

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO

**FRESCOS Y ELABORADOS
DELISANO S.A.U.**

Julio 2009
Actualización junio 2013
Actualización diciembre 2015
Actualización octubre 2016

0. ÍNDICE
1. INTRODUCCIÓN
2. ÁMBITO
3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE ACOSO.
4. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO.

1. INTRODUCCIÓN

FRESCOS Y ELABORADOS DELISANO S.A.U., ha aprobado el presente “*Protocolo de actuación en situaciones de acoso en Frescos y Elaborados Delisano S.A.U.*” con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

Con este fin, el presente Protocolo define las conductas a prevenir, así como arbitra las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas; en dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

2. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

A efectos del presente Protocolo, la expresión **persona protegida** se refiere a las personas amparadas por el mismo e incluye a todo el personal de Frescos y Elaborados Delisano S.A.U.; así como al colectivo de becarios y

becarias, y personal en formación contratado, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma.

La expresión incluye a los trabajadores y las trabajadoras de las empresas subcontratadas por Frescos y Elaborados Delisano S.A.U., 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 empresa. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la Organización, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean ellas las que tomen las medidas que consideren oportunas.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE ACOSO

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, Frescos y Elaborados Delisano S.A.U., en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria al efecto, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Conscientes de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los trabajadores y las trabajadoras, directamente afectados y afectadas; sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la empresa, Frescos y Elaborados Delisano S.A.U., se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes **Principios:**

- a) Se garantiza el acceso de toda la plantilla de la empresa a la información sobre el contenido del Plan de Igualdad, así como la relativa a la consecución de sus objetivos.
- b) Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- c) Todo el personal de Frescos y Elaborados Delisano S.A.U., tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
- d) Cualquier persona que haya presenciado una situación de acoso, podrá interponer denuncia de los hechos acaecidos.
- e) Considerando el acoso como riesgo emergente en el ámbito laboral, Frescos y Elaborados Delisano S.A.U., se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- f) Frescos y Elaborados Delisano S.A.U., velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de **acoso** en relación con el personal que presta sus servicios con relación de continuidad en la misma.
- g) Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, Frescos y Elaborados Delisano S.A.U., se compromete a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados y afectadas, en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad. Dicho procedimiento

no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.

4. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO

La Dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de **acoso**, y a tales efectos expresa su deseo de que todo el personal de la empresa, sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso, el acoso por razón de sexo, ni el acoso psicológico, en el entorno laboral.

La empresa es consciente de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de sus trabajadores y trabajadoras y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, por ello, 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, las partes que suscriben 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:

4.1. Principios generales

- a) En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, las partes firmantes se obligan en sus actuaciones a propiciar las garantías necesarias, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.
- b) Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación mediadora que sea dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en este Protocolo.
- c) Las partes firmantes aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.
- d) Las partes firmantes 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 y afectadas.

4.2. Definiciones

La expresión **ACOSO**, será definida según la siguiente tipología:

- a) **Acoso sexual** (Directiva 2002/73/CE): Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Los elementos que definen el acoso sexual son: solicitud, rechazo y persistencia.

Se considera **acoso sexual en el trabajo** toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe o debe saber que es una ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y crea un entorno laboral ofensivo, hostil intimidatorio y/o humillante.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- Conductas físicas de naturaleza sexual: incluido el contacto físico no deseado. Este puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, “pellizquitos”, roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones; flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas; llamadas telefónicas indeseadas.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, materiales escritos, miradas/ gestos impúdicos.

b) Acoso por razón de sexo (Art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007):

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tienen la consideración de discriminación directa por razón de sexo:

- La situación en la que se encuentra una persona que, en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra persona, en situación comparable.
- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual.
- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Toda orden de discriminar directamente por razón de género.

Tienen la consideración de discriminación indirecta por razón de sexo:

- La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo.
- Toda orden de discriminar indirectamente por razón de sexo.

c) **Acoso psicológico**: a los efectos de este protocolo e intentando clarificar la definición de acoso laboral contenida en la **Ley Orgánica 5/2010**, se considera como acoso psicológico o moral, “la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud”.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.

Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

A continuación se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

- **Limitar y manipular la comunicación y/o la información**: el acosador reduce las posibilidades de la víctima de comunicarse con otros, se le interrumpe cuando intenta hablar, se le impide expresarse, se le

insulta, se le habla a gritos y se le recrimina, se critica su trabajo, se critica su vida privada, se le acosa por teléfono, se le amenaza verbalmente, se le amenaza por escrito, se evita el contacto con la víctima, rehuyendo su mirada y dirigiéndole gestos y miradas de rechazo o desprecio, se le ignora su presencia, obrando como si fuera invisible o no existiera.

- Limitar el contacto social: se deja de hablar a la víctima, no se le permite que hable a los demás, se le aísla, asignándole un lugar de trabajo alejado del resto de compañeros, se le prohíbe al resto de compañeros que le hablen, se obvia su presencia física.
- Desprestigiar a la persona acosada ante sus compañeros: se le calumnia, se lanzan rumores malintencionados sobre ella, se le ridiculiza, se le asigna la etiqueta de enferma mental, se le intenta forzar para que se someta a un examen psiquiátrico, se imitan su voz, gestos, manera de andar ridiculizándolos, se le asignan trabajos degradantes, se comenta su trabajo de manera malintencionada, observando meticulosamente cualquiera de los aspectos del mismo, se cuestionan y desautorizan sus decisiones, etc.
- Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral: no se le asigna ningún trabajo, se le vigila para que además no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma, se le piden tareas absurdas, ridículas o inútiles, se le asignan tareas claramente inferiores a sus competencias profesionales, se le asignan constantemente tareas nuevas, se le asignan tareas muy superiores a sus competencias, con el fin de desprestigiarle y demostrar su incompetencia.
- Comprometer la salud de la persona acosada: se le exige trabajos peligrosos o perjudiciales, se le amenaza físicamente, se le agrede físicamente a la víctima pero levemente como una advertencia, se le infringen malos tratos físicos, etc.

4.3. Proceso de resolución acordada en materia de acoso

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

La Comisión de Igualdad de Frescos y Elaborados Delisano S.A.U., tendrá en cuenta la posibilidad de iniciar un procedimiento informal, dependiendo del tipo de caso que se denuncie, de la gravedad de éste y teniendo en cuenta, la opinión de la persona que realiza la denuncia.

Dicho procedimiento informal, podrá iniciarse tanto por la persona afectada, como por cualquier empleado o empleada que tenga conocimiento de que una persona está siendo sometida por parte de otro(s), a cualquier comportamiento que viole el presente protocolo, dentro del seno de la empresa. Dada esta última situación, será potestad de la Comisión de Igualdad, ponerse en contacto con la supuesta víctima, para verificar si la situación denunciada por el/la testigo(s) es real y en caso que así sea, poder establecer las medidas oportunas.

El presente protocolo, prohíbe tomar ningún tipo de represalia frente a cualquier persona que de buena fe efectúe una denuncia en este sentido o bien participe en una investigación como testigo, en caso de requerirse su colaboración para el esclarecimiento de los hechos denunciados. No obstante, como todas las personas tienen derecho a la presunción de inocencia, así como al honor de su imagen, la empresa no tolerará falsas denuncias destinadas a causar daño a otra persona(s), siguiendo el espíritu marcado por el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo firmado el 26-4-2007 entre las principales organizaciones empresariales y sindicales de la Unión Europea.

En caso de probarse la existencia de denuncia o testimonio falso, la empresa tomará las medidas disciplinarias que correspondan según Convenio de empresa o legislación vigente.

En los casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

- a) Este se iniciará con la presentación de una denuncia, en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el trabajador o la trabajadora, que sea objeto de acoso.

En cualquier momento la persona denunciante podrá desistir de la denuncia presentada, que tendrá el efecto de tenerse por no presentada, en consecuencia siguiendo el principio de confidencialidad se destruirá la denuncia así como cualquier documento o material que se acompañe con el fin de salvaguardar al/la denunciante.

- b) La denuncia será entregada a cualquier componente de la Comisión de Igualdad. En un plazo máximo de 48 horas por dicha Comisión, celebrará una reunión, para la lectura de los hechos denunciados.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos.

- c) En primera instancia, la Comisión de Igualdad citará al denunciante o la denunciante, para que exprese verbalmente los hechos relatados en la denuncia.

Será dicha Comisión, la que decidirá quiénes de sus componentes, serán los responsables de realizar la entrevista y la averiguación de los hechos denunciados, siendo siempre un mínimo de 2 personas y un máximo de 4 personas. Estas personas designadas formarán la llamada

“Comisión Instructora”, que mantendrán en todo momento informados al resto de componentes de la Comisión de Igualdad.

- d) A continuación, se reunirá nuevamente la Comisión de Igualdad, para decidir cuales serán las diligencias necesarias, a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.
- e) Con la información recopilada, la Comisión Instructora procederá a citar al denunciado o a la denunciada, para que exprese la versión de los hechos de los cuales, ha sido acusado o acusada.
- f) Si los hechos que se denuncian fuesen constatados, la Comisión de Igualdad, podrá proponer las acciones disciplinarias que considere oportunas, en función de las pautas que establece el Convenio de Empresa de Frescos y Elaborados Delisano S.A.U. Pero será la Empresa, la que en última instancia, poseerá la potestad de imponer y ejecutar dicha sanción.

De igual forma se procederá, en los casos en los que se constate, que el o la denunciante, ha realizado una falsa denuncia.

- g) En el plazo máximo de veinte días hábiles, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión de Igualdad, finalizada la investigación, elaborará y aprobará un informe, sobre el supuesto de acoso investigado; en el cuál se indicarán las conclusiones alcanzadas y la propuesta de las acciones disciplinarias, en aquellos casos en los que corresponda hacerlo.

Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará al o la denunciante y al denunciado o la denunciada, si así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto. Las medidas cautelares, nunca podrán suponer

para la víctima un perjuicio de sus condiciones laborales, ni una modificación sustancial de las mismas.

La intervención de los y las representantes legales del personal, tanto como la de posibles testigos y de todos los actuantes y todas las actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Así pues, los y las posibles testigos, deberán firmar un documento, por medio del cual, se comprometan a garantizar estricta confidencialidad de la información facilitada a la Comisión de Igualdad.

Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma. La Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su art. 13, la **inversión de la carga de prueba** en los procedimientos relacionados con discriminación sexual (siempre que no sean penales), como lo es el acoso sexual y moral por razón de sexo, es decir, corresponde a la parte demandada probar la ausencia de discriminación.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se impondrán represalias al trabajador o trabajadora denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los trabajadores afectados o trabajadoras afectadas.

Las partes firmantes, reconocen la posibilidad de la aparición de dificultades de carácter transitorio derivadas de la aplicación del presente Protocolo, comprometiéndose a negociar con carácter de urgencia soluciones a dichas complicaciones.

Argumentando que se pueden presentar denuncias de acoso, ante las cuáles, bien por la gravedad de los hechos, bien porque se pueda ver afectada la objetividad de las y los componentes de dicha Comisión o bien porque sea necesaria la intervención de personal especializado en la materia; esta Comisión, recurrirá al asesoramiento y/o investigación de una o un mediador externo y/o se dará traslado de la situación, a las autoridades competentes de la Inspección de Trabajo.

Con la firma de este Protocolo, se demuestra la voluntad de aclarar y solucionar actos de esta naturaleza, que suponen una lacra para la empresa y para la sociedad en general.