

PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL

FUNDACIÓN MARCELINO
CHAMPAGNAT



Fundación
Marcelino
Champagnat

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	pág.3
2. PRINCIPIOS GENERALES	pág.4
3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO	pág.5
4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN	pág.5
5. PLAN DE ACCIÓN	pág.5
Primera fase: aprobación y divulgación	pág.6
Segunda fase: implantación	pág.6
Tercera fase: evaluación y análisis	pág.7
6. MEDIDAS DE CARÁCTER PREVIO	pág.7
7. PROCEDIMIENTOS ANTE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL	pág.7
Primera fase: iniciación	pág.7
Segunda fase: desarrollo	pág.8
Tercera fase: finalización o resolución	pág.8
8. SEGUIMIENTO	pág.9
9. DISPOSICIÓN FINAL	pág.9
10. ANEXO I: CONSENTIMIENTO DE ACTUACIÓN	pág.10
11. ANEXO II: DENUNCIA DE PRESUNTA CONDUCTA DE ACOSO LABORAL	pág.11
12. ANEXO III: INFORME ADICIONAL	pág.12
13. ANEXO IV: RESOLUCIÓN	pág.14

1. INTRODUCCIÓN

Por tal de velar por el principio general del derecho que todo trabajador tiene a recibir un trato digno y respetuoso, a la salud en el trabajo, al trato igualitario y a la no-discriminación de ningún tipo en el lugar de trabajo, así como para poder detectar, prevenir y sancionar los delitos contra los derechos de los trabajadores (art. 311 a 318 del Código Penal), la Fundación Marcelino Champagnat elabora el siguiente Protocolo de Acoso Laboral.

Pretendemos favorecer una cultura ética dentro de nuestro centro, acorde a la normativa vigente. Fruto de esta intencionalidad pretendemos potenciar la buena fe laboral, el respeto a las leyes y los derechos y obligaciones que estas leyes reconocen y también el principio de proporcionalidad.

En el documento encontraremos los objetivos articulados, las actuaciones que se pueden llevar a término frente a las posibles situaciones de acoso en cualquiera de sus manifestaciones, las funciones y las responsabilidades que tienen los distintos órganos de gobierno y las sanciones y/o acciones correctivas que se pueden implementar en caso de que sea necesario.

El Protocolo es, además de una herramienta efectiva para prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones de acoso laboral, un claro compromiso de nuestro colegio para velar por la salud de los profesionales que forman parte del mismo.

La Fundación Marcelino Champagnat manifiesta de forma explícita e inequívoca su compromiso para respetar íntegramente las normas legales, velar por su cumplimiento, perseguir sus vulneraciones y colaborar con la justicia delante de todas aquellas posibles conductas dudosas que puedan dar lugar a un posible delito.

2. PRINCIPIOS GENERALES

Los principios generales que han de inspirar la acción preventiva de las organizaciones están recogidos en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Asimismo, el artículo 1 de Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el cual se aprueba el reglamento de los Servicios de Prevención, establece que la prevención de riesgos laborales, como actuación que es necesario desarrollar en el seno de la empresa, se ha de integrar en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que este trabajo se realice, como en la línea jerárquica de la empresa, incluyendo todos los niveles. En los casos de acoso, atendidas las características de las situaciones personales y los agentes implicados que se ha de tratar, es necesario tener en cuenta los principios siguientes:

- Principio de lealtad institucional
- Principio de equidad
- Principio de respeto a la dignidad personal
- Principio de no-discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social
- Principio de confidencialidad
- Principio de voluntariedad
- Principio de oportunidad
- Principios de eficacia, coordinación y participación
- Principio de celeridad

En la Fundación Marcelino Champagnat nos comprometemos a no tolerar la discriminación a ninguno de sus trabajadores por razón de raza, religión, color, sexo, edad, estado civil, nacionalidad, orientación sexual y discapacidad. Por eso, nos comprometemos asimismo a no llevar a cabo actos de discriminación ilegal en cualquier situación laboral, desde la contratación hasta los despidos, ascensos, tratamiento de los salarios o cualquier otra condición laboral o de desarrollo profesional. Además, no toleraremos la utilización de injurias discriminatorias, bromas o conductas que puedan estimular un entorno laboral ofensivo u hostil. En el caso de existir algún indicio en esta materia, la Fundación Marcelino Champagnat adoptará las medidas adecuadas de carácter provisional hasta finalizar la investigación, para prevenir su posible repetición. La Fundación Marcelino Champagnat impondrá, si corresponde, las sanciones disciplinarias correspondientes sobre la base de lo que indica la normativa laboral. Por lo que respecta al acoso, se incide en la prohibición de cualquier forma de acoso en el trabajo, ya sea sexual o por cualquier otro motivo. Por eso, para proteger a quienes pudieran sufrirlo, en el momento en el que se denuncie, ya sea por la persona afectada o por quien pudiera tener conocimiento de estos hechos, se adoptarán, por parte del centro, con carácter inmediato, medidas de toda índole para evitar que pueda seguir ocurriendo esta situación,

mientras que no finalice la investigación disciplinaria o, si corresponde, policial y/o judicial, que aclare los hechos.

Se considera un deber ineludible de todos los integrantes de la Fundación Marcelino Champagnat proteger y defender activamente el cumplimiento de estos principios utilizando, en caso de necesidad, el canal de denuncia que concretaremos en apartados posteriores.

3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo de Acoso Laboral tiene como objetivo prioritario establecer el marco de actuación que permita, en primer lugar, detectar las situaciones de acoso que se puedan dar en el marco del centro o, en caso de que se hayan producido, que sean detectadas y erradicadas. Para conseguir este objetivo general, el Protocolo define una serie de objetivos específicos:

- Sensibilizar en el ámbito del acoso laboral
- Establecer mecanismos eficaces para prevenir y/o detectar posibles situaciones de acoso laboral
- Informar de los mecanismos de denuncia frente situaciones de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, dentro del contexto laboral
- Definir las competencias y responsabilidades de todos los agentes implicados
- Garantizar la seguridad y la dignidad de todas las personas que trabajan en la Fundación, con especial atención a lo protección de la confidencialidad de las víctimas.

4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Todos los trabajadores de la Fundación Marcelino Champagnat, independientemente del tipo de contrato de que dispongan, tienen derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si detectan o se sienten víctimas de una posible situación de acoso laboral.

5. PLAN DE ACCIÓN

Primera Fase: Aprobación y divulgación

- Aprobación del Protocolo
- Designación del mediador y constitución de la comisión anti-acoso
- Divulgación del Protocolo a todos los empleados

Segunda Fase: Implantación

- Instrucciones de la dirección del centro

Tercera fase: Evaluación y análisis

- Evaluación y propuestas de mejora

Primera Fase: Aprobación y divulgación. Designación del mediador y constitución de la comisión anti-acoso.

El mediador será designado de forma consensuada entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. Preferentemente deberá contar con una reconocida trayectoria en el colegio. Será la persona a la que deben dirigirse los trabajadores para informar de una situación de posible acoso laboral. Esta comunicación deberá realizarse por escrito, utilizando cualquiera de los medios disponibles.

El mediador deberá actuar con total independencia y contará con capacidad de actuación absoluta en este ámbito. Deberá actuar con absoluta discreción y confidencialidad sobre el problema que se le expone.

Funciones del mediador:

- Recibir las denuncias de posible acoso laboral
- Atender al trabajador que solicita ayuda a la mayor brevedad posible
- Investigar los casos de forma objetiva y neutral, con discreción y rigurosa confidencialidad
- Recomendar la adopción de medidas cautelares, si fuera necesario
- Informar a la comisión anti-acoso a la mayor brevedad posible

La comisión anti-acoso estará formada, además de por el mediador, por dos representantes de la empresa y otros dos representantes de los trabajadores, elegidos por las organizaciones sindicales con mayor representación.

Funciones de la comisión anti-acoso:

- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo
- Elaborar, a la vista de la información facilitada por el mediador, el informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción
- Proponer, previo informe del mediador, el asesoramiento de profesionales o asesores, internos o externos, ajenos a la comisión
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso laboral
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo
- La comisión anti-acoso se reunirá, de forma ordinaria, cada 6 meses y, de forma extraordinaria, cada vez que sea preciso emitir un informe de conclusiones
-

Segunda Fase: Implantación

Desde la dirección del centro se remitirá una comunicación a cada trabajador informando de la aplicación del protocolo y animando a utilizarlo si tienen conocimiento o se sienten víctimas de situaciones de esta naturaleza, así como recordando a todos la responsabilidad de velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, según los términos contenidos en los puntos anteriores.

Tercera Fase: Evaluación y análisis

Anualmente se realizará una evaluación del funcionamiento del Protocolo y la comisión anti-acoso elaborará un informe de valoración en el que se incluirán propuestas de mejora.

6. MEDIDAS DE CARÁCTER PREVIO

El establecimiento de cualquier medida tendente a evitar que se produzcan posibles situaciones de acoso laboral debe partir necesariamente del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales (art. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores). Por otra parte, y en lo previsto en los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regulan el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, se tendrán en cuenta y se llevarán a cabo las consideraciones y actuaciones siguientes:

- Constituye una obligación fundamental de cualquier mando o responsable de centro, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral.
- Por ello, tan pronto como detecte una posible situación de entorno conflictivo que pudiera desembocar en una acción de acoso por parte de empleados bajo su mando hacia otros empleados de la empresa, adoptará las medidas que considere necesarias en el ámbito de su entorno de responsabilidad para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso laboral.

7. PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- Iniciación
- Desarrollo
- Finalización o resolución

Primera fase: iniciación

Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral, lo pondrá en conocimiento del mediador designado al efecto, utilizando cualquier medio escrito disponible. También podrán denunciar en casos de presunto acoso, los representantes legales de los trabajadores, así como cualquier trabajador que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza.

El escrito de denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación y firma del trabajador que formula la denuncia
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento aquellas denuncias que no se planteen por escrito, se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir dicha situación de acoso.

Una vez que la denuncia se encuentre en poder del mediador, este mantendrá una entrevista con la presunta víctima en el plazo máximo de los 5 días laborales siguientes a su recepción, salvo en casos de fuerza mayor, en los que la entrevista se realizará en el menor tiempo posible.

En dicha entrevista, el mediador solicitará la ampliación de la información sobre los hechos, entorno laboral y social, etc. que estime pertinentes y procederá a recabar del trabajador, el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa y compartirla con la comisión anti-acoso. A partir de ese momento, en todo el procedimiento tramitado ante la comisión anti-acoso, se omitirá el nombre de la presunta víctima, del presunto o presuntos acosadores, así como el de los testigos, sustituyendo estos por códigos alfanuméricos.

Segunda fase: desarrollo

A partir de la primera entrevista con la presunta víctima, mantenida por el mediador, este podría precisar conocer las características organizacionales del centro de trabajo o aclarar/contrastar los hechos denunciados, por lo que se podrá realizar las siguientes acciones:

- Entrevista con los demás trabajadores del centro de trabajo
- Entrevista con los superiores jerárquicos
- Entrevista con el/los presunto/s acosador/es
- Recabar cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de los mismos (antecedentes disciplinarios, laborales, sanitarios, etc.)

Tercera fase: finalización o resolución

A partir del análisis de la información obtenida, se podrán dar las siguientes situaciones:

1. Que existan indicios racionales de una posible situación de acoso o que, no existiendo indicios de acoso, sí los haya de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral.
 - Se instará la adopción de medidas cautelares, en caso necesario
 - Se convocará, de forma urgente, a la comisión anti-acoso que se reunirá dentro de las 72h siguientes, a fin de valorar el informe de conclusiones y emitir la correspondiente propuesta de sanción/resolución.
2. Que no se constaten indicios racionales de una situación de acoso, ni de otra circunstancia constitutiva de falta laboral
 - Se convocará a la comisión anti-acoso para la valoración del informe de conclusiones y la emisión de la correspondiente propuesta de archivo
 - Si se constatase que la denuncia fue realizada de forma no honesta o dolosa o con la intención de perjudicar al denunciado, o a la empresa, la comisión anti-acoso podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder. En todo caso, se procurará que la duración de todo el proceso no exceda de 60 días naturales.

8. SEGUIMIENTO

El mediador deberá comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones, dentro de los plazos establecidos en los mismos, supervisar la evolución del trabajador afectado, tanto en lo que se refiere a los daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras, así como la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas.

9. DISPOSICIÓN FINAL

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

ANEXO I:

CONSENTIMIENTO DE ACTUACIÓN

Por una parte _____, mayor de edad con DNI _____ y domicilio en _____ (en adelante EL TRABAJADOR), y por otra parte _____, mayor de edad, con DNI _____ (en adelante EL MEDIADOR) en su calidad de mediador designado mediante consenso por empresa y representantes de los trabajadores, de acuerdo con el Protocolo de Acoso Laboral,

ACUERDAN

Que según lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal y, de conformidad con el Protocolo descrito anteriormente, el trabajador

Consiente

No consiente

Para que el mediador haga llegar una copia del informe resultante de su actuación en el caso presentado por el trabajador a la comisión anti-acoso, establecidos en el Protocolo de Acoso Laboral.

El mediador garantiza que en la utilización de los datos facilitados por el trabajador respetará su confidencialidad y se compromete a no utilizar los mismos con otra finalidad de la mencionada.

En _____, a _____ de _____ de 20_____

Fdo. (nombre del trabajador)

Fdo. (nombre del mediador)

ANEXO II:

DENUNCIA DE PRESUNTA CONDUCTA DE ACOSO LABORAL

D./Dña. _____, con DNI _____, trabajador de la Fundación Marcelino Champagnat, presenta ante el mediador de conflictos relacionados con el acoso laboral, la siguiente denuncia de hechos:

Descripción de los hechos y naturaleza del acoso:

Personas o personas implicadas:

Otra Información que facilite la investigación de los hechos:

Entregado al mediador en _____, a _____ de _____ de 20____

Fdo. (nombre del trabajador)

Fdo. (nombre del mediador)

ANEXO III:

INFORME ADICIONAL

D./Dña. _____, con DNI _____, como mediador designado por la Fundación Marcelino Champagnat, para asuntos relacionados con el acoso laboral, amplía mediante el presente informe los datos recopilados sobre la denuncia sobre posible acoso laboral realizada en fecha ____ de _____ de 20__ por (código alfanumérico

Entrevistas a otros trabajadores:

Entrevistas a superiores jerárquicos:

Entrevistas a presunto/s acosador/es:

que identifique, para el mediador, al denunciante):

Otra información de interés:

En _____, a _____ de _____ de 20 _____

Fdo. (nombre del mediador)

ANEXO IV:

RESOLUCIÓN DE LA COMISIÓN ANTIACOSO

Reunida la Comisión Anti-acoso de la Fundación Marcelino Champagnat, y analizada la información aportada por el mediador del Protocolo de Acoso Laboral, sobre la denuncia realizada por (código alfanumérico del denunciante), acuerda la siguiente resolución:

(Según exista o no acoso laboral, rellenar este apartado siguiendo las pautas del punto 7 del Protocolo)

En _____, a _____ de _____ de 20____

Fdo. (nombre del mediador)

Fdo. (componente comisión 1)

Fdo. (componente comisión 2)

Fdo. (componente comisión 3)

Fdo. (componente comisión 4)
