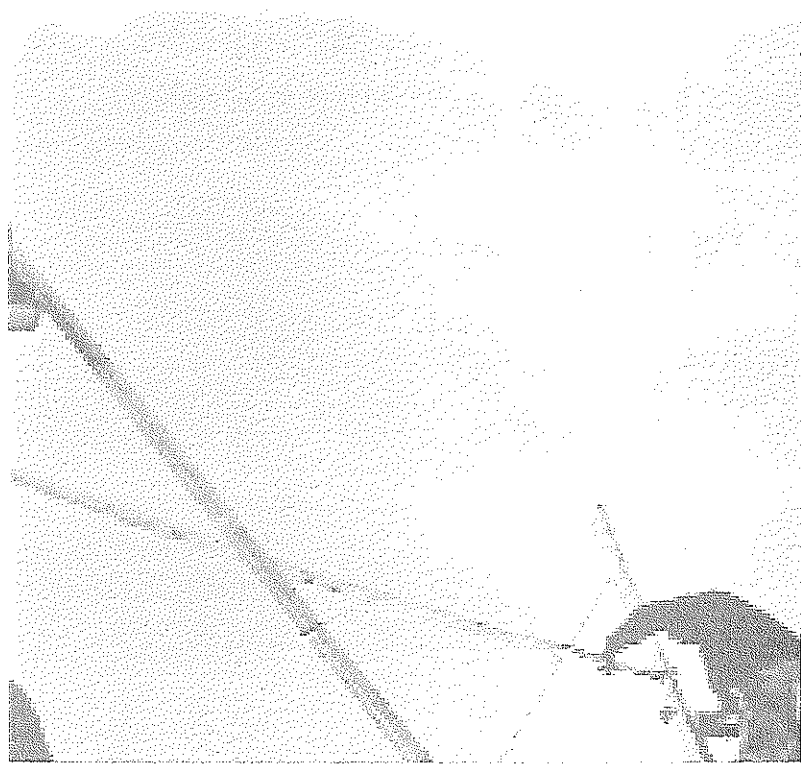




Acoso Moral - Código de Conducta

Informe de Aitor:

08A00-AM-00006-10

Empresa:

ERNESTO VENTOS, S.A

CIF A08329344

Situación:

Centro de trabajo de St. Just
Desvern

Ctra. Reial, nº 120 A, C/ Narcís
Monturiol, 8-10

08960 Barcelona

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. DESARROLLO.....	4
3. CÓDIGO DE CONDUCTA.....	6
3.1 PRINCIPIOS RECTORES.....	6
3.2 ACCIONES PREVENTIVAS.....	6
3.3 PROCEDIMIENTO.....	7
3.4 DIFUSIÓN.....	7
3.5 VIGENCIA.....	7
4. ANEXOS.....	9

1. Introducción

El Código de Conducta que se propone tiene por finalidad establecer las acciones preventivas y medidas a adoptar por ERNESTO VENTOS, S.A, ante el acoso moral en el trabajo, comúnmente conocido como *mobbing*, teniendo siempre como principio la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y los derechos a los demás.

2. Desarrollo.

La Comisión Europea definía el *mobbing* el 14 de mayo del 2001 como «un comportamiento negativo entre compañeros/as o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual la persona agredida es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo o el efecto de hacerle el vacío».

Las estrategias de acoso moral pueden clasificarse en cinco grandes apartados:

1. **Limitar la comunicación de la víctima:** 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 a hacerse oír.
2. **Limitar el contacto social de la víctima:** no se 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.
3. **Desprestigiar su persona ante sus compañeros:** bromas y burlas sobre la víctima, su familia, orígenes, antecedentes y entorno.
4. **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.
5. **Comprometer la salud de la víctima:** aparte de ataques directos, el mero sometimiento a un régimen de acoso psicológico ya tiene efectos negativos, psicológicos y psicosomáticos.

Es posible señalar tres características presentes en todas las situaciones de *mobbing* y que nos permiten delimitar el acoso moral como tal:

- La **sistematicidad y persistencia** de la acción .
- Los **efectos devastadores**, a nivel físico y psicológico que sufren las personas que son sometidas a estos ataques, además de los daños sociales y económicos para las organizaciones.
- La **diferencia de poder** (informal o formal) entre la víctima y el acosador.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 14, establece la obligación del empresario - en cumplimiento del deber de protección - de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. ERNESTO VENTOS, S.A va a adoptar en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, siguiendo un sistema de gestión y planificación de las actividades preventivas y valiéndose de la organización, medios y medidas necesarias que establece la propia Ley de Prevención de

Riesgos Laborales, tales como: la evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores y, vigilancia de la salud, entre otras.

ERNESTO VENTOS, S.A va a determinar los principios rectores sobre los que se va a regir en su actuar en esta materia, así como las acciones a adoptar para llevar acabo la prevención del acoso moral en el trabajo y el procedimiento de actuación en caso de que se produzca.

Así, queda claro que la persona que desarrolle conductas de acoso moral (Anexo I) con sistematicidad y persistencia, está incumpliendo tanto los principios como la normativa de ERNESTO VENTOS, S.A, de modo que nadie pueda invocar disculpa alguna ante una actuación de acoso.

Por todo lo expuesto, los que suscriben proponen el siguiente Código de Conducta:

3. Código de conducta

3.1 Principios rectores

1. ERNESTO VENTOS, S.A 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 le son inherentes.
2. En consecuencia, las personas que trabajan en ERNESTO VENTOS, S.A tienen el derecho de disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato, mediante un trato cortés, respetuoso y digno, no tolerando la empresa 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, ERNESTO VENTOS, S.A prohíbe que dentro de su organización, y en especial, en su ámbito laboral, se produzcan situaciones de acoso moral, adoptando al respecto tanto las medidas preventivas necesarias como las legales que, en su caso, procedan.

3.2 Acciones preventivas.

1. Se procederá a la puesta en marcha de un Plan preventivo, que recoja las siguientes cuestiones:
 - a) El compromiso activo de ERNESTO VENTOS, S.A de actuar contra el acoso moral en el trabajo colaborando con los agentes implicados al respecto.
 - b) La no aceptación de conductas de acoso moral (Anexo I) con sistematicidad y persistencia, dejando constancia de que las mismas no sólo no se aceptarán en ERNESTO VENTOS, S.A, sino que serán objeto de sanción.
 - c) La adopción de las medidas correctoras una vez detectado el problema tanto en relación con el agresor - ya sea mediante el oportuno expediente disciplinario, pudiendo conllevar, amonestación verbal, amonestación escrita, sanción de suspensión de empleo y sueldo o, despido, en última instancia -, como fundamentalmente a la persona acosada, con aquellas que se determinen como necesarias en función de su rehabilitación.
 - d) La información y formación a todo el personal sobre las actividades y situaciones consideradas como acoso moral en el trabajo, para que sean capaces de detectarlo.
 - e) La detección precoz de los daños a la salud, para lo que se solicitará colaboración de quien se considera víctima de esta situación, quién lo pondrá en conocimiento de sus superiores jerárquicos, si fuera posible, al representante de los trabajadores, si

lo hubiera, y en todo caso a Inspección de Trabajo.

3.3 Procedimiento.

1. ERNESTO VENTOS, S.A fomentará que, las personas que considere que han sido o están siendo objeto de acoso moral, puedan resolver sus quejas mediante el diálogo entre las partes implicadas, si fuera posible, con la colaboración - en su caso - de mediadores del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Cuando no se logre llegar a una solución mediante el diálogo entre las partes directamente implicadas, o el diálogo no fuera viable, ERNESTO VENTOS, S.A facilitará que persona agredida pueda referir la queja a la Inspección de Trabajo directamente, para que se apliquen los procedimientos previstos, garantizando que la cuestión se trate con justicia, confidencialidad y oportunidad.

3.4 Difusión.

El presente Código de Conducta será puesto en conocimiento de todos los trabajadores de ERNESTO VENTOS, S.A en el plazo máximo de una semana a partir de su aprobación por parte de los representantes de la empresa y de los representantes de los trabajadores.

Igualmente, se informará del presente Código de Conducta a todos los trabajadores de nueva incorporación, en el plazo máximo de una semana a partir de la firma del contrato.

3.5 Vigencia.

El presente Código de Conducta entrará en vigor

el día 01 de ABRIL de 2011.



La empresa:

ERNESTO VENTOS, S.A.

Los trabajadores:

En SANT JUT a 1 de ABRIL de 2011.

Finalmente, agradecemos a la Empresa las facilidades dadas para la realización del presente informe, y nos ponemos a su servicio para cualquier aclaración o ayuda técnica que precisen.

Gavá, a 18 de enero de 2010



ASEM
Prevención

Fdo.: Mª Neus García Maestre

Técnico de Prevención

ASEM V.C., S.L. con CIF B61122305, Servicio de Prevención Ajeno con acreditación definitiva según resolución 98.0101.50.01.06.01, acreditada para ejercer la actividad de Servicio de Prevención Ajeno a las empresas en las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada y Vigilancia de la Salud, en el ámbito del Estado.

Ctra. a Santa Creu de Calafell, 100 08850 Gavá (Barcelona)

Tfno: 93.638.48.04 - Fax: 93.662.62.63

Relación no exhaustiva de conductas no aceptadas con sistematicidad y persistencia en ERNESTO VENTOS, S.A

1. No dejar expresarse a otros.
2. Interrumpir a otros cuando hablan.
3. Poner pegas para expresarse o no dejar hablar.
4. Gritar o regañar en voz alta.
5. Criticar el trabajo de otros.
6. Criticar la vida privada de otros.
7. Realizar a otros llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras.
8. Amenazar a otro verbalmente.
9. Enviar a otros escritos o notas amenazadoras.
10. Evitar la mirada de otro o mirarle con desprecio o con gestos de rechazo.
11. Ignorar la presencia de otros o no responder a sus preguntas.
12. Instar, amenazar o presionar a otros para que se deje de hablar y/o se evite a otro trabajador.
13. Asignar a un trabajador un lugar de trabajo que lo aíse del resto compañeros.
14. Calumniar y murmurar sobre otros a sus espaldas.
15. Hacer rumores falsos o infundados sobre otros.
16. Poner en ridículo o burlarse de otros.
17. Tratar a otros como si fueran enfermos mentales a darlo a entender.
18. Intentar obligar a otros a que se hagan un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.
19. Burlarse de alguna deformidad o defecto físico que otros puedan tener.
20. Imitar la forma de andar, la voz o gestos de otros para ponerlos en ridículo.
21. Atacar o burlarse de las convicciones políticas o de las creencias religiosas de otros.
22. Ridiculizar o burlarse de la vida privada de otros.
23. Burlarse de la nacionalidad, procedencia o lugar de origen de otros.
24. Asignar a otros un trabajo o tareas humillantes.
25. Evaluar el trabajo de otros parcial, injusta y malintencionadamente.
26. Cuestionar o contrariar siempre las decisiones de otro.
27. Dirigir insultos o comentarios obscenos o degradantes a otros.

-
28. Hacer avances, insinuaciones o gestos sexuales a otros.
 29. No asignar a otro nuevas tareas dejándole sin nada que hacer.
 30. Cortar a otros sus iniciativas no permitiéndole desarrollar sus ideas.
 31. Obligar a otros a hacer tareas absurdas o inútiles.
 32. Asignar tareas muy por debajo de su competencia.
 33. Sobrecargar sin cesar con tareas nuevas y diferentes.
 34. Asignar a otros tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación en las que es muy probable que fracase.
 35. Obligar a otros a realizar trabajos nocivos o muy peligrosos.
 36. Amenazar a otros con violencia física.
 37. Realizar sobre otros ataques físicos leves como advertencia.
 38. Atacar a otros físicamente sin ninguna consideración.
 39. Ocasionarle a propósito a otros gastos para perjudicarlo.
 40. Ocasionar a otros daños en el domicilio o puesto de trabajo.
 41. Realizar sobre otros agresiones sexuales físicas directas.
 42. Ocasionar daños en las pertenencias o vehículos de otros.
 43. Manipular las herramientas de trabajo de otros, como borrar los archivos del ordenador.
 44. Sustraer pertenencias, documentos o herramientas de trabajo de otros.
 45. Realizar informes confidenciales y negativos sobre otro sin notificárselo ni darle oportunidad para defenderse.
 46. Devolver, abrir o interceptar la correspondencia de otro.
 47. No pasar llamadas, avisos, etc., a otro o decir que no está sin ser cierto.
 48. Perder u olvidar intencionadamente los encargos o recados de otros.
 49. Callar o minimizar los esfuerzos, logros o aciertos de otro.
 50. Ocultar las habilidades o competencias especiales de otro.
 51. Exagerar los fallos y errores de otros.
 52. Informar mal sobre la permanencia y dedicación de otros.
 53. Controlar de manera muy estricta el horario de otros.
 54. Negar a otros o ponerles pegas y dificultades cuando solicitan un curso, actividad o permiso al que tienen derecho.
 55. Provocar a otro para obligarlo a reaccionar emocionalmente

Anexo II

Registro de información / entrega del informe de acoso moral – código de conducta

En cumplimiento de lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales, 31/1995, los trabajadores abajo firmantes, declaran que han recibido la información referente al documento acoso moral – código de conducta

FECHA	NOMBRE APELLIDOS	FIRMA

