

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS – SOLUCIONES ESTRUCTURALES 2012 S.L.

La salvaguardia de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación, aparecen garantizados en la Constitución Española, la normativa de la Unión Europea y en el Estatuto de los Trabajadores. En virtud de estos derechos, SOLUCIONES ESTRUCTURALES 2012 S.L. asume que el acoso supone un atentado a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo. Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza.

SOLUCIONES ESTRUCTURALES 2012 S.L. se compromete a proteger a sus empleados ante el acoso, y a regular dicha problemática, por medio del presente Protocolo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece que todas las organizaciones, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los empleados.

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando existan conductas que puedan suponer un riesgo psicosocial, para los trabajadores y trabajadoras, desde un conflicto interpersonal hasta un proceso de acoso moral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito de la organización.

Igualmente, mediante este Protocolo se pretende establecer un mecanismo que nos permita prevenir o minimizar los riesgos derivados de este tipo de situaciones.

PROTOCOLO EN CASO DE ACOSO LABORAL	1. Definiciones.
	2. Difusión del plan.
	3. Procedimiento.
	4. Control y seguimiento.
	5. Garantías del procedimiento.
	6. Sanciones.
	7. Anexo

1. DEFINICIONES

Conflicto: Situación que implica un problema y puede suscitar posteriores enfrentamientos, generalmente entre dos o más partes, cuyos intereses, valores y pensamientos observan posiciones contrapuestas.

Acoso moral: El acoso moral se define como la situación en la que un empleado o grupo de empleados, ejercen una violencia psicológica abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, sobre otro empleado o empleados, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/s, y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Acoso sexual: El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo debe saber que dicha conducta es socialmente reprochable y sabe, por manifestaciones del sujeto pasivo, que dicha conducta es indeseada por la víctima. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la empresa, así como cuando se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considera también acto de discriminación por razón de sexo.

2. DIFUSIÓN DEL PLAN

Con el fin de sensibilizar y concienciar a todo el personal de SOLUCIONES ESTRUCTURALES 2012 S.L., en relación con este tipo de conductas inaceptables, el presente protocolo se dará a conocer a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, que es el órgano específico de consulta y participación de los trabajadores, y estará disponible en el tablón de anuncios para que pueda ser consultado en todo momento.

Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. La Gerencia y los responsables de los distintos departamentos, deberán tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de conflicto o acoso.

En línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia podrá ser incluida en los programas de formación existentes en la empresa. Con este tipo de formación se pretende dotar al personal de esta empresa, de los instrumentos adecuados para afrontar de manera adecuada los conflictos que surjan con relación al acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.

Si se produjese una situación de acoso laboral entre los empleados de SOLUCIONES ESTRUCTURALES 2012 S.L. y los de una empresa externa que comparten el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este protocolo. Si bien, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3. PROCEDIMIENTO

El procedimiento fijado en el presente protocolo se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas implicadas.

En el caso de que algún miembro de la empresa sienta que está siendo víctima de conductas indeseadas, o que lo sospeche sobre una compañera o compañero, se establece el siguiente procedimiento de actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

FASE INICIAL: ANÁLISIS

Esta fase se iniciará mediante comunicación por escrito del propio trabajador o persona que tenga conocimiento fundado del problema, por encontrarse en su entorno laboral Anexo 1. Pudiendo iniciarse de oficio por los propios responsables de departamento, cuando consideren que es necesario para la protección de la salud de sus trabajadores.

En el escrito se recogerán los hechos o comportamientos observados. El escrito se dirigirá a la Responsable de Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo.

FASE 1: INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS

Recibido el comunicado, la Responsable de Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo (o persona en quien delegue), recopilará la información que se requiera para poder efectuar una primera valoración del caso. En el proceso de recopilación de información que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados (denunciante y denunciado) y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés (responsables y/o compañeros), si los hubiere. En dichas entrevistas, tanto el denunciante como el denunciado, podrán ser acompañados si así lo solicitan expresamente, por el Delegado de Prevención.

Los Departamentos y Áreas deberán colaborar en la investigación, con el fin de que se cuente con todos los elementos de juicio necesarios. Durante la tramitación del procedimiento, a la vista de lo actuado y la gravedad de los hechos, se podrán proponer al responsable del área de la actividad a que pertenezca, medidas organizativas mientras dura el procedimiento, con el fin de evitar el contacto entre los afectados.

Al finalizar la indagación previa se emitirá un Informe de Valoración Inicial, que se elevará a la dirección de la empresa, y en el que se constatará o no la existencia de la situación de acoso, y se incluirán las recomendaciones propuestas para atender a la resolución del conflicto.

FASE 2: COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

De haber indicios claros de un posible caso de acoso, o en el caso de que el estado psico-físico de una de las partes aconseje ir directamente a esta fase, se constituye la Comisión de Investigación.

Esta Comisión retomará el caso objeto de solicitud y valorará la situación en base a la información que ya posee, pudiendo ampliarla si lo considerase necesario.

La Comisión de Investigación estará formada por:

- a) Responsable de Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo, o empleado en quien delegue.
- c) Delegado de prevención, salvo que el trabajador afectado renuncie expresamente.

En el plazo máximo de diez días hábiles desde el inicio de las investigaciones, la Comisión de Investigación elaborará un informe con las medidas propuestas para la solución del problema. Dicho informe se debe dar a conocer a la persona denunciante y denunciada.

Se podrá solicitar la apertura de un expediente sancionador por la comisión de una falta muy grave, grave, o leve, en función de los hechos probados, según el correspondiente convenio. Asimismo, se determinará a quién o a quiénes corresponde la implantación de dichas medidas y se establecerán los plazos para ello.

4. CONTROL Y SEGUIMIENTO

Corresponderá a la Responsable de Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo, el control de la efectividad de las medidas implantadas, tanto en los conflictos interpersonales como en los posibles casos de acoso.

De los incidentes de acoso y/o conflicto que se produzcan en SOLUCIONES ESTRUCTURALES 2012 S.L., se dará información en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, salvaguardando la identidad de las personas afectadas. En dicha reunión del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizará el seguimiento del impacto del protocolo y su efecto, y se podrán proponer sugerencias y medidas tendentes a su disminución, si se considera necesario.

5. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

A toda aquella persona que haya participado en cualquiera de las fases previstas en este procedimiento se les exigirá el deber de sigilo, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. La Gerencia de SOLUCIONES ESTRUCTURALES S.L. iniciará de oficio el procedimiento correspondiente en caso de incumplimiento.

En todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad de las personas que han tomado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento. El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos personal.

SOLUCIONES ESTRUCTURALES 2012 S.L. adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de sus empleados, y brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento. No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas, dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

6. SANCIONES

Se actuará en el orden disciplinario, si hay causa justificativa suficiente y siempre conforme a la normativa vigente y, en particular, al correspondiente convenio.

7. ANEXO

ANEXO 1. MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACOSO

D. /D^a: Puesto de trabajo:
..... Teléfono de contacto:.....
Departamento: Mediante el
presente escrito comunica a los efectos que resulten pertinentes, los siguientes: HECHOS (reflejar
detalladamente los hechos e incluir personas implicadas, fechas, situaciones, existencia de
testigos, así como cualquier otra información que se considere de utilidad para la investigación
del posible problema):

¿Ha sido interpuesta denuncia ante la Policía o ante el Juzgado? Sí NO ¿Tiene intención de
denunciar? Sí NO Firma y fecha (Trabajador/a afectado) (Original y copia)