El protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (AGE) ha sido aprobado por el Ejecutivo, tras el acuerdo firmado el 6 de abril con los sindicatos, y publicado el pasado miércoles en el BOE. El protocolo plantea acciones de prevención y de sanción cuando se produzca mobbing.

La Resolución del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública que regula el acoso laboral o mobbing en la función pública y que fue publicada el miércoles 1 de junio de 2011 en el Boletín Oficial del Estado, considera acoso laboral el hecho de mantener a un funcionario sin trabajo u ordenarle tareas inútiles, reprenderle reiteradamente delante de otras personas, difundir rumores falsos sobre su profesionalidad o vida privada y tomar represalias si ha protestado por la organización del trabajo.

Esta resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, ha aprobado el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado. El protocolo objetivo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral en el ámbito de la AGE y de los organismos vinculados o dependientes de ella.

El protocolo deberá integrarse en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la AGE, aprobado por Resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública de 17 de febrero de 2004, sin perjuicio de su integración en la política general de recursos humanos de cada entidad.

Los departamentos y organismos públicos de la AGE deberán adaptar, en el plazo de dos meses desde la publicación de la Resolución en el BOE, el texto del protocolo a las características de cada uno y proceder, a continuación, a su difusión interna.

El protocolo precisa el procedimiento a seguir ante una situación de acoso laboral y determina los principios que deben presidir este procedimiento: confidencialidad, respeto y protección de las personas, diligencia, contradicción, restitución a las víctimas, protección de la salud de las víctimas y prohibición de represalias. Establece además un modelo de denuncia que iniciará todo el procedimiento (Anexo III).

El protocolo instituye un «Comité Asesor para situaciones de acoso» que será el encargado de investigar la existencia real de la situación de acoso ante la presencia de indicios, fijando su composición y funciones. Determina la obligación de todo empleado público de poner en conocimiento los casos de acoso laboral que conozcan y establece un sistema de registro y seguimiento de los casos de acoso detectados y un control de las medidas correctoras propuestas.

La actuación preventiva frente al acoso laboral se plantea desde un doble nivel:
1.- Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.
2.- Elaboración de estrategias de sensibilización y formación. En relación con este segundo aspecto, el protocolo incide en la importancia del establecimiento de instrumentos de detección precoz de los conflictos y, sobre todo, en la formación adecuada y continua en prevención y resolución de conflictos.

CCOO, que celebra logrado un acuerdo, después de una larga negociación, que responde en gran medida a sus criterios y propuestas, considera que el trabajo no finaliza con su firma y publicación, sino que es necesario abordar su desarrollo y vigilar su cumplimiento.

Para este sindicato, el protocolo no cierra cualquier otra acción, judicial o de otro tipo, que pudiese ejercitar la persona afectada en defensa de su situación.

Concepto de acoso

El protocolo clarifica el concepto de acoso laboral contenido en la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, de reforma del Código Penal, considerando como acoso psicológico o moral: «la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigida de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder -no necesariamente jerárquica, sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para la salud». Este concepto se complementa con el listado contenido en el Anexo II del Protocolo sobre las conductas que deben o no considerarse acoso laboral.