# Acoso en el entorno laboral:

# Protocolo de actuación

| | |
|---|---|
| Fecha de realización | Enero 2019 |
| Revisión nº | |
| Fecha de revisión | |

# INDICE

- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS_____3
- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS_____3
- NORMATIVA DE REFERENCIA_____4

- CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES_____5
- ART.1: OBJETO_____5
- ART.: ÁMBITO_____5
- ART.3: DEFICIÓN DE ACOSO LABORAL._____5
- ART.4: DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL_____6
- ART. 5: CLASIFICACIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL_____7
- ART.6: EXCLUSIONES_____8
- ART. 7: IMPLANTACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA_.9
- ART. 8: PARTICIPACIÓN SINDICAL_____10
- ART.9: FORMACIÓN._____10
- ART. 10: INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO.10

- CAPITULO II: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN_____12
- ART.11: EQUIPO DE REFERENCIA_____12
- ART.12: PROCEDIMIENTO DE LA DENUNCIA ORGANIZACIONAL._____13
- ART.13: DERECHO DE INTIMIDAD DEBER DEL SIGILO.__14

- CAPÍTULO III: VIA DE RESOLUÓN DE CONFLICO_____15
- ART.14: OBJETO Y FINALIDAD_____15
- ART. 15: DIVERSAS VIAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICO_____15
- CAPÍTULO IV: PROTECIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES._____19
- DISPOSICIONES FINALES_____19
- ANEXOS_____20
- ANEXO 1: *Formulario de denuncia*
- ANEXO 2: *Pautas para la denuncia*.
- ANEXO 3: *Pautas en caso de ser denunciado por acoso*.
- ANEXO 4: *Información a trabajadores/es*
- ANEXO 5: *Compromiso de los/las trabajadores/as*

# EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

## · DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

SOLIDARIDAD Y TRABAJO, VIRGEN DEL CAMINO S.L.(SOLTRA) tiene por objeto la promoción, educación, y rehabilitación de personas con capacidades diferentes, a fin de lograr su integración laboral y social, promoviendo y gestionando programas de formación profesional, Centros Especiales de Empleo, Centros Ocupacionales o cualquier otro tipo de forma idónea de promoción laboral de personas con discapacidad que pudiera crearse en un futuro, Residencias, Instituciones, Fundaciones y, en general, todo lo preciso para el más adecuado y eficaz cumplimiento de sus objetivos y fines.

En su empeño por salvaguardar la dignidad de quienes integran la Institución, existe un compromiso para a crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal.

Para ello pone de manifiesto que no se tolerarán situaciones de acoso, tanto sexual como por razón de sexo o acoso moral, en el seno de la Institución y se compromete a consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo.

Es responsabilidad de cada miembro de la Institución asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos del resto de miembros que la integran.

SOLTRA, dentro del ámbito del Plan de Igualdad y de la Prevención de Riesgos Laborales, desarrolla el presente Protocolo que incluye medidas preventivas y el procedimiento a seguir en caso de que cualquier persona quiera denunciar un posible caso de acoso.

El protocolo instrumentaliza las actuaciones necesarias para la investigación y análisis facilitando al personal un procedimiento objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de casos. La existencia de un Protocolo de actuación para tratar las denuncias de acoso no es el único componente de

la lucha contra este problema. Se incluyen también las siguientes medidas preventivas:

 **Información y sensibilización:** campañas divulgativas sobre cómo advertir una situación de acoso, informativas de los derechos y recursos con los que se cuenta y de difusión del Protocolo de Acoso.

 **Formación:** se incluirán en el Plan de Formación anual acciones que ayuden a prevenir el acoso en el entorno laboral.

SOLTRA asegura un tratamiento absolutamente confidencial de los casos que se pudieran producir, así como la protección de cualquiera de las partes implicadas.

## · NORMATIVA DE REFERENCIA

- Constitución Española.
- Según el Art. 4.2 e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de Oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de Noviembre de 1991.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Art. 8.13. 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 Socia1l,
- Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- Capitulo VII del “XIV Convenio Colectivo General de Centros y servicios de atención a personas con Discapacidad” (BOE 9 octubre 2012)

# CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

## · ARTÍCULO 1: OBJETO

1.- Establecer una serie de **medidas** a seguir para definir, prevenir, denunciar y erradicar, todas aquellas conductas que supongan **acoso laboral** en el ámbito de SOLTRA.

2.- El acoso laboral, independiente de la modalidad, será considerado como un **riesgo psicosocial** y se adoptarán las medidas necesarias para que tales conductas cesen, protegiendo a la víctima y facilitando su reincorporación al puesto de trabajo

## · ARTÍCULO 2: ÁMBITO

1.- El Protocolo será aplicable a **todos los trabajadores/as** de la empresa con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma.

2.- Al personal que pertenezca a empresas contratadas por SOLTRA, siempre que realice su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, también le será de aplicación el presente Protocolo, en todos aquellos puntos referentes a la investigación. La adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las empresas afectadas y la empresa principal de conformidad con lo establecido en el *Artículo 24 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales*, y la normativa que lo desarrolla.

## · ARTÍCULO 3: DEFICIÓN DE ACOSO LABORAL

1.- El acoso laboral, se puede definir como un ***proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo con la finalidad de***

***perjudicar o deteriorar su estatus profesional, personal o expulsarle de la organización***.

2.- El acoso laboral puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero se ha de realizar en el lugar de trabajo o si se realiza en otro lugar, sea como consecuencia de la relación laboral.

3.- En la definición de acoso laboral podemos observar *dos formas distintas* de manifestarse o realizarse, que influyen a la hora de realizar su detección, evaluación, afrontamiento, tratamiento y erradicación:

> 3.1.- *Conductas de Acoso*: que comprenden todos aquellos actos y conductas, que puedan considerase como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes, intimidatorios, ofensivos, violentos, o intrusiones en la vida privada.
> 3.2.- *Proceso de Acoso*: agresiones repetidas o persistentes, perpetradas por una o más personas, de forma verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo; que tiene como consecuencias la vejación, humillación, menosprecio, degradación, coacción o discriminación de una persona.

## · ARTÍCULO 4: DEFICIÓN DE ACOSO SEXUAL

1.- Se considerará **acoso sexual** ***todo comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado y que se dirige contra una persona por razón de su sexo y con la finalidad de atentar contra su dignidad, intimidarla, degradarla, humillarla u ofenderla.***

2.- La imposición no deseada de requerimientos sexuales; se considera un *acto de coacción* que vulnera la voluntad de la víctima, negando el respeto a la integridad física y psíquica y convirtiendo la condición y orientación sexual en objeto de hostilidad; lo que supone un grave obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el trabajo.

## · ARTÍCULO 5: CLASIFICACIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

Los comportamientos de acoso que a continuación se exponen constituyen conductas psicológicamente agresivas y, por lo tanto, **factores de riesgo** ya que pueden causar, permitir, facilitar o desencadenar el síndrome. Podemos clasificar las conductas y procesos de acoso laboral de la siguiente manera:

### 5.1.- Ataques a las víctimas con medidas organizacionales:

- El superior restringe a las personas las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a realizar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar a una persona tareas muy por encima de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.
- Asignar tareas con datos erróneos.
- Asignar tareas con información insuficiente para realizar con éxito el trabajo.

### 5.2.- Ataques a las relaciones sociales de la víctima:

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona negándole la posibilidad de comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

### 5.3.- Ataques a la vida privada de la víctima:

- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.

 Acoso telefónico (llamadas telefónicas no deseadas, hostiles, obscenas u ofensivas) o uso de otras tecnologías (ej. Correo electrónico) llevado a cabo por el hostigador.
 Hacer parecer estúpida a una persona.
 Mofarse de las discapacidades de una persona.
 Imitar los gestos, voces, … de una persona.
 Mofarse de la vida privada de una persona.
 Establecimiento de rumores: Hablar mal de la persona a su espalda, hacer creer que una persona tiene problemas psicológicos…
 Ataques a las actitudes y creencias políticas.
 Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
 Mofas a la nacionalidad de la víctima, orientación sexual...

### 5.4.- Agresiones físicas:

 Ofertas reincidentes sexuales, violencia sexual.
 Amenazas de violencia física.
 Maltrato físico o uso violencia.

### 5.5.- Agresiones verbales:

 Gritos.
 Insultos.
 Faltas de respeto.
 Criticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
 Amenazas verbales.
 No comunicación (no dirigiendo la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia).
 Utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros, ...).

## · ARTÍCULO 6: EXCLUSIONES

1.- No tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto,

acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.
2.- En estos supuestos los órganos competentes, deberán asumir el esclarecimiento y resolución de estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

## · ARTÍCULO 7: IMPLANTACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA

1.- Con el fin de asegurar que todos los trabajadores de SOLTRA y los de las empresas que pudieran compartir centro de trabajo con ella, disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, provenga de quien provenga.

2.- Los responsables de la empresa fomentarán y formularán una declaración en la que se comprometan explícitamente a excluir cualquier tipo de hostigamiento de entre las posibles conductas, de ellos con los trabajadores/as a su cargo, o de los trabajadores/as entre sí.

3.- SOLTRA aplicará de forma activa políticas que fomenten el buen clima laboral, la cultura preventiva y contribuyan a prevenir aquellas situaciones que lo deterioren. Así mismo, se incentivará y potenciará la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los diversos estamentos y unidades de esta organización y entre los diversos trabajadores/as de la misma.

4.- La empresa reconoce como una acción de prevención primordial, la implantación, en los diversos departamentos y entre los mandos de la organización, de conductas éticas que no manipulen a los trabajadores/as y que sean humanizadoras. Facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, ya que redundarán en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas.

## · ARTÍCULO 8: PARTICIPACIÓN SINDICAL

SOLTRA reconoce el derecho de los sindicatos:

1. A la representación de cualquier trabajador/a que así lo solicite en relación con cualquier tipo de acoso.
2. A estar informados de todas las denuncias en materia de acoso presentadas y de la resolución de las mismas.
3. A ser consultados, con la debida antelación, en referencia a la existencia de cualquier caso de acoso y a la participación efectiva en la adopción de decisiones relativas a todo el proceso hasta su resolución.

## · ARTÍCULO 9: FORMACIÓN

1.- SOLTRA incluirá en sus **Planes de Formación** aquellas acciones necesarias para prevenir este tipo de riesgos laborales-psicosociales, incentivando y facilitando la realización de las mismas a trabajadores/as, mandos intermedios y directivos. Se impartirá dicha formación en las materias de "Liderazgo", Dirección de grupos", "Asertividad y Habilidades Sociales", "Riesgos Psicosociales", "Acoso laboral" "Técnicas de afrontamiento del acoso laboral" Etc…

2.- Se realizarán **seminarios y cursos** dirigidos específicamente a directivos y mandos intermedios con el objetivo principal de ayudarles a identificar aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso y a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia.

## · ARTÍCULO 10: INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

1.- Con el fin de garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos causantes de acoso, se procederá a la **divulgación del contenido del presente Protocolo** en todos los niveles de la organización, facilitando a todos los trabajadores/as el acceso al mismo y se elaborará y distribuirá un manual que facilitará el conocimiento de los cauces de actuación cuando se den conductas de acoso.

2.- En el proceso de **formación e información** del personal de nuevo ingreso (temporal o fijo) en materia de prevención de riesgos laborales, se incluirá un módulo para dar a conocer el presente Protocolo a los nuevos trabajadores/as.

3.- Se informará de manera **clara y específica**, a todos los trabajadores/as, de las actividades que deben desarrollar, de los objetivos que se pretenden alcanzar con respecto al acoso y de los medios de que disponen para ello; realizando con dicha finalidad las comprobaciones y los seguimientos que se estimen necesarios desde el área de Recursos Humanos.

4.- Cuando sea posible por disponer de ella, se incorporará y mantendrá un apartado en la intranet de la empresa, con la finalidad de difundir la información sobre la Prevención de Riesgos Laborales y en especial del acoso laboral. A través de este medio de comunicación interna el Servicio de Prevención mantendrá fuentes de formación e información más completas para el uso de los trabajadores/as que deseen ampliarla.

5.- SOLTRA realizará la **Evaluación de Riesgos Psicosociales**, pilar básico para la planificación preventiva, evaluando los factores de esta índole que se produzcan en el trabajo y que puedan suponer un riesgo en la salud de los trabajadores/as, en especial de las conductas que supongan acoso laboral. Se impulsarán todas aquellas medidas que sean eficaces para la consecución del objetivo principal de este protocolo, haciéndose públicos los resultados de las actuaciones.

6.- La **comunicación interna** será la herramienta principal para conseguir un aprendizaje, basado en el contacto diario, que facilite la creación y la transferencia del conocimiento, evitando la retención de la información.

7.- Se mantendrá, actualizará y divulgará **periódicamente** este protocolo.

# CAPITULO II: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

## · ARTÍCULO 11: EQUIPO DE REFERENCIA

1.- En el Comité de Seguridad y Salud (CSS) se formará un **Equipo de Referencia-Comisión Instructora**, de carácter permanente e interno. Su finalidad será la investigación, instrucción y seguimiento de los casos de acoso laboral, se les facilitará el acceso a toda la información y documentación necesaria para la resolución de los mismos.

El **Equipo de Referencia-Comisión Instructora** estará formado al menos por:

- Técnico en Prevención perteneciente a los servicios de prevención con la especialidad de "Ergonomía y Psicosociología Aplicada".
- Delegados de Prevención.
- Técnicos de Recursos Humanos.
- Asesor laboral.
- Técnico de la Unidad de Apoyo siempre que esté implicada una persona de la citada unidad.

2.- Los miembros de este equipo serán comunicados por el Comité de Seguridad y Salud a toda la plantilla de la empresa.

3.- Este equipo recibirá formación especializada sobre el tratamiento y la intervención organizativa en materia de acoso laboral y riesgos psicosociales.

4.- Cualquier miembro de este Equipo involucrado en un proceso de acoso laboral o afectado por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

5.- Las Competencias del **Equipo de Referencia-Comisión Instructora** serán:

- Recibir, a través del Comité de Seguridad y Salud, todas las quejas, reclamaciones o consultas en tema de acoso laboral por parte de los trabajadores/as o de terceras personas denunciantes.
- Llevar a cabo la investigación de los supuestos de acoso psicológico y sexual que hayan sido denunciados.
- Presentar un informe o dictamen sobre el caso instruido y realizar las recomendaciones pertinentes, elevando sus conclusiones al Comité de Seguridad y Salud, en un plazo máximo de 30 días desde el inicio del proceso.
- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá lo antes posible para tratar estos informes o dictámenes y dar traslado de los mismos a las partes afectadas.

## · ARTÍCULO 12: PROCEDIMIENTO DE LA DENUNCIA ORGANIZACIONAL

1.- La denuncia de acoso se realizará **por escrito**, ya sea por el demandante afectado o por tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso laboral (también se tendrán en cuenta las denuncias anónimas), el escrito irá dirigido al Comité de Seguridad y Salud, que lo trasladará al Equipo de Referencia, éste iniciará los trabajos necesarios para su esclarecimiento. La denuncia se podrá hacer llegar por varios canales:
- Entregárselo a un responsable de sección
- Dejar una copia en el buzón de sugerencias
- Entregárselo a las Unidades de Apoyo
- Enviar un email a: acoso@soltra.org

2.- Los trabajadores/as con responsabilidad jerárquica (ya bien sean mandos intermedios o directivos) tendrán la obligación de **informar** de los posibles casos de acoso que puedan acaecer en su Departamento o Unidad o que puedan afectar a sus equipos.

### ¿Quién puede realizar la denuncia organizacional?

Podrá interponer denuncia por acoso laboral:

- El trabajador afectado y si ya no fuera trabajador de la empresa, dispondrá de un plazo de 3 meses desde que haya finalizado la relación laboral y que la causa de dicha finalización esté asociada a la situación de acoso laboral.
- Cualquier trabajador que tenga conocimiento de conductas de acoso laboral a trabajadores/as.

## ARTÍCULO 13: DERECHO DE INTIMIDAD DEBER DEL SIGILO

Todas las personas que intervengan en un proceso de acoso laboral, tendrán la obligación de guardar secreto (deber de sigilo) sobre los datos e informaciones a los que hayan tenido acceso durante la tramitación del mismo.

En todo momento se garantizará el derecho a la intimidad.

Los casos investigados deberán registrarse documentalmente hasta la resolución del conflicto, teniendo en cuenta que los datos recabados estarán sometidos a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

# CAPÍTULO III: VIA DE RESOLUÓN DE CONFLICO

## · ARTÍCULO 14: OBJETO Y FINALIDAD

El Objeto fundamental de esta fase es la **resolución del conflicto** mediante la investigación de los hechos y la adopción de las medidas correctoras correspondientes a aplicar en cada situación.

## · ARTÍCULO 15: DIVERSAS VIAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICO

### Artículo 15.- Diversas Vías de resolución del conflicto

La resolución del conflicto se puede canalizar a través de las siguientes vías:

1. Vía de resolución interna a través de un **acuerdo entre las partes**.
2. Vía de resolución interna a través del **Comité de Seguridad y** Salud (CSS).
3. Vía de resolución externa por **resolución de la Inspección de Trabajo**.
4. Vía de resolución externa por **resolución judicial**.

### Artículo 15.1.- Vía de resolución interna. Acuerdo entre las partes.

Esta vía pretende resolver el conflicto de forma ágil y dialogada a través de un acuerdo voluntario entre las partes siempre que este acuerdo ofrezca una garantía de cumplimiento viable, para ello se nombrará un mediador con capacidad de decisión que transmitirá cualquier incumplimiento del acuerdo al máximo responsable de la empresa u organismo.

### Artículo 15.2.- Vía de resolución interna. Intervención del CSS.

Esta vía pretende resolver el conflicto de forma ágil y dialogada con la intervención del CSS, que proporcionará las pautas de actuación y formulará las propuestas pertinentes que pongan fin al conflicto y evite que se reproduzca en el futuro.

## Procedimiento

El procedimiento de resolución del conflicto buscará la **agilidad** y **rapidez** de la solución del mismo, se protegerá la intimidad y respetará la dignidad de todas las personas que intervengan en la instrucción del mismo, cualquiera que fuere la condición en la que intervinieran en él. Asimismo, se garantizará la protección suficiente de la víctima en lo referente a su seguridad laboral y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

En el transcurso de la investigación tanto el reclamante como el reclamado pueden ser apoyados y acompañados por una persona de su elección, incluyendo entre las posibilidades, un compañero de trabajo, o un representante de los trabajadores/as.

El CSS realizará y recabará las actuaciones que crea pertinentes para la resolución del conflicto en un plazo máximo de 20 días, elevando a los miembros afectados las conclusiones de la investigación y la propuesta de resolución que crea conveniente:

- Derivación a cursos de formación.
- Cambios de puestos de trabajo.
- Cualquier otra medida que considere oportuna.
- Apertura del procedimiento externo.

Las conclusiones y actuaciones se reflejarán en un **informe** o **dictamen** escrito que se comunicará por a través del CSS a las partes afectadas. En este informe se propondrá un **acuerdo** o **intento de conciliación** entre el reclamante y reclamado que solucionaría el problema.

El procedimiento será **urgente** y **confidencial**, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de los afectados y la documentación requerida para la resolución del conflicto será custodiada por el CSS.

Las personas implicadas tendrán 10 días de plazo para examinar la información y realizar alegaciones.

## Artículo 15.3.- Vía de resolución externa. Resolución de la Inspección de Trabajo.

### Iniciación

La persona afectada podrá acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para formular una denuncia por los hechos acaecidos e incumplimiento del empresario/a, en materia preventiva, que expone al trabajador/a a riesgos para su salud.

Esta vía de resolución puede ser iniciada en cualquier momento por el trabajador/a afectado, aunque la decisión de formular la denuncia deberá ser la última actuación a adoptar, debiendo haber agotado todos los canales de comunicación con la empresa y, por lo tanto, las vías de actuación interna. Se aconseja recurrir a esta vía especialmente en los siguientes casos:

**A)** Cuando las partes hayan rechazado cualquiera de las dos fases anteriores o rechace las medidas propuestas por el CSS.
**B)** Cuando las fases anteriores no se hayan podido llevar a cabo por causa de fuerza mayor.
**C)** Cuando las medidas de resolución propuestas en las fases anteriores no hayan resuelto el conflicto o hayan sido incumplidas por cualquiera de las partes.
**D)** Cuando el estado físico o psíquico del presunto acosado así lo aconsejen o los hechos denunciados sean de una gravedad que no aconsejen las vías anteriores.

## Artículo 15.4.- Vía de resolución externa. Resolución judicial.

### Iniciación

Se iniciará por denuncia, ante la vía judicial correspondiente, del presunto acosado y paralizará todas las vías anteriores, hasta que la autoridad judicial correspondiente dicte resolución definitiva.

### Procedimiento

El presunto acosado podrá poner fin a las vías de resolución internas, en cualquier momento, acudiendo a la vía judicial.

A partir de ese momento se estará a lo que regule la normativa judicial, en cada caso, en lo referente a la legitimación para interponer la denuncia, requisitos, procedimiento, plazos, pruebas, recursos, etc…

## CAPÍTULO IV: PROTECIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

SOLTRA adoptará las medidas correctoras que sean pertinentes a los efectos de garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores/as.

Los trabajadores/as que hayan sido víctimas de acoso laboral tendrán el apoyo organizativo para su total restablecimiento y se les proporcionará la ayuda necesaria para su plena incorporación a su puesto de trabajo o si así fuese aconsejado por los especialistas, a otro diferente.

También tendrán derecho a recibir la ayuda psicosocial necesaria por parte de la Organización hasta conseguir su restablecimiento.

## DISPOSICIONES FINALES

**Única.**

El Presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación.

# Anexos

| Realizado por. | Revisado por: | Aprobado por: |
|---|---|---|
| Firma: | Firma: | Firma: |

# Anexo 1: Formulario de denuncia

## Datos de la persona denunciante

**NOMBRE Y APELLIDOS:**_____

**D.N.I.:** _____

**DEPARTAMENTO**_____

## Datos de la persona denunciada

**NOMBRE Y APELLIDOS:**_____

**DEPARTAMENTO**_____

## Tipo de acoso

**ACOSO SEXUAL**

**ACOSO LABORAL**

## Descripción de los hechos denunciados

_____

_____

_____

_____

**¿SE PRESENTAN PRUEBAS?** **SÍ** **NO**

**PRUEBA DOCUMENTAL CONSISTENTE EN:**_____

_____

**PRUEBA TESTIFICAL CONSISTENTE EN:**_____

_____

***Fecha y firma de la persona denunciante***

## Anexo 2: Pautas para la denuncia.

1.Entrega de formulario de denuncia por las siguientes vías:

- Dáselo a un responsable de sección
- Dejar una copia en el buzón de sugerencias
- Entregárselo a las Unidades de Apoyo
- Enviar un email a: acoso@soltra.org

2. Aportar en la denuncia la documentación y los testimonios que se consideran oportunos para apoyar su denuncia.
3. La Comisión Instructora se reunirá para estudiar el caso. Si considera oportuno su investigación se pondrán en contacto con la persona denunciante y la persona denunciada, reuniéndose por separado las veces que se considere necesario. De estas reuniones se entregará la declaración realizada.
4. En caso de no considerarse la situación denunciada como acoso en el entorno laboral, la persona denunciante puede recurrir a los órganos legales que estime.
5. Si se considera que puede existir una situación de acoso, pasando a fase formal, se le hará entrega de un primer informe de conclusiones.
6. En la fase formal puede ser necesario volver a reunir a las partes implicadas por separado, así como a testigos aportados por la persona denunciante.
7. Durante el proceso se puede llegar a considerar la aplicación de medidas cautelares para separar a la víctima y al presunto acosador o acosadora.
8. Tras el estudio de la denuncia se volverá a emitir informe de conclusiones, del que recibirá copia.
9. En todo momento se garantizará la confidencialidad de la denuncia.

## *Anexo 3: Pautas en caso de ser denunciado por acoso.*

1. En caso de recibir el Comité de Seguridad y Salud una denuncia por acoso contra su persona, se formará un **Equipo de Referencia Comisión Instructora** y éste se pondrá en contacto con la persona denunciada.
2. La Comisión Instructora, si estima oportuno el estudio del caso, se reunirá con las partes por separado, cuantas veces sea necesario, levantando acta de las declaraciones (que se entregarán a las personas implicadas).
3. Si se considera que puede existir una situación de acoso, pasando a fase formal, se le hará entrega de un primer informe de conclusiones, así como la copia de la denuncia. La copia de la denuncia no podrá contener los datos de testigos ni ningún otro dato de carácter personal.
4. Tras el estudio de la denuncia se volverá a emitir informe de conclusiones, del que recibirá copia.
5. En todo momento se ha de garantizar la confidencialidad del proceso.

## Anexo 4: Información a trabajadores/es

SOLTRA
Soluciones Integrales

# NO AL ACOSO

**EN SOLTRA NO TOLERAMOS** Si sufres alguna de estas agresiones o conoces alguna situación de un compañero, te vamos a ayudar.

- Tocamientos
- Agresiones verbales
- Comentarios hirientes, machistas y/o xenófobos
- Agresiones físicas y/o sexuales

Este tipo de conductas serán sancionadas.

**DENÚNCIALO**
- Avisa a tu encargado o técnico UAAP
- Escríbenos a acoso@soltra.org

## Anexo 5: Compromiso de los/las trabajadores/as

SOLTRA

# NO AL ACOSO

EN SOLTRA NO TOLERAMOS Si sufres alguna de estas agresiones o conoces alguna situación de un compañero, te vamos a ayudar.

- Tocamientos
- Agresiones verbales
- Comentarios hirientes, machistas y/o xenófobos
- Agresiones físicas y/o sexuales

Este tipo de conductas serán sancionadas.

Yo._____ con DNI _____
me comprometo a NO REALIZAR las conductas arriba mencionadas y que denunciaré cualquier situación o conductas de este tipo.

Fecha: Firma: