

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL PUESTO DE TRABAJO

DICIEMBRE 2007

Diciembre de 2007	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO EN EL PUESTO DE TRABAJO	Comisión de Igualdad
-------------------	--	----------------------

1. INTRODUCCIÓN

Se Acuerda entre la Dirección de la empresa y La Comisión de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres 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.

De acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Segunda del vigente Convenio Colectivo de Supermercados SUPERMERCADOS SABECO, S.A., este protocolo, aplicable “ad hoc” ante una solicitud de intervención, complementa el sistema de gestión de riesgos psicosociales y traslada al sistema de normas interno el interés de la Dirección de SUPERMERCADOS SABECO, S.A., los Sindicatos y la representación de los trabajadores por mantener un entorno laboral libre de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y trabajadora y se facilite el desarrollo de las personas.

Este protocolo desarrolla el Artículo 48. de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (L.O. 3/2007):

“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 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.”

El presente Protocolo será de aplicación en todos los centros de trabajo bajo el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de SUPERMERCADOS SABECO, S.A., y entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes. La Comisión de Igualdad será el órgano competente para su modificación, aclaración o derogación, según lo previsto en su normativa interna de funcionamiento.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.

- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.
- La representación de la Dirección de SUPERMERCADOS SABECO, S.A. y la representación de los trabajadores reconocen el derecho de los trabajadores a ser asistidos por sus representantes en la tramitación del presente protocolo, cuando así expresamente lo soliciten.

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de solución para los casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

3. DEFINICIONES

.. **Acoso moral:** Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su **Nota Técnica de Prevención nº 476**, el “mobbing” o acoso moral es la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma

Diciembre de 2007	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO EN EL PUESTO DE TRABAJO	Comisión de Igualdad
-------------------	--	----------------------

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 modo sistemático o recurrente 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.

Según la Nota Técnica de Prevención nº 476, son formas de expresión de “mobbing”:

- **Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado;** 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, 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 afectado 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 un 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.

.. **Acoso sexual:** Según el art. 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; según el Parlamento Europeo es 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; según la Comisión Europea es el sometimiento al trabajador a comportamientos físicos o verbales de naturaleza sexual no deseados.

.. **Acoso por razón de sexo:** Según el art. 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 acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

Diciembre de 2007	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL PUESTO DE TRABAJO	Comisión de Igualdad
-------------------	--	----------------------

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerara también acto de discriminación por razón de sexo

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”.

.. **Comisión Informativa de Tratamiento de Situaciones de Acoso (Comisión Informativa):** Órgano encargado de tramitar el procedimiento. Se constituirá, siempre que sea posible, en el centro de trabajo y estará formada paritariamente por representantes de la empresa y de los trabajadores.

La Comisión Informativa contará para su ejercicio con las siguientes figuras:

.. **Instructor:** Persona encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente Informativo. Su elección se realizará por la Comisión Informativa a propuesta de cualquiera de sus miembros. Será necesariamente un miembro de la Comisión Informativa.

.. **Secretario:** Persona encargada de la tramitación administrativa del Expediente Informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Será necesariamente un miembro de la Comisión Informativa.

.. **Asesor:** Persona que colaborará en la elaboración del Informe de Conclusiones, asesorando tanto al Instructor, como al Secretario y a la Comisión en general. Participará a propuesta de cualquiera de los miembros de la Comisión o de la persona denunciante, y es aconsejable que disponga de titulación como Técnico Superior de Prevención.

.. **Comisión de Seguimiento de situaciones de acosos en el Trabajo:** Órgano encargado de apoyar a la Comisión Informativa cuando lo solicite, suplirla en los centros en que no sea posible su constitución, y hacer un seguimiento general de los casos de acoso producidos en el ámbito de la empresa. Estará integrada por tres representantes de la Dirección de la empresa, tres representantes de los trabajadores elegidos en el seno del Comité Intercentros, un miembro por cada uno de los Sindicatos con representación en el mismo, y tres asesores, un miembro por cada uno de los sindicatos.

.. **“Expediente” o “Expediente Informativo” por causa de presunto acoso:** Conjunto de documentos que constituyen una serie ordenada de actuaciones practicadas por la Comisión Informativa, tales como declaraciones, relación cronológica de hechos y cuántas se consideren oportunas para la elucidación de los hechos.

El Expediente Informativo debe desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad y debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto del trabajador/a solicitante del expediente y presunta víctima de la situación de acoso como los de el/la presunto/a acosador/a. El objetivo del Expediente Informativo es recabar la máxima información posible respecto a los hechos que se presume que podrían ser constitutivos de una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo y trasladar toda la información a la Dirección de la Empresa.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.1. Inicio y Generalidades

El procedimiento se iniciará por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso a través de la Dirección de la empresa o de la representación legal de los trabajadores. En todos los casos se informará a la Dirección Operacional de Recursos Humanos y a la Comisión de Seguimiento.

Diciembre de 2007	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO EN EL PUESTO DE TRABAJO	Comisión de Igualdad
-------------------	--	----------------------

Recibida la comunicación señalada en el párrafo anterior, se constituirá la Comisión Informativa en el centro de trabajo, de no ser posible se recurrirá a la Comisión de Seguimiento para que actúe como Comisión Informativa. Una vez conformada y designados los cargos correspondientes, se abrirá el correspondiente “Expediente Informativo por causa de presunto acoso”. La Comisión tendrá un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención. Finalizado el expediente informativo, la Comisión Informativa elaborará un ‘Informe de Conclusiones’ que, junto con el Expediente, se remitirá a la Dirección Operacional de Recursos Humanos para la resolución del asunto planteado.

Todas las actuaciones de la Comisión Informativa se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por el Instructor y el Secretario, por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

En sus comparecencias ante la Comisión Informativa, todo trabajador podrá acudir asistido por un Representante Legal de los Trabajadores, a su elección, o persona de confianza.

El Expediente Informativo se desarrollará bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, siendo advertidos todos los que en el mismo intervengan de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad sobre cuanto conocieran con motivo de su intervención en el mismo, fuere en la calidad que fuere.

Los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una denuncia en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso informativo, sea facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador/a.

4.2. Desarrollo del Expediente.

La Comisión Informativa, una vez constituida y a la vista de la solicitud de intervención, como primera actuación recabará del propio solicitante, de forma personal y directa, la información que considere necesaria, incluyendo el relato concreto de los actos, hechos o incidentes, y la identificación de las personas que supuestamente hayan llevado a cabo las conductas indeseadas y de los posibles testigos de las mismas u otros posibles afectados.

Iniciado el procedimiento, o durante la tramitación del mismo, la Comisión Informativa, a propia iniciativa o a solicitud de parte, y siempre que la organización del trabajo lo permita, propondrá a la Dirección Operacional de Recursos Humanos el cambio de puesto o la adopción de otras medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto del trabajador/a solicitante como del presunto/a acosador/a, así como para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.

La Comisión Informativa decidirá, a través del Instructor y Secretario, la práctica de cuantas diligencias, pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos imputados y completar el Expediente Informativo, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere la Comisión que deban aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de los trabajadores del centro, debiendo ser advertidos todos ellos sobre el deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención en la Comisión y de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia ante la misma.

El Expediente Informativo finalizará con la elaboración de un Informe de Conclusiones, con la colaboración del Asesor o Asesores, que se remitirá a la Dirección Operacional de Recursos Humanos.

Diciembre de 2007	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO EN EL PUESTO DE TRABAJO	Comisión de Igualdad
-------------------	--	----------------------

A la vista del citado Informe de Conclusiones y de las actuaciones realizadas en el Expediente Informativo, la Dirección de la Empresa será la única competente para tomar las acciones de tipo preventivo, organizativo o disciplinario que considere necesarias, si proceden, dentro del marco de la relación laboral fijada por el Contrato de Trabajo, el Convenio Colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores. Cuando se constate la existencia de Acoso Moral, Acoso Sexual o Acoso por razón de Sexo, la Dirección de la Empresa adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluso la aplicación del Régimen Disciplinario previsto en el Convenio Colectivo. Dichas medidas correctoras deben ser adoptadas con atención al criterio de gradualidad y proporcionalidad respecto a la gravedad de las conductas apreciadas.

Las posibles acciones de tipo preventivo, organizativo o disciplinario adoptadas se pondrán en conocimiento del solicitante, de la persona contra la que se dirigió la solicitud y de la Comisión de Seguimiento.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad, cuando la organización del trabajo lo permita, de efectuar un cambio provisional de puesto del solicitante o cualquier otra medida que resultare procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Comisión Informativa y la Dirección de Operaciones de Recursos Humanos.

5. DISPOSICIONES VARIAS

5.1. Protección de las víctimas.

La Dirección de SUPERMERCADOS SABECO, S.A., si estima que ha quedado suficientemente demostrada la existencia de una situación de Acoso, en todos los casos deberá tomar las medidas oportunas para que el acosador/a y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido acosada.

5.2. Difusión del Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral, Sexual y por razón de Sexo en el puesto de trabajo.

Se dará publicidad de este Protocolo mediante su publicación en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo y se enviara copia a todos los Delegados de Prevención, a los miembros del Comité Intercentros, a todos los delegados de personal, así como a todas las personas contratadas por la empresa a partir de su firma.

5.3. Seguimiento de funcionalidad de aplicación del Protocolo

Anualmente la Dirección de Operaciones de Recursos Humanos presentará un informe de los casos de acoso que se han tratado en la empresa y del resultado de los mismos, a La Comisión de Igualdad, que tendrá como objeto hacer una valoración de la funcionalidad de este protocolo, con la finalidad de poder adaptar este protocolo de ser el caso a las especificidades que solo se podrán ver con la aplicación del mismo.

6. DISPOSICIONES FINALES

- Las partes firmantes se comprometen a difundir el presente protocolo, para conocimiento de todos los trabajadores y de sus representantes en los centros, mediante un sistema uniforme, consensuado en cuanto sea posible la forma de difusión.

Diciembre de 2007	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO EN EL PUESTO DE TRABAJO	Comisión de Igualdad
-------------------	--	----------------------

- El presente protocolo es un documento vivo que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro, a cuyo efecto las partes podrán hacer las propuestas de modificaciones y adaptaciones que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo, de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo.

El presente Protocolo, que consta de un total de 7 páginas numeradas, y los documentos anexos [Doc. 1 Acta Constitución Comisión Informativa](#), [Doc. 2 Expediente Informativo](#) y [Doc. 3 Informe de Conclusiones](#)

Se firma por las siguientes partes, en Madrid a 11 de diciembre de 2007

<u>EMPRESA: SUPERMERCADOS SABECO, S.A.</u>	<u>PARTE SOCIAL:</u>		
	UGT	FETICO	CCOO
Fdo:	Fdo:	Fdo:	Fdo: