



**LEY DE IGUALDAD Y
EL ACOSO EN
EL ÁMBITO LABORAL.
DUDAS FRECUENTES**

2

Edita: *Federación de Trabajadores de Seguridad Privada de la UNIÓN SINDICAL OBRERA (FTSP - USO)*

Secretaría de Igualdad

C/ Príncipe de Vergara, 13 - 7º

28001 Madrid

E-mail: sigualdad@ftsp.uso.es

Tfno: 91 577 41 13

Fax.: 91 577 29 59

Redacción y realización: M^a José Diaz-Jorge Leal, Secretaria de Igualdad de la FTSP y la colaboración de María Susmozas, Secretaria para la Igualdad de la Unión Sindical Obrera.

Diseño y maquetación: Maite Rozas

Impresión: Gestión Técnica Gráfica, S.L.

Depósito Legal: M-39961-2010

ÍNDICE

· <i>Introducción</i>	
· <i>El acoso en el entorno laboral o Mobbing: otra forma de violencia social</i>	pág. 5
· <i>EL MOBBING: una conducta de poder</i>	pág. 6
· <i>EL MOBBING: un problema de seguridad y salud laboral en el trabajo</i>	pág. 9
· <i>Daños psicológicos producidos por el Mobbing</i>	pág. 10
· <i>Mobbing y estrés post-traumático</i>	pág. 10
· <i>Mobbing y abandono profesional</i>	pág. 10
· <i>Mobbing y Burn Out</i>	pág. 11
· <i>Mobbing y depresión</i>	pág. 11
· <i>Mobbing y bajas laborales</i>	pág. 11
· <i>EL MOBBING: reacción de las víctimas y del entorno laboral</i>	pág. 12
· <i>¿Cómo es el entorno laboral ante situaciones de acoso?</i>	pág. 13
· <i>¿Qué motivos impulsan al acosador?</i>	pág. 13
VÍAS A UTILIZAR ANTE EL ACOSO MORAL/MOBMING EN EL TRABAJO	pág. 14
· I. ACCIÓN SINDICAL PREVENTIVA	pág. 14
· II. ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA	pág. 16
· III. JURISDICCIÓN SOCIAL	pág. 17
· IV. JURISDICCIÓN PENAL	pág. 18
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO	pág. 20
· <i>ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</i>	pág. 21
· <i>Medidas preventivas</i>	pág. 21
· <i>Procedimientos y medidas represivas</i>	pág. 22
· FORMULARIOS	
<i>Acta modelo de acuerdo sobre actuación para casos de acoso moral y / o sexual entre el comité de empresa y la dirección de la empresa</i>	pág. 25
<i>Modelo protocolo de actuación ante situaciones de acoso moral y / o sexual en empresas</i>	pág. 26
· FORMULARIOS, AUTORIZACIONES, COMUNICACIONES, DENUNCIAS	pág. 30
· Dudas frecuentes	pág. 36
· <i>Excencias para ambos progenitores</i>	pág. 36
· <i>Lactancia</i>	pág. 36
· <i>Maternidad</i>	pág. 37
· <i>Paternidad</i>	pág. 38
· <i>Reducción de Jornada</i>	pág. 40
· <i>Riesgo durante el embarazo y la lactancia</i>	pág. 41

· FORMULARIOS	
<i>Excedencia por cuidado de hijo/a</i>	pág. 42
<i>Solicitud de permiso de lactancia</i>	pág. 43
<i>Solicitud de permiso por nacimiento de hijo/a</i>	pág. 44
<i>Solicitud de reducción de Jornada</i>	pág. 45
<i>Reclamación previa de prestación por maternidad al INSS</i>	pág. 46
<i>Solicitud de revisión de la base reguladora de la prestación económica por maternidad</i>	pág. 48
<i>Opción del permiso de maternidad</i>	pág. 40
<i>Solicitud de permiso para asistir a exámens</i>	pág. 51
· LEY DE IGUALDAD Y PERMISOS RETRIBUIDOS	
<i>CONVENIO SEGURIDAD PRIVADA</i>	pág. 52
· SEDES DE U.S.O.	pág. 56

INTRODUCCIÓN

EL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL O MOBBING: OTRA FORMA DE VIOLENCIA SOCIAL

El incremento de la violencia en los centros de trabajo parece ser una realidad cotidiana, pero obviada. A menudo ni se entiende, otras veces no se aborda por "molesta", optando por la solución fácil de apartar a las personas que resultan conflictivas en el ambiente de trabajo; precisamente aquéllas que reclaman su derecho a no ser violentadas y ponen en evidencia el conflicto existente en la organización empresarial.

Conflicto que viene provocado por aquellas personas que miran con recelo, que elevan su voz con autoritarismo, que niegan información necesaria, que no valoran el trabajo de los otros, que no confían en los demás, los que hacen el vacío ... todas ellas forman parte del mismo grupo: los acosadores/as laborales, que pueden ser tanto jefes/as, como compañeros/as, proveedores o clientes.

Un buen gestor de personal y de organización del trabajo tiene que apostar por el mayor rendimiento en la empresa, sobre la base del bienestar del personal. La clave del éxito radica en potenciar la autoestima de sus empleados y empleadas, fomentando el espíritu de equipo, para que todos se sientan parte del proyecto de la empresa. Sin embargo, hoy se está poniendo de manifiesto que, en el ambiente de muchas empresas, lo que se practica es justamente lo contrario: el hostigamiento, el miedo, la coacción, la intimidación, cuando no la amenaza.

Según un informe realizado para la O.I.T. en el año 1998 por Duncan Chapell y Vittorio di Martino, se observa un incremento de la violencia en los centros de trabajo en todo el mundo, no tanto con comportamientos de violencia física o sexual sino mediante conductas de tipo psicológico.

Para estos expertos este brote de violencia no se debe a un solo factor, pero sí destacan que el desempleo, la precariedad y los altos niveles de competitividad en el mundo laboral, son factores que están íntimamente ligados al ritmo en que va aumentando la violencia social en su conjunto.

Para Julio Godio, sociólogo y exfuncionario de la O.I.T., "crece la precarización de los empleos y no hay una relación entre empresarios y sindicalistas que permita la humanización del trabajo. Esto provoca que los empleados y empleadas no se involucren tanto en la acción sindical, y como contrapartida, aumente el autoritarismo laboral".

Para Godio esta realidad empresarial marca el fin del compañerismo "se produce una ruptura en la cadena de solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras, y aumentan las actitudes mas individualistas".

El maltrato en el ámbito laboral es un tema poco conocido; a menudo los trabajadores y trabajadoras no tienen conciencia del problema o lo detectan de manera difusa. Sin embargo, son muchas las conductas de acoso laboral, también conocidas por **MOBBING**.

El presente manual tiene el propósito de ayudar a entender y corregir este grave problema.

EL MOBBING: UNA CONDUCTA DE PODER

De todas las conductas de Mobbing, seguramente el acoso sexual es la más conocida, y la única recogida de manera específica en nuestra legislación.

El acoso sexual se define como toda conducta de naturaleza sexual no deseada, o cualquier otro comportamiento basado en el sexo, que afecte a la dignidad de las personas.

Esta definición es un tanto desafortunada, porque limita el acoso a una conducta sexual, mediante la cual, el fin del acosador es su propia satisfacción sexual y el problema es que no es deseado por una de las partes.

Sin embargo, el sexo es un medio, no el fin, para ejercer control, someter y subordinar a la persona acosada. Se trata de un abuso de poder.

Además, existen múltiples comportamientos que no están basados en el sexo y que también suponen conductas de acoso. Por ello, la definición anterior debe ser corregida y ampliada.

En ese sentido, la Unión Europea trabaja en una Directiva que incluye el concepto de **acoso moral o psicológico**, entendiéndolo como:

un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado o afectada es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante un tiempo continuado, de modo directo o indirecto, por parte de una o mas personas, con el objetivo y efecto de hacerle el vacío.

Asimismo, los resultados de una encuesta publicada por la OIT demuestran que las mujeres están más afectadas que los hombres, y los sectores donde más se da este fenómeno son los más feminizados, como hostelería y función pública, datos en los que coinciden las denuncias presentadas ante la Inspección de Trabajo de nuestro país.

Por ello, podemos afirmar que el Mobbing es también **otra forma de violencia de género**.

En la sociedad en general y en el mercado laboral en particular, como consecuencia de la cultura patriarcal todavía imperante, existen diferentes relaciones de poder entre hombres y mujeres, relaciones asimétricas contrarias al principio de igualdad, que subordinan a las mujeres al poder "natural" de los hombres. Esta es la principal razón de que las mujeres sean más vulnerables a la violencia que padecen en todos los ámbitos en que desarrollan su vida cotidiana, y específicamente en el mundo laboral.

El fin de la violencia de género sólo será posible con un cambio profundo en las reglas de convivencia que ponga fin a las relaciones de dominación, y que origine unas nuevas reglas basadas en la igualdad real entre hombres y mujeres.

La igualdad es un valor fundamental en un Estado democrático, social y de derecho, por ello la violencia de género no es un problema individual y privado, sino una cuestión de Estado.

El Estado tiene que regular, no sólo las conductas represivas ante el Mobbing, sino también las preventivas, las educativas, las sociales, las sanitarias, las asis-

tenciales y las de protección. Sólo así se puede profundizar en la convivencia democrática entre hombres y mujeres, lo que sin duda repercutirá en beneficio del bienestar de los trabajadores y trabajadoras y en un mayor rendimiento en las empresas.

• Cuáles son los comportamientos de maltrato más frecuentes (ranking de comportamientos de MOBBING)

El porcentaje que se presenta es el número de trabajadores que refiere el tipo de hostigamiento con una frecuencia superior a una vez en semana. A la derecha aparece el número de trabajadores afectados que le correspondería.

COMPORTAMIENTOS DE MOBBING MÁS FRECUENTES

Señalados en la encuesta con una frecuencia semanal

	% SOBRE POBLACIÓN ACTIVA	Nº DE PERSONAS AFECTADAS
Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna	9,29	1.382.751
Rebajar a la persona asignandole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales	9,12	1.357.448
Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo	8,71	1.296.423
Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros	7,97	1.186.279
Evaluuar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	8,64	1.286.004
Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes	7,63	1.135.672
Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona	7,46	1.110.369
Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	7,36	1.095.484
Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior	7,13	1.061.251

	% SOBRE POBLACIÓN ACTIVA	Nº DE PERSONAS AFECTADAS
Ningunear, ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle o hacerle "invisible"	7	1.041.901
Interrumpir continuamente impidiendo expresarse y avasallando a la persona	6,46	961.526
Intentar desmoralizar o desanimar a la persona	6,13	912.408
Abrumar con una carga de trabajo insoportable con vistas a agobiar a la persona	6,03	897.523
Desestabilizar emocionalmente a la persona para "hacerle explotar"	5,86	872.220
Asignar tareas o trabajos absurdos o sin sentido alguno	5,78	860.313
Realizar críticas y reproches por cualquier cosa que hace o decisión que toma en su trabajo	5,7	848.405
Controlar aspectos de su trabajo de forma malintencionada para intentar "cazar" a la persona	5,62	836.498
Acusar sin base o fundamento por incumplimientos, errores, fallos inconcretos y difusos	5,61	835.009
Modificar el trabajo a realizar o sus responsabilidades sin decirle nada	5,45	811.194
Minusvalorar y echar por tierra el trabajo, no importa lo que haga	5,26	782.914
Humillar, despreciar o minusvalorar en público a la persona ante colegas o ante terceros	4,95	736.773
Chillar, gritar, o elevar la voz con vistas a intimidar	4,77	709.981
Privar de información imprescindible y necesaria para hacer el trabajo	4,77	709.981
Distorsionar malintencionadamente lo que dice o hace en el trabajo	4,27	635.560
Prohibir a otros trabajadores hablar con la persona	4,26	634.071
Forzarla a realizar trabajos que van contra la ética o la legalidad	4,1	610.256
Dejar a la persona sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia	3,86	574.534
Limitar malintencionadamente el acceso de la persona a cursos, promociones, ascensos etc...	3,85	573.046
Amenazar a la persona con usar instrumentos disciplinarios contra ella (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados forzados, etc...)	3,69	549.231

EL MOBBING: UN PROBLEMA DE SEGURIDAD

Y SALUD LABORAL EN EL TRABAJO

El Mobbing es un factor de riesgo clave en la organización del trabajo y en las relaciones laborales, de ahí que las sanciones por estas conductas tengan que equipararse a las sanciones graves que se derivan del incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales en las empresas, puesto que nuestra doctrina jurídica sostiene que el empresario tiene la responsabilidad de preservar la protección eficaz de sus trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad e higiene, estableciendo los medios y medidas preventivas para ello, así como el deber de sancionar a aquellos trabajadores y trabajadoras que pongan en peligro la salud en el entorno de trabajo y la de sus compañeros.

Por tanto, los efectos del Mobbing tienen que incluirse dentro del **catálogo de enfermedades profesionales**, para establecer los derechos consiguientes de quien lo sufre. Asimismo, según el Art. 115.1 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), el acoso laboral debería considerarse como **accidente de trabajo**, pues en el citado artículo se estipula este concepto como "toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena".

Citamos de nuevo el estudio del profesor Piñuel:

Daños más frecuentes que manifiestan las víctimas de Mobbing.

Más de la mitad de las víctimas de Mobbing (52 %) refieren secuelas del hostigamiento sobre su salud.

Problemas de salud que presentan las víctimas de Mobbing	% de víctimas que manifiestan el problema	Número de Personas afectadas
Dolores de espalda	63	1.499.400
Dolores musculares/articulares	55	1.309.000
Irritabilidad	54	1.285.200
Bajo estado de ánimo, depresividad	48	1.142.400
Dolores de cabeza	48	1.142.400
Dolores en la nuca	48	1.142.400
Dificultad para dormirse	47	1.118.600
Sueño ligero, interrumpido	44	1.047.200
Despertar temprano	44	1.047.200
Dificultades de concentración	43	1.023.400
Apatía, falta de iniciativa	37	880.600
Sentimiento de inseguridad	35	833.000
Llanto, ganas de llorar	35	833.000
Agresividad	33	785.400

Problemas de memoria	32	761.600
Debilidad general	31	737.800
Falta de apetito	31	737.800
Sensibilidad a los retrasos	30	714.000
Debilidad en las piernas	30	714.000
Dolores de estómago	28	666.400
Fatiga crónica	26	618.800
Palpitaciones/taquicardia	24	571.200
Irritación de la garganta	23	547.400
Pesadillas	21	499.800
Sequedad en la boca	20	476.000
Sofocos	19	452.200
Diarrea	17	404.600
Aislamiento, retirada social	17	404.600
Mareos	16	380.800
Jadeos/dificultad respiratoria	14	333.200
Hipotensión	12	285.600
Vértigo, pérdida del equilibrio	11	261.800
Tremblores	10	238.000
Dolores en el pecho	10	238.000
Hipertensión	9	214.200
Otros	9	214.200
Vómitos	6	142.800
Fiebre moderada	5	119.000
Ideas suicidas	5	119.000
Desvanecimientos/desmayos	4	95.200

• *Daños psicológicos producidos por el Mobbing*

Casi la mitad de las víctimas de Mobbing refieren secuelas del hostigamiento sobre su salud psíquica.

7,02 % de la población activa manifiesta tener algún problema psicológico derivado del Mobbing (1.041.000 personas en España).

• *Mobbing y Estrés post-traumático*

Las víctimas de Mobbing presentan mayor sintomatología de Estrés Postraumático.

• *Mobbing y abandono profesional*

Las víctimas de Mobbing presentan mayores tasas de abandono de la profesión.

• *Mobbing y Burn Out*

Las víctimas de Mobbing presentan alteraciones significativas en 2 de las 3 escalas de Burn Out.

Las víctimas de Mobbing presentan índices mayores de Cansancio o exhaustión emocional.

Las víctimas de Mobbing presentan índices mayores de Depresividad.

• *Mobbing y depresión*

El 48 % de las víctimas de Mobbing manifiestan depresión y bajo estado de ánimo (1.150.000 personas).

Las víctimas de Mobbing doblan en las escalas de Depresión a las personas no acosadas.

Mobbing y Bajas laborales

Las Víctimas de Mobbing presentan mayor absentismo, en los últimos dos años, que las no-víctimas.

Las víctimas de Mobbing presentan un 70 % más de absentismo en los últimos 2 años.

Las víctimas de Mobbing presentan en promedio 10 días de baja más que las no víctimas en los últimos 2 años.

MOBBING: REACCIÓN DE LAS VÍCTIMAS Y DEL ENTORNO LABORAL

Ref^a.: Informe CISNEROS (profesor Piñuel).

· Forma de reaccionar de las víctimas

Sólo 1 de cada 3 víctimas de Mobbing hace frente asertivamente al hostigamiento (37%)

Mi reacción a estos hostigamientos suele ser mas bien:

1. **Sinérgica** (no devolver las agresiones, poner la otra mejilla, intentar contemporizar con ellos, ser un buen chico, convencerles de mi benevolencia...).
2. **Asertiva** (hacerles frente con energía y decisión , no dejándome amilanar por ellos, reafirmándome en mis derechos...).
3. **Pasiva** (dar la callada por respuesta, dejar que pase el tiempo sin hacer nada...).
4. **Agresiva** (agredirles, insultarles, hostigarles del mismo modo...).

La mayoría de las víctimas reacciona al hostigamiento con alteración emocional ante el Mobbing.

MIS SENTIMIENTOS HABITUALES ANTE LAS AGRESIONES PUEDEN DESCRIBIRSE COMO

MIEDO o TEMOR
PARALIZACIÓN
ANSIEDAD o ANGUSTIA
IMPOTENCIA o LLANTO
CONFUSIÓN
REFLEXIÓN
INDEFENSIÓN
DESAMPARO
HOSTILIDAD CALLADA
ENFADO o IRRITACIÓN
DEPRESIÓN o TRISTEZA
EVASIÓN

¿CÓMO ES EL ENTORNO LABORAL ANTE SITUACIONES DE ACOSO?

Los entornos en los que se favorece la lucha de todos contra todos o en los que predominan los estilos de mando autoritarios son favorecedores del Mobbing.

• *Forma de reaccionar en el entorno laboral de las víctimas*

La mayor parte de los compañeros que presencian el MOBBING no hacen nada por apoyar a la víctima.

Solo en 1 de cada 6 casos se apoya a la víctima frente al hostigador.

• *La respuesta organizativa ante el Mobbing*

Las víctimas de Mobbing perciben falta de apoyo en su organización para hacer frente al problema del Mobbing.

El 77 % de los afectados señalan un apoyo bastante escaso o absolutamente inexistente en sus organizaciones.

¿QUÉ MOTIVOS IMPULSAN AL ACOSADOR?

• *Causas percibidas del Mobbing por sus víctimas*

Las víctimas perciben mayoritariamente (50%) los celos profesionales y la envidia debido a sus competencias, como los factores que explican el hostigamiento que reciben.

Ser envidiable, hacer sombra profesionalmente a alguien, ser diferente, aparecer como **vulnerable** o simplemente tener éxito personal o profesional, son factores que explican el hostigamiento según las víctimas.

VÍAS A UTILIZAR ANTE EL ACOSO MORAL/ MOBBING EN EL TRABAJO

- I. ACCIÓN SINDICAL PREVENTIVA
- II. ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA
- III. JURISDICCIÓN SOCIAL
- IV. JURISDICCIÓN PENAL

I. ACCIÓN SINDICAL PREVENTIVA

Los sindicatos tienen un papel muy importante que cumplir ante los supuestos de acoso en la difusión del conocimiento sobre el acoso moral en el trabajo. El hecho de que estas situaciones que se han producido durante años hoy hayan sido identificadas y consideradas como socialmente inaceptables, tiene una importancia fundamental para las víctimas que hasta ahora las venían sufriendo sin comprender qué era lo que les pasaba, para las personas que en el futuro puedan ser objeto de acoso, pues podrán identificar rápidamente la situación y tomar medidas eficaces para ponerle freno.

La difusión de información sobre acoso por parte de los sindicatos también tiene una influencia sobre las personas que lo están ejerciendo o son cómplices de él o simples espectadores pasivos, pues sabrán que es algo que no se puede hacer, algo con lo que no hay que colaborar, con lo que hay que enfrentarse.

Además de difundir información general, el sindicato debe dar **formación** a sus representantes para que puedan difundir información en su ámbito concreto, actuar a través de la negociación colectiva en la prevención del acoso en la empresa o institución, y actuar frente a los casos concretos, atendiendo a las víctimas, buscando soluciones y exigiendo responsabilidades.

Una labor fundamental será **identificar** y posteriormente difundir las características del acoso en el sector concreto en el que se actúe, clarificando a quién afecta, mediante qué mecanismos o acciones concretas se desarrolla, qué consecuencias tiene.

Una de las claves importantes para **detectar el acoso** es la reestructuración de servicios, tanto las que se plantean formalmente ante la representación sindical como a las que periódicamente se rumorean, ya que el acoso puede utilizarse como forma de conseguir de facto una reestructuración que no ha prosperado o no tiene visos de prosperar por las vías establecidas, porque puede utilizarse para librarse de personas que tendrían más derecho que otras a alguno de los cargos previstos o deseados, y porque la aparición de nuevos puestos y su encaje jerárquico y funcional con los ya existentes puede ser un caldo de cultivo propicio para el acoso.

En la **negociación colectiva** debemos intentar conseguir el compromiso de la empresa o institución para la erradicación del acoso en dicho ámbito.

Ante los casos concretos, los representantes de los trabajadores deben escuchar atentamente a la persona afectada, intentando abstraernos de la influencia de la información difundida por los acosadores.

Se debe mostrar inequívocamente el apoyo del sindicato, que debe manifestarse inicialmente en el ofrecimiento de hacer gestiones en la empresa o institución, así como el ofrecimiento de los servicios jurídicos del sindicato para la presentación de las denuncias oportunas.

Debemos animar a la persona afectada a que describa su caso con todo detalle y por escrito, y que continúe anotando todo lo que suceda. Igualmente, debe reflexionar sobre las pruebas que puede haber, las personas que han podido ser testigos de los hechos o la existencia de otras personas en la misma situación en el mismo servicio, área o departamento.

Con todos estos datos podremos discutir y abordar con la persona afectada las acciones a realizar, que pasamos a detallar:

- A. **Hablar con el acosador/a** para hacerle ver lo incorrecto de su comportamiento e intentar reconducir la situación.
- B. **Recabar apoyos** en el entorno laboral de la persona acosada, de manera que la implicación solidaria de los compañeros ejerza una función protectora frente al acoso.
- C. **Plantear el caso ante los Servicios de Prevención**, solicitando la evaluación de riesgos psicosociales existentes en el área de la persona afectada y la definición e implantación de medidas preventivas.
- D. En el caso de que la persona afectada esté o haya estado de baja como consecuencia de la situación que padece, podemos **presentar las reclamaciones correspondientes** para que se reconozca el origen laboral de la baja, considerándola como accidente de trabajo.
- E. **Los delegados/as de prevención pueden formular por escrito propuestas concretas** de adopción de medidas preventivas sobre las cuales tiene que pronunciarse la dirección y, en el caso de que esa respuesta sea negativa, debe estar debidamente razonada.
- F. Si la respuesta de la dirección no es la adecuada para resolver la situación de la persona acosada, podemos **presentar denuncia** ante la Inspección de Trabajo, la cual identificaría la situación y reclamaría la adopción de medidas preventivas.
- G. **Solicitar la apertura de expediente disciplinario a los acosadores**, pues todas las normas disciplinarias establecen como conducta sancionable la falta de respeto a la dignidad de los subordinados, compañeros o superiores. El problema es que en la mayoría de los casos la decisión sobre si se abre o no el expediente suele estar en manos de la dirección.
- H. **Presentar denuncias en las vías civil y penal**, en busca de las correspondientes indemnizaciones por los daños sufridos y del castigo personal de las personas que han llevado a cabo el acoso o han sido cómplices de él.
- I. **Efectuar denuncias públicas**, tanto dirigidas al personal de la empresa o institución como a la opinión pública en general, siguiendo una escala progresiva acorde con la gravedad de los hechos y las pruebas de que se disponen.

II. ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA

ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Las situaciones de mobbing tienen la particularidad de que, por sí mismas, pueden activar todos los mecanismos de actuación típicos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

A continuación vamos a abordar de forma sistemática todas las posibilidades de actuación de la Inspección de Trabajo ante una situación de mobbing o acoso moral.

Investigación y constatación de los hechos

El Inspector de Trabajo para constatar los hechos se vale, en primer lugar, de lo que puede observar de forma personal y directa en su visita a los lugares de trabajo. Allí, si bien no se puede por lo general tener constancia del trato personal dado al trabajador afectado, sí puede comprobar algunos hechos que bien relacionados y contextualizados pueden dar lugar a la constitución de la prueba indicaria.

En segundo término, la investigación puede desarrollarse mediante entrevistas a personas que hayan sido testigos de los hechos, que pueden ser realizadas en la visita al lugar de trabajo o bien en las oficinas de la Inspección de Trabajo.

Por último, el Inspector puede valerse de pruebas documentales, como los hechos probados en sentencias judiciales, registros y archivos de la actividad laboral de los trabajadores o en cualquier otro tipo de documentos que puedan servir para esclarecer debidamente los hechos.

Del análisis de los hechos que constate el Inspector podrá éste valorar cuál es el tipo de situación ante la que nos encontramos y en, concreto, si estamos ante una situación de acoso moral o si existen otras circunstancias y factores que hagan aconsejable otra calificación distinta de dicha situación.

La mediación y arbitraje del Inspector de Trabajo

La actividad de mediación y arbitraje en los conflictos laborales de la Inspección de Trabajo, puede de hecho adquirir una singular importancia en los supuestos de acoso moral cuando las dos partes del conflicto desean encontrar una salida al mismo.

Actuaciones de requerimiento o advertencia

Estas actuaciones son alternativas a la actividad sancionadora en el campo del control de legalidad de las relaciones laborales y, en cambio, son compatibles con aquella en el campo del control de legalidad de la prevención de riesgos laborales.

Las actuaciones sancionadoras en el campo de las relaciones laborales

El campo de la actuación de la Inspección de Trabajo frente al mobbing en las relaciones laborales se ha de circunscribir al denominado mobbing descendente que es el de los empresarios o sus representantes frente a sus trabajadores y que es al mismo tiempo su manifestación más típica.

Las situaciones de mobbing, en estos casos, no se refieren normalmente a un hecho sino a una cadena de hechos que han tenido lugar con el idéntico motivo de acosar al trabajador afectado y que, en muchas ocasiones, considerado cada uno de ellos de forma aislada, pueden dar lugar a diversos incumplimientos de las normas sobre legislación laboral.

Una situación típica de mobbing puede engendrar una violación del trabajador a su derecho a la ocupación efectiva (art 4.2.a ET.), a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo sin seguir los trámites procedimentales del art. 41 ET, a una discriminación por razón de raza, sexo, afiliación sindical, etc., violando el art. 17 ET, a una violación de su intimidad personal (art. 4.2.e ET y 18 ET), al impago de los salarios debidos (art. 29 ET).

En cualquier caso, hemos de considerar que la situación de mobbing abarca jurídicamente todas estas conductas aisladas y que su previsión legal se encuentra en el artículo 4.2.e del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez que los hechos son comprobados, la Inspección de Trabajo puede iniciar el procedimiento administrativo sancionador por la falta muy grave del artículo 8.11 de la Ley Sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, que se refiere a "los actos del empresario que fueran contrarios al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores".

Las actuaciones de la Inspección en el campo de la prevención de riesgos laborales. El mobbing como riesgo laboral psicosocial.

El mobbing está considerado dentro del grupo de los factores de riesgo psicosocial que puede ser causante de estrés laboral y dar potencialmente lugar a la producción de accidentes de trabajo en el medio laboral.

Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario está obligado a llevar a cabo una gestión de los riesgos laborales a través del denominado ciclo de control que comprendería las obligaciones de identificar los riesgos, eliminarlos, evaluar los que no hayan podido evitarse, adoptar las medidas necesarias oportunas para reducirlos y revisar los resultados de esas medidas presentes en los artículos 15 y 16 de la Ley 31/1995 y los artículos 2 a 9 del Servicio de Prevención.

III. JURISDICCIÓN SOCIAL

El trabajador/a víctima de acoso moral puede acudir a los Juzgados de lo Social y solicitar, de acuerdo con el artículo 50 del ET, la extinción voluntaria de su contrato. La pregunta es: ¿tiene derecho a la calificación de tal hecho como despido improcedente y, por tanto, a ser indemnizado el trabajador con 45 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 42 mensualidades?

La respuesta es que sí, siempre que demuestre que han existido modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo o cualquier tipo de incumplimiento grave por parte del empresario. Así lo ha dictaminado, por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 28 de noviembre de 2001, en la que se establece que el acoso moral constituye una conducta contraria a la dignidad de la persona susceptible de reconducirse por la vía del art. 50 ET.

IV. JURISDICCIÓN PENAL

El art. 173 tipifica el castigo, tanto de conductas que se realizan de forma aislada contra la persona del trabajador y que puedan producir un menoscabo de su integridad moral, como de las conductas que consideradas de forma aislada pudieran no parecer perniciosas para la salud, pero que su realización habitual y reiterada destruye la integridad moral de quien las sufre. La aplicación de este artículo queda al amparo de la demostración de que la víctima ha sufrido un menoscabo en su integridad moral que pueda ser calificado como grave.

En estos artículos se recoge como idea fundamental la inviolabilidad de la persona. Los actos que envilecen, humillan, vejan o denigran la integridad moral de otro, cuando se cometen en las condiciones o circunstancias a que alude la Ley, se consideran tortura.

Es muy interesante relacionar la LPRL con el Código Penal, ya que éste establece en su artículo 316 que “los que con infracción de las normas de preventión de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave, su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses”.

FORMULARIOS

- 1) ESCRITO DE AUTORIZACIÓN DEL TRABAJADOR/A AFECTADO/A A LA SECCIÓN SINDICAL DE USO PARA QUE LE REPRESENTE ANTE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES O DIRECCIÓN DE EMPRESA.
- 2) COMUNICACIÓN A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES POR PARTE DEL TRABAJADOR/A AFECTADO/A.
- 3) DENUNCIA DEL TRABAJADOR/A ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO.
- 4) COMUNICACIÓN DE LOS HECHOS CONSTITUTIVOS DE ACOSO POR PARTE DE LA SECCIÓN SINDICAL LA U.S.O. A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES.
- 5) DENUNCIA ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO POR PARTE DE LA SECCIÓN SINDICAL DE LA U.S.O.

6) COMUNICACIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL LA U.S.O. AL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE LA EMPRESA.

En caso de ser necesario acudir a los Tribunales, recomendamos solicitar consulta con los Servicios Jurídicos del Sindicato, a través de la Sección Sindical de la U.S.O.

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha sido un proceso largo y no exento de problemas. Mirando hacia fines del 1800 y principios del 1900 descubrimos las mínimas condiciones laborales de las obreras que comenzaron a trabajar durante la Revolución Industrial, y si nos detenemos a analizar la actual situación, podemos ver por ejemplo la explotación de mujeres en subempleos, la diferencia de salarios, la doble jornada, entre otras problemáticas.

Pero desde aquellos años hasta hoy las mujeres han debido cargar con el peso de la violencia sexista en el trabajo como una situación inevitable, siendo considerada como el costo a pagar por romper las barreras impuestas sobre el rol reproductor de las mujeres y la esfera doméstica en la cual debían desempeñarlo. Sin duda, esto ha sido posible descubrirlo al mirar la realidad desde la perspectiva de género, la cual nos permite observar la forma en que el abuso de poder de un sexo (hombres) sobre otro (mujeres) genera desigualdades, discriminación y violencia.

Es así que no estamos hablando de cualquier tipo de violencia, hablamos de una que afecta a más de la mitad de la población de nuestro planeta, las mujeres, quienes por el sólo hecho de nacer se encuentran en una posición de vulnerabilidad, se convierte en un factor de riesgo imposible de evitar.

Por este motivo no se puede ver la Violencia de Género como parte de la violencia social, no es lo mismo estar expuesto/a a un asalto, o a un ataque a la salida de un partido de fútbol, o en una manifestación, por poner algunos ejemplos. Es algo completamente aparte, es una manifestación única, porque tiene como objetivo a las mujeres, pero al mismo tiempo es variada en las múltiples formas que adopta, en las distintas culturas, épocas, espacios en que ocurre y en las diferentes etapas de vida de las mujeres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, hace referencia a la violencia de género, definiendo los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo (aunque no exclusivamente para el ámbito laboral). En el Art. 7.1. indica “*constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca en efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*” y en el punto 2 “*constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*”.

Por otra parte, se ha considerado que la violencia de género en el trabajo es una actuación plurifensiva, es decir, que no sólo afecta el **derecho de la igualdad**, si no que también viola el **derecho a la dignidad**, puesto que la acción acosadora es ofensiva contra la víctima, y también el **derecho a la salud**, por cuanto al permanecer en un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y

ofensivo los efectos en quienes la padecen son enormes, difíciles de evadir y por lo mismo mucho más reconocibles.

En España el principal problema es que se podría haber aprovechado la ley de igualdad para hacer una definición más específica, con categorías que permitieran también una mejor comprensión de la temática, y evitar la utilización de criterios personales a la hora de considerar si un caso es violencia de género y evaluar su sanción.

Sin embargo considero muy importante el poder conocer estas leyes, de forma de apoyar la sensibilización respecto del tema, motivando la prevención y, cuando corresponda, la sanción ante un problema que afecta a una importante cantidad de mujeres, provocando serios efectos en su salud, su vida laboral y personal, transformándose así en un problema social.

ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Derechos laborales. (Artículo 4.1.e - E. T.) Al respecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida 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.

- En ambos casos se trata de un comportamiento que tiene el propósito de atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.-

ACOSO SEXUAL

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptara las medidas oportunas al efecto:

Establecer el código de conducta y las acciones correspondientes.

➤ MEDIDAS PREVENTIVAS

- » Manifestación pública de la postura de la empresa frente al problema del acoso sexual. La empresa debe elaborar una declaración de principios en la que se establezca expresamente:
 - ✓ El derecho de todos los trabajadores / as a ser tratados con dignidad.
 - ✓ La no permisividad ni tolerancia del acoso sexual en el trabajo.
 - ✓ El derecho de todos los trabajadores / as a presentar denuncias si el acoso se produce.

- ✓ Precisión de qué es lo que se entiende por comportamiento indebido en el trabajo.
- ✓ La obligación explícita de todos los trabajadores/as de observar la declaración y de velar por que sus compañeros / as sean tratados con respeto y dignidad.
- ✓ El procedimiento que habrán de seguir las personas que sean objeto de acoso sexual en el trabajo para recibir ayuda y a quien habrán de dirigir su denuncia.
- ✓ La aplicación de las medidas disciplinarias adecuadas contra los trabajadores/as que sean culpables de acoso sexual.
- ✓ Comunicación de la declaración a todos los trabajadores de la empresa, por todos los medios adecuados y efectivos.
- ✓ Implicación de los trabajadores: La empresa debe implicar a la totalidad de la plantilla en su política sobre esta cuestión, haciendo ver a los trabajadores que pueden contribuir en gran medida e impedir el acoso sexual si queda claro que consideran dicho comportamiento inaceptable y si apoyan a los compañeros / as que sufren dicho trato.
- ✓ Acciones formativas dirigidas a los directores y supervisores y que tendrán por objeto fundamental la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de todo acoso sexual, y la formación e información sobre los procedimientos que se establezcan para abordar el problema.
- ✓ Evaluación de los riesgos físicos y psíquicos: el acoso sexual está relacionado con la seguridad y salud en el trabajo puesto que es considerado como factor desencadenante de estrés laboral, que supone un riesgo o amenaza para la integridad física y psíquica de quien lo padece.

↗ PROCEDIMIENTOS Y MEDIDAS REPRESIVAS

- ✓ Elaboración de procedimientos claros y precisos para tratar el acoso sexual una vez que se haya producido. Estos procedimientos deberían comprender:
- ✓ La resolución rápida y eficaz del problema.
- ✓ Establecimiento de métodos o vías extraoficiales para la solución del problema.
- ✓ Asesoramiento a la víctima; designación de persona, debidamente formada, encargada de proporcionar asesoramiento y asistencia a los trabajadores / as objeto de acoso sexual.
- ✓ Establecimiento de canales de comunicación adecuados para la presentación de denuncias.

- ✓ Control y revisión de las denuncias de acoso sexual y de cómo se han resuelto, a fin de asegurarse de que los procedimientos establecidos resultan eficaces.
- ✓ Realización de investigaciones internas relativas a cualquier denuncia se presente. Las investigaciones deberán ajustarse a los siguientes criterios:
 - Objetividad e independencia.
 - Rapidez.
 - Confidencialidad.
- ✓ Apoyo incondicional a la víctima:
 - Adopción de todas las medidas necesarias para reponer su dignidad dañada: la empresa con su actuación puede ocasionar un daño moral a la víctima de acoso sexual si ésta lejos de obtener una adecuada protección se ve menospreciada con respecto al acosador.
 - Ofrecimiento de la posibilidad de traslado si así lo desea.
- ✓ Adopción de medidas disciplinarias.
 - Determinación y concreción de los comportamientos indebidos.
- ✓ Consideración de los comportamientos indebidos como faltas disciplinarias.
- ✓ Establecimiento de las sanciones a imponer.
- ✓ Imposición de sanciones si a resultas del procedimiento resulta la comisión de la infracción.

La empresa, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrá realizar cautelarmente la suspensión de empleo de la persona afectada por un plazo (fijar en el tiempo), estando ésta a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión.

Dar a conocer a todo el personal el código de conducta adoptado en la empresa, así como las sanciones por el no cumplimiento del mismo.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuación del acoso denunciado.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos

Durante este proceso -que deberá estar substanciado en un plazo máximo de diez días- guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción.

Eliminar todos aquellos elementos (fotografías, carteles, etc) que puedan intimidar u ofender a las trabajadoras y los trabajadores.

FORMULARIOS

ACTA MODELO DE ACUERDO SOBRE ACTUACIÓN PARA CASOS DE ACOSO MORAL Y/O SEXUAL ENTRE EL COMITÉ DE EMPRESA Y LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA (.....)

Es el objetivo del presente acuerdo el contar en nuestra empresa con un entorno laboral libre de cualquier comportamiento discriminatorio así como de respeto al principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos.

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional, profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Constituye acoso sexual 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.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercitada por el/la acosador/a tiene que ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrolle durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual. Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima del acoso.

Asimismo se considerarán acoso moral y/o sexual aquellos comportamientos que la Comisión Instructora, Autoridad Laboral o Jurisprudencialmente se determinen.

Corresponde al Comité de Seguridad y Salud, establecer las medidas preventivas y mecanismo de detención de posibles riesgos psicosociales, debiendo proceder a la evaluación de los mismos y promover, la detención precoz de de situaciones de riesgos a través de la vigilancia de la salud.

En consecuencia, ambas partes acuerdan instaurar en la empresa (.....) el presente Protocolo de Actuación, el cual se dará a conocer a todos/as trabajadores/as, mandos intermedios y personal directivo de la empresa.

MODELO PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL Y/O SEXUAL EN S.A.)

El procedimiento, que se regirá en todo momento por los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas implicadas, se pondrá en marcha con la denuncia por escrito ante la Dirección de la Empresa o al Comité de Seguridad y Salud, por parte de cualquier/a trabajador/a de (empresa) que considere ser o haber sido objeto de las situaciones descritas en el encabezamiento de este documento. En dicha denuncia figurará un listado de los incidentes que el denunciante considere causante de la situación de acoso denunciada.

La recepción de la denuncia dará lugar a la apertura de un Expediente Informativo, encaminado a la averiguación de los hechos denunciados. Para ello se creará una Comisión Instructora, encargada de la tramitación del procedimiento

La Comisión Instructora estará integrada por (dos) miembros nombrados por la Dirección de la Empresa y (dos) miembros designados por el Comité de Empresa.

Todos ellos habrán de ser ajenos al servicio al que pertenezca en el momento de producirse los hechos denunciados ella trabajador/a que los ponga de manifiesto y estarán obligados a guardar sigilo profesional. Todos los acuerdos que se adopten en el seno de esta Comisión se harán por mayoría.

En su primera reunión la Comisión Instructora, analizará el escrito de denuncia presentado y acordará si es necesario o no convocar al denunciante para que comparezca ante la misma personalmente o por escrito al objeto de aclarar o ampliar los hechos detallados en el escrito inicial. En toda comparecencia ante la Comisión, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser acompañadas de un asesor de su confianza, previa solicitud y aceptación de la Comisión.

Tras ello la Comisión dará inicio a la fase de instrucción o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia para ello a todos los intervinientes, testigos y cuantas, más personas que la Comisión estime necesarias para la averiguación de los hechos denunciados. Igualmente la Comisión practicará todas aquellas diligencias complementarias que estime oportunas para la consecución de dicho objetivo.

En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, finalizará el procedimiento iniciado mediante la elaboración por parte de la Comisión de un informe en el que se describirán las conclusiones a las que ha llegado la Comisión tras las actuaciones practicadas.

De dicho informe se trasladará una copia en primer lugar a la persona denunciante.

En el caso de que el informe citado concluya que se ha producido una situación de acoso moral y/o sexual, se dará traslado del mismo igualmente a la Dirección de la Empresa a fin de que adopte las medidas y/o sanciones que en su caso estime oportunas.

A título enunciativo y no limitativo se establece la siguiente enumeración de las faltas graves y muy graves:

ES FALTA GRAVE:

- ✓ El acoso de carácter ambiental.

ES FALTA MUY GRAVE

- ✓ El acoso de intercambio o chantaje sexual.
- ✓ La reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave
- ✓ Cualquier conducta calificada como falta muy grave en sentencia firme.
- ✓ Cualquier conducta de las definidas en este protocolo cuya intensidad o relevancia social así lo determinen.
- ✓ Faltas graves en las que el/la infractor/a sea un directivo o sin serlo tenga cualquier posición de preeminencia laboral sobre la persona objeto de la agresión.
- ✓ Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o un período de prueba o incluso como becario en prácticas de la víctima.

Las sanciones podrán consistir en:

- ✓ Por falta grave: Traslado forzoso, suspensión de empleo y sueldo hasta de tres meses.
- ✓ Por falta muy grave: Despido disciplinario, suspensión de empleo y sueldo entre tres y seis meses.

La sanción o el sobreseimiento serán comunicados por escrito.

La Empresa garantiza que los/as trabajadores/as que consideren que han sido objeto de acoso, así como los que presten asistencia a otros/as trabajadores/as en el transcurso de este procedimiento o participen en el mismo en calidad de testigos, no serán objeto de represalias de ningún tipo.

La Empresa informará a los representantes de los trabajadores de aquellas sanciones que se produzcan motivadas por conductas de acoso moral y/o sexual.

Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia Administrativa o judicial.

DISPOSICIONES VARIAS

- a) En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la Empresa tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.
- b) El Director de Recurso Humanos y la comisión instructora deberán supervisar la situación posterior para asegurarse que el acoso ha cesado.
- c) Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.
- d) Si por parte del agresor/a se produjeren represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.
- e) La divulgación de datos de cualquiera de los procedimientos tendrá la consideración de falta grave, con independencia de cualquier otro

tipo de medida legal que pudiera tomarse.

- f) Tanto el Área de RRHH como los Sindicatos deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados/as requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual.
- g) La Dirección de Recursos Humanos, informará al Comité de Salud Laboral del número de actuaciones de los métodos formal e informal, y su resultado, garantizando la confidencialidad y el derecho a la intimidad de los participantes.

DISPOSICIÓN FINAL

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

El presente Acuerdo se registra en el (.....) con objeto de dotarlo de carácter normativo.

FORMULARIOS

ESCRITO DE AUTORIZACIÓN DEL TRABAJADOR/A A LA SECCIÓN SINDICAL DE LA U.S.O. PARA QUE LE REPRESENTE

Don/ña.....
....., mayor de edad, con D.N.I., vecino, con domicilio en, por medio del presente escrito,

AUTORIZA

A la Sección Sindical del Sindicato USO, en la Empresa.....
....., para que en su nombre realice las gestiones oportunas ante la Dirección de la empresa.....,
así como ante el Comité de dicha empresa y ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en orden a comunicar y, en su caso denunciar,
la existencia del acoso laboral que padezco por parte de
.....

En a de de 20...

**COMUNICACIÓN A LA REPRESENTACIÓN LEGAL
DE LOS TRABAJADORES POR PARTE DEL TRABAJADOR AFECTADO**

Don/ña....., mayor de edad, con D.N.I. núm....., vecino de....., con domicilio en la calle....., ante el Comité de Empresa de, comparezco y, como mejor proceda, expone:

Que el compareciente es trabajador de citada empresa, con categoría laboral de....., desempeñando sus funciones en el departamento de..... bajo la supervisión de Don/ña.....

Desde hace aproximadamente
Don/ña..... viene ejerciendo un acoso y hostigamiento constantes sobre mi persona.

En concreto,
.....
.....
.....
.....
.....

Por todo lo expuesto,

AL COMITÉ DE EMPRESA DE....., SOLICITO que teniendo por presentado este escrito y por denunciados los hechos relatados en el cuerpo del mismo, proceda a realizar la correspondiente investigación, dándole el curso legalmente establecido.

En a de de 20...

**DENUNCIA ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO POR PARTE
DEL TRABAJADOR/A AFECTADO/A**

Don/ña mayor de edad, con D.N.I. núm....., vecino de....., con domicilio en....., ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social comparece y, como mejor proceda en derecho, DICE:

Primer.- Que el compareciente es trabajador en la empresa.....desde con categoría laboral de

Segundo.- Que desempeño las funciones propias de mi puesto de trabajo bajo las órdenes y supervisión de Don/ña....., Jefe de la Sección de.....

Tercero.- Desde hace aproximadamente..... vengo sufriendo un acoso laboral constante por parte de mi jefe, el citado Don/ña.....

En concreto,
.....
.....
.....
.....
.....

Cuarto.- Desde el día.....estoy en situación de incapacidad temporal por baja médica a causa de los trastornos de ansiedad que padezco. Adjunto el parte de baja laboral.

Por todo lo expuesto,

A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL SUPlico que, teniendo por presentado este escrito se sirva admitirlo y, en su virtud, tener por denunciados los hechos descritos en el cuerpo de este escrito, incoando el correspondiente expediente sancionador contra Don/ña.....

En a de de 20.....

COMUNICACIÓN A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES POR PARTE DE LA SECCIÓN SINDICAL DE LA U.S.O.

Don/ña....., mayor de edad, con D.N.I. númer....., vecino de....., con domicilio en la calle....., ante el Comité de Empresa de, comparezco y, como mejor proceda expone:

Que por medio del presente escrito, actuando en calidad de Delegado Sindical de la Sección Sindical de la U.S.O. en la Empresa..... y en nombre y representación del trabajador de dicha empresa Don/ña....., vengo a poner en conocimiento del Comité de Empresa los siguientes hechos:

Primero.- Que Don/ñaes trabajador de citada empresa, con categoría laboral de....., desempeñando sus funciones en el departamento de..... bajo la supervisión de Don/ña.....

Desde hace aproximadamente
Don/ña..... viene ejerciendo un acoso y hostigamiento constantes sobre su persona.....
.....
.....

Por todo lo expuesto,

AL COMITÉ DE EMPRESA DE....., SOLICITO que teniendo por presentado este escrito y por denunciados los hechos relatados en el cuerpo del mismo, proceda a realizar la correspondiente investigación, dándole el curso legalmente establecido.

En a de de 20.....

DENUNCIA ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO POR PARTE DE LA SECCIÓN SINDICAL DE LA U.S.O.

Don/ña mayor de edad, con D.N.I. núm....., vecino de....., con domicilio en, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social comparece y, como mejor proceda en derecho, DICE:

Que, por medio del presente escrito, y actuando en nombre y representación del trabajador de la Empresa....., Don/ña..... y afiliado del Sindicato, de cuya Sección Sindical soy Delegado Sindical, vengo a formular denuncia contra la empresa..... y contra Don/ña....., sobre la base de los siguientes hechos:

Primer.- Que el trabajador al que represento trabaja en la empresa..... desde con categoría laboral de

Segundo.- Que desempeña las funciones propias de su puesto de trabajo bajo las órdenes y supervisión de Don/ña....., Jefe de la Sección de.....

Tercero.- Desde hace aproximadamente..... viene sufriendo un acoso laboral constante por parte de su jefe, el citado Don/ña.....

En concreto,
.....
.....
.....
.....

Cuarto.- Desde el día..... está en situación de incapacidad temporal por baja médica a causa de los trastornos de ansiedad que padece. Adjunto el parte de baja laboral.

Por todo lo expuesto,

A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL SUPlico que, teniendo por presentado este escrito se sirva admitirlo y, en su virtud, tener por denunciados los hechos descritos en el cuerpo de este escrito, incoando el correspondiente expediente sancionador contra la Empresa..... y contra Don/ña.....

En a de de 20...

**ESCRITO QUE DIRIGE LA SECCIÓN SINDICAL DE LA U.S.O. AL SERVICIO
DE PREVENCIÓN DE LA EMPRESA**

Don/ña....., en su calidad de Delegado Sindical de la Sección Sindical del Sindicato U.S.O. en la empresa..... y actuando en nombre y representación del trabajador de citada empresa, Don/ña, por medio del presente escrito expone los siguientes hechos:

Primero.- Que Don/ña....., viene sufriendo desde hace..... los actos de acoso laboral que Don....., Jefe de su Sección, le ha venido inflingiendo y que paso a describir.....
.....
.....
.....

Segundo.- Por todo lo expuesto, el trabajador afectado se encuentra actualmente en situación de Incapacidad Temporal, cuyo parte de baja se adjunta.

Por lo expuesto,

AL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE LA EMPRESA..... SOLICITO que teniendo por presentado este escrito se sirva admitirlo y en su virtud tener por presentada la comunicación de los hechos relatados en el cuerpo del mismo, e iniciar las correspondientes averiguaciones para que el Sr.cese en sus actos de acoso laboral contra Don/ña.....

Enadede 20....

DUDAS FRECUENTES

EXCEDENCIAS PARA AMBOS PROGENITORES

¿Puedo disfrutar la excedencia de manera fraccionada?

Si, se puede disfrutar de forma fraccionada la excedencia no superior a tres años por cuidado de hija o hijo menor y la de dos años para atender a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por si mismo.

¿Durante cuánto tiempo tengo reserva del puesto de trabajo en la excedencia por cuidado de un menor?

La reserva del puesto de trabajo es durante el primer año, se amplía a 15 meses si se trata de familia numerosa de categoría general y a 18 meses si es familia numerosa de categoría especial

Transcurridos estos plazos, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente

LACTANCIA

¿El permiso de lactancia puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre?

Si, es suficiente con que ambos progenitores sean trabajadores por cuenta ajena o funcionarios públicos.

¿Puedo agrupar las horas de lactancia en días?

Si, a partir de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad se pueden acumular las horas de lactancia en jornadas completas.

¿Cuántos días se van a poder agrupar?

Se podrán acumular en la forma en que se acuerde en la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue con el empresario

MATERNIDAD

¿La Ley de Igualdad amplía el permiso de maternidad? La nueva Ley amplía el permiso de maternidad en dos semanas más para los casos de discapacidad de la hijo/a o la/el menor adoptado o acogido. En los casos de parto prematuro y de recién nacidos que necesiten hospitalización superior a siete días a continuación del parto, la Ley ha previsto la posibilidad de ampliarlo hasta trece semanas.

¿En caso de embarazo, para ir a revisión médica tengo derecho a solicitar permiso retribuido? En situación de embarazo, la trabajadora puede acudir a los exámenes prenatales por el tiempo indispensable y es un permiso retribuido. No pudiendo la empresa descontar ninguna cantidad del salario por estas ausencias. Debe aportarse el justificante.

¿Cuánto días tengo que haber cotizado a la Seguridad Social para cobrar la maternidad? Si tienes menos de 21 años no se exige ninguna cotización.

Si tienes entre 21 años cumplidos y 26 años de edad, se exigen 90 días cotizados dentro de los últimos 7 años, o 180 días cotizados en toda la vida laboral.

Si tienes más de 26 años, se exigen 180 días en los 7 últimos años, o 360 días en toda la vida laboral.

En caso de no cumplir ninguno de estos requisitos, tendrás derecho a una prestación especial por maternidad por parte de una duración de 42 días.

¿Me pueden despedir mientras este disfrutando el permiso de maternidad? No, sería un despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, habría que demandar a la empresa antes de que transcurran los veinte días siguientes a la notificación del despido.

¿Qué sucede si voy a dar a luz y estoy cobrando la prestación por desempleo? Se suspende la prestación por desempleo y se pasa a percibir la cuantía que corresponda por maternidad.

Cuando se termine la prestación por maternidad, se reanuda la prestación por desempleo durante el tiempo que quedara por percibir y en la misma cuantía que correspondía cuando se suspendió.

He estado de baja por riesgo durante el embarazo, y después con baja maternal, y no he podido disfrutar las vacaciones

¿He perdido estas vacaciones? No, la nueva Ley contempla el disfrutar las vacaciones en fecha distinta por estar de baja por estos motivos, aún habiendo terminado el año natural.

¿A partir de qué momento puedo disfrutar el nuevo permiso por paternidad y por cuánto tiempo? Este permiso por paternidad puede disfrutarse inmediatamente a continuación del permiso por nacimiento de hija/o, adopción o acogimiento, a lo largo de las 16 semanas de suspensión por maternidad o inmediatamente a continuación de éstas.

El disfrute puede comenzar en tres períodos diferentes, a continuación del parto, a continuación de los días de permiso que recogen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo, o inmediatamente después de la finalización de la suspensión por maternidad.

El permiso se puede disfrutar a jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la empresa.

Este permiso de paternidad, que en realidad es una suspensión del contrato con una naturaleza jurídica similar a la de la suspensión del contrato por maternidad, puede disfrutarse por 13 días ininterrumpidos o por jornadas parciales, debiendo ser en este caso, al menos por la mitad de la jornada, es decir, 26 medias jornadas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Serán días naturales, incluidos fines de semana y festivos.

¿Puedo acumular la nueva prestación por paternidad al permiso de dos días que ya reconocía el Estatuto de los Trabajadores por nacimiento de hijo? Si, el reconocimiento de un nuevo derecho no anula el anterior. En el caso de parto, adopción o acogimiento se ampliará en dos días más por cada hija/o a partir del segundo.

Mi convenio colectivo recoge dos días de permiso retribuido por nacimiento de hijo/a, con la nueva Ley de Igualdad ¿Cuántos días puedo disfrutar en total? Si el convenio colectivo mejora el número de días de permiso retribuido a opción del trabajador podría acumular estos días al permiso por paternidad. En este caso serían 15 días.

¿Es compatible el permiso por paternidad de trece días, con el de la baja maternal que la madre puede ceder al padre? Exceptuando las seis primeras semanas, que son de descanso obligatorio para la madre, ésta decidirá al inicio del descanso, si lo disfruta o lo cede al padre. Ambos permisos son independientes y compatibles entre sí.

¿Es necesario para el disfrute del permiso paternal que llegue a acuerdo con mi empresa para disfrutarlo, o sólo debo informar? La suspensión del contrato por paternidad es un derecho del padre, que no estará sujeto al acuerdo previo con la empresa, es suficiente la comunicación en tiempo y forma.

¿Puedo ceder parte de mi permiso paternal a la madre? No, el permiso paternal es intransferible. La Ley no contempla esta posibilidad, no sería posible tampoco negociación con la empresa. Constituiría una conducta contraria a derecho, puesto que trabajador y empresa no pueden crear nuevas obligaciones a la Seguridad Social.

Si disfruto del permiso de paternidad ¿puede mi empresa contratar a otro trabajador en mi puesto? Los trabajadores que disfrutan la suspensión del contrato por paternidad, pueden ser sustituidos a través de un contrato de interinidad, cuya duración debe coincidir con el descanso del padre.

¿A partir de qué momento comienza a computar el tiempo de suspensión del contrato de trabajo por paternidad, si la o el recién nacido está hospitalizado? El permiso comenzará a partir de que el hijo o hija tenga el alta médica. En el caso de que los días de hospitalización sean superior a siete días, se aumentará en la misma proporción las jornadas de suspensión.

¿Cuánto me pagan en caso de disfrutar el permiso por paternidad? La prestación económica por paternidad a cargo de la Seguridad Social, será el 100 por 100 de la base reguladora correspondiente.

¿Cuánto días tengo que haber cotizado a la Seguridad Social para cobrar la prestación por paternidad? Para cobrar esta prestación es necesario tener cotizados 180 días dentro de los últimos siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del permiso o 360 días a lo largo de la vida laboral.

¿Qué sucede si estoy disfrutando del permiso de paternidad y se extingue mi contrato de trabajo? Se continúa percibiendo la prestación por paternidad hasta la finalización, y a continuación si se reúnen los requisitos exigidos, se percibe la prestación por desempleo.

¿Qué sucede si estoy en situación de desempleo y soy padre? Si se está en situación de desempleo, el tiempo de permiso por paternidad no se des cuenta de la prestación por desempleo.

¿Cotiza a la Seguridad Social el permiso por paternidad? Si, durante el permiso por paternidad se seguirá cotizando a la Seguridad Social.

¿Cómo y a quién solicito el permiso por paternidad? El permiso por paternidad lo gestiona el INSS. El procedimiento para el reconocimiento del derecho se inicia a instancia del trabajador, que tiene que presentar en la oficina de la Tesorería General de la Seguridad Social un documento debidamente cumplimentado por su empresa denominado “Certificado de Empresa para Solicitud de Paternidad”.

Aunque no es necesaria la presentación de un modelo oficial si resulta conveniente su utilización.

La solicitud debe ir acompañada de un impreso que nos entregarán en la Oficina de la Seguridad Social o que se puede descargar en su web: <http://www.seg-social.es>. En él constarán todos los datos personales del trabajador: DNI o Tarjeta de Residencia, NIF y documentación relativa a la cotización (esta última variará según al Régimen de cotización en el que este adscrito el trabajador) y los datos de la entidad bancaria donde quiere que le ingresen la prestación por paternidad.

Por último, se presenta un tercer documento, el modelo 145, que se puede obtener igualmente por cualquiera de los medios anteriores, el cual hace referencia a los datos del IRPF del trabajador.

Éste último documento no es obligatorio, pero de no hacerlo, se le puede retener al trabajador un tipo superior al que correspondería para esos 13 días, lo que sería recuperado en la declaración de la renta, en cualquier caso.

En caso de que el trabajador y el empresario llegaran a un acuerdo para disfrutar la suspensión del contrato por paternidad a tiempo parcial, sería necesario, además, presentar un documento en el que figure dicho acuerdo. Este documento también está disponible en las oficinas de la Seguridad Social y la web, bajo el nombre de “Acuerdo Empresario-Trabajador sobre Disfrute del Descanso por Paternidad en Régimen de Jornada Parcial”.

REDUCCIÓN DE JORNADA PARA AMBOS PROGENITORES

¿Hasta qué edad se puede disfrutar de la reducción de la jornada por cuidado de un menor? La reducción de jornada por esta causa se puede disfrutar hasta que el o la menor cumpla ocho años.

¿Cuánto puedo reducir mi jornada por cuidado de un/a menor o persona con discapacidad? Se puede reducir la jornada, por cuidado directo de un/a menor de ocho años o de una persona con discapacidad entre un octavo y la mitad de su duración.

¿Puede un trabajador/a solicitar la adaptación de su jornada para conciliar su vida personal, laboral y familiar por circunstancias ajenas a la maternidad? Se introduce un nuevo apartado en el artículo 34 del E.T. que habla del derecho de la trabajadora/or a adaptar su jornada laboral con el fin de conciliar su vida laboral con la personal y familiar, sin ir vinculada necesariamente con la maternidad

¿Puedo elegir horario de trabajo por tener un hijo o hija a mi cargo, sin necesidad de reducir mi jornada? La duración y distribución de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal, familiar y laboral se puede adaptar en la forma que se establezca en la negociación colectiva o por acuerdo con la empresa.

¿Cómo se calculan las indemnizaciones por despido en caso de que la trabajadora está disfrutando de una reducción de jornada para el cuidado de un hijo o hija? A efectos de indemnización por despido se considera la jornada completa de la trabajadora. El cálculo será idéntico al que debería hacerse en situación normal

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LA LACTANCIA NATURAL

¿Cuánto me pagan en caso de que me concedan el subsidio de riesgo durante la lactancia? La prestación económica tanto por riesgo durante el embarazo o lactancia, se abona al 100 por 100 de la base reguladora que corresponda a la trabajadora

FORMULARIOS

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO/A

En , a de de 20.....

De una parte, Don/Doña.....,
en su calidad de.....de la empresa

Y de otra, Don/Doña,
trabajador/a de la mencionada empresa, con una antigüedad
de.....
y ostentando la categoría profesional de.....

MANIFIESTAN

PRIMERO.- Que Don/Doña..... ha solicitado una excedencia laboral en la citada empresa para atender al cuidado de su hijo/a que nació el,
hasta que éste cumpla la edad de años.

SEGUNDO.- Que la empresa reconoce el mencionado derecho de el/la trabajador/a y, por ello,

ACUERDAN

PRIMERO.- Que la excedencia se iniciará el día
y finalizará el

SEGUNDO.- Que una vez terminada la misma y solicitado el reingreso en debida forma, el/la excedente tendrá derecho preferente para ocupar, si la hay o la hubiere en el futuro, una vacante de igual o similar categoría a la que venía ocupando anteriormente. _

Estando de acuerdo con lo dicho anteriormente, firman el presente documento en fecha y lugar indicados

El/la trabajador/a
Fdo.: [.....]

Recibí el [.....] de [.....] de [.....]
La empresa
Fdo.: [.....]

SOLICITUD DE PERMISO POR LACTANCIA

NOMBRE DE LA EMPRESA
A/A Director RR.LL.

Localidad

(Localidad y fecha)

Estimado/a Sr./a:

En ejercicio del derecho que me confiere el artículo 37.4 del vigente Estatuto de los Trabajadores, tengo a bien solicitar permiso para ausentarme de mi puesto de trabajo por razón de lactancia de mi hijo recién nacido.

En tal sentido, SOLICITO acumular en jornadas completas este tiempo de lactancia, haciendo utilización de dicho permiso a partir del próximo día..... dede 20..... y hasta el día..... dede 20....., ambos inclusive.

Sin más, reciba un saludo,

El/la trabajador/a
Fdo.: [.....]

Recibí el [.....] de [.....] de [.....]

La empresa

Fdo.: [.....]

SOLICITUD DE PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO/A

NOMBRE DE LA EMPRESA
A/A Director RR.LL.

Localidad

(Localidad y fecha)

Muy Sr. mío:_

Por la presente le expreso mi deseo de ejercitar el derecho a días de permiso retribuido, por motivo del nacimiento de mi hijo/a
.....

Por todo ello solicito permiso para ausentarme de mi puesto de trabajo durante los próximos días y del presente mes de lo cual comunico a los efectos oportunos.

Sin otro particular, atentamente_

El/la trabajador/a
Fdo.: [.....]

Recibí el [.....] de [.....] de [.....]
La empresa
Fdo.: [.....]

SOLICITUD DE REDUCCIÓN DE JORNADA

En [.....], a [.....] de [.....] de [.....]

A la Dirección de la empresa [.....]

Muy señores míos:

D./Dña. [.....], trabajador/a de la empresa referida, mediante el presente escrito, comunica a esa Dirección, que al tener a su cargo a [.....], quien es [.....], que no desempeña ninguna actividad retribuida, con la finalidad de atender a su guarda legal, desde el próximo día [.....], se acogerá al derecho de reducción de jornada y correlativa reducción de salario, establecido en el artículo 37.5 del vigente Estatuto de los Trabajadores

La reducción de jornada por la que opto es de [.....], por lo que la jornada a realizar será de [.....] a [.....] en sustitución de la general de [.....] a [.....]

Con el ruego de que acusen recibo de este escrito, les saluda atentamente

El/la trabajador/a
Fdo.: [.....]

Recibí el [.....] de [.....] de [.....]

La empresa

Fdo.: [.....]

RECLAMACIÓN PREVIA DE PRESTACIÓN POR MATERNIDAD
AL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

D./D^a.....
....., mayor de edad, con D.N.I. nº:....., afiliada
a la Seguridad Social nº....., y domiciliada en
.....,
calle....., nº....., ante esa DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA
SEGURIDAD SOCIAL comparezco y EXPONGO:

Que, con fecha 15 de mayo de 2002, recibo notificación de la resolución dictada por ese Instituto el día.....del mismo mes y año, en expediente nº....., por la que se me deniega la prestación económica por causa de maternidad, y estimándola no ajustada a Derecho y lesiva para mis intereses, interpongo RECLAMACIÓN PREVIA a la vía judicial laboral de conformidad con el artículo 71 de la Ley de Procedimiento Laboral y con fundamento en los siguientes

MOTIVOS

PRIMERO.- Que, en la actualidad presto mis servicios en la empresa
....., nº patronal, en la que ostento la categoría de, figurando afiliada en la Seguridad Social con el nº

SEGUNDO.- Que, con motivo del nacimiento de mi hijo el.....de..... del año en curso, inicio el correspondiente descanso por razón de maternidad. Y con tal motivo solicito del Instituto Nacional de la Seguridad Social el pago de la correspondiente prestación económica.

TERCERO.- Que la resolución del Instituto deniega la prestación solicitada en base al incumplimiento del requisito de permanencia de alta en la Seguridad Social en el momento del comienzo del descanso.

CUARTO.- Que el incumplimiento por parte del empresario de sus obligaciones en materia de alta y cotización a la Seguridad Social de los trabajadores a su cargo no ha de provocar la pérdida del derecho de la beneficiaria de la prestación. Siendo así que, por aplicación del principio de automaticidad de las prestaciones, la entidad gestora viene obligada al pago de la correspondiente prestación sin perjuicio de repercutir contra el empresario infractor.

QUINTO.- Que durante el mes de abril, anterior a la fecha de la baja, la base de cotización por contingencias comunes ascendió a€, cantidad ésta que dividida por los días cotizados en el referido mes nos da como resultado una base reguladora de€ diarios.

SEXTO.- Que el importe de la prestación por maternidad consiste en el 100 por 100 de la base reguladora. Siendo pues, en consecuencia, la cantidad de€ la cifra que habrá de ser abonada a la beneficiaria durante los 112 días (16 semanas) en que tiene derecho a permanecer en situación de descanso por maternidad.

Por lo expuesto,

SUPLICO a esa DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL que, habiendo por presentado este escrito, con su copia, se sirva admitirlo, y tenga por interpuesta, en tiempo y forma, RECLAMACIÓN PREVIA a la vía contenciosa de la prestación económica derivada de la situación de maternidad y, previos los trámites de ley, dictar resolución por la que, estimando la solicitud, reconozca el derecho de la compareciente a la percepción de la prestación por maternidad durante el tiempo que permanezca en dicha situación, en cuantía del 100 por 100 de una base reguladora de€ diarios, por ser de justicia que pido....., a de de

Fdo.....

SOLICITUD DE REVISIÓN DE LA BASE REGULADORA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR MATERNIDAD

AL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

D./D^a....., mayor de edad, con
D.N.I. n°:..... y número de afiliación
....., con domicilio en
....., calle....., n°....., ante esa DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL INSTITUTO NACIONAL
DE LA SEGURIDAD SOCIAL comparece y DICE:

PRIMERO.- Que, desde el pasado día de....., vengo percibiendo la prestación económica por maternidad por importe de € diarios, correspondientes a una base reguladora del mismo importe.

SEGUNDO.- Que, con fecha de..... del año en curso, se publica en el Boletín Oficial de la Provincia el Convenio Colectivo de de aplicación a la empresa en la que presto mis servicios.

TERCERO.- Que el referido Convenio incrementa en un por 100 las retribuciones salariales hasta ese momento vigentes, y ordena su aplicación con efectos retroactivos al de..... del año de referencia.

CUARTO.- Que, en cumplimiento de esa obligación, el empresario ha procedido a hacer una liquidación complementaria a la Seguridad Social por los correspondientes atrasos.

QUINTO.- Que, como consecuencia de una mayor base de cotización aplicable al mes anterior de la fecha de inicio del descanso, ha de procederse a la revisión del subsidio económico correspondiente, incrementándolo hasta€ diarios y regularizando las diferencias desde el de de..... fecha ésta en que inicié el devengo de la prestación.

Por lo expuesto,

SOLICITA a esa DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL que, teniendo por presentado este escrito, con su copia, se digne admitirlo, y en base a las consideraciones en el mismo contenidas, reconozca el derecho a la nueva base reguladora de€ diarios, y a una prestación económica del mismo importe, con efectos desde el de del año en curso, por ser justicia que pido en, a..... dede 200....

Fdo.....

OPCIÓN DEL PERMISO DE MATERNIDAD

NOMBRE DE LA EMPRESA
A/A Director RR.LL.

Localidad

(Localidad y fecha)

Doña..... con
DNI....., en baja laboral de descanso por maternidad iniciado el día..... opta porque el padre
Don.....con DNI.....que trabaja en....., disfrute el período de descanso desde el día.....hasta.....de conformidad con lo establecido en el artículo 48 del ET, y que reciba del sistema de la seguridad social la prestación que corresponda, para el cuidado de nuestro hijo.

La trabajadora

Fdo.: [.....]

Acepto la opción ejercitada en mi favor
Don.....

Recibí el [.....] de [.....] de [.....]

La empresa

Fdo.: [.....]

SOLICITUD DE PERMISO PARA ASISTIR A EXÁMENES

NOMBRE DE LA EMPRESA
A/A Director RR.LL.

Localidad

(Localidad y fecha)

Muy Sr. mío:

Sirva la presente para ponerle en conocimiento que, encontrándome realizando los estudios de , he sido convocado a la realización de exámenes

Dichos exámenes tendrán lugar en durante los próximos días, pero coincidiendo con mi actual horario de trabajo.

Por esa razón, al amparo del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, solicito permiso para ausentarme del trabajo los próximos días de

Sin otro particular, atentamente

El/la trabajador/a
Fdo.: [.....]

Recibí el [.....] de [.....] de [.....]
La empresa
Fdo.: [.....]

LEY DE IGUALDAD Y PERMISOS RETRIBUIDOS CONVENIO SEGURIDAD PRIVADA			
MOTIVO	DURACIÓN	JUSTIFICANTES	ESPECIFICACIONES
MATERNIDAD	16 semanas Se amplia en dos semanas por hijos /as con discapacidad		Las 6 primeras semanas obligatorias para la madre. Las 10 siguientes compartidas o cedidas con el padre. Por el fallecimiento de la madre, el padre podrá disfrutar de las 16 semanas
PARTO PREMATURO	Se amplía el permiso de maternidad en el caso de nacimientos prematuros en los que el neonato nazca con falta de peso. Se paralizará el permiso en los casos en los que precise hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a 7 días y hasta un máximo de 13 semanas	Libro de familia o certificado del juzgado	
PATERNIDAD	13 días ininterrumpidos ampliables a 2 días más por cada hijo a partir del segundo hijo o 26 si se disfruta a tiempo parcial por acuerdo de la empresa	Libro de familia o certificado del juzgado	Permiso de paternidad obligatoria la solicitud correspondiente de la S.S. El disfrute será de forma ininterrumpida desde el nacimiento hasta 13 días después de que finalice el permiso por maternidad de la madre
DISFRUTE DE LA MADRE	No corresponde. Si el padre no lo disfruta, se pierde		El disfrute será de forma ininterrumpida desde el nacimiento hasta 13 días después de que finalice el permiso por maternidad de la madre

LEY DE IGUALDAD Y PERMISOS RETRIBUIDOS CONVENIO SEGURIDAD PRIVADA			
MOTIVO	DURACIÓN	JUSTIFICANTES	ESPECIFICACIONES
LACTANCIA	9 meses, correspondiendo su disfrute a ambos progenitores		Acumulable en jornadas completas por acuerdo con la empresa
AUSENCIA O REDUCCIÓN DE JORNADA	1 hora de ausencia del puesto del trabajo divisible en 2 fracciones de $\frac{1}{2}$ hora , o una reducción de $\frac{1}{2}$ hora de la jornada laboral, al principio o al final de la misma		Parto múltiple, el permiso se incrementará proporcionalmente
MATRIMONIO	Trabajador: 17 días naturales	Libro de familia. Certificado del Juzgado o Iglesia o invitación acreditando parentesco	A este permiso se le podrá sumar si se quiere la jornada de vacaciones que nos corresponda (siempre comunicándolo a la empresa con 2 meses de antelación)
NACIMIENTO DE HIJO	2 días	Libro de familia. Certificado del Juzgado	4 si es fuera de nuestra localidad

LEY DE IGUALDAD Y PERMISOS RETRIBUIDOS CONVENIO SEGURIDAD PRIVADA			
MOTIVO	DURACIÓN	JUSTIFICANTES	ESPECIFICACIONES
DEFUNCIÓN	Cónyuge: 2 días naturales Padres, hijos y hermanos consanguíneos: 2 días naturales Padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos, también políticos: 2 días naturales	Documento que acredite fecha de defunción y parentesco	4 si es fuera de nuestra localidad
ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN	Cónyuge: 2 días naturales Padres, hijos y hermanos consanguíneos y por afinidad 2	Certificado médico o en caso de ingreso	Este permiso se podrá coger dentro de la semana del hecho
BAUTIZOS Y COMUNIONES	Hijos/as, nietos/as, de ambos o de uno de los cónyuges 1 día natural.	Documento con fecha	
MATRIMONIO	De padres, hijos/as, nietos/as, hermanas/os de uno u otro cónyuge: 1 día natural	Documento acreditativo de ese día	
TRASLADO DOMICILIO	Mínimo 2 días naturales	Certificado de empadronamiento	

LEY DE IGUALDAD Y PERMISOS RETRIBUIDOS CONVENIO SEGURIDAD PRIVADA			
MOTIVO	DURACIÓN	JUSTIFICANTES	ESPECIFICACIONES
PERMISOS JUDICIALES	Por el tiempo indispensable para el cumplimiento del deber	Citación del juzgado	
DERECHOS EDUCATIVOS FORMACION PROFESIONAL	Por el tiempo establecido, el que nos ocupe	Fotocopia de lo que nos ocupa	Siempre exámenes oficiales
POR ESPECIALISTA DEL INSALUD U OTROS ORGANISMOS DE SALUD	3 Horas de permiso	Fotocopia del volante o similar	
EXÁMENES PRENATALES Y PREPARACIÓN PARTO	Por el tiempo necesario	Visado previo Servicio Médico Empresa y justificante médico	
VACACIONES	Cuando el periodo de vacaciones coincide con una IT derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda		
REDUCCION JORNADA	Para el cuidado de menores de 8 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por si mismos y no desempeñen actividad retribuida, se podrá reducir la jornada con disminución del salario entre 1/8 y la mitad de la misma		
EXCEDENCIA CUIDADO DE HIJOS	Se tendrá derecho a un periodo no superior a 3 años, durante el cual se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo los 2 primeros años, considerándose estos periodos como tiempo cotizado a la S.S.		
EXCEDENCIA CUIDADO FAMILIARES	Se tendrá derecho a un periodo no superior a 2 años para el cuidado de familiares que no puedan valerse por si mismos y no desempeñen actividad retribuida hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. En cuanto a los casos en que la excedencia venga precedida de una reducción de jornada se estará a la situación del caso anterior		
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	Siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad se tendrá derecho a un periodo de excedencia no inferior a 4 meses ni superior a 5 años		

SEDES DE U.S.O

Estamos en:

*** CONFEDERACIÓN**

Ppe. de Vergara, 13 - 7^a · 28001 MADRID
· Tel.: 915774113 · Fax: 915772959
· E-mail: uso@uso.es · Web: www.uso.es

*** ANDALUCÍA**

D^a María Coronel, 34 · 41003 SEVILLA
· Tel.: 954293017 · Fax: 954293015
· E-mail: andalucia@andalucia.uso.es · Web: www.usoandalucia.com

*** ARAGÓN**

Miguel Servet, 3 - bajo · 50002 ZARAGOZA
· Tel.: 976594300 · Fax: 976419314
· E-mail: aragon@aragon.uso.es · Web: www.aragon.uso.es

*** PRINCIPADO DE ASTURIAS**

Lastres, 2 - entlo. · 33207 GIJÓN · Tel.: 985350905
· Fax: 985354849 · E-mail: asturias@asturias.uso.es · Web: www.usoasturias.com

*** LES ILLES BALEARS**

Cigne, 17
· 07006 PALMA DE MALLORCA
· Tel.: 971277914 · Fax: 971279098
· E-mail: baleares@usoib.es · Web: www.usoib.es

*** CANARIAS**

Méndez Núñez, 84 - 11^a · 38001
S/C TENERIFE
· Tel.: 922280813 · Fax: 922280152
· E-mail: canarias@uso.es · Web: www.usocanarias.com

*** CANTABRIA**

Burgos, 11 - 4^o · 39008 SANTANDER
· Tel.: 942232912 · Fax: 942232963
· E-mail: cantabria@cantabria.uso.es · Web: www.usocantabria.com

*** CASTILLA-LA MANCHA**

Avda. General Villalba, 20 - 1^o C ·
45003 TOLEDO
· Tel.: 925282188 · Fax: 925282173
· E-mail: toledo@castillalamancha.uso.es · Web: www.castillalamancha.uso.es

*** CASTILLA Y LEÓN**

Flores, 4 - bajo - 47005 Valladolid
Tel.: 983213660 · Fax: 983302778
E-mail: castillayleon@castillayleon.uso.es

*** CATALUNYA**

San Rafael, 38-42 - bajos · 08001 BARCELONA
· Tel.: 933298111 · Fax: 933298416
· E-mail: usoc@usoc.cat · Web: www.usoc.cat

*** CEUTA**

Paseo Romero, 7 - bajo Izda. · 51001 CEUTA
· Tel.: 956513958 · Fax: 956510306
· E-mail: ceuta@ceuta.uso.es

*** EUSKADI**

Pablo Picasso, 2 - entrepl. 48012 BILBAO
· Tel.: 944441466 · Fax: 944447974
· E-mail: euskadi@lsb-uso.com · Web: www.lsb-uso.com

*** EXTREMADURA**

Av. Miguel Primo de Rivera, 11 - 3º E
· 10001 CÁCERES
· Tel.: 927246131 · Fax: 927246131
· E-mail: extremadura@extremadura.uso.es

*** GALICIA**

Manuel Azaña, 9 -entlo. Dcha. (Los Rosales)
· 15011 A CORUÑA
· Tel.: 981129108 · Fax: 981129108
· E-mail: galicia@galicia.uso.es · Web: www.usogalica.es

*** MADRID**

Vallehermoso, 78 - 4º · 28015 MADRID
· Tel.: 915986330 · Fax: 915346241
· E-mail: info@uso-madrid.es · Web: www.uso-madrid.es

*** MELILLA**

Carlos V, 9 - ofic. 6 - 52006 MELILLA
· Tel.: 952675726
· E-mail: melilla@melilla.uso.es

*** MURCIA**

Huerto de las Bombas, 6 · 30009 MURCIA
· Tel.: 968250120 · Fax: 968257547
· E-mail: murcia@murcia.uso.es

*** NAVARRA**

Leyre, 13 - 3º dcha. · 31003 PAMPLONA
· Tel.: 948243520 · Fax: 948243520
· E-mail: navarra@navarra.uso.es

*** LA RIOJA**

Avda. Colón, 30 (Ed. AISS) · 26003 LOGROÑO
· Tel.: 941233782 · Fax: 941250844
· E-mail: rioja@usorioja.es · Web: www.rioja.uso.es

*** COMUNIDAD VALENCIANA**

Juan Bautista Vives, 9 · 46018 VALENCIA
· Tel.: 963134589 · Fax: 963706607
· E-mail: usocv@uso-cv.org · Web: www.usocv.org

