

PROTOCOLO
DE ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO
LABORAL

PROLOGO

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, de acuerdo con los principios contenidos en la DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE ACOSO aprobada con fecha de 25 de mayo de 2006, las partes firmantes del presente Protocolo reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea (Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro) y nacional (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 Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el reglamento de régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado, Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social) en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Por ello, ATE SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES, S.L. suscribe el presente Protocolo, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la EMPRESA, con arreglo a las siguientes cláusulas:

INDICE

1º.- PRINCIPIOS GENERALES

2º.- DEFINICIONES DE CONDUCTAS DE ACOSO

3º.- MEDIDAS PREVENTIVAS

4º.- DESCRIPCION DE PROCEDIMIENTO

4.1º.- COMITÉ EVALUADOR DE SITUACIONES DE ACOSO

4.2º.- PROCEDIMIENTO

4.2.1º.- FASE PREVIA: DENUNCIA

4.2.2º.- FASE DE TRAMITACIÓN

4.2.3º.- FASE DE CONCLUSIÓN

4.3º.- DISPOSICIÓN ADICIONAL

5º.- VIGENCIA Y REVISION

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El presente protocolo será de aplicación a todos los empleados/as pertenecientes a la misma.

- 1.1. Todo trabajador tiene derecho a la salvaguarda de la dignidad y los derechos fundamentales en el trabajo. En virtud de este derecho, ATE manifiesta un rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, abuso de poder o cualquier tipo de comportamiento discriminatorio, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conducta. Todas las formas de acoso constituyen no sólo una afrenta al trato equitativo sino también una falta muy grave que no puede ni debe ser tolerada. En consecuencia, ATE Sistemas y Proyectos Singulares. S.L. velará por un entorno laboral exento de todo tipo de acoso, rechazando cualquier tipo de práctica de este tipo en el trabajo y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones.
- 1.2. El objetivo de ATE Sistemas y Proyectos Singulares. S.L. es evitar este tipo de conductas y, de producirse, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el tema y evitar que se repita. Por consiguiente, este protocolo pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de criterios generales que establezcan unos entornos laborales libres de acoso y/o discriminación en los que las mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
- 1.3. Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso podrá denunciar esta situación y ello sin menoscabo de las acciones civiles y/o penales que la persona acosada pueda ejercitar. Se garantizará el derecho a la intimidad y el derecho a la presunción de inocencia de todo trabajador/a, tanto denunciante, como denunciado.
- 1.4. ATE Sistemas y Proyectos Singulares. S.L. garantizará el derecho a invocar los procedimientos previstos en el presente Protocolo sin temor a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección también será aplicable a aquellas personas que faciliten información en relación con dicha denuncia o que presten asistencia de algún otro modo en cualquier procedimiento previsto en el presente Protocolo.
- 1.5. ATE Sistemas y Proyectos Singulares. S.L. garantizará que toda vulneración de los principios establecidos en el presente Protocolo será objeto de medidas disciplinarias y de otras medidas que se consideren apropiadas.
- 1.6. ATE Sistemas y Proyectos Singulares. S.L. garantizará la formulación y aplicación de estrategias que incluirán elementos de información y sensibilización con el objetivo no sólo de prevenir el acoso, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran a ATE Sistemas y Proyectos Singulares. S.L. de conformidad con el espíritu y la intención del presente Protocolo.
- 1.7. ATE Sistemas y Proyectos Singulares. S.L. destaca que incumbe a todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones en materia de acoso establecidas en el presente Protocolo. ATE Sistemas y Proyectos Singulares. S.L. desarrollará todos los esfuerzos para garantizar que todo el personal colabore para la aplicación y el funcionamiento eficaz del presente Protocolo. Todos los trabajadores/as tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos.

- 1.8. ATE Sistemas y Proyectos Singulares. S.L.. reconoce su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad durante todo proceso abarcado por este Protocolo. Toda la información relativa a denuncias en materia de acoso se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todos los implicados.
- 1.9. ATE Sistemas y Proyectos Singulares. S.L.. acuerda que se facilitará la asistencia y el apoyo necesarios para asegurarse que, cuando sea posible, una denuncia de acoso pueda solucionarse de manera extraoficial entre las partes directamente implicadas.
- 1.10. Las partes implicadas reconocen su respectivo papel en lo que atañe a la representación de la persona protegida, así como el derecho de las organizaciones sindicales con presencia en la empresa a ser informadas del número y la resolución de las quejas que puedan presentarse, garantizando la confidencialidad y el respeto a la intimidad de los afectados.

2. DEFINICIONES DE CONDUCTAS DE ACOSO

A efectos del presente Protocolo:

1.1 A efectos del presente Protocolo, la expresión **persona protegida** se refiere a las personas amparadas por el mismo e incluye a todo el personal contratado, ya sea su ubicación en plantilla y delegaciones o bien prestando servicios en el cliente final, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa

1.2 La expresión incluye a los trabajadores de las empresas contratadas por ATE SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES, S.L., siempre y cuando, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en la misma y resulte implicado personal de la propia empresa.

La expresión incluye a cualquier persona que se haya encontrado en alguna de las situaciones descritas en los párrafos anteriores que alegue que su relación con la ATE SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES, S.L. llegó a su término debido a una situación de acoso, y que invoque el presente Protocolo en un plazo máximo de un mes desde la fecha en que concluyó dicha relación, salvo los supuestos en los que dicho término sea debido a la llegada de la fecha de finalización del contrato o a cualquier otra de las causas previstas en el momento de la firma del mismo.

1.3 Constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento o conducta, verbal o física, 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 y se desarrolle en el ámbito laboral.

La consideración de acoso sexual abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidos en relación con el trabajo.

El acoso implica, en principio, una conducta continuada en el tiempo, si bien un único episodio no deseado, por su trascendencia, pudiera ser constitutivo de acoso sexual.

Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el efecto o el propósito 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 produjese en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

1.4 Constituye **acoso moral**: Toda conducta repetida y sistemática, de naturaleza gestual, verbal o escrita, que se produce en el marco de la organización y que atenta por su repetición o sistematización, contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, degradando las condiciones de trabajo de la persona, deteriorando su imagen profesional y poniendo en peligro su empleo.

Los principales elementos del acoso moral son la existencia real de actos o conductas sistemáticas y continuadas, que atenten a la dignidad profesional y personal del trabajador, dentro de un plan preconcebido para generar este resultado lesivo.

No obstante una de las mayores dificultades para la efectividad de la protección contra el acoso moral atañe a la prueba de los comportamientos, ya que no toda tensión en el trabajo puede calificarse como acoso moral.

- 1.5 La expresión **Í denuncia en materia de acosoÍ** se refiere a la comunicación de acoso por los medios y procedimientos establecidos en este Protocolo encaminada a iniciar un proceso de solución de un conflicto derivado por un presunto acoso.
- 1.6 La expresión **Í superior jerárquico correspondienteÍ** se refiere al superior directo del trabajador/a o a cualquier superior jerárquico.

3. MEDIDAS PREVENTIVAS

- Todos los empleados serán informados del presente Protocolo. ATE SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES, S.L . asegurará que todos los empleados conozcan la existencia del presente Protocolo y el funcionamiento del procedimiento aplicable a las denuncias en materia de acoso. Dicha comunicación subraya el compromiso de la Dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de los trabajadores/as.
- Todos los trabajadores/as tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.
- ATE SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES, S.L creará y mantendrá a través de diferentes canales a la información sobre la prevención y resolución del acoso y al funcionamiento del presente Protocolo.
- ATE SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES, S.L. crea una dirección de correo electrónico protocolo.a.rrhh@ate-sl.com donde los trabajadores pueden dirigir su inquietudes, dudas, quejas o denuncias.
- ATE SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES, S.L. confecciona un impreso-modelo de denuncia incluido en el protocolo que deberá de estar accesible a los trabajadores y que se les facilitará en contestación al mail dirigido al Comité de Acoso para que este proceda al inicio de los trámites pertinentes.

4. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

4.1 Comité evaluador de situaciones de acoso.

Se constituye un Comité de acoso, para evaluar las situaciones de acoso que se produzcan. Dicho comité está compuesto por SUSANA CAMACHO ELIAS. A tal efecto, será coordinador de dicho servicio HUGO COUSO FERNANDEZ.

Las personas integrantes de dicho comité ejercerán sus funciones con total independencia y objetividad, debiendo regirse en todo momento por el reglamento establecido en este protocolo de acoso.

Entre las competencias del comité de acoso están:

- Recibir las denuncias de cualquier tipo de acoso.
- Recomendar ante la Dirección de la Empresa las medidas preventivas que estime oportunas.
- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba, sus posibles agravantes y atenuantes.
- Estar informado de las sanciones impuestas y de su cumplimiento.

4.2 Procedimiento

Las personas protegidas que consideren que están siendo objeto de acoso deberán intentar la resolución acordada mediante el diálogo con el individuo o grupo de que se trate.

4.2.1 Fase previa: Denuncia.

El procedimiento se iniciará por medio de la denuncia formal que se presentará por escrito individual de la persona denunciante al Comité de acoso. En la misma se dejará constancia de los hechos acontecidos y su reiteración en el tiempo.

El comité de acoso procederá a realizar una valoración objetiva de los hechos, para determinar si existen indicios suficientes de situaciones de acoso, tal y como están definidas en el presente protocolo. El comité de acoso podrá solicitar, si fuera preciso, datos complementarios o la identificación de las personas que puedan ofrecer un testimonio directo y objetivo sobre los hechos.

Se iniciarán las acciones correspondientes de investigación/averiguación a fin de tomar conciencia de los hechos, realizando las mismas con el debido respeto y tacto hacia las personas afectadas por la denuncia.

La Unidad de Salud Laboral informará al Departamento de Recursos Humanos y al Jefe de la Unidad, Servicio o Departamento al que afecte o, en su caso, al inmediato superior, del inicio del proceso de resolución acordada en materia de acoso.

En función de la relación jurídica con la empresa, el comité de acoso propiciará sendas reuniones extraoficiales entre las partes implicadas, así como, cuando sea posible y aconsejable, un careo entre las mismas con objeto de intentar la solución del caso a través del diálogo con la mediación del comité de acoso o de cualesquiera otros expertos en la materia que hayan sido requeridos para ello.

A esta reunión deberán acudir, siempre que sean requeridos para ello, los responsables de los Servicios o Departamentos afectados o, en su caso, los inmediatos superiores de los trabajadores.

Las partes implicadas podrán acudir a esta reunión acompañados de un miembro de la plantilla de ATE SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES, S.L., sea o no representante de los trabajadores, previa comunicación al comité de acoso.

En el supuesto de que en el resultado de la valoración previa por parte del comité de acoso, resultase la no existencia de indicios suficientes para valorar una situación como las previstas en este protocolo, se comunicará en el plazo de 10 días laborables al interesado, explicándole suficientemente las causas del cierre del expediente.

En el supuesto de que en el resultado de la evaluación previa por parte del comité de acoso, sí resultase la existencia de indicios suficientes para valorar una situación como las previstas en este protocolo, se comunicará en el plazo de 10 días laborables al interesado, las posibles vías de actuación y la apertura del expediente de instrucción y averiguación de los hechos.

La apertura del expediente de instrucción estará encaminado a una averiguación más profunda de los hechos, para cuya tramitación se solicitará la declaración de todas aquellas personas que se consideren necesarias para el completo y correcto conocimiento de los mismos.

Como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento, ATE SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES, S.L. podrá arbitrar la separación entre denunciante y denunciado, sin que esta suponga trato desfavorable para el denunciante ni presunción de culpabilidad para el denunciado.

4.2.2 Fase de tramitación

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

4.2.3 Fase de conclusión

El Comité de Acoso emitirá un informe final como conclusión del expediente de instrucción practicado, el cual será puesto en conocimiento del denunciado y del denunciante.

Si los hechos analizados fuesen constitutivos de acoso moral o sexual, se adoptarán las medidas disciplinarias oportunas atendiendo a la gravedad de los hechos. A estos efectos se podrá valorar como falta muy grave el acoso sexual o moral.

Igual actuación se llevará a cabo en caso de que se considere la denuncia efectuada bajo el supuesto de mala fe.

Una vez cerrado el expediente, podrá supervisarse la situación posterior de los intervinientes, a fin de asegurarse de la inexistencia de represalias.

Si como resultado del expediente de instrucción se hubiera puesto de manifiesto conductas en el ámbito de la empresa que puedan generar nuevas denuncias de acoso futuras, el Comité de Acoso lo comunicará fehacientemente a la Dirección de la Empresa, quien determinará las medidas a adoptar.

Quien intervenga en el procedimiento se comprometerá a guardar la confidencialidad y respetar los derechos al honor y dignidad personal y a la presunción de inocencia de todos los afectados.

4.3 DISPOSICIONES ADICIONALES

1.- Si advirtiera indicios de falta o delito, el Comité de Acoso suspenderá el procedimiento notificándolo a las partes y a la Dirección de la empresa.

2.- Toda la información relativa a quejas en materia de acoso se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de las partes implicadas.

3.- El inicio del procedimiento establecido en el presente Protocolo no interrumpe ni amplía los plazos de las reclamaciones y los recursos establecidos en la normativa vigente.

5. VIGENCIA Y REVISIÓN

El presente Protocolo entrará en vigor el 01/04/2009. En ausencia de revisión, el Protocolo seguirá en vigor indefinidamente.

La Dirección de la Empresa y el Comité de Acoso evaluarán el funcionamiento del presente protocolo periódicamente, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos.