
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	Revisión 00
	PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO	Página 1 de 9

Pos.	Índice	Pagina
	Preámbulo	2
	Leyes y normativas	2
	Objeto	3
	Tipos de acoso en la empresa	4 y 5
	Comisión instructora	5
	Procedimiento de actuación	6
	Normas de funcionamiento de la Comisión	6 a 8
	Medidas cautelares	8
	Anexo I	9

Revisiones del documento

Revisión	Fecha	Parte modificada o creada
00	03/05/2023	Creación del documento

EDITADO POR: Agustin Martin Vecino	REVISADO POR: Eva Martin Fernandez	APROBADO POR: Agustin Martin Martin	FECHA: 03/05/2023
--	--	---	-----------------------------

 MARTIN VECINO	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	Revisión 00
	PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO	Página 2 de 9

Preámbulo

La Dirección de Martín Vecino, S.L. en su interés por la salvaguardia de la dignidad de las personas que integran nuestra empresa, se compromete a crear y mantener una convivencia respetuosa, con la dignidad de sus trabajadores


Por ello manifestamos que no se tolerarán situaciones que puedan llegar a ser irrespetuosas o atacar la integridad moral de sus trabajadores.

Martín Vecino, ha publicado un documento sobre el acoso sexual que ha sido comunicado a todos los trabajadores de la empresa.

La dirección de Martín Vecino crea el presente protocolo, en el que se incluyen una serie de medidas tendentes a prevenir este tipo de actuaciones, creando así un procedimiento que permita dar solución con las garantías adecuadas, basadas en las Leyes y Normativa legal vigente.

Leyes y normativa

- Artículo 42, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 20/2015.
- Artículo 19 de la 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 (refundición).
- Artículo 23 de la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Artículo 14, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995.
- Artículo 8.13, de la Ley 5-2000 de infracciones y sanciones en el orden social.
- El artículo 173, del Código Penal.

	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	Revisión 00
	PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO	Página 3 de 9

Objeto


El presente protocolo, define las pautas que permitirán identificar una situación de acoso, para poder así solventar las situaciones discriminatorias o vejatorias, garantizando en todo momento los derechos de los implicados.

El presente protocolo se basa en tres principios fundamentales:

- Derecho de toda persona a recibir un trato cortés respetuoso y digno
- Derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo.
- Derecho a la salud en el trabajo, que se garantiza trabajando para la prevención y protección frente a situaciones que puedan ocasionar menoscabo, daño físico o el deterioro de la salud psíquica.

Es por ello que se crean estas pautas, para que las actuaciones en la investigación y análisis garanticen la prevención y la resolución de estos casos, con la creación de un protocolo de actuación para tratar las denuncias de acoso incluyéndose en el, las siguientes medidas:

- Se dará información para sensibilizar a los hombres/mujeres que trabajan en Martín Vecino, sobre cómo advertir de una situación de acoso, y los derechos y recursos con los que se cuenta.
- La difusión de este protocolo sobre el acoso.
- La formación sobre el acoso se incluirá en el plan de formación anual, con el fin de concienciar, para que así se ayude a prevenir el acoso en el entorno del trabajo.

	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	Revisión 00
	PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO	Página 4 de 9

Tipos de acoso en la empresa

Acoso discriminatorio, se puede definir como tal, toda conducta que se de en el trabajo o que esté conectada con el trabajo, puede estar vinculada a cualquier circunstancia personal como el origen étnico, el acoso por orientación sexual, siempre que la intención de estas conductas pretenda vulnerar la dignidad o crear un entorno, hostil, humillante o degradante.


Acoso moral o mobbing, se entiende que este tipo de acoso moral, es un comportamiento repetido y persistente realizado por una o varias personas en el lugar de trabajo o que tenga conexión con el trabajo que tiene como fin, la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima.

Pueden considerarse comportamientos que evidencian la existencia de esta conducta de acoso moral, bien por separado, o en unión de varios de ellos, los siguientes:

- Acoso por aislamiento, el rechazo o la falta de comunicación.
- La violencia verbal.
- La degradación en las condiciones del puesto de trabajo.
- Cualquier tipo de acción reiterada que vaya contra la dignidad de la persona.
- La violencia psicológica.
- Las agresiones verbales y las burlas.

Este tipo de acciones pueden producirse:

- Por parte de un superior/superiora hacia un subordinado/subordinada, que sería el conocido como acoso descendente
- Por parte de un subordinado/subordinada a un superior/ superiora conocido como acoso ascendente.
- También entre compañeros y compañeras,

	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	Revisión 00
	PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO	Página 5 de 9

- Por parte de terceros acoso horizontal, Dichos comportamientos deben ser indeseados y ofensivos para la persona objeto del mismo.

Este tipo de acciones puede ser ejercido por una persona o por varias personas y dirigida siempre contra una única persona o un grupo de personas.

Comisión instructora

Esta comisión se constituirá para llevar a cabo el estudio de las denuncias de acuerdo con las pautas establecidas en este protocolo.

La comisión instructora estará formada de la siguiente forma:


- El/la responsable del departamento de Recursos Humanos.
- El/la un departamento distinto done se efectúa la denuncia.
- El delegado o delegada de prevención del comité de seguridad y salud.

La participación de las personas que tenga responsabilidad en esta Comisión Instructora será voluntaria.

En el supuesto de que, en el acoso alguno/nos los componentes de esta Comisión estuvieran implicados la denuncia, se enviará a algún ente independiente que arbitrará el procedimiento que se ha de seguir.

Los miembros integrantes de la Comisión podrán ser sustituidos por otros miembros que realicen funciones iguales o similares, si se dan algunas de las siguientes incompatibilidades en relación a la persona denunciante/denunciada: relación de parentesco por consanguinidad, afinidad, relación de amistad o enemistad, manifiesta.

Las personas integrantes de la Comisión se comprometen a observar secreto e imparcialidad y respeto a todos los casos que se trate en el seno de la Comisión Instructora y se deberá siempre garantizar la intimidad y la dignidad de las personas involucradas.

 MARTIN VECINO	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	Revisión 00
	PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO	Página 6 de 9

Procedimiento de actuación

En el caso de que algún trabajador de Martín vecino se sienta objeto de acoso o se sospeche sobre una o un compañero con el fin de garantizar los derechos a la queja, y a la confidencialidad, se establecerá el siguiente protocolo de actuación.

Que para nada impiden la utilización paralela o posterior de las vías administrativas o judiciales.


Normas de funcionamiento de la Comisión

Inicio de la denuncia la persona denunciante se dirigirá al responsable de Recursos Humanos mediante un escrito donde se detallarán los datos de la denuncia que nunca podrá ser anónima.


Descripción de la situación del acoso, según el artículo 23 de la Ley Orgánica 3/2007, y el artículo 19 de la Directiva 2006/54/CE.

La o el denunciante presentará y aportará indicios basados en actuaciones discriminatorias de la persona acusada de acoso, la persona acusada podrá alegar los datos que considere conveniente en base a probar que no existió tal discriminación.

1. Una vez presentada la denuncia, se procederá de la siguiente manera
2. Se convocará una reunión en la que se procederá a nombrar al responsable de la comisión.
3. Todas las actuaciones se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones que se produzcan-
4. En caso de incluir declaraciones o testimonios estas habrán de estar suscritas, por los miembros que las hubieran realizado.
5. Entrevistas de la Comisión Instructora con las partes implicadas
6. Emisión del informe por parte de la Comisión en el plazo máximo de 15 días.

 MARTIN VECINO	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	Revisión 00
	PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO	Página 7 de 9

7. Si tras el estudio inicial la Comisión considera que el caso es susceptible de poder ser un caso de acoso en el entorno laboral, se procede a continuar en la Fase Formal.
8. A partir de aquí la Comisión decidirá la práctica de cuantas pruebas y acciones estime convenientes, para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a las partes, testigos y otras personas que se considere oportuno, debiendo ser advertidos todos ellos de su deber de guardar confidencialidad sobre su intervención en el proceso y sobre el procedimiento a seguir. Asimismo, y en aras a preservar la confidencialidad del proceso y la correcta instrucción del expediente y las declaraciones efectuadas independientemente por los testigos, la Comisión Instructora, eliminará los datos de carácter personal, así como los datos de destino propuesto por la Comisión Instructora También se entregará en ese momento de la instrucción, copia del informe de conclusiones de la fase preliminar, tanto a la persona denunciada como al denunciante.
9. Una vez finalizada la instrucción, el denunciante y el denunciado serán informados sobre la denuncia de acoso recibida.
10. Cuando la gravedad de los hechos, y su complejidad, la Comisión para una mejor solución, podría solicitar la ayuda de un experto.
11. La instrucción debe estar concluida con un informe, en el plazo máximo de un mes, si concurrieran otras circunstancias excepcionales se podría ampliar el plazo de presentación del informe, hasta un máximo de tres meses
12. El informe final recogerá las conclusiones alcanzadas y las propuestas a tomar y en su caso las medidas disciplinarias

 MARTIN VECINO	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	Revisión 00
	PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO	Página 8 de 9


13. Si finalmente se considera que no habido tal situación o ha sido imposible la verificación de los hechos se archivará el expediente.

Las denuncias falsas, los falsos alegatos o de relaciones que se demuestran como no honestas o dolosas, podrá ser constitutivas, de expediente disciplinario. La resolución podrá recoger medidas dirigidas a la protección de la víctima del acoso.

Medidas cautelares

En el supuesto de que fuera necesario tomar medidas cautelares desde el inicio al final del procedimiento se podrá claramente, determinar la separación de la víctima y del presunto acosador/a, así como otras medidas, que nunca podrán suponer para la víctima un perjuicio o menos cabo en las condiciones de trabajo, ni una modificación sustancial de esas condiciones

La Comisión Instructora velará por la confidencialidad de las actuaciones realizadas e instruirá a todos los participante en esa comisión de la necesidad de mantener el secreto de sus actuaciones.

	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	Revisión 00
	PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO	Página 9 de 9

Anexo I

En el anexo I deberán estar incluidos los siguientes datos:

1. Datos de la persona denunciante que deberán incluir nombre y apellidos, DNI, y el lugar donde trabaja dentro de la empresa
2. Datos de la persona denunciada: nombre y apellidos y el lugar donde trabaja dentro de la empresa
3. Tipo de denuncia de acoso por razón: de sexo, acoso moral/mobbing otras situaciones de acoso
4. Descripción de los hechos denunciados.
5. Presentación de pruebas documentales
6. Firma y fecha de la persona denunciante.