

Protocolo de Actuación ante el Acoso en la Empresa



Neteges Coral SL

Tel. 937 35 67 77
www.netegescoral.com
Enero 2019

C/ Maestrat, 9
08225 Terrassa

Contenido

Introducción	1
Declaración de Principios	1
Normativa de Referencia	1
Ámbito de Actuación	2
Objetivos	2
Tipos de Acoso	3
Medidas Preventivas y Políticas de Divulgación	5
Procedimiento de Actuación	6
Fases del Procedimiento	6
Comisión Instructora	6
Procedimiento de Denuncia	8
Fase Inicial	9
Elaboración del Informe	9
Resolución de la Denuncia	10
Protección de la Salud de los miembros de NETEGES CORAL	10
Conclusiones	11
Anexo: Formulario de Denuncia	12
Información de contacto con la Comisión Instructora	13
Información de la compañía	13

Introducción

Declaración de Principios

NETEGES CORAL, con la aprobación del protocolo de actuación ante el acoso en el entorno laboral, manifiesta que no se toleraran situaciones de acoso tanto laboral, sexual como por razón de sexo o acoso moral en la organización, por ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas, y se compromete a consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo.

En el presente Protocolo define las conductas a prevenir, así como las medidas específicas para dicha prevención y las acciones y denuncias que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas; en dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

La Dirección de NETEGES CORAL manifiesta su tolerancia cero ante situaciones de acoso y adquiere el compromiso de implantar el presente Protocolo, con el que se pretende prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y cualquier otro tipo de acoso que pueda producirse en el ámbito laboral.

Normativa de Referencia

- Constitución Española.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Artículo 4.2.e)
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, Artículo 14
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Artículo 8

- Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo N°/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- La Directiva 2002/73/CE y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fechas 23 de septiembre de 2002 y de 5 de julio de 2006.

Ámbito de Actuación

El presente protocolo se aplicará a todo el personal vinculado a NETEGES CORAL por cualquier tipo de contrato.

El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será el que se produzca en el centro de trabajo; en consecuencia, si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo (por ejemplo, con ocasión de eventos o viajes con motivo de trabajo).

Objetivos

El objeto del presente Protocolo es definir e implantar un procedimiento que establezca las pautas de actuación que permitan identificar una situación de acoso moral y sexual que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves en su grado máximo con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar las consecuencias, garantizando en todo momento los derechos de todas las personas implicadas.

Tipos de Acoso

En el ámbito laboral podemos encontrarnos con diferentes tipos de acoso motivados por conductas o comportamientos, ya sean verbales o físicos, mantenidos en el tiempo con el propósito de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para el trabajador/a y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la integridad, la dignidad física y moral y la no discriminación.

Definición de Conceptos:

- 1. Acoso Moral o Mobbing:** 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, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

No debe confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

Enunciamos algunos ejemplos de acoso laboral o mobbing:

- Al trabajador se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- Se evalúa su trabajo de manera desigual, criticando el trabajo que realiza despectivamente.
- Se le deja sin ningún trabajo que hacer, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido.
- Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Recibe ofensas verbales, insultos y/o gritos.
- Le humillan, desprecian o menosvaloran en público ante otros trabajadores/as o terceros.
- Se ocasionan destrozos premeditados su puesto de trabajo o en sus pertenencias.

- 2. Acoso Sexual:** Conducta consistente en palabras, gestos actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una propuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima. 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 ejercida por el acosador ha de 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 desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su sexo.
- Toda agresión sexual.

- 3. Acoso por razón de género:** 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.

A título de ejemplo, son conductas calificables como acoso por razón de sexo:

- Cualquier conducta censuradora motivada por el ejercicio de una persona de derechos derivados de su condición sexual.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Los diferentes tipos de acoso enunciados anteriormente pueden producirse por parte de un superior/a hacia su subordinad/a (acoso descendente), o por parte de un subordinado/a a un superior/a (acoso ascendente), entre compañeros/a o por parte de terceros (acoso horizontal). Dichos comportamientos deben ser indeseados y ofensivos para la persona objeto del mismo.

Medidas Preventivas y Políticas de Divulgación

Con el objeto de prevenir, disuadir, evitar y sancionar los comportamientos de cualquier tipo de acoso, el presente Protocolo será difundido por los cauces habituales de información al personal y al comité de empresa.

NETEGES CORAL proporcionará la formación adecuada a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

Además, la Dirección, en colaboración con la Representación de los trabajadores, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre su personal, promoviendo todas las acciones que estime necesarias para el cumplimiento del fin de este protocolo. El objeto del presente Protocolo es definir e implantar un procedimiento que establezca las pautas de actuación que permitan identificar una situación de acoso moral y sexual que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves en su grado máximo con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar las consecuencias, garantizando en todo momento los derechos de todas las personas implicadas.

Este Protocolo será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

Procedimiento de Actuación

En el caso que un miembro de la empresa sienta que está siendo objeto de acoso, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establece el siguiente Procedimiento de Actuación.

La utilización del Protocolo no impide la utilización paralela o posterior vías administrativas o judiciales.

Fases del Procedimiento

Para cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de un presunto acoso



Comisión Instructora

Se crea un órgano encargado de la tramitación del procedimiento de actuación, que estudiará e investigará las denuncias siguiendo las pautas establecidas en el presente Protocolo.

La Comisión Instructora estará integrada por:

- La Directora del Departamento de Recursos Humanos o un Representante de la Dirección.
- Un Delegado/a de Prevención adscrito al Comité de Seguridad y Salud, que a su vez hará las funciones de secretario/a.
- Un profesional ajeno al conflicto. Dicho profesional deberá desarrollar su actividad habitual en el campo de prevención de riesgos laborales, ser un/a graduado/a social o abogado/a laboral (puede ser externo).

En el caso de que cualquier miembro de esta Comisión se viera involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado para formar parte en dicho concreto proceso. Si fuera la persona denunciada o el denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

Funciones de la Comisión Instructora:

- Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso.
- Realizar la investigación de los supuestos de acoso sexual, por razón de sexo y/o acoso psicológico que se planteen, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias, y garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre éstas.
- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- Remitir dicho informe en un plazo máximo de 1 meses, desde la recepción de la denuncia a NETEGES CORAL para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar, en su caso, las posibles actuaciones disciplinarias. Asimismo, se remitirá copia de dicho informe a las partes involucradas.
- Dar seguimiento periódicamente a cada denuncia planteada, anexando a cada informe las acciones emprendidas.

Normas Básicas de Funcionamiento de la Comisión Instructora:

- Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones de la Comisión.
- En caso de incluir declaraciones o testimonios éstos habrán de estar suscritos por quienes las hubieran realizado.
- Los documentos que compongan la instrucción serán codificados, de forma que se preserve la intimidad de las personas involucradas.
- La custodia de la documentación generada durante el proceso será responsabilidad de la Dirección de la Empresa.
- Una vez finalizada la instrucción el Comité de Seguridad y Salud será informado sobre la denuncia de acoso recibida.
- la Comisión Instructora, con la intención de garantizar la defensa de la persona denunciada, se le hará entrega de la denuncia a la persona denunciada.

Asimismo, en aras de preservar la confidencialidad del proceso y garantizar la correcta instrucción del expediente y la declaración independiente de los testigos, de la documentación a entregar por la comisión instructora se omitirán los datos de carácter personal, así como datos de testigos propuestos por la Comisión instructora o por la persona denunciante. También se entregará en ese momento de la Instrucción copia del informe de conclusiones de la fase preliminar tanto a la persona denunciante y a la persona denunciada.

Procedimiento de Denuncia

Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de un presunto acoso moral, sexual o por razón de género, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de la organización a través de los canales que a continuación se detallan. También cualquier persona sujeta a este Procedimiento que tenga conocimiento de algunos de los comportamientos y situaciones descritas, tiene el derecho y la obligación de informar a NETEGES CORAL.

La denuncia será por escrito y se efectuará a Departamento de Recursos Humanos por correo electrónico a personalcoral55@gmail.com o por cualquier otro medio a través del cual quede constancia de su entrega.

Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará de manera fehaciente, en todo caso, debe destacarse que cuanto más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz su investigación. Por consiguiente, se sugiere que la denuncia contenga, al menos, el siguiente detalle.

- Breve descripción de los Hechos.
- Personas Implicadas.
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
- Posibles testigos.
- Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos en el centro de trabajo.
- Identificación de la posible víctima del acoso.

Fase Inicial

Recibida la denuncia el Departamento de Recursos Humanos procederá a la apertura de un expediente, convocando a la Comisión Instructora con el fin de recabar información para comprobar la veracidad de los hechos denunciados así como analizar la gravedad de los mismos.

Durante la instrucción se podrá dar trámite de audiencia verbal o por escrito a todas las partes, como son compañeros o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información sobre los hechos denunciados y, en cualquier caso, a aquellos solicitados por el denunciante. La intervención de testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial y sólo se solicitará su intervención en aquellos casos que por las características de la denuncia así se requiera y en ningún caso supongan un perjuicio para el denunciante. En el supuesto de que se entienda que los hechos denunciados pueden ser constitutivos de acoso en algún grado convocará al denunciado para una entrevista privada en la que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas tanto verbales como por escrito en un plazo máximo de 15 días naturales, desde la comunicación de los hechos. No se dará información a partes no implicadas en el caso, procediendo en todo momento con la discreción necesaria para proteger la dignidad y confidencialidad de todos los implicados.

Elaboración del Informe

Finalizada la investigación, la Comisión Instructora emitirá un informe en el plazo de 1 mes en el que dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. Así como se indicará el período de seguimiento en función de las medidas adoptadas a efecto de verificar la corrección de las circunstancias denunciadas, cuyo responsable del mismo será el Departamento de RRHH.

El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
- Resumen de las intervenciones realizadas por la Comisión y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones y medidas propuestas.

Resolución de la Denuncia

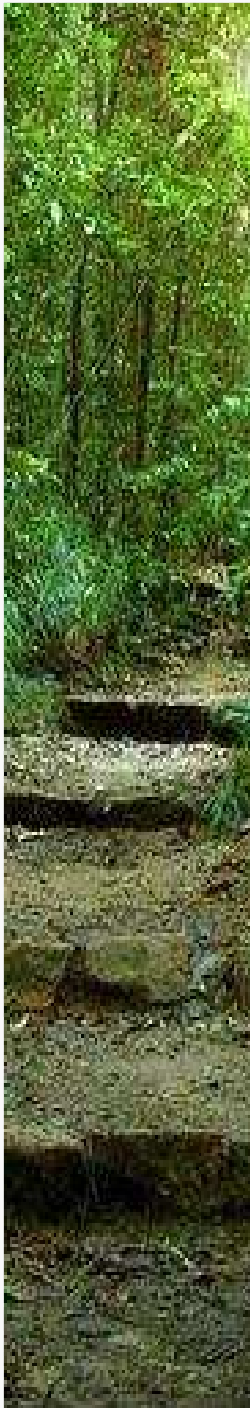
A la vista de toda la información obtenida durante el proceso de investigación y el informe presentado podrán darse las siguientes circunstancias:

- a) Que no se acrediten indicios racionales de que estemos ante una presunta situación de acoso, ni ante ninguna otra presunta situación que pueda dar lugar a incoar un expediente disciplinario. En consecuencia, el Departamento de RRHH emitirá un escrito dirigido al interesado resolviendo sobre la denuncia, indicando, si así lo estima conveniente, algún tipo de recomendación.
- b) En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta al acosador no conlleve su salida de NETEGES CORAL, se tomarán las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas -que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales- tendrá preferencia de trato la persona acosada.
- c) Todos los empleados tienen derecho a la presunción de inocencia, y a su derecho al honor e imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro empleado. En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Protección de la Salud de los miembros de NETEGES CORAL

La Dirección de la Empresa, adoptará las medidas correctoras que le parezcan pertinentes en relación con las situaciones de acoso, para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización. Algunas de estas medidas pueden ser:

- Ayuda psicológica para la persona afectada.
- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra las que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico



Conclusiones

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del Protocolo, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

1. NETEGES CORAL no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.
2. Todos los miembros de NETEGES CORAL tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, y todos aquellos con personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.
3. En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todos los implicados.
4. Las denuncias y quejas se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable.
5. Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.
6. Todos los involucrados tendrán un trato imparcial, y no se presumirá la culpabilidad del denunciado.
7. Las denuncias se sustentarán en información fiable y detallada.
8. Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán, y podrán ser objeto de medidas disciplinarias.

Anexo: Formulario de Denuncia

FECHA:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y Apellidos: _____

DNI: _____

Departamento o centro de Trabajo: _____

Nombre y Apellidos de la persona supuestamente víctima de acoso (si es diferente a la persona que interpone la denuncia): _____

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y Apellidos: _____

Departamento o Centro de Trabajo: _____

TIPO DE DENUNCIA

Acoso Moral / Mobbing

Acoso Sexual

Acoso por razón de género.

Otro tipo de Acoso

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

Información de contacto con la Comisión Instructora

Comisión Instructora
personalcoral55@gmail.com

Información de la compañía

Neteges Coral SL
C/ Maestrat, 9
08225 Terrassa
Tel. 937 35 67 77