

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA  
FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

**PSL-11**

**Fecha de emisión: diciembre/2020**

**Rey 1**

---

1. OBJETO.....	3
2. ALCANCE .....	3
3. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA .....	4
4. DEFINICIONES.....	4
5. PRINCIPIOS ANTE EL ACOSO LABORAL EN LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN	5
6. PREVENCIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL .....	8
7. PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS .....	9
7.1 CONSIDERACIONES GENERALES.....	9
7.2 INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO: DENUNCIA .....	10
7.3 VALORACIÓN INICIAL.....	11
7.4 INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA .....	12
7.5 RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE .....	12
8. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO LABORAL.....	13
9. SEGUIMIENTO Y CONTROL .....	13
10. DENUNCIAS FALSAS .....	14
11. CONTROL DE INDICADORES .....	14
12. OTRAS CONSIDERACIONES.....	14
13. RESPONSABILIDADES.....	16
14. REGISTROS .....	16

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA  
FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: diciembre/2020

Rev 1

---

**CONTROL DE MODIFICACIONES**

<b>REVISION</b>	<b>FECHA</b>	<b>MODIFICACIONES EFECTUADAS</b>
Revisión 0	25/02/2020	Revisión inicial.
Revisión 1	09/12/2020	Se actualiza el procedimiento eliminando la parte vinculada al acoso sexual o acoso por razón de sexo, ya contemplados en protocolo creado ad hoc.

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA  
FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: diciembre/2020

Rev 1

---

## **1. OBJETO**

Describir 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 el caso de que se produzcan, facilitando a las personas trabajadoras el procedimiento adecuado para presentar sus denuncias, mediante la implantación y divulgación del presente procedimiento.

### **Como objetos específicos, cabe destacar:**

- Declarar de forma clara y concisa las conductas que serán consideradas como acoso laboral.
- Fomentar la implantación de la cultura preventiva en todos los niveles de la Fundación.
- Tipificar el acoso laboral como una falta muy grave, sin perjuicio de las sanciones que estas conductas puedan acarrear ante la jurisdicción ordinaria.
- Promover e implantar la formación adecuada para la resolución de conflictos y estilos de dirección entre la Dirección y Responsables de la Fundación.
- Desarrollar herramientas rápidas para gestionar las denuncias e investigar estas actuaciones, respetando los derechos de ambas partes y garantizando la confidencialidad de los datos obtenidos en la investigación de tales denuncias.
- Revisar periódicamente los Protocolos de la Fundación en materia de Salud Laboral, en colaboración con el Servicio de Prevención.

## **2. ALCANCE**

El contenido del presente documento será de aplicación a todas las personas trabajadoras pertenecientes a la Fundación Laboral de la Construcción.

Esta sistemática es aplicable tanto en el lugar de trabajo como en todos aquellos eventos relacionados con el trabajo, incluyendo reuniones, conferencias y actos sociales, de cualquier naturaleza, que acontezcan en el desarrollo de la actividad laboral, independientemente de que se produzcan dentro de las instalaciones de la Fundación Laboral de la Construcción o fuera de ellas.

Quedan fuera del alcance de este procedimiento el acoso detectado entre alumnos u otros beneficiarios de los servicios de la Fundación Laboral de la Construcción dentro de sus instalaciones.

Así mismo, quedan fuera de este ámbito de aplicación las posibles situaciones de acoso de las personas trabajadoras de empresas colaboradoras en nuestros centros de trabajo.

## PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: diciembre/2020

Rev 1

---

Queda igualmente fuera del ámbito de este procedimiento las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se encuentran recogidas en el "Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo".

### **3. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA**

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales exige a todas las empresas el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. La protección se debe realizar no sólo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de las personas trabajadoras.

En el contexto que establece esta Ley, la Fundación Laboral de la Construcción se compromete a poner en marcha procedimientos que nos permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de las personas trabajadoras y, en especial, el procedimiento de actuación ante las conductas que supongan un acoso laboral.

Por otro lado, existen una serie de principios fundamentales, como son el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad en el trabajo, a la intimidad e integridad, por lo que todos los actos y conductas contrarios a los mismos serán tipificados como infracciones graves o muy graves dentro del régimen disciplinario de la Fundación Laboral de la Construcción.

### **4. DEFINICIONES**

#### **MOBBING**

Es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

En definitiva, el acoso laboral incluye cualquier conducta ofensiva que se produzca de manera sistemática y continuada y que tenga por finalidad el aislamiento o daño psicológico en la persona trabajadora (no asignarle tareas, asignarle tareas degradantes, aislarle respecto a sus compañeros, comentar su trabajo de forma malintencionada).

En consecuencia, quedan excluidos del concepto de acoso laboral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones de trabajo y que afectan a su organización y desarrollo, pero que

## PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: diciembre/2020

Rev 1

---

no tengan la finalidad de perjudicar personal o profesionalmente a una de las partes implicadas en el conflicto.

### **VIOLENCIA FISICA EN EL TRABAJO**

Es cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes.

### **TRATO DISCRIMINATORIO**

Se entiende por trato discriminatorio la actuación desfavorable hacia una persona trabajadora

- o grupo de personas trabajadoras por razón de su estado civil, situación familiar, nacimiento, origen étnico, edad, sexo, orientación sexual, ideas religiosas o políticas, adhesión a sindicatos
- o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y que puede materializarse en cambio de funciones, insultos personales, realizar comentarios despectivos sobre aspectos de su vida personal o profesional, críticas ofensivas etc.

En definitiva, se trata de actitudes con las que se pretende aislar o ridiculizar a una persona por una condición o circunstancia personal que le distingue del resto de la plantilla.

## **5. PRINCIPIOS ANTE EL ACOSO LABORAL EN LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN**

*“El respeto mutuo por la dignidad de los demás a todos los niveles dentro del lugar de trabajo es una de las características dominantes de las organizaciones con éxito” (Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo suscrito el 26 de abril de 2007).*

La Fundación Laboral de la Construcción quiere contribuir a la creación de conciencia de los derechos individuales de todas las personas trabajadoras, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal de las personas trabajadoras en el seno de la misma, estableciendo pautas de conducta saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

En ese marco de principios y valores éticos, la Fundación Laboral de la Construcción manifiesta su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todas las personas trabajadoras.

La Fundación Laboral de la Construcción se compromete a promover una cultura corporativa y a erradicar todo tipo de acoso, fomentando buenas prácticas a través de acciones formativas e informativas de sensibilización. También se compromete a investigar cualquier queja, salvaguardando las garantías de objetividad, seriedad y confidencialidad; a sancionar a quien resulte responsable de una conducta de acoso; a asesorar a quienes presenten una denuncia o

## PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: diciembre/2020

Rev 1

---

queja y a quienes quede probado que sufrieron alguna de estas conductas para que recuperen su proyecto de vida personal y profesional; y a difundir estos principios o política entre sus empleados.

El acoso supone un atentado a la seguridad y la salud de las personas, y ha trascendido a lo social para instalarse en la esfera de las relaciones laborales, causando el mismo repudio general y originando normativas de protección.

Sin perjuicio de la tutela penal, en el ámbito de las relaciones laborales se cuenta con determinada normativa propia para la prevención y eliminación, en su caso de estas conductas.

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, en el ámbito de las relaciones laborales de la Fundación Laboral de la Construcción, **quedan absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de los conceptos siguientes: mobbing, violencia en el trabajo, acoso sexual, acoso por razón de sexo y trato discriminatorio.**

Conviene señalar que los Gerentes, Directores/as de Área y Responsables de Departamento tienen la doble obligación de cumplir con estas directrices y de vigilar el cumplimiento de las mismas por las personas trabajadoras que se encuentran bajo su responsabilidad. En este sentido, deberán tener en cuenta que la Fundación Laboral de la Construcción tiene el compromiso de evitar cualquier tipo de situación de acoso y que los responsables de equipos tienen el deber de vigilar su cumplimiento denunciado, en su caso, las conductas constitutivas de acoso. Así, cualquier persona trabajadora y, en especial, cualquier responsable de equipo que tuviera conocimiento de una conducta que pudiera ser calificada de acoso, deberán ponerlo en conocimiento de la Dirección de Organización y Recursos Humanos.

La finalidad del siguiente decálogo es facilitar a todas las personas de la Fundación una serie de directrices que les permitan identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral.

Es importante recordar que las circunstancias reales son más complejas que lo que pueda describirse en este decálogo, por lo que en todo caso deberá aplicarse el sentido común y buen juicio en su aplicación.

A efectos prácticos de concreción, se observarán especialmente las siguientes diez medidas como código de conducta:

### **1. Respeto: se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.**

Para ello, se trasladará a toda persona trabajadora, tanto a la que se incorpore a la plantilla como a la que forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA  
FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: diciembre/2020

Rev 1

---

**2. Comunicación: no se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre las personas trabajadoras.** Se velará por la integración de todas ellas durante toda su vida laboral en la Fundación, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguna de ellas con el resto. Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a alguna persona, a ignorar su presencia, a aislarle, etc.

**3. Reputación:** Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquiera de los trabajadores y trabajadoras. Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.

**4. Discreción en la represión de conductas de acoso: las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por su mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada.** Las reprensiones que deban realizarse se harán sin más presencia, salvo exigencia legal, de convenio colectivo o causa excepcional que así lo aconseje, que la de su responsable u otros superiores y, en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida.

**5. No arbitrariedad: se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva.** Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo que busque que la persona trabajadora resulte incapaz de llevarlo a cabo en su tiempo de trabajo, como el privarle de trabajo o vaciarle de funciones. Se procurará que las tareas encargadas a cualquier persona trabajadora se acomoden a su nivel profesional y experiencia.

**6. Uniformidad y equidad: La aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa.** La aplicación de tales mecanismos de control y seguimiento será uniforme para cada categoría profesional o tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta las circunstancias personales de cada trabajador o trabajadora que pudieran afectar a su nivel de desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.

**7. Prohibición de comportamientos sexuales: se prohíben terminantemente actitudes libidinosas, ya sea a través de actos, gestos o palabras.** Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio (oral, por e-mail, fax, etc.), así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.

**8. Regalos no deseados.** No se admite la realización de invitaciones o regalos no deseados o que pudieran provocar incomodidad en su destinatario.

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA  
FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: diciembre/2020

Rev 1

---

**9. Evitar hostigamiento: se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón de género, directa o indirecta.** En concreto, se velará por no incurrir en situaciones de acoso (las ya referidas de aislamiento, relegación, trato indebido, etc.) por causa del ejercicio efectivo –o solicitud– de los derechos reconocidos por la legislación o el convenio colectivo para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares (lactancia, reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijos o familiares, etc.). También se prohíbe cualquier trato adverso a una persona como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, denuncias o demandas destinadas a impedir su discriminación por razón de sexo o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

**10. Oportunidades de formación y promoción:** se velará porque todas las personas trabajadoras de la Fundación en igual situación de mérito, nivel y capacidad tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral. En especial, se garantizarán la igualdad de oportunidades de formación y promoción a la persona que, por estar asumiendo responsabilidades familiares, haya solicitado, esté disfrutando o haya disfrutado alguna de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

## **6. PREVENCIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL**

La Fundación Laboral desarrollará actuaciones para prevenir situaciones de acoso laboral. Para ello, las áreas de Organización y Recursos Humanos y/o Seguridad y Salud (a través del Servicio de Prevención Propio) deberán:

- Realizar periódicamente evaluaciones de riesgos psicosociales y/o encuestas de clima laboral. Si se detectase algún valor significativo para algún colectivo o en algún territorio, se informará al Consejo Social.
- Analizar las bajas de las personas trabajadoras por motivos psíquicos, por si pueden ser constitutivos de una evidencia de algún acoso laboral en algún centro de trabajo.
- Realizar campañas de concienciación sobre el acoso. Será obligatorio colgar de manera visible los carteles y otros elementos de la campaña de sensibilización.
- Formar a las personas trabajadoras sobre las actuaciones puestas en marcha para erradicar el acoso laboral, las obligaciones y responsabilidades de las personas trabajadoras y el protocolo de actuación.

La Fundación Laboral de la Construcción proporcionará formación específica en materia de acoso laboral, a todas las personas que formen parte de cualquiera de los órganos descritos en este procedimiento. Asimismo, se facilitará formación a todas las personas trabajadoras con personal a su cargo.

Para prevenir y evitar las situaciones de Acoso en el trabajo, se divulgará el Protocolo vigente en cada momento a través de alguno de los siguientes medios:

- Intranet o BD de Documentación general

## PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: diciembre/2020

Rev 1

- 
- Tablones de anuncios de las oficinas.
  - Paquete informativo entregado a las nuevas incorporaciones.
  - Cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo

Las actuaciones planificadas anualmente en materia de acoso se integrarán en la planificación preventiva, en la memoria del servicio de prevención y el plan de prevención de la empresa, reflejados por el servicio de prevención propio, tanto en los Consejos Territoriales como en Sede Social.

### **7. PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

#### **7.1 CONSIDERACIONES GENERALES.**

En caso de producirse un conflicto, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

El procedimiento para la resolución de conflictos cumplirá con las siguientes garantías:

- **Diligencia y celeridad:** El procedimiento de investigación y resolución será de tramitación urgente, ágil y rápido, con diligencia y sin demoras indebidas, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad, realizados con la debida profesionalidad y exhaustividad sobre los hechos denunciados., de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Respeto y protección a las personas:** La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Durante el procedimiento se garantizará la protección, seguridad y salud de la persona presuntamente acosada.
- **Acompañamiento e información:** Las personas implicadas podrán hacerse acompañar bien por las organizaciones sindicales o bien por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.
- **Respeto a los derechos de las partes:** La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes

## PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: diciembre/2020

Rev 1

---

a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

- **Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Confidencialidad y anonimato:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
- **Preservación de la identidad:** Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas y que vean preservada su identidad.
- **Sigilo:** Es el deber que tienen las personas implicadas en el procedimiento de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
- **Adopción de las medidas** de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso laboral resulten acreditadas.
- El acoso laboral tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación.

Los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras serán los siguientes.

- Todo responsable, director o gerente deberá poner en conocimiento del director de Organización y Recursos Humanos cualquier queja recibida.
- La persona afectada por un hecho de acoso podrá denunciarlo y tener una respuesta a su expediente.
- La aplicación del protocolo de resolución de conflictos no impide la utilización paralela o superior de otras acciones administrativas y judiciales.

### **7.2 INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO: DENUNCIA**

Si una persona considera que ha sido sometida a un comportamiento inadecuado, deberá:

- Indicar inmediatamente a quien pueda estar cometiendo una infracción que su conducta es ofensiva y que debe desistir de la misma.

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA  
FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: diciembre/2020

Rev 1

- 
- Si dicha comunicación directa resulta ineficaz o no es práctica dadas las circunstancias, deberá informar sobre dicho comportamiento a la dirección de Organización y Recursos Humanos o al Consejo Social.
  - La denuncia se enviará a través del formulario que estará disponible en el "Portal de Recursos" de la Fundación, solicitando la activación del protocolo para la prevención de acoso laboral y para la resolución de conflictos.

Del mismo modo, si tiene razones para creer que otra persona de la Fundación ha sido sometida a un comportamiento inadecuado, o se ha visto implicada en el mismo, igualmente podrá poner inmediatamente el caso en conocimiento del Director de Organización y Recursos Humanos o del Consejo Social a través del citado canal.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias por acoso que se planteen una vez transcurridos seis meses desde los hechos causantes, si tienen un carácter puntual, o desde el último hecho, en el caso de una actuación persistente y continuada. Igualmente, no será de aplicación este procedimiento si la relación laboral de ambos (denunciante y denunciado) no se mantiene vigente, con independencia de otras averiguaciones o actuaciones que proceda en el caso de que alguno de los citados haya causado baja en la Fundación.

### **7.3 VALORACION INICIAL**

Recibida la denuncia por el Director de Organización y Recursos Humanos, éste lo pondrá en conocimiento del Consejo Social y se procederá a la apertura de un expediente informador designando Instructor y un Secretario por parte del Consejo Social.

Estas personas deberán cumplir las condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. Para ello estarán formadas en materia de acoso.

No podrán pertenecer al mismo Consejo Territorial, tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

El expediente antes referido estará encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos y no durará más de 15 días laborables contados a partir del siguiente a la recepción del escrito, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por el tiempo necesario.

Se informará al/la Responsable de Departamento y Gerente o Directores/as de las personas trabajadoras implicadas si no están directamente implicados en la denuncia.

Se podrán determinar las medidas cautelares que se estimen oportunas de manera provisional, con el único fin de evitar mayores perjuicios.

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA  
FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: diciembre/2020

Rev 1

---

Se podrá recopilar la información que se estime oportuna sobre la evaluación de riesgos psicosociales del centro afectado, bajas, antecedentes, faltas leves, etc., solicitándola al servicio de prevención propio o al Área de Organización y Recursos Humanos.

Se analizará la verosimilitud y/o gravedad de los hechos denunciados y, en el supuesto de que se entienda que los mismos pueden ser constitutivos de acoso en algún grado, **se convocará a la persona denunciante para una entrevista privada en la que prestará declaración sobre los hechos denunciados.** Se levantará acta de la reunión.

Según la gravedad de los hechos denunciados, el instructor decidirá instruir un expediente averiguador o nombrará a un instructor externo, pudiendo proponer al Director de Organización y Recursos Humanos la adopción de medidas cautelares.

#### **7.4 INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA**

Durante la instrucción **se dará trámite de audiencia a todos los afectados y testigos** practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una **entrevista privada con la persona presuntamente acosadora** en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra ella se hayan vertido.

De todas las sesiones de la instrucción se levantará acta en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada en el acto por todos los presentes, (instructor, secretario, denunciantes, denunciados, testigos y/o comparecientes).

Se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier queja o informe sobre un comportamiento inadecuado. Las quejas y declaraciones se tratarán de forma absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El proceso de investigación de la denuncia no será superior a un mes. **7.5**

#### **RESOLUCION DEL EXPEDIENTE**

Finalizada la instrucción, en el plazo de 5 días laborables, el instructor remitirá informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, causas, medidas preventivas, correctoras e incluso, sancionadoras.

Se podrán imponer las siguientes alternativas:

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA  
FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: diciembre/2020

Rev 1

- 
- **Archivo de la denuncia**, ya sea por desistimiento del denunciante, insuficiencia de indicios o por actuaciones de cualquier tipo (conciliatorias, mediadoras, organizativas, etc.) que puedan dar por resuelto el contenido de la denuncia.
  - Si fuese un **conflicto laboral de carácter interpersonal** (por razones no estrictamente laborales pero que afectan a la dinámica del trabajo) u **organizativo**, se determinarán sistemas de mediación o medidas correctoras de carácter organizativo.
  - A raíz del análisis del caso, si se dedujese la **comisión de otras faltas**, se propondrá el informe disciplinario que corresponda.
  - **Posibles Indicios de acoso laboral**: se propondrá un expediente disciplinario. En caso de que los indicios sean muy claros o muy graves, se podrá dar traslado de las actuaciones al ministerio fiscal.

Corresponderá a la Dirección de Organización y Recursos Humanos la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias propuestas por el Instructor.

En el anexo I de este procedimiento se presenta un flujograma resumen del proceso descrito anteriormente.

**8. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO LABORAL**

Finalizado el procedimiento, el Instructor podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La Fundación tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Considerar el tiempo que haya podido permanecer de baja por motivo de la situación de acoso laboral asimilada a un accidente laboral en relación a las prestaciones de IT.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la Fundación.
- Actualización de la Evaluación de riesgos psicosociales en la Fundación.

**9. SEGUIMIENTO Y CONTROL**

El Área de Organización y de Recursos Humanos, dentro del marco de la política para prevenir el acoso, supervisará la imposición de las medidas correctivas y preventivas adoptadas y coordinará con el Consejo Social un seguimiento a efecto de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso.

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA  
FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: diciembre/2020

Rev 1

---

**10. DENUNCIAS FALSAS**

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a la presunción de inocencia, así como a mantener intachable su honor e imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otra persona. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, y sin perjuicio de la actuación que pueda adoptar la persona afectada frente a la falsa denunciante, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

**11. CONTROL DE INDICADORES**

Se incluirán el número de quejas y denuncias anuales tramitadas por el Consejo Social, así como el tipo de resolución adoptado. Se podrá incluir como indicador en la memoria del servicio de prevención.

**12. OTRAS CONSIDERACIONES**

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable.

Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento. Por lo que se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso laboral frente a sí mismo o frente a terceros.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional, civiles, sociales y administrativas para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

## PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: diciembre/2020

Rev 1

### ANEXO I. FLUJOGRAMA DE ACTUACIÓN



PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA  
FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: diciembre/2020

Rev 1

**13. RESPONSABILIDADES**

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RESPONSABLES</b>
Cumplir con las directrices y vigilar el cumplimiento de las mismas por las personas trabajadoras que se encuentran bajo su responsabilidad	Gerentes, Directores de Área y Responsables de Departamento
Realizar actuaciones para prevenir situaciones de acoso laboral, reflejadas en el punto 6 de este procedimiento	Áreas de Organización y Recursos Humanos y Seguridad y Salud
Integrar las actuaciones realizadas en la planificación preventiva, el plan de prevención de la empresa y en la memoria del servicio de prevención	Servicio de prevención propio, tanto en los CT como en Sede Social
Recibir la denuncia	Parte Social del Consejo Social o Dirección de Recursos Humanos.
Designar un Instructor y un Secretario para valorar el expediente	Consejo Social
Valoración inicial, investigación del expediente y resolución del mismo en los plazos establecidos en el apartado 7. Elaboración de informe	Instructor y secretario
Comunicar la resolución adoptada al denunciante y denunciado, el Consejo Social y a los Directores y Gerentes del Consejo Territorial afectados.	Área de Organización y Recursos Humanos
Imponer, en su caso, de las medidas disciplinarias propuestas por el Instructor	Área de Organización y Recursos Humanos
Supervisión y seguimiento de las medidas correctivas y preventivas adoptadas	Área de Organización y Recursos Humanos Consejo Social
Incluir las actuaciones realizadas en materia preventiva en la planificación preventiva, el plan de prevención de la empresa y en la memoria del servicio de prevención	Servicio de prevención propio, tanto en los CT como en Sede Social

**14. REGISTROS**

NOMBRE DEL REGISTRO	CODIFICACIÓN	FORMATO	RESPONSABLE DE ARCHIVO	TIEMPO DE CONSERVACIÓN
Presentación de denuncia interna por acoso laboral	Nº/CT/año	----	Área de Organización y Recursos Humanos	5 años