

Fundación Laboral de la Construcción.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA EN EL ENTORNO LABORAL



fundacionlaboral.org

REVISIÓN	ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Cargo:	Responsable de Relaciones Laborales	Director de Organización, RRHH y Control	Director General
Nombre:	Laura López Ramírez	Ignacio Cano Torollo	Julio Gil Iglesias
0	Firma:  Fecha: 18/11/2025	Firma:  Fecha: 18/11/2025	Firma:  Fecha: 18/11/2025

CONTROL DE MODIFICACIONES

REVISION	FECHA	MODIFICACIONES EFECTUADAS
Revisión 0	18/11/2025	Revisión inicial

03

1. Contexto

**Objeto del Protocolo
Declaración de principios**

05

2. Alcance

**Violencia laboral externa
Violencia laboral interna**

07

3. Fases actuación

**Actuaciones preventivas
Actuaciones de intervención
Actuaciones tras la situación de riesgo
Comunicación al responsable directo
Información a las familias
Información interna
Adopción de medidas cautelares
Aplicación de medidas disciplinarias
Canalización de la denuncia**

11

Anexos

Anexo I. Documento de registro de información tras un caso de agresión

1. Contexto

Objeto del protocolo

Este **Protocolo de actuación** frente a la violencia en el entorno laboral (“el Protocolo”) tiene por objeto establecer las actuaciones a realizar en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones que puedan calificarse como de violencia en el entorno laboral de la Fundación Laboral de la Construcción (“la Fundación”).

El **Convenio 190 de la OIT** reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, entendiendo que ambos pueden constituir una vulneración de derechos humanos y que suponen una amenaza para la igualdad de oportunidades, siendo incompatibles con la dignidad en el trabajo. Así, se acuerda la promoción de una cultura de tolerancia cero con la violencia que puede afectar a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social. Adicionalmente, estima la OIT que resultan incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad.

En línea con lo anterior, la Fundación Laboral de la Construcción consigna su **compromiso ético y firme** con la seguridad, salud e integridad del personal que trabaja en la misma habiendo establecido protocolos específicos en materia de acoso, y, mediante el presente, al objeto de garantizar una eficaz protección de todos los derechos de las personas trabajadoras, se establece la necesidad y el deber de prevenir la aparición de situaciones de violencia en el lugar de trabajo, entendiendo como tal aquellas constitutivas de violencia física, verbal o sexual que se produzcan a nivel interno, así como las que tengan origen externo.

En el máximo respeto a la normativa en la materia, **no se admitirá ningún tipo de violencia** hacia el personal, reafirmando la obligación de todas las personas trabajadoras de dispensar un trato cortés, respetuoso y digno en el desarrollo de sus actividades laborales y profesionales hacia todos con quienes se relacionen, y estableciendo una cultura organizativa de normas y valores contra dichas situaciones, en la que la Fundación se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de violencia en el trabajo, tratando de evitar su aparición y afrontando o efectuando las denuncias y las quejas que puedan producirse.

Declaración de principios

El Protocolo se fundamenta en los siguientes principios:

- Las personas trabajadoras tienen derecho a realizar su actividad laboral sin ningún tipo de violencia, ya sea interna o externa, con independencia de quien sea la persona agresora o la víctima ni los rangos jerárquicos que ostenten. Todo el personal tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, que respete su intimidad y su integridad física y moral.
- Las personas trabajadoras de la Fundación tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluidos los derivados de conductas violentas, debiendo asimismo contribuir a identificarlas y erradicarlas, dentro de sus obligaciones preventivas.
- La Fundación velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y adoptará las medidas necesarias, tanto organizativas como técnicas, de formación e información, para prevenir la aparición de conductas que inciten, fomenten, o constituyan violencia en el trabajo. Las actividades formativas e informativas en esta materia se harán extensivas a todas las personas trabajadoras.
- Se actuará conforme a las premisas de respeto a la dignidad, confidencialidad, imparcialidad y trato equitativo con un compromiso de rapidez y eficacia en los procedimientos de actuación que se recogen en el presente Protocolo.
- Hacer efectivo el rechazo a la violencia en el trabajo dando difusión a este documento, fomentando la cultura preventiva. La Fundación adoptará las medidas correctoras y de protección a las víctimas que sean necesarias en cada caso y en el marco de sus posibilidades de actuación, prestando así el apoyo necesario.

La actuación conforme a lo anterior **vincula a todo el personal** independientemente de su categoría profesional y posición jerárquica, siendo obligatorio colaborar en la prevención e investigación de las posibles situaciones de violencia laboral. Todas las personas trabajadoras deberán responder cuando sean requeridos para cooperar en la resolución de las posibles situaciones de violencia en el trabajo, así como guardar la más estricta confidencialidad.

2. Alcance

Este Protocolo aplica en **la totalidad de los centros propios de la Fundación Laboral de la Construcción**. Este se podrá activar en el caso de que se comunique a la Fundación o ésta tenga conocimiento de que se haya producido una situación de violencia en el centro de la Fundación Laboral o en sus inmediaciones o cuando se realicen actividades en un centro externo colaborador de la Fundación y participe personal relacionado con la Fundación. También incluirá en línea con lo establecido en el Convenio 190 de la OIT:

- Espacios públicos o privados que sean lugar de trabajo.
- Lugares de descanso, pausas de comidas, instalaciones sanitarias o de aseo y vestuarios.
- Desplazamientos viajes o eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo.
- Comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluyendo las realizadas por medio de las tecnologías de la información y de la comunicación.
- En el alojamiento proporcionado por el empleador.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

De tal modo, la activación del procedimiento descrito en este documento puede ser resultado no solo de las acciones de las personas trabajadoras, sino también de acciones de las personas usuarias a quienes se prestan los diferentes servicios de la Fundación -alumnado-, el profesorado, el personal no laboral que desempeñe labores profesionales en los centros de la Fundación, o terceros externo que acudan a los centros de trabajo de la Fundación o se encuentren en los lugares a los que éstos se desplazan para prestar sus servicios profesionales.

Estos casos podrían darse:

- Entre el personal laboral de la Fundación.
- Entre el alumnado o personal -no laboral- que realice gestiones en el centro.
- Del alumnado o personas externas a la Fundación al profesorado o personal interno de la Fundación.
- Del profesorado o personal interno al alumnado o personas externas de la Fundación.

- Del alumnado a una persona externa a la Fundación o viceversa.

En particular, a los efectos del presente documento **se considerará violencia toda agresión** de naturaleza muy grave o delictiva, comprendiendo éstas:

- Agresiones físicas.
- Intimidaciones graves (p.ej. amenazas, coacciones).
- Agresiones de naturaleza sexual.
- Abusos verbales manifiestamente injuriosos o vejatorios.
- Otras conductas delictivas contra la integridad física o moral, excluyéndose los supuestos de acoso que se tramitarán conforme a lo dispuesto en el/los protocolos específicos existentes al efecto.
- Daños o violencia frente a las cosas u objetos.

Al ser actos o conductas que están tipificados en el Código Penal, el presente procedimiento se podrá activar como una más de las posibles acciones, sin perjuicio de las acciones que las partes involucradas decidan emprender ante cualquier instancia administrativa o judicial.

En suma, se da violencia en el trabajo cuando el personal de un centro de trabajo sufre amenazas, agresiones o ataques en circunstancias relacionadas con su actividad laboral, y que pongan en peligro, objetiva y razonablemente su seguridad, su bienestar o su salud (física y/o psíquica). En función de cómo se produzca la exposición a este riesgo, se puede categorizar la situación de violencia laboral, como externa y/o interna en función de las personas implicadas y del tipo de relación existente entre ellas, por lo que a efectos de este procedimiento se establecen dos tipos fundamentales de violencia en el trabajo:

Violencia laboral externa

Tipo I. Quienes llevan a cabo las acciones violentas no tienen ninguna relación laboral o profesional de trato con quien la sufre o padece y la víctima tampoco es una persona trabajadora de la Fundación.

Tipo II. Existe algún tipo de relación profesional entre el causante del acto violento y la víctima, pero el agresor no es personal de la Fundación.

Violencia laboral interna

Tipo III. El causante de la agresión tiene algún tipo de vinculación laboral con la Fundación, así como quien la padece.

Tipo IV. El agresor es personal laboral pero no así la persona a quien dirige su conducta.

3. Fases de actuación

Se recogen a continuación las actuaciones que de forma general han de realizarse para abordar este tipo de situaciones de violencia externa en el trabajo. De forma singular, será de aplicación directa a todo tipo de centros en que se realicen actividades de atención y/o contacto con el público (con las personas usuarias destinatarias, directas o acompañantes, de cada tipo de servicio), ya sea en forma presencial, en el centro de trabajo o fuera de él, telefónica o telemática, por lo que es posible que en algunos casos este Protocolo deberá ser adaptado a las características y problemática en función del tipo de actividad que se realice, que puede requerir formas de prevención o medidas distintas a las aquí previstas con carácter general.

Actuaciones preventivas

El servicio de prevención realizará la identificación de aquellas condiciones de trabajo que pueden facilitar la aparición de violencia externa en el trabajo teniendo en cuenta aquellos factores que puedan facilitar la aparición de este tipo de conductas, atendiendo especialmente a las posibles conductas violentas que puedan afectar al personal, a su patrimonio, en forma de agresiones, coacciones, amenazas, violencia contra las cosas y el entorno, el lugar y la organización de trabajo en relación con las situaciones de violencia laboral.

Actuaciones de intervención

Instrucciones básicas de actuación durante una situación de riesgo:

- Ante conductas potencialmente violentas (agresiones o provocaciones verbales, actitudes amenazantes, etc.):
 - Mantener la calma y tratar de contener la situación, no respondiendo de la misma manera, intentando reconducir la situación y buscando posibles puntos de acuerdo, tranquilizando a la/s persona/s implicada/s.
 - No llevar a cabo ningún tipo de actuación que pueda ser interpretada como amenaza por parte de la persona agresora y evitar la confrontación.
 - En caso de que la situación persista, se solicitará la presencia de un

compañero, compañera o persona cercana que pueda contribuir a zanjar o reconducir la situación de violencia y que pueda actuar como testigo de los hechos.

- La persona trabajadora afectada hará uso de los sistemas de seguridad y aviso a su alcance si los hubiese, con el fin de dar a conocer su situación. Paralelamente se tratará si es posible de abandonar el que transcurre la situación violenta.
-
- Ante situaciones de violencia incontrolada:
 - En la actuación se observará la premisa de atención prioritaria a la persona agredida adoptando las medidas necesarias para su seguridad.
 - En caso de ser tú mismo, reclamar ayuda inmediata incluso, al Servicio de Emergencias 112 o de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado si fuera preciso.

En todo caso, cualquier persona trabajadora de la Fundación podrá actuar como testigo de los hechos si ello fuera preciso, particularmente cuando así lo requieran las autoridades y en cumplimiento de su deber de colaboración.

Actuaciones tras la situación de riesgo

Si fruto de la agresión se produjera alguna situación de daño físico, se procederá a realizar una serie de acciones que permitan atender a la persona agredida. En concreto, las actuaciones a seguir serán:

- Si la persona agredida sufre consecuencias graves se llamará a los servicios de emergencia (112).
- Si la persona agredida sufre consecuencias leves:
 - Si se trata de personal de la Fundación se seguirá lo recogido en el PSL-09 "Comunicación e investigación de accidentes", acudiendo a la mutua de accidentes de trabajo.
 - Si se trata de un alumno/a se seguirá el procedimiento marcado en el protocolo a seguir en caso de accidente del alumnado de cursos.
 - Si se trata de personal externo a la Fundación, la persona agredida deberá acudir a los servicios médicos correspondientes.

En todo caso, el personal de la Fundación se asegurará de que esta persona sea acompañada.

Igualmente, se observará respeto a la decisión de la persona agredida informándola de manera clara y comprensible sobre su situación y futuras consecuencias para que pueda tomar una decisión de manera libre, incluyendo su derecho a denunciar los hechos ante las autoridades competentes.

Comunicación al responsable directo

Cualquier persona de la Fundación que tenga conocimiento de una situación de agresión tiene la obligación de ponerlo en conocimiento de la persona con mayor rango de autoridad del centro y/o con el director o directora del centro en caso de Formación Profesional Reglada o, en caso de ausencia, de otro miembro del personal de la Fundación.

Información a las familias de las personas implicadas

Si el agresor/a o el agredido/a fuera una persona menor de edad, se aplicará el Protocolo de prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia en los centros de formación desarrollado de acuerdo con lo estipulado en la Ley Orgánica 8/2021 de Protección Integral a la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia – LOPIVI.

Información interna

Tras producirse una situación de agresión en un centro de la Fundación se deberá informar de forma interna en la Fundación, con carácter general, salvo que se trate de una agresión de naturaleza sexual, en cuyo caso deberá respetarse la intimidad de la víctima y guardar especial reserva, comunicándose exclusivamente a la comisión de cumplimiento normativo y la Gerencia del CT siempre que así proceda. Para ello, el personal del centro cumplimentará el Anexo I anejo a este documento. La cumplimentación la realizará algún testigo directo o el responsable del centro tras la entrevista con los testigos. Este documento deberá remitirse a:

- El área de Organización, Recursos Humanos y Control en Sede Social.
- El Servicio de Prevención Propio (tanto del Consejo Territorial como de Sede Social), siempre que la persona agredida sea personal interno de la Fundación.
- El/la responsable de formación del Consejo Territorial, si la persona agresora o agredida perteneciera al alumnado.

- El departamento de comunicación de Sede Social, si hubiera la posibilidad de que se publicase en la prensa o en redes sociales alguna noticia relacionada con el tema.

Adopción de medidas cautelares

Siempre que resulte pertinente se adoptarán las medidas cautelares que procedan en el caso concreto para asegurar la seguridad de las personas trabajadoras y preservar las evidencias que corresponda y en todo caso, siguiendo las pautas e instrucciones de las autoridades si estas tuviesen intervención.

Aplicación de medidas disciplinarias

En coordinación con las áreas/departamentos correspondientes de Sede Social, se determinará la necesidad de establecer medidas disciplinarias. En el caso de que la persona agresora fuese alumnado, esta coordinación también se realizará con el organismo educativo o subvencionador, cuando sea un requerimiento de dicho organismo.

No se sustituirá la competencia de las autoridades para investigar lo acaecido sin perjuicio de la actuación disciplinaria que pueda corresponder en cada caso.

Canalización de la denuncia

Si fuese necesario, se acudirá a un centro de la policía nacional o guardia civil para interponer la denuncia correspondiente. En todo caso, se podrá solicitar apoyo del área del área de Organización, Recursos y Control de Sede Social.

