

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO MORAL EN EL SECTOR DE OFICINAS DE FARMACIA.

## 1. DECLARACION DE PRINCIPIOS.

La dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad y la integridad física y moral constituyen derechos fundamentales reconocidos, entre otros, en la Constitución Española, en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que exigen su protección y reparación frente a cualquier modalidad de acoso.

El Sector de Oficinas de Farmacia recoge estos principios y valores éticos como vértice primordial de su cultura organizativa. En este sentido, las partes activas en el Convenio Colectivo Estatal de Oficinas de Farmacia manifiestan su más profundo rechazo y condena ante cualquier comportamiento o acción que constituya acoso moral o mobbing, comprometiéndose a colaborar de manera proactiva, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

La responsabilidad de garantizar un entorno laboral respetuoso con los derechos fundamentales de quienes lo integran es de todos, organización y personal, y por ello todos deben contribuir a erradicar conductas tan reprobables, mediante su prevención, condena y tolerancia cero.

### 1.1 OBJETO

El presente Protocolo pretende ser una herramienta útil en aras a prevenir y corregir conductas y actitudes que puedan suponer acoso moral o laboral, estableciendo para ello unas pautas que permitan identificar una situación de acoso, así como el procedimiento de actuación a seguir ante la detección de cualquier conducta de este tipo.

### 1.2 CONCEPTO DE ACOSO MORAL O MOBBING.

El acoso moral o mobbing se define como aquella situación en la que una persona, o un grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica intensa, de forma reiterada y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

El acoso laboral no constituye un comportamiento casual, sino que se caracteriza por su finalidad lesiva, pues con dicha conducta se persigue intimidar a la víctima –ya sea mediante la humillación, el menosprecio, la coacción o la discriminación- suponiendo en todo caso dicho comportamiento un atentado a la persona.

En todo caso, constituye requisito imprescindible la existencia de un nexo causal entre la conducta violenta y el daño causado.

Tipos de acoso moral:

- A) Acoso Moral Descendente: aquel en el que el agente de acoso es una persona que ostenta un cargo jerárquicamente superior al de la víctima.
- B) Acoso Moral Horizontal: aquel que se produce entre trabajadores con el mismo nivel jerárquico.
- C.) Acoso Moral Ascendente: aquel en que el agente de acoso ostenta un cargo jerárquicamente inferior al de la víctima.

### 1.3 PROCEDIMIENTO FORMAL

La persona que considere que está siendo objeto de acoso moral lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa mediante denuncia escrita.

Una vez recibida la denuncia el empresario procederá a la apertura de un expediente informativo y realizará cuantas actuaciones sean precisas para el esclarecimiento de los hechos en un plazo máximo de 48 horas, incluida la entrevista con el personal afectado, manteniendo la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas y a los representantes legales de los trabajadores, si los hay.

Se respetará escrupulosamente la debida confidencialidad por parte de todos los miembros inmersos en el caso.

En dicho expediente informativo quedarán reflejados los hechos objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas y los elementos que han llevado al empresario a la convicción de haberse cometido los hechos denunciados, o de todo lo contrario.




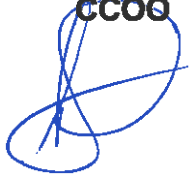


En el primer caso, el empresario iniciará un expediente disciplinario sancionador contra el presunto responsable en los términos indicados en el artículo 51 del XXIV Convenio Colectivo.

La incoación del expediente formal no interfiere ni excluye que la persona afectada utilice las vías externas: Jurisdicción laboral, Inspección de Trabajo y/o Jurisdicción penal.

Sin perjuicio de lo recogido anteriormente, cuando, en la circunstancia de acoso moral, esté implicada una persona de la Dirección de la empresa, la persona afectada podrá utilizar vías alternativas al presente procedimiento.

En todo caso, a los meros efectos informativos y de cara a la elaboración del Estudio del Sector, el Observatorio del Sector de Oficinas de Farmacia habrá de ser informado, puntualmente, de todos los procedimientos de este tipo de acoso y, en su

caso, de la solución adoptada en la tramitación de los mismos, lo que no eximirá a dicho Observatorio de la exigida confidencialidad de dicho trámite.

<b>FEFE</b> 	<b>FENOFAR</b> 	<b>FSP-UGT</b> 
<b>CCOO</b> 	<b>UTF</b> 	<b>FETRAFA</b> 

f.º