

Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso psicológico laboral y otras discriminaciones en el trabajo

Empresa: Centro de Investigación Matemática

Fecha: 12 de noviembre de 2021

Aprobación por el comité de empresa: 20 de diciembre de 2021

Índice

INTRODUCCIÓN	3
DEFINICIONES	3
<i>Acoso sexual.....</i>	<i>4</i>
<i>Acoso psicológico (mobbing).....</i>	<i>4</i>
CONDUCTAS DE ACOSO	6
OBJETIVOS	6
ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
PRINCIPIOS Y GARANTÍAS	8
<i>Respeto y protección</i>	<i>8</i>
<i>Confidencialidad.....</i>	<i>8</i>
<i>Derecho a la información</i>	<i>8</i>
<i>Apoyo de personas formadas.....</i>	<i>8</i>
<i>Diligencia y celeridad</i>	<i>8</i>
<i>Trato justo.....</i>	<i>9</i>
<i>Protección ante posibles represalias</i>	<i>9</i>
<i>Colaboración</i>	<i>9</i>
<i>Medidas cautelares</i>	<i>9</i>
<i>Vigilancia de la salud.....</i>	<i>10</i>
DERECHOS Y OBLIGACIONES	10
<i>A. Obligaciones de la empresa</i>	<i>10</i>
<i>B. Obligaciones del personal con responsabilidades</i>	<i>10</i>
<i>C. Obligaciones de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.....</i>	<i>11</i>
<i>D. Derechos y obligaciones de los trabajadores y trabajadoras.....</i>	<i>12</i>
<i>No ignorar estas situaciones.</i>	<i>12</i>
PROCESO DE INTERVENCIÓN Y DIAGRAMA	14
<i>ESPECIFICACIONES DE CADA FASE.....</i>	<i>16</i>
Anexo 1:	18
Cartel de tolerancia cero: declaración de intenciones de la empresa y de información a la plantilla.....	18
Anexo 2:	20
Modelo de denuncia interna.....	20
<i>REFERENCIAS NORMATIVAS.....</i>	<i>22</i>

INTRODUCCIÓN

Els treballadors i treballadores **tenen reconegut**, en el desenvolupament de les seves relacions laborals, el dret al respecte de la seva intimitat i la consideració deguda a la dignitat. Les conductes discriminatories en matèria laboral per motius personals, ideològics, religiosos o polítics són contràries a la legalitat i han de considerar-se nul·les.

Aquest protocol, que recull les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'acoso psicològic laboral, sexual i altres discriminacions que es puguin produir en qualsevol àmbit de l'empresa, també representa un compromís empresarial per a l'eradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que pateixen aquestes situacions.

Contra qualsevol conducta d'aquest tipus, els treballadors i treballadores poden presentar denúncia a la Inspecció de Treball, o plantejar una demanda davant el jutjat de lo Social, reclamant, segons els casos, el dret a retornar a les condicions anteriors a les actuacions discriminatories, o la resolució de la relació laboral amb dret a indemnització.

DEFINICIONES

Acoso laboral

Se considera acoso laboral cualquier comportamiento abusivo ejercido en el ámbito laboral, tanto por superiores jerárquicos como por iguales, de forma que se crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil y humillante para la víctima y pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional.

Con carácter general, la ley considera infracción laboral muy grave el acoso por razón del origen racial o étnico, religioso o por convicciones, discapacidad, edad y, orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito de las facultades de

dirección empresarial, cualquiera que haya sido la persona que lo haya causado, siempre que, conocido por el empresario, éste no haya adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Acoso sexual

El acoso sexual como un tipo de acoso laboral, es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La Unión Europea ha adoptado medidas en relación al acoso sexual, ha elaborado un código de conducta para combatirlo y guías de buenas prácticas en las empresas; los empresarios velarán para que acciones de acoso no puedan darse en el puesto de trabajo, adoptando las medidas necesarias para evitarlas. Entre otras medidas, se recomienda la exteriorización del compromiso de la empresa para resolver este tipo de situaciones mediante la elaboración de declaraciones de principios, la realización de reuniones de discusión abierta sobre el tema, el establecimiento de sistemas formales e informales de resolución de los problemas, la designación de una persona o servicio de confianza al que puedan dirigirse las víctimas.

Algunos convenios colectivos establecen protocolos de actuación y otras medidas para situaciones de acoso. Puede ser motivo de sanción a la empresa por infracción muy grave, puede ser causa de resolución indemnizada del contrato, y según las lesiones sufridas por la víctima puede tener la consideración de accidente de trabajo.

Acoso psicológico (mobbing)

Se considera que el acoso psicológico o moral incluye el conjunto de comportamientos, acciones o conductas ejercidas de forma sistemática y prolongada en el tiempo, que tienen por finalidad o efecto un trato objetivamente degradante personal y/o profesional, con la consecuente lesión de la dignidad e integridad moral de la persona afectada y la degradación de su entorno de trabajo.

Los comportamientos pueden consistir en la asignación de trabajos sin ningún valor o utilidad, la desvalorización sistemática de la persona, acciones que intentan restringir las posibilidades de comunicación del trabajador/a con otros compañeros, ignorar al trabajador/a haciéndole el vacío, u otros comportamientos de tipo parecido.

Como causa principal se señala la existencia de deficiencias en la organización empresarial (inexistencia de definición de tareas y funciones, abuso de poder, fomento de la competitividad, precariedad laboral, estilo de mando, inexistencia de códigos de conducta y de procedimientos para resolver conflictos). Por este motivo la adopción de medidas preventivas es básica, por lo que la identificación de los posibles riesgos debe formar parte de la evaluación de riesgos en la empresa. Las responsabilidades empresariales son parecidas a las señaladas para el acoso sexual, adquiriendo más importancia en esta materia las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Con carácter general, las condiciones de trabajo establecidas en la normativa laboral, pueden haber sido mejoradas o desarrolladas en los convenios colectivos.

También puede decirse que el acoso psicológico es el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille a la persona que la padece, y que imponga situaciones de grave ofensa a la dignidad (preámbulo XI de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código penal).

Se trata de conductas de violencia psicológica intensa dirigidas, de manera reiterada hacia una o más personas, por parte de otras personas que actúan desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica) con el propósito o el efecto de crear un entorno intimidatorio que perturbe la vida laboral de la víctima. Esta violencia, enmarcada en una relación laboral, implica tanto un atentado a la dignidad de la persona como un riesgo para su salud.

Para considerar *acoso psicológico* las conductas mencionadas, es necesario que se den todas las condiciones de la definición anterior, si bien la intencionalidad y/o la finalidad destructiva sólo son consideradas agravantes a efectos de la aplicación de este protocolo.

Estos procesos se manifiestan a través de conductas de violencia psicológica (la humillación, la crítica, la estigmatización, el aislamiento social, las conductas hostiles dirigidas a dejar sin trabajo o reducirla o, incluso, la violencia verbal con diferentes

intensidades) que suponen para la persona que las sufre un atentado a la dignidad o a la integridad física, psíquica o moral.

CONDUCTAS DE ACOSO

El acoso presenta diferentes modalidades, en función de la dirección de las interacciones entre el acosador/a y la persona que las sufre y de los niveles organizativos afectados:

- ❖ Acoso vertical descendente: presión ejercida por una persona con superioridad jerárquica sobre una o más personas trabajadoras.
- ❖ Acoso vertical ascendente: presión ejercida por una persona o un grupo de personas sobre otra con superioridad jerárquica.
- ❖ Acoso horizontal: presión ejercida por una persona o un grupo de personas sobre otra persona de la misma categoría o grupo de trabajo.

OBJETIVOS

El objetivo general de este protocolo es definir el marco de actuación en relación con los casos de acoso psicológico laboral y otras discriminaciones con la finalidad explícita de erradicar este tipo de conductas en el ámbito de las empresas y organizaciones públicas y privadas.

Los objetivos específicos son:

- ❖ Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- ❖ Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.

- ❖ Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
- ❖ Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso.
- ❖ Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización por parte de las personas implicadas o de la propia organización, de las acciones legales que sean necesarias. En este sentido, se aplica lo que establezca la normativa vigente en el momento de los hechos, relacionada al apartado de Normativa del presente protocolo.

Esto no será obstáculo para que continúe la tramitación del expediente disciplinario hasta su resolución e imposición de la sanción, si procede. Siempre siguiendo y respetando los procedimientos legales establecido en el ámbito de Relaciones Laborales y Penal.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral del CENTRO DE INVESTIGACIÓN MATEMÁTICA. Es de aplicación a todas las personas trabajadoras de esta empresa y también se aplica a cualquier persona que, aunque esté bajo la dependencia de un tercero, lleve a cabo actividades o preste servicios en la empresa, incluyendo además de a los trabajadores propios, a los trabajadores adscritos, estudiantes en prácticas para el trabajo de fin de grado, entre otros que pudiera haber.

PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Todo el procedimiento de intervención debe garantizar:

Respeto y protección

- ❖ Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- ❖ Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de la empresa.

Confidencialidad

- ❖ La información recopilada en las actuaciones tiene un carácter confidencial.
- ❖ Los datos sobre la salud se tratan de manera específica, y así se incorporan al expediente tras la autorización expresa de la persona afectada.

Derecho a la información

- ❖ Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica de la participación, del resultado de las fases.

Apoyo de personas formadas

- ❖ La empresa HISER QUALIPREVEN cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

Diligencia y celeridad

- ❖ El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

Trato justo

- ❖ Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas implicadas.
- ❖ Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección ante posibles represalias

- ❖ Ninguna persona implicada sufrirá represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- ❖ En los expedientes personales sólo deben incorporarse los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

Colaboración

- ❖ Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en el mismo y de prestar su colaboración.

Medidas cautelares

- ❖ Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la empresa adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas no deben suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona acosada y deben ser aceptadas por ésta.

Vigilancia de la salud

- ❖ Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, la orientación y el informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales HISER QUALIPREVEN.
- ❖ Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica debe considerarse como accidente de trabajo.

DERECHOS Y OBLIGACIONES

A. Obligaciones de la empresa

1. Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral a no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo, a la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene, y al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
2. Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso.
3. Arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso.

El incumplimiento de las obligaciones por parte de la empresa da lugar a la exigencia de responsabilidades administrativas y judiciales.

B. Obligaciones del personal con responsabilidades

Las obligaciones de todo el personal de mando son:

- ❖ Tratar a todo el mundo con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que puedan ser ofensivos, molestos o discriminatorios.
- ❖ Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece este protocolo.

- ❖ Observar los indicios de acoso moral o psicológico, sexual, por razón de sexo u otras discriminaciones.
- ❖ Alenchar a que se informe de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos.
- ❖ Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.
- ❖ Informar o investigar seriamente las quejas o denuncias.
- ❖ Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
- ❖ Mantener la confidencialidad de los casos.

C. Obligaciones de los representantes de los trabajadores y trabajadoras

Corresponde a la representación de las personas trabajadoras contribuir a prevenir cualquier situación de acoso laboral mediante la sensibilización y la comunicación a las persona/as de referencia de las conductas o comportamientos de que tengan conocimiento y que puedan propiciarlos.

Sin perjuicio de las obligaciones y funciones que la Ley les atribuye en materia de prevención de Riesgos Laborales, se articularán mecanismos para que puedan ejercer las siguientes funciones:

- ❖ Participar en la elaboración y el seguimiento del protocolo.
- ❖ Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre este tema proponiendo acciones de difusión, etc.
- ❖ Proponer y establecer mecanismos y procedimientos para conocer el alcance de estos comportamientos; contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- ❖ Dar apoyo a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación.
- ❖ Actuar como garantes de los procesos y compromisos establecidos.
- ❖ Asegurar la inexistencia de represalias para las personas trabajadoras que se acojan o participen en actuaciones contra conductas de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o de acoso psicológico u otras discriminaciones.

- ❖ Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones.

D. Derechos y obligaciones de los trabajadores y trabajadoras

DERECHOS:

Las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir ninguna tipología de acoso.

Todas las personas deben estar protegidas frente a comportamientos o acciones que le resulten ofensivos, humillantes, denigrantes o molestos.

OBLIGACIONES:

Tratar a los demás con respeto.

Todas las personas del CENTRO DE INVESTIGACIÓN MATEMÁTICA tienen la obligación y responsabilidad de tratar con respeto a los compañeros y compañeras, mandos, subordinados o subordinadas, ciudadanía, personas proveedoras o trabajadores de empresas externas.

Es importante mostrar respeto y consideración para todas las personas con las que nos relacionamos y evitar todas aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.

Hay que evitar aquellos comportamientos que potencialmente pueden hacer que una persona se sienta incómoda, excluida, o que la sitúen en un nivel de desigualdad (determinadas bromas, formas de dirigirse a los demás).

No ignorar estas situaciones.

- ❖ Si una persona se comporta de una forma que parece molesta u ofensiva con alguien, o si alguien en el entorno cercano parece que está sufriendo estas situaciones, no debe ignorarse.

- ❖ Informar sobre las situaciones de acoso de que se tenga conocimiento y el deber de confidencialidad.
- ❖ El acoso es un tema muy grave, y la privacidad de las personas debe ser respetada. Incluso cuando se ha resuelto un caso, la confidencialidad y el respeto es importante.
- ❖ Cooperar en el proceso de instrucción por una denuncia interna.
- ❖ Todos los miembros de la organización tienen la responsabilidad de cooperar en la investigación de una denuncia de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso psicológico y de otras discriminaciones.

PROCESO DE INTERVENCIÓN Y DIAGRAMA

FASE 1 Comunicación y asesoramiento	
<p>Comunicación al Servicio de Prevención Ajeno HISER QUALIPREVEN, SL mediante denuncia verbal o escrita por los siguientes medios:</p> <p>Quien comunica:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Percepción de acoso. Persona afectada. ❖ Sospecha de acoso. Terceras personas <p>A quien comunica:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Técnico designado: <ul style="list-style-type: none"> • Isabel Fernández. • Tel. 660 78 07 95 • E-mail: isabel@hqp.cat ❖ Técnico suplente: <ul style="list-style-type: none"> • Noemí Soto. • Tel. 674 38 51 54 • E-mail: noemi@hqp.cat ❖ Administración de HISER <ul style="list-style-type: none"> • Teléfono fijo: 93 850 78 58 • E-mail: info@hqp.cat 	3 días laborables
<p>Funciones del técnico del Servicio de Prevención:</p> <p>Informar, asesorar y acompañar a la víctima</p> <p>Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas</p> <p>Guarda y custodia de la documentación generada</p>	

FASE 2 Formalización de la denuncia interna e investigación

- ❖ El técnico de prevención será quien haga la investigación
- ❖ La denuncia escrita es el primer documento que formará parte de la
- ❖ el expediente de investigación.
- ❖ Procedimiento de investigación
 - Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
 - Entrevistarse con la persona que denuncia.
 - Entrevistarse con la persona denunciada.
 - Entrevistar a los y las posibles testigos.
 - Valorar si hacen falta medidas cautelares.
 - Emitir el informe vinculante donde se incluyan las conclusiones a las que se haya llegado y se propongan las medidas correctoras que se consideren adecuadas.

20 días laborables

FASE 3 Resolución

Según el informe, un representante de la empresa o delegado de la misma dictará resolución:

Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

Inicio del expediente sancionador por una situación probada de acoso y adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, como cambio de puesto o de centro de trabajo), haciendo constar la falta y el grado de la sanción.

Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

Archivo de la denuncia.

5 días laborables

ESPECIFICACIONES DE CADA FASE

<p>Los resultados de la Fase 1 pueden ser tres:</p>	<p>A. Que la persona afectada decida presentar denuncia interna de los hechos. En este caso, la empresa iniciará el protocolo de actuación en caso de acoso.</p> <p>B. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que existe alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso. En este caso, debe ponerlo en conocimiento de la empresa, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que la empresa adopte medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que considere necesarias para hacer frente a los indicios percibidos.</p> <p>C. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este supuesto, se debe cerrar el caso, y no se debe hacer ninguna otra acción. Se le devolverá la documentación generada hasta el momento.</p>
<p>Denuncia e investigación</p>	<p>A. El técnico del SPA reportará de forma periódica al comité de empresa sobre el estado en que se encuentra la investigación.</p> <p>B. La persona que hace la denuncia sólo debe aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso, correspondiendo a la persona presuntamente acosadora probar su ausencia recogiendo el principio procesal de la "inversión de la carga de la prueba."</p> <p>C. Si la persona denunciante ha decidido denunciar directamente, es necesario que se le informe del procedimiento y de las vías posibles de actuación, y del derecho a la vigilancia de la salud. Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, se debe pedir que se haga un relato adicional.</p> <p>D. Si la persona denunciada forma parte del comité de empresa, será excluida de los reportes periódicos. Y, si se considera necesario, será retirada de sus funciones dentro del comité.</p> <p>E. La investigación debe ser exhaustiva, deben quedar esclarecidos todos los hechos para poder emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención.</p>

Requisitos
de la
resolución

- A. Deben constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados.
- B. Se enviará una copia de esta resolución a la persona denunciante y a la denunciada.
- C. Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta distinta a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el/los convenio/s de aplicación (como el caso de una denuncia falsa, entre otros), debe incoarse el expediente disciplinario que corresponda. Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se hará una revisión de la situación laboral en la que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

Seguimient
o y
evaluación

- A. Se llevará a cabo una reunión anual del comité de seguridad y salud, con el técnico de prevención.
- B. Cuantificar las comunicaciones por acoso laboral, sexual o por razón de sexo en el puesto de trabajo.
- C. Número de procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo en la empresa durante el año.
- D. Campañas de sensibilización/formación realizadas.

Informació
n a la
plantilla

- A. Información: Carteles, señales d'ípticas, copia del plan de acoso...
- B. Formación: Charlas de sensibilización explicación del protocolo de acoso.
- C. Dar a conocer a todos los trabajadores los resultados de la reunión anual.
- D. Añadir en el protocolo de bienvenida de nuevos trabajadores la información necesaria sobre la política y el posicionamiento de la empresa hacia el acoso.
- E. Es necesario que el protocolo esté en un lugar accesible donde se pueda acceder fácilmente.

Anexo 1:

Cartel de tolerancia cero: declaración de intenciones
de la empresa y de información a la plantilla

TOLERANCIA CERO

Con el acoso en la empresa

ESTA EMPRESA:

1. Está comprometida con la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. Adopta medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en la relación laboral.
3. No tolera ningún comportamiento contrario a la libertad, la dignidad, y la integridad física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras, clientela, proveedores/as, y cualquier otra persona vinculada de alguna manera a la empresa.
4. Vela por asegurar la calidad del trabajo y la salud de las personas trabajadoras.
5. Aplica, de manera diligente, una política preventiva y de abordaje para proteger al personal contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
6. Dispone de un protocolo de actuación contra el acoso para asegurar entornos de trabajo seguros y respetuosos para todas las personas.
7. Facilita información y formación a las personas trabajadoras y a la dirección de la empresa sobre los asuntos relacionados con estas conductas no deseadas.
8. Arbitra procedimientos específicos para vehicular las comunicaciones y denuncias.
9. Aplica medidas disciplinarias severas frente a situaciones probadas de acoso.
10. Pone a disposición de las personas interesadas modelos de denuncia interna, garantizando la confidencialidad, protección de datos y celeridad del procedimiento de investigación.

COL· ¡ES TAREA DE TODOS!



Anexo 2:

Modelo de denuncia interna



Denuncia interna

Formulario de denuncia interna. Protocolo de acoso

Número de expediente: _____

Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos _____
DNI/NIE Edad Hombre/Mujer _____ centro de trabajo _____
puesto de trabajo _____
Teléfono de contacto Dirección electrónica _____

Datos de la persona que denuncia (persona afectada)

Nombre y apellidos _____
DNI/NIE Edad Hombre/Mujer _____ Centre de treball _____
treball _____
Teléfono de contacto Dirección electrónica _____

Relato de los hechos (concretar el motivo, adjuntando documentación justificativa en su caso)

Documento de uso interno. No lo publico ni hago difusión

Testigos (nombre, apellidos, teléfono y dirección electrónica)

1. _____
2. _____
3. _____

¿Se ha presentado alguna comunicación previa por el mismo motivo? Sí No

Recepción de la denuncia

Denunciante

Nombre y apellido _____

Nombre y apellido _____

_____, de 20 _____

Documento de uso interno. No lo publico ni hago difusión

REFERENCIAS NORMATIVAS

1. Normativa catalana

- ❖ Artículos 15.2, 25.3 y 40.8 del Estatuto de autonomía de Cataluña.
- ❖ Artículos 92 *h)*, 115 *b)* y 116 del Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública.

2. Normativa española

- ❖ Artículos 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 y 53.2 de la Constitución española.
- ❖ Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
- ❖ Artículos 173, y del 316 al 318 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código penal.
- ❖ Preámbulo XI y artículo 38º de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código penal.
- ❖ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- ❖ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.
- ❖ Artículos 28 y 37 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.
- ❖ Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- ❖ Artículos 115, 116 y 117 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- ❖ Artículo 4.2 *c)* y *e)* del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores.
- ❖ Artículo 8.11 del 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 social.

- ❖ Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

3. Normativa europea

- ❖ Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el puesto de trabajo.
- ❖ [2001/2339/(INI)].
- ❖ Comisión de la Unión Europea (2001) "Violencia en el trabajo". Acta de la reunión de 3 de marzo de 2001. Doc. 0978/01 ES.
- ❖ Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral al trabajo (C77E de 28-3-02).
- ❖ Carta social europea de 3 de mayo de 1996.
- ❖ Otros
 - Número 23, sobre acoso psicológico en el trabajo, *de las Hojas de Información*.
 - *Monografías del Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña*