

ECOALF

PROTOCOLO ACOSO LABORAL

Actualizado a 01 noviembre 2021

ECOALF RECYCLED FABRICS, S.L.

C / Gran Vía 1. Planta 2 - 28013 Madrid

Tel: +34 91 737 82 29

CIF: B85910610

OBJETIVO PRINCIPAL

Implantar en la Organización las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a los trabajadores el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo.

OBJETIVOS PARCIALES O ESPECIFICOS

- Declaración clara y concisa de las conductas que sean consideradas como acoso laboral.
- Implantación de la cultura preventiva en todos los estamentos de la organización.
- Tipificación del acoso laboral como una falta muy grave, sin perjuicio de las sanciones que estas conductas puedan acarrear ante la jurisdicción ordinaria.
- Promover e implantar formación adecuada para la resolución de conflictos y estilos de dirección entre los mandos y responsables de la organización.
- Promover e implantar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia e investigación de estas conductas que respeten los derechos de ambas partes y garanticen la confidencialidad de los datos obtenidos en la investigación de tales denuncias.

CAPITULO 1.- 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 esta Organización.

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, adoptando medidas que tiendan a la protección de la víctima y a facilitar su reincorporación al puesto de trabajo.

Artículo 2.-Ámbito de aplicación.

1.- El Protocolo será aplicable a todos los trabajadores de Ecoalf Recycled Fabrics, SL , en adelante ECOALF, con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma.

2.- El personal que pertenezca a empresas contratadas por ECOALF, siempre que realicen su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, también les 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 ECOALF de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 3.- Definición 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 considerarse como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes, intimidatorios, ofensivos, inhumanos, 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.- Definición 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.

Podemos clasificar las conductas y procesos de acoso laboral de la siguiente manera:

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 tareas degradantes.

Asignar tareas con datos erróneos.

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.

3.- Ataques a la vida privada de la víctima:

Criticar permanentemente la vida privada de una persona.

Terror telefónico llevado a cabo por el hostigador.

Hacer parecer estúpida a una persona.

Comentarios acerca de que una persona tiene problemas psicológicos.

Mofarse de las discapacidades de una persona.

Imitar los gestos, voces, de una persona.

Mofarse de la vida privada de una persona.

4.- Violencia física:

Ofertas sexuales, violencia sexual.

Amenazas de violencia física.

Maltrato físico o uso violencia menor.

5.- Ataques a las actitudes de la víctima:

Ataques a las actitudes y creencias políticas.

Ataques a las actitudes y creencias religiosas.

Mofas a la nacionalidad de la víctima.

6.- Agresiones verbales:

Gritos o insultos.

Criticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.

Amenazas verbales.

7.- Rumores:

Hablar mal de la persona a su espalda.

Difundir rumores acerca de la víctima.

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 empleados de ECOALF 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, sin atender a quién sea la víctima o el ofensor ni cuál sea su rango jerárquico.

2.- Los responsables de los distintos departamentos que componen esta organización fomentarán y formularán una declaración en la que se comprometan explícitamente a excluir cualquier tipo de hostigamiento de entre las posibles conductas, tanto de dirigir a los trabajadores como de relación de estos entre sí.

3.- Se aplicarán 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 de la misma.

4.- Esta organización, reconoce como una acción de prevención primordial, la implantación en los diversos estamentos y entre los mandos de la organización, de la

práctica de conductas éticas que no manipulen a los trabajadores y que sean humanizadoras. Se 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.- 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, haciendo público en el tablón de anuncios virtual o ERP de recursos humanos.

2.- En el proceso de formación e información del personal de nuevo ingreso (temporal o fijo), se les notificará la existencia del presente Protocolo, así como de la información y formación necesaria en prevención de riesgos laborales, mediante charla y/o facilitándoles copia escrita de la documentación necesaria.

3.- Se informará de manera clara y específica, a todos los trabajadores, de las actividades que deben de desarrollar, de los objetivos que deben de alcanzar y de los medios de que disponen para ello; realizando con dicha finalidad las comprobaciones y los seguimientos que se estimen necesarios desde las respectivas áreas de Recursos Humanos.

4.- Fomentar el desarrollo de la comunicación interna como 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.

5.- Se mantendrá, actualizará y divulgará periódicamente este protocolo.

CAPITULO 2.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

Artículo 9.- Procedimiento de denuncia.

1.- La denuncia de acoso se deberá de realizar por escrito, ya bien sea por el demandante afectado o por tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso laboral, el escrito irá dirigido a la Dirección General o en su defecto, Dirección de

Recursos Humanos (asanchez@ecoalf.com), que recibirá el escrito e investigará la queja.

2.- Cuando haya denuncias anónimas de conductas de acoso laboral, Dirección de Recursos Humanos investigará e instruirá el caso objeto de la denuncia.

3.- Los trabajadores 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, considerándose falta grave el no comunicar estos hechos si fueran conocidos por ellos.

Artículo 10.- Legitimación para denunciar.

Estarán legitimados para interponer denuncia por acoso laboral:

1. El trabajador afectado y si ya no fuera trabajador de ECOALF, dispondrá de un plazo de 1 mes desde que haya finalizado la relación laboral y que la causa de dicha finalización esté asociada a la situación de acoso laboral.
2. Familiares en primer grado de la supuesta víctima.
3. Cualquier trabajador que tenga conocimiento de conductas de acoso laboral a trabajadores.
4. Si la denuncia la interpone una persona distinta de la supuesta víctima, esta tendrá derecho a ser informada y podrá paralizar la continuación del proceso.

Artículo 11.- Derecho de intimidad y deber de sigilo.

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

En todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad generados por este procedimiento y se estará a lo regulado en la Ley Orgánica 15/1999 de protección de datos de carácter personal y normativa derivada de la misma.

CAPITULO 3 - VIAS DE RESOLUCION DEL CONFLICTO

Artículo 12.- 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 13.- Diversas Vías de resolución del conflicto.

La resolución del conflicto se puede realizar de las siguientes maneras:

1. Vía de resolución interna a través de un acuerdo entre las partes.
2. Vía de resolución interna a través de un mediador.
3. Vía de resolución externa por incoación de expediente disciplinario administrativo.
4. Vía de resolución externa como consecuencia de presentación de la correspondiente denuncia judicial.

CAPITULO 4 - VIA DE RESOLUCION INTERNA. ACUERDO ENTRE LAS PARTES

Artículo 14.- Acuerdo entre las partes.

Esta vía se aplicará si lo solicita el denunciante y 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.

ECOALF nombrará un Mediador que se pondrá a disposición de las partes y que será en encargado de fijar las pautas de actuación, dando fe del acuerdo obtenido por las partes y vigilando su cumplimiento.

Este acuerdo voluntario entre las partes se podrá producir también en cualquier momento, dentro de la Vía de resolución interna de Mediación, siempre que el Mediador lo considere oportuno y con los mismos requisitos establecidos en el párrafo primero.

CAPITULO 5 - VIA DE RESOLUCION INTERNA. LA MEDIACION

Artículo 15.- La Mediación.

Esta vía también se aplicará si lo solicita el denunciante y pretende resolver el conflicto de forma ágil y dialogada con la intervención de un Mediador, que proporcionará las pautas de actuación y formulará las propuestas pertinentes que pongan fin al conflicto y evite que se reproduzca en el futuro. La Dirección de la Empresa nombrará un Mediador, que será el encargado de la resolución del conflicto. Este Mediador contará con soporte legal suficiente por parte de los Servicios de Prevención Externos y por parte de los abogados de ECOALF.

Artículo 16.- 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.

El Mediador realizará y recabará las actuaciones que crea pertinentes para la resolución del conflicto en un plazo máximo de 20 días, elevando a la Dirección General de ECOALF las conclusiones de la investigación y la propuesta de resolución que crea conveniente, que éste examinará y resolverá en un plazo de 10 días:

- . 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 elevará a la Dirección de la Empresa y se comunicará por ésta 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 Servicio de Prevención.

CAPITULO 6 - VIA DE RESOLUCION EXTERNA. EXPEDIENTE DISCIPLINARIO.

Artículo 17.- Iniciación.

Esta Vía de resolución se iniciará en los siguientes casos:

- . Cuando las partes no hayan solicitado cualquiera de las dos fases anteriores
- . Cuando las medidas de resolución propuestas en las fases anteriores no hayan resuelto el conflicto o hayan sido incumplidas por cualquiera de las partes.
- . 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 18.- Procedimiento.

En la instrucción del expediente disciplinario se estará a lo estipulado en el convenio, acuerdo colectivo o reglamentación específica laboral o funcionarial, aplicable para la resolución de estos conflictos.

En su defecto este procedimiento también 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.

La Dirección de Recursos Humanos realizará y recabará las actuaciones que crea pertinentes para la resolución del conflicto en un plazo máximo de 20 días.

Las conclusiones y actuaciones se reflejarán en un informe o dictamen escrito que se elevará a la Dirección de la Empresa. En este informe se propondrá una solución.

La Dirección General de ECOALF tomará una decisión que crea conveniente, en un plazo máximo de 10 días entre alguna de estas opciones:

- . derivación a cursos de formación,
- . cambios de puestos de trabajo
- . cualquier otra medida que considere oportuna
- . apertura del procedimiento externo
- . sanciones de suspensión de empleo y sueldo
- . despido disciplinario

CAPITULO 7.- VIA DE RESOLUCION EXTERNA. DENUNCIA EN VIA JUDICIAL.

Artículo 19.- Iniciación.

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

Artículo 20.- 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....

CAPITULO 8 - PROTECCION DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Artículo 21.- Procedimiento.

La Organización adoptará las medidas correctoras que sean pertinentes a los efectos de garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores.

Los trabajadores 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 a otro diferente.

También tendrán derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria por parte de la Organización para su restablecimiento.

DISPOSICIONES FINALES.

Única.

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

ANEXO.- EJEMPLOS DE COMPORTAMIENTOS PROTEGIDOS POR ESTE PROTOCOLO

| COMPORTAMIENTOS DE MOBBING. (ESCALA CISNEROS) | |
|--|--|
| 01 | Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él. |
| 02 | Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible". |
| 03 | Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme. |
| 04 | Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética. |
| 05 | Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada. |
| 06 | Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia. |
| 07 | Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido. |
| 08 | Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias. |
| 09 | Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno. |
| 10 | Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada |
| 11 | Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito. |
| 12 | Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad... |
| 13 | Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente. |
| 14 | Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo |
| 15 | Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo no importa lo que haga. |
| 16 | Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos. |
| 17 | Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo. |
| 18 | Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes. |
| 19 | Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros. |
| 20 | Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc. |
| 21 | Intentan aislarde de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos. |
| 22 | Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo. |
| 23 | Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar". |

FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA.

Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos

DNI

Domicilio del centro de trabajo

Puesto de trabajo

Teléfono de contacto

Dirección electrónica

Datos de la persona que denuncia (persona afectada)

Nombre y apellidos

DNI

Domicilio del centro de trabajo

Puesto de trabajo

Teléfono de contacto

Dirección electrónica

Relato de los hechos

(Concretar el motivo, adjuntar documentación justificativa, si procede)

Testigos

Si hay testigos de los hechos hay que identificarlos con nombre y apellidos

1

2

3

He recibido,

Nombre y apellidos

Firma de la persona

de la comisión de investigación que recibe la denuncia

Nombre y apellidos

Firma de la persona que denuncia

Lugar y fecha