

CODIGO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

**CÓDIGO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL APROBADO POR EL
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE CLÍNICA BAVIERA, S.A.**

CODIGO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN

II. OBJETIVOS

III. CONSIDERACIÓN ACOSO LABORAL

IV. MEDIDAS PREVENTIVAS

V. COMISIÓN DE ACOSO LABORAL

VI. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

VII. DISPOSICION FINAL

CODIGO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

I. INTRODUCCION

El presente Código de prevención de acoso laboral (el “Código”) de Clínica Baviera, S.A. (la “Sociedad”) y de las sociedades integradas del Grupo (el “Grupo”) cuya entidad dominante es la Sociedad, está llamado a desarrollar un marco de actuación eficaz frente a los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo, estableciendo de forma clara y documentada las distintas fases que deben seguirse para asegurar una acción preventiva y también resolutive frente a dichos conflictos laborales.

A modo de orientación para la relación jurídica entre cualquier sociedad que integre el Grupo y el empleado o empleada, se ofrece este protocolo básico de actuación contra la violencia en el trabajo.

Este código es sólo un elemento más dentro de un procedimiento de actuación mucho más amplio y necesario para la consecución de un objetivo, hoy prioritario en las relaciones laborales: la prevención de la violencia en el trabajo y la consecución de un entorno laboral exento de acoso.

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, exige a todas las sociedades, el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados y empleadas, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. La protección se debe de realizar no solo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de las personas trabajadoras.

Dentro de este contexto que nos marca la Ley 31/95, el Grupo se compromete a poner en marcha procedimientos que nos permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de las personas trabajadoras y en especial el proceso de actuación ante las conductas que supongan un acoso laboral.

El acoso laboral, ya sea sexual o psicológico, producido en la actividad laboral o con ocasión de la misma, se considerará un riesgo laboral de carácter psicosocial, cualquiera que sea su modalidad. Estas conductas están totalmente prohibidas y se consideran inaceptables en nuestro Grupo, comprometiéndose el mismo a usar toda su autoridad para garantizar que sus personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo saludable, tanto física, psíquica, como socialmente; en el que se respete en todo momento la dignidad de las personas, adoptando cuando ocurran tales supuestos las medidas correctoras y de protección.

Para el desarrollo de todo lo expuesto anteriormente, es necesaria una regulación específica que avale lo expuesto, para lo cual se aprueba el presente procedimiento o protocolo de actuación que nos sirva de instrumento para conseguir el fin principal.

CODIGO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

II. OBJETIVOS

El objetivo principal del presente código es implantar en el Grupo las medidas necesarias que prevengan, detecten y erradiquen el acoso laboral; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan.

Los objetivos del Grupo serán los siguientes:

- Declaración clara y concisa de las conductas que sean consideradas como acoso laboral.
- Implantación de la cultura preventiva en todos los departamentos de la organización.
- Promover e implantar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia e investigación de estas conductas que respeten los derechos de ambas partes y garanticen la confidencialidad de los datos obtenidos en la investigación de tales denuncias.

Por ello, las partes suscriben el presente Código, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro del Grupo.

III.- CONSIDERACIÓN DE ACOSO LABORAL

La expresión “*acoso*” alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

En otro orden de cosas, el artículo 7.1 de la LO 3/2007 define el “*acoso sexual*” como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

CODIGO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

La expresión incluye las manifestaciones que se enumeran a continuación, si bien éstas no constituyen una lista cerrada, siendo por tanto posible la inclusión de supuestos no expresamente definidos en la misma:

- Medidas destinadas a aislar de la actividad profesional a una persona protegida con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de funciones
- Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada del acceso a periodos de licencia y actividades de formación.
- Contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentido, solicitud de favores sexuales, y cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso o la humillación del trabajador por razón de su sexo.
- Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando su reputación u obstaculizando su función representativa en el Grupo.

IV.- MEDIDAS PREVENTIVAS

Todos los empleados y empleadas del Grupo tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral.

De forma periódica se efectuará desde el departamento de Recursos Humanos encuestas de clima laboral con la totalidad de los empleados y empleadas con la finalidad de analizar aquellos factores que se encuentran en la base de los conflictos organizacionales y que guardan una estrecha relación con las situaciones de violencia.

V.- COMISIÓN DE ACOSO LABORAL.

Este código de prevención de acoso laboral facilitará la forma de actuar que permita la detección de las conductas de acoso, su prevención, denuncia, sanción y erradicación, para lo cual se crea una Comisión de Acoso Laboral (la “Comisión”) encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente código. Dicha Comisión estará integrada por los/las responsables del departamento de recursos humanos, financiero, y de la asesoría jurídica.

Cualquier miembro de este equipo involucrado o involucrada en un proceso de acoso laboral o afectado por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto a la víctima o la persona

CODIGO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

Este equipo recibirá formación especializada sobre el tratamiento y la intervención organizativa en materia de acoso laboral y riesgos psicosociales.

Corresponden al comité de seguimiento las siguientes funciones o competencias del equipo de asesoramiento:

- Establecer los procedimientos necesarios para recabar información objetiva respecto a las quejas recibidas en materia de riesgos psicosociales.
- Realizar el seguimiento de cada uno de los casos denunciados.
- Llevar a cabo la investigación de los supuestos de acoso laboral que hayan sido denunciados.
- Elaboración de propuestas para la solución de las quejas formuladas.
- Convocar y preparar reuniones para tratar los informes o dictámenes elaborados para cada caso concreto, así como dar traslado de los mismos a las partes afectadas.

VI PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

El protocolo de actuación fijado en el presente código se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellos empleados o empleadas que consideren estar siendo objeto de acoso.

- ❖ El procedimiento se iniciará por la mera presentación de denuncia del empleado o empleada presunta víctima de acoso, o por un tercero testigo del mismo utilizando para ello el procedimiento y el canal de denuncias aprobado por el Grupo
- ❖ Una vez que se haya notificado la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los y las intervinientes, testigos, y cuantas personas considere la Comisión deban personarse, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados. Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que lo permita la sociedad, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciado.

CODIGO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

- ❖ La Comisión tiene un plazo máximo de treinta (30) días para resolver motivadamente la solicitud presentada. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga conocimiento de la solicitud, y la fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe que pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.
- ❖ En el caso en el cual el informe constata la existencia de acoso, se adoptarán las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes. A estos efectos se informa que la existencia de cualquier tipo de acoso constituye una falta disciplinaria muy grave, sancionable con el despido, sin perjuicio del resto de acciones legales que en su caso procedan.

Quando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso, y en este sentido, en la medida que lo permita la organización del Grupo, se estudiará la viabilidad de cambios de puestos de trabajo. En este caso, toda la documentación resultante del expediente se deberá destruir en un breve plazo de se la finalización del proceso, mediante sistemas que garanticen la confidencialidad del mismo.

- ❖ El Grupo hace constar que los empleados o empleadas que consideren que han sido objeto de acoso, los/las que planteen una queja en materia de acoso o los/las que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

VI. DISPOSICION FINAL

El presente Código fue aprobado en la reunión del Consejo de Administración de la Sociedad, celebrado el 15 de diciembre de 2011 y modificado en la reunión del Consejo de fecha 21 de julio de 2016.