

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL PUESTO DE TRABAJO EN AUTOBUSES DE CÓRDOBA, S.A.M.

INDICE

- I. INTRODUCCIÓN.
- II. OBJETO
- III. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
- IV. DEFINICIONES
- V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
- VI. SEGUIMIENTO DE FUNCIONALIDAD DEL PROCEDIMIENTO
- VII. IMPLANTACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO
- VIII. DISPOSICION FINAL

I. INTRODUCCIÓN.

Se acuerda entre la Dirección de la Empresa y la representación Legal de los Trabajadores/as el Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral, Sexual y Acoso por razón de Sexo en el puesto de trabajo.

En cumplimiento del Artículo 48(*) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, publicada en el BOE el día 23 de Marzo de 2007, las partes citadas en el párrafo anterior ACUERDAN el siguiente protocolo:

(*) Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La finalidad de este protocolo es definir las pautas que identifiquen cualquier situación de acoso moral o sexista, con el objeto de solucionar situaciones discriminatorias o al menos minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de la plantilla.

Ante estos hechos, las actuaciones pertinentes se desarrollarán bajo los principios de rapidez, confidencialidad y credibilidad.

II. OBJETO.

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se den conductas o actitudes que puedan suponer acoso moral, sexual o por razón de sexo en la empresa Autobuses de Córdoba, S.A.M.

III. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Tanto la Constitución Española, como la Normativa de la Unión Europea y la Legislación Laboral Española garantizan el derecho a la dignidad e integridad física y moral de las personas y a la no discriminación por razón de sexo. Además disponen también de medidas eficaces para actuar contra los acosos en cualquiera de sus manifestaciones. No obstante, al igual que la denominación de la L.O. 3/2007 se necesita una forma más efectiva para hacer frente a este problema, que no es otra que confeccionar y aplicar una política empresarial que garantice un entorno laboral en el que el acoso, de cualquier tipo, sea no deseable e inaceptable.

Las partes firmantes del presente acuerdo (Empresa y Representación Legal de los Trabajadores/as) se comprometen, con el objetivo de proteger la dignidad de las personas y la creación y mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de solución para los casos de acoso moral, sexual y por razones de sexo.

IV. DEFINICIONES.

a. Acoso Moral. (mobbing)

Según la Nota Técnica de Prevención nº 476, el acoso moral es la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de forma sistemática en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Siguiendo con la Nota Técnica de Prevención nº 476, son formas de expresión de acoso moral:

- **Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado/a;** por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc.
- **Acciones contra el ejercicio de su trabajo,** encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado/a, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima; o, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo,

solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.).

- **Acciones de manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada** que incluyen una amplia variedad de situaciones; manteniendo al/a afectado/a en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre); haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia,...); utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...)
- **Acciones características de situaciones de inequidad** mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.

b. Acoso Sexual.

Según el Artículo 7.1 de la L.O. 3/2007, es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El Parlamento Europeo lo define como la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona y, en particular, contra su libertad sexual.

Los elementos configuradores de las conductas de acoso sexual se pueden resumir en:

- Solicitud: Entendida como “iniciativa de solicitud” relativa al sexo.
- Rechazo: A la propuesta le siga una reacción de rechazo.
- Insistencia en la Conducta o hecho aislado de la suficiente gravedad.

c. Acoso por razón de sexo.

Según el Artículo 7.2. de la L.O. 3/2007, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el/la acosador/a ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Debe haber ausencia de reciprocidad por quien recibe la acción.

Para la concreción sobre las distintas formas de expresión del acoso sexual y acoso por razón de sexo, este Protocolo se remite a la Nota Técnica de Prevención nº 507, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, sobre “Acoso Sexual en el Trabajo”.

d. Denuncia Falsa.

Será aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulta que concurren simultáneamente los siguientes requisitos:

1. Que carezca de justificación y fundamento.
2. Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante. Con el único deseo de dañar a la persona denunciada en los mismos términos descritos en las anteriores definiciones.

V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION.

1. Mediación Previa.

Recibida la solicitud, y valorada que pueda tratarse de uno de los supuestos de Acoso, la Comisión Informativa, que estará compuesta por la Jefatura de Recursos Humanos, la Jefatura de Administración y la Presidencia del Comité de Empresa, se pondrá en contacto con las personas implicadas y recabarán y estudiarán la información necesaria que garantice el principio de Igualdad y defensa de las partes.

Analizados los hechos, si se detecta que ha existido Acoso, la Comisión Informativa se reunirá con la persona denunciada, que podrá ser acompañado por un Representante Legal de los/as Trabajadores/as, para comunicarle que su comportamiento no es adecuado y que debe cesar en él.

De las actuaciones realizadas y conclusiones alcanzadas se elaborará un informe que se archivará en el Expediente Personal de la persona implicada, si éste resulta de carácter leve, o bien, se pasará al procedimiento establecido en el punto siguiente.

2. Procedimiento de Actuación. Si el comportamiento indeseado se repitiese.

El procedimiento se iniciará por la solicitud de la presunta víctima de acoso a través de la Jefatura de Recursos Humanos o de la Representación Legal de los Trabajadores. En todos los casos la Jefatura de Recursos Humanos informará a la Comisión de Igualdad. Esta solicitud deberá acompañar un relato pormenorizado de los hechos y todos los documentos o pruebas de que disponga, a efectos de acreditar la conducta denunciada.

Recibida la comunicación señalada en el párrafo anterior, se constituirá la Comisión Informativa que estará compuesta por la Jefatura de Recursos Humanos, la Jefatura de

Administración y la Presidencia del Comité de Empresa, actuando el primero como Instructor/a y los dos restantes como Asesores/as, pudiendo actuar como reservas de éstos, el Director-Gerente o persona en quien delegue, como instructor y, como asesores, cualesquiera otros miembros de la Comisión Informativa. Ésta Comisión abrirá el correspondiente "Expediente Informativo por causas de presunto acoso". En el plazo máximo de 20 días resolverá motivadamente, elaborando un Informe de Conclusiones que, junto a la totalidad del Expediente, remitirá a la Dirección de la Empresa para la resolución del asunto.

Todas las actuaciones de esta Comisión deberán documentarse por escrito, realizando las actas correspondientes, que, en los supuestos de que existan declaraciones o testimonios, serán suscritos, además de por el Instructor, por quienes los hubieran emitido, dando veracidad a que lo transcrito se corresponde fielmente con las alegaciones o relatos efectuados.

En todas las comparecencias ante la Comisión Informativa, los trabajadores/as podrán acudir asistidos por un Representante Legal de los Trabajadores.

El Expediente Informativo será desarrollado bajo los principios de objetividad, rapidez, confidencialidad e igualdad, contrastando todas las versiones relatadas, advirtiendo a todas las personas que intervengan de la obligación de guardar absoluta confidencialidad sobre lo que conocieran con motivo de su intervención.

Las trabajadoras y trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso o que intervengan en el Expediente no serán objeto de intimidación, represalias o persecución, siendo estas actuaciones susceptibles como mínimo de falta de calificación grave.

La Comisión Informativa, primeramente recabará del denunciante de acoso toda la información que considere oportuna (relato de los hechos, identificación de los presuntos responsables, testigos, etc.).

La Comisión Informativa decidirá las actuaciones a realizar para el aclaramiento de los hechos imputados y completar el Expediente Informativo, dando audiencia a todas las personas que considere pueden aportar información.

El Expediente Informativo finalizará con el Informe de Conclusiones que se remitirá a la Dirección de la Empresa que deberá tomar las acciones que estime oportunas, siempre dentro de la Normativa Laboral. (Convenio Colectivo, Normas Interiores, Estatuto de los Trabajadores, etc.).

Si se constata la existencia de Acoso Moral, Sexual o por Razón de Sexo, la Dirección de la Empresa adoptará cuantas medidas correctoras estime necesarias, que deben ser adoptadas con atención al criterio de graduación y proporción respecto a la gravedad de las conductas apreciadas. En este sentido las faltas serán consideradas como graves o muy graves.

Las posibles medidas que se adopten se comunicarán al solicitante, al denunciado contra el que se dirigió la solicitud y al Comité de Empresa.

Si no se constata la existencia de situaciones de Acoso, o no es posible verificarlo, se archivará el Expediente dando por finalizado el proceso.

VI. SEGUIMIENTO DE FUNCIONALIDAD DEL PROCEDIMIENTO.

Semestralmente el Departamento de Recursos Humanos presentará informe de los casos de Acoso que se han tratado en la Empresa a la Comisión de Igualdad, que valorará la funcionalidad de este Protocolo y su efecto, con la finalidad de poder adaptarlo a las especificidades que solo se pueden ver con la aplicación del mismo.

VII. IMPLANTACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO.

Con el fin de sensibilizar y concienciar a todo el personal de la Empresa de que estas conductas de acoso son inaceptables, de este Protocolo se dará publicidad en el Tablón de Anuncios y en la Intranet de la Empresa, al Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

También estará unido al Protocolo informativo del personal de nuevo ingreso.

VIII. DISPOSICIÓN FINAL.

Este es un documento vivo que se adaptará o variará en función de la evolución de las circunstancias en el futuro, a cuyo efecto las partes podrán hacer las propuestas de modificación y adaptación que considere oportunas para mejorar la consecución de los objetivos perseguidos en este Protocolo.

El presente Protocolo se firma por las partes siguientes, en Córdoba a 19 de Febrero de 2010.

POR LA EMPRESA

POR LA REPRESENTACION
LEGAL DE LA PLANTILLA