



PROTOCOLO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO LABORAL

Enero 2018

CONCEPTO Y MARCO NORMATIVO DEL ACOSO LABORAL

El presente protocolo tiene como objetivo articular las actuaciones necesarias para prevenir y abordar el acoso laboral.

En este sentido, se establece, tal y como viene regulado por la normativa, el concepto de acoso, cuáles son los derechos de las personas trabajadoras así como el procedimiento establecido para la comunicación, gestión y resolución del caso.

QUÉ ES ACOSO LABORAL

La exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica.

Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral, en el lugar de trabajo y supone un riesgo importante para la salud

Las acciones o los comportamientos anteriormente citados deben producirse de forma reiterada y sistemática, al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado – más de seis meses – sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Nota técnica de Prevención 854 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Ministerio de Trabajo.

Es importante diferenciar las situaciones de acoso laboral objeto de este procedimiento de otras que no lo son y que, por tanto, no deben conllevar la

activación del presente protocolo y que deberán seguir otras vías de gestión y resolución.

QUÉ NO ES ACOSO LABORAL

- ✓ La mera situación de tensión o mal clima laboral.
- ✓ Los hechos aislados como conflictos puntuales entre trabajadores.
- ✓ Las conductas que se dan entre trabajadores y que suceden exclusivamente en la esfera de la vida privada.
- ✓ Las acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- ✓ Las críticas constructivas, explícitas y justificadas.
- ✓ La supervisión y el control así como el ejercicio de la autoridad, siempre que se ejerza con el debido respeto interpersonal.
- ✓ Los comportamientos excesivamente autoritarios y arbitrarios que afectan al colectivo.

Se deberá evitar en todo momento solicitar la activación de este protocolo en las situaciones no consideradas de acoso laboral descritas anteriormente.

En caso contrario, la empresa adoptará las medidas que considere oportunas con el objetivo de asegurar la eficiencia del protocolo. En este sentido, y en los casos que se estime oportuno, se activará el correspondiente procedimiento sancionador con el objetivo de determinar la gravedad de la infracción laboral cometida así como ejecutar las sanciones que correspondan.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

En base a lo expuesto anteriormente, si la persona trabajadora considera que está siendo objeto de acoso laboral deberá seguir los pasos que se detallan a continuación.

La activación del protocolo de acoso no impide que el trabajador afectado pueda solicitar la adopción de otras medidas legales a instancias judiciales y/o administrativas (Inspección de Trabajo).

	¿QUÉ PUEDE HACER EL TRABAJADOR/A QUE SE SIENTE ACOSADO/A?	Ponerlo en conocimiento de la empresa, de los representantes de los trabajadores o de las autoridades laborales o judiciales.	
	¿CÓMO?	La activación del protocolo garantizará la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.	
		<p>El trabajador/a o tercera persona puede escoger el canal que quiere utilizar para denunciar por escrito los hechos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Denuncia ante los superiores jerárquicos del trabajador/a afectado/a. • Por comunicación de whatsapp en el teléfono 646 27 27 00 • Vía canal habilitado por la empresa: canaletic@accent-social.cat 	
	¿EXISTE ALGÚN DOCUMENTO?	Sí, el formulario de comunicación de hechos que se encuentra en los tabloneros informativos de la empresa.	
	¿QUÉ HARÁ LA EMPRESA?	En caso de acoso, activar el protocolo de acoso laboral siempre y cuando se den las condiciones para ello.	
	fase 1: detección y prevención	¿EN QUÉ CONSISTE EL PROTOCOLO?	
	fase 2: entrevistas		<p>Es un procedimiento que se activa cuando se recibe la denuncia del trabajador/a afectado y en el que participan distintas áreas de la empresa. Tiene distintas fases, investigar los hechos, entrevistar a los trabajadores y aprobar medidas para corregir la situación. Toda la información será confidencial.</p>
	fase 3: resolución		
	¿PODRÁ INTERVENIR EL TRABAJADOR/A?	Sí, la empresa contactará con el trabajador/a para conocer su versión de los hechos.	
	¿QUIÉN MÁS INTERVENDRÁ EN EL PROCESO?	La empresa también escuchará la versión de los hechos de la persona que ha sido denunciada así como de los superiores jerárquicos, parte aleatoria de la plantilla, testigos o terceras personas relevantes para el proceso, e igualmente de los representantes del comité de seguridad y salud si procediera.	
	¿CÓMO FINALIZARÁ EL PROCESO?	Con una resolución de la empresa declarando la existencia o no de acoso y las medidas que se van a llevar a cabo.	
	¿Y SI AL FINAL NO ES ACOSO?	La empresa decidirá las medidas que considere oportunas para corregir la situación denunciada y para evitar futuras denuncias falsas.	

COMUNICACIÓN DE HECHOS

<i>(datos a cumplimentar por la empresa)</i>	
Unidad de negocio	
Centro de Trabajo/Provincia	
Responsable del centro	

<i>(datos a cumplimentar por el trabajador)</i>	
Nombre y apellidos	
DNI	
Categoría profesional	
Puesto	
Jornada laboral/Turno/Horario	

HECHOS	
---------------	--

En cumplimiento de la normativa de protección de datos, Ley 15/99, de 13 diciembre, le informamos de que sus datos personales forman parte de un fichero propiedad de ACCENT SOCIAL, S.L., y son tratados con las limitaciones y derechos que recoge la Ley. Usted puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación y oposición dirigiéndose a ACCENT SOCIAL, S.L. Parque Vía Norte C/ Quintanavides 19 Bloque 4 28050. ACCENT SOCIAL, S.L., ha adoptado las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar la seguridad e integridad de los datos, así como para evitar su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado.