

PROTOCOLO DE ACOSO. PREVENCIÓN. DETECCIÓN Y ACTUACIÓN



 **verdimed**
natural evolution

NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA

ÍNDICE

1. OBJETIVO.....	3
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
4. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	6
5. CÓDIGO DE CONDUCTA.....	10
6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	12
6.1. Garantías del Protocolo de Actuación.....	12
6.2. Divulgación del Protocolo de Actuación en la Empresa.....	13
6.3. Comunicación de situaciones de acoso laboral.....	14
6.4. Apertura del Procedimiento de Investigación del Conflicto.....	15
6.5. Procedimiento Informal de Resolución de Conflictos Procedimiento de Mediación.....	16
6.6. Procedimiento Formal de Resolución de Conflictos Investigación de Situaciones de Acoso.....	17
7. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.....	19
Anexo I. MODELO DE DENUNCIA FORMAL.....	21
Anexo II. ACTA DE NOMBRAMIENTO COMO MEDIADOR/A.....	22
BIBLIOGRAFÍA	10

1. OBJETIVO

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir, cuando se den conductas que puedan suponer acoso laboral, sexual o por razón de sexo en el ámbito de VERDIMED, S.A.U.

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

Dentro de este contexto que nos marca la Ley 31/95, esta Entidad se compromete a poner en marcha procedimientos que nos permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los trabajadores y en especial el proceso de actuación ante las conductas que supongan un acoso laboral.

La publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha venido a reforzar la voluntad de la dirección de la empresa de orientar su política de recursos humanos hacia una tolerancia cero ante posibles supuestos discriminatorios o de trato lesivo que pueda producirse en su seno.

Consecuentemente el objeto de este procedimiento es incorporar al orden normativo interno los supuestos de discriminación o de trato lesivo que se protegen en la precitada Ley Orgánica 3/2007, así como garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud de los trabajadores conforme al art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Concretamente se articularán los mecanismos necesarios para recabar, analizar y resolver sobre las denuncias de los trabajadores en supuestos de acoso en el trabajo.

Para que estas situaciones discriminatorias o lesivas sean objeto de tratamiento conforme a este procedimiento, deberán producirse en el ámbito de las relaciones laborales de la empresa.

Para el desarrollo de todo lo expuesto anteriormente, es necesaria una regulación específica que avale lo expuesto, para lo cual se aprueba el presente protocolo.

Este Protocolo debe contar con el consenso de los representantes de la empresa y de los representantes de los trabajadores, lo que pondrá de manifiesto la intención de esta Entidad de integrar la Prevención de Riesgos Laborales en la cultura organizativa.

Está compuesto por cinco partes, la primera, define la política que en materia de prevención del acoso laboral se compromete a asumir la empresa y las obligaciones que adquiere; la segunda, define las situaciones protegibles por el protocolo; la tercera, desarrolla el código de conducta e identifica las conductas que han de considerarse como intolerables; la cuarta, establece el protocolo de actuación que deberá ser puesto en marcha en el momento en que se detecten alguna de las conductas consideradas como intolerables; y la quinta y última, establece las obligaciones de la empresa en materia de consulta y participación de los trabajadores.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas constitucionalmente reconocidos, es imprescindible prevenir en el ámbito laboral conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

La empresa, una vez una vez implantado el presente protocolo, tendrá TOLERANCIA CERO ante este tipo de comportamientos y basarán su política preventiva en los siguientes principios:

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz y efectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, entendiendo por esta el equilibrio entre el bienestar físico, mental y social, por tanto las lesiones y patologías de carácter psíquico están integradas dentro de la obligación

- de protección que corresponde al empresario.
2. Todo trabajador tiene derecho a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser sometido a tratos degradantes ni humillantes. Quedará en todo momento garantizado su derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen.
 3. No se permitirá ninguna forma de abuso de poder o autoridad, discriminación, manifestaciones de intolerancia, abuso verbal, ni la utilización de amenazas u ofensas, intimidación o daño en el desempeño de cualquier cargo.
 4. Queda prohibida cualquier conducta de acoso sexual o moral y cualquier tipo de comportamiento abusivo.
 5. Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos.
 6. Existe un compromiso de desarrollar acciones informativas y en su caso formativas entre el personal para prevenir conductas de acoso.
 7. La empresa se compromete también a hacer suya esta declaración de principios y se comprometen a hacerla pública y dar traslado de la misma a sus trabajadores, colaboradores, empresas y sociedad en general.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los contenidos del presente procedimiento deberán ser conocidos, asumidos y respetados por todos los trabajadores/as.

La empresa se compromete a cumplir el procedimiento en todos sus términos así como a poner en práctica las medidas correctoras y/o sancionadoras que se planteen por la Comisión de Igualdad que será la responsable de la resolución de los conflictos, una vez comprobada la existencia de situaciones protegidas por el mismo.

4. GLOSARIO DE TÉRMINOS

La expresión acoso alcanza a toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

A efectos del presente protocolo se definen los términos siguientes:

ACOSO MORAL O MOBBING

Constituye acoso moral o mobbing aquellas acciones, verbales o físicas, hostiles, humillantes, repetitivas y recurrentes en el tiempo que se dan frente a un trabajador o trabajadora, o frente a un grupo, en el ámbito de las relaciones interpersonales laborales de forma ofensiva y con el propósito de lograr el alejamiento de tales trabajadores o trabajadoras frente al resto.

El acoso puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero ha de producirse en el lugar de trabajo.

Existen tres tipos:

- **Ascendente:** cuando una persona que ostenta un cargo jerárquico superior se ve acosada por una o varias personas subordinadas.
- **Horizontal:** cuando un trabajador o trabajadora se ve acosado o acosada por otra persona de su mismo nivel jerárquico, aunque si bien no oficialmente suele haber una posición superior.
- **Descendente:** cuando una persona que ostenta un cargo jerárquico superior acosa y humilla a un trabajador o trabajadora de un nivel jerárquico inferior.

ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

- **Acoso sexual:** La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define el acoso sexual en su artículo 7.1 como:

...“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.”

La Directiva 2002/73/CEE, de reforma de la Directiva 76/2007/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, introducía en esta definición dos matices:

- a) al comportamiento verbal o físico, añadía la característica de no deseado,
- b) al entorno intimidatorio degradante u ofensivo, lo calificaba también de hostil y humillante.

En esta definición quedan comprendidas las dos modalidades de acoso sexual: el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental.

➤ **Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual**

Se habla de chantaje sexual cuando se utiliza el sexo carnal como moneda de cambio para el sometimiento laboral del trabajador o trabajadora a cambio de formación profesional, mantenimiento del empleo, salario, promoción profesional, etc.

➤ **Acoso sexual ambiental**

Se entiende por acoso sexual ambiental el utilizar en el medio laboral una conducta sexual determinada que tiene como consecuencia, interesada o no, un ambiente de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo.

Diferenciamos en el acoso sexual tres grados:

➤ **Acoso sexual leve**

- Chistes de contenido sexual sobre el hombre y la mujer.

- Piropos/comentarios sobre trabajadoras o trabajadores.
- Petición reiterada de citas.
- Acercamientos excesivos.
- Hacer gestos y miradas insinuantes.
- **Acoso sexual grave**
 - Hacer preguntas sobre la vida sexual de una persona.
 - Hacer insinuaciones sexuales.
 - Petición abierta de relaciones sexuales.
 - Presionar después de la ruptura sentimental de un compañero o compañera.
- **Acoso sexual muy grave**
 - Abrazos y besos no deseados.
 - Tocamientos y pellizcos.
 - Acorralamientos.
 - Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.
 - Realizar actos sexuales bajo presión de despido.
 - Asalto sexual.
- **Acoso por razón de sexo**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 7.2:

“Constituye acoso por razón de sexo 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.”

Supuestos de acoso por razón de sexo:

 - ✓ No promocionar a una trabajadora o un trabajador por su condición sexual.
 - ✓ Remunerar salarios inferiores o superiores por condición de sexo.
 - ✓ No contratar o despedir a un trabajador o una trabajadora por razón de sexo.

- ✓ Acoso por razón de maternidad.
- ✓ Acoso por el ejercicio de la paternidad en los supuestos que ampara la ley.
- ✓ Acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares.
- ✓ Expresiones tendentes a despreciar o minusvalorar el sexo femenino o masculino con comentarios ofensivos tanto de compañeros o compañeras como de superiores jerárquicos.

ACOSO POR RAZÓN DE RAZA

Constituye acoso por razón de raza cualquier comportamiento, verbal o físico, realizado en función de la raza a la que pertenezca el trabajador o la trabajadora, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACOSO POR RAZÓN DE RELIGIÓN

Se entiende por acoso por razón de religión cualquier comportamiento, verbal o físico, realizado en función de la religión que profese el trabajador o la trabajadora, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

OTRAS RAZONES DE ACOSO

- Edad
- Discapacidad física o psíquica
- Enfermedad
- Orientación sexual
- Ideas políticas y/o sindicales.

DENUNCIA FALSA

Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- ✓ Que carezca de justificación y fundamento.
- ✓ Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

PERSONA PROTEGIDA

Serán todas aquellas personas que presten sus servicios en el centro de trabajo o centros de trabajo de la empresa.

PERSONA AFECTADA.

Será aquella persona que prestando sus servicios en el centro o centros de trabajo de la empresa, se ve afectada por conductas de otras personas que presten servicios en dichos centros, contenidas en el código de conducta recogido en el presente acuerdo.

5. CODIGO DE CONDUCTA

La empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso laboral, y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando situaciones de acoso en el trabajo.

Todas las personas protegidas por este protocolo deberán conocer y poner en práctica el presente código de conducta que tiene como objetivo erradicar de la práctica cualquier situación de la que pueda derivarse riesgo de acoso en el trabajo.

Se pretende evitar cualquier conducta, acto, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio, humillante, ofensivo, intimidatorio o violento, o bien, una intrusión en la vida privada de otras personas.

Se consideran conductas intolerables:

» Todas aquellas conductas dirigidas a limitar la comunicación y en las que a una persona :

- Se le limita la oportunidad de comunicarse.
- Se le interrumpe continuamente cuando habla.
- Se le impiden expresarse.
- Se le avasalla, se le grita o se le insulta en voz alta.
- Se le critica continuamente su trabajo realizado.
- Se le insulta o acusa a través de llamadas telefónicas o a través de notas o escritos.
- Se le amenaza verbalmente.
- Se le niega contacto, con miradas y gestos de rechazo explícito, desprecio, desdén.
- Se le niega su presencia, no respondiendo a sus comentarios ni preguntas, dirigiéndose exclusivamente a terceros.

» Todas aquellas conductas limitadoras del contacto social por las que a una persona se le hace el vacío, dejando de dirigirse hacia ella e ignorándola como si fuera invisible.

» Todas aquellas actuaciones dirigidas a desprestigiar a una persona o comprometer su salud física o psicológica mediante:

- La calumnia y la murmuración a sus espaldas.
- La difusión rumores falsos o infundados.
- El trato a la persona como si fuera un enfermo/a mental o darlo a entender.
- La burla por algún defecto físico que pudiera tener.
- La imitación de su forma de andar o de sus gestos.
- El ataque a sus creencias políticas o religiosas.
- La burla sobre su vida privada, su nacionalidad o su origen.
- El insulto o la injuria.
- La amenaza con violencia física.
- Ataques físicos pero sin lesiones graves como mensajes de advertencia.
- Los daños en sus bienes.

» Cualquier conducta no deseada de carácter sexual, en el lugar de trabajo o en conexión con el lugar de trabajo. El acoso sexual puede manifestarse de diversas formas en las que cabe incluir:

- El contacto físico deliberado y no solicitado.
- Comentarios o gestos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia o el estilo de un trabajador.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, o imágenes de Internet de contenido sexual, no consentidas.
- Preguntas o insinuaciones de la vida sexual de una persona.
- Bromas o proposiciones sexuales no consentidas que afecten a la persona o a la identidad sexual.

6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

6.1. Garantías del Protocolo de Actuación.

El presente protocolo de actuación está basado en el principio de defensa de los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral, así como de sus derechos fundamentales y de su salud, y en salvaguarda de los mismos, se fundamenta en una metodología que cuenta con las siguientes garantías:

- » **UNIVERSALIDAD.** Las soluciones deben ir dirigidas a todos los trabajadores de la empresa independientemente de la relación contractual que estos tengan (fijos, temporales, a tiempo completo o a tiempo parcial) o el puesto que ocupen dentro del organigrama, es decir, debe abarcar sin distinción a todos los niveles jerárquicos.
- » **CONFIDENCIALIDAD.** El proceso debe garantizar que todas aquellas informaciones que se realicen no deben utilizarse por ninguna de las partes que intervienen en el proceso para temas distintos que el objeto del mismo. Los datos deben considerarse como datos protegidos por la

Ley Orgánica de Protección de los Datos de carácter personal, entendiéndose, que los mismos deben tener una protección especial en la medida que afectan a la intimidad de la persona.

- » **INTIMIDAD.** El proceso afecta directamente a la intimidad de las personas, por lo que los procesos deben garantizar la misma.
- » **VOLUNTARIEDAD.** El proceso ha de ser voluntario de tal forma que se garantice al trabajador afectado la posibilidad de acudir a los cauces previstos en este protocolo de actuación para la resolución de conflictos, con independencia del derecho del trabajador de hacer valer sus derechos en instancias judiciales o administrativas.
- » **PROFESIONALIDAD.** Las personas que gestionen las situaciones de conflicto deben estar formadas y tener experiencia en la resolución de los mismos.
- » **INMEDIATEZ.** La respuesta a las situaciones de conflicto han de ser rápidas, de tal forma que den respuesta a las expectativas de la persona afectada, permitan tomar las medidas cautelares adecuadas e impidan de forma inmediata que las situaciones generadora del conflicto se prolonguen en el tiempo transformando situaciones reconducibles a otras que podrán causar grave daño al trabajador.

6.2. Divulgación del Protocolo de Actuación en la Empresa

Se garantizará el conocimiento efectivo de este protocolo por todos los trabajadores de la empresa.

La empresa establecerá un calendario de charlas en las que se informará a todos los trabajadores sobre el contenido del PROTOCOLO DE ACTUACION, y del CÓDIGO DE CONDUCTA que será conocido, comprendido y asumido por todos los integrantes de la empresa.

Se realizará siempre una charla al inicio de la campaña (entre septiembre y noviembre) y otra en el mes de febrero, si fuera necesaria. Así mismo cada vez que un trabajador/a nuevo se incorpore en la empresa se le hará entrega de dicho protocolo y del código de conducta.

Se alentará a los trabajadores/as que consideren que han sido, o están siendo objeto de acoso, a que traten de resolver la situación en primera instancia directamente y de manera extraoficial, mediante el procedimiento informal que se detalla en este protocolo.

Además de estas charlas, se pondrá a disposición de los trabajadores/as una copia del Manual para su consulta. En el almacén el protocolo se encontrará en el tablón de Igualdad donde se encuentra toda la información relativa a Igualdad de la empresa.

En las fincas, habrá siempre una copia situada en el tablón de anuncios del cabezal de riego.

Para el personal de oficinas la documentación se colocará en la intranet de la empresa además de enviarles un correo electrónico informándoles de su localización.

El objetivo es que el protocolo sea conocido, comprendido y asumido por todos los integrantes de la organización.

6.3. Comunicación de situaciones de acoso laboral

La empresa pone a disposición de los trabajadores de la empresa, la posibilidad de comunicar de forma personal, anónima y confidencial aquellas circunstancias o situaciones que considere inadecuadas en el entorno de trabajo, sabiendo que las quejas serán atendidas, analizadas y arbitradas en la búsqueda de alternativas para su resolución, por un Técnico en Superior en Prevención de Riesgos Laborales en la especialidad de Ergonomía y Psicología Aplicada, y con formación suficiente en esta materia. A esta persona en adelante se le llamará “MEDIADOR”.

En Verdimed, S.A.U. el mediador/a será:

Fátima Osés Gutiérrez-Ravé cuyo nombramiento queda recogida en el “acta de nombramiento como mediador” (Anexo II) firmada por representantes de la empresa y del Comité.

Las situaciones podrán ser identificadas y comunicadas, por el afectado, por

cualquier compañero de trabajo, por los delegados de prevención, por la comisión de igualdad o por las unidades de salud laboral como resultado de su actuación derivada de los exámenes de salud.

El trabajador podrá contactar directamente con el Mediador quien a partir de la descripción que el comunicante haga de la situación, canalizará de forma adecuada la queja recibida, en relación a la situación de acoso laboral, o bien en relación con aquéllas situaciones de riesgo detectadas por los trabajadores y que consideren que suponen un riesgo para su salud.

Formas de contacto/comunicación:

Se ofrecen varios medios para facilitar el acceso de los trabajadores al servicio de atención de consultas o quejas:

» Por escrito a través del correo electrónico foseg@cualtis.com / canaldenuncia@verdimed.com

» Teléfono Nº 607669920 a disposición de los trabajadores de lunes a viernes de 9 a 14 horas.

» Se encuentra también a disposición de los trabajadores un formulario de denuncia que podrá ser depositado en los buzones de igualdad situados junto al tablón de información en el acceso del almacén y en los cabezales de riego de las fincas.

El buzón será abierto por el Mediador en plena campaña los lunes, miércoles y viernes de cada semana y fuera de los meses de campaña solamente los lunes.

En un primer contacto, la persona que comunique la queja o la situación describirá el hecho verbalmente si utiliza el teléfono puesto a su disposición, o bien por escrito, de forma breve a través del medio que haya considerado adecuado. No es necesario dar nombres si el comunicante prefiere mantener el anonimato. Aunque sí se debería dar el mayor número de datos posibles sobre la situación que quiera comunicar. Sería conveniente

identificar a la persona afectada, y/o a la persona o personas que actúan de forma contraria al código de conducta establecido.

6.4. Apertura del Procedimiento de Investigación del Conflicto

Recibida la comunicación, por parte del Mediador se comunicará este hecho a la Comisión de Igualdad y a la empresa con indicación de las actuaciones a realizar.

En caso de que en la comunicación recibida se haya puesto de manifiesto la situación potencial de acoso sin que se faciliten datos de la persona afectada y de la persona o personas que actúen de forma contraria al código de conducta establecido, o sólo se faciliten datos de estas últimas, se propondrán a la empresa las acciones que sean convenientes para identificar adecuadamente la situación (Evaluación de los Riesgos Psicosociales, Cuestionarios específicos, técnicas de Investigación específicas, etc.), y para establecer las medidas preventivas o de intervención.

En caso de que la comunicación identifique a la persona o personas que actúen de forma contraria al código de conducta establecido y/o a la persona afectada, en el plazo de cinco días, el técnico contactará con la persona afectada para recabar información y obtener una descripción detallada de los hechos que han originado la queja y se le informará del contenido del presente protocolo y las vías de resolución de conflictos previstas, Se dará prioridad al procedimiento informal de resolución de conflictos, sin perjuicio, de informarle de su derecho de presentar una denuncia que inicie el procedimiento formal, sin tener que previamente iniciar aquel.

Caso que la persona afectada no quiera actuar de ninguna forma, se propondrán a la empresa las acciones que sean convenientes para identificar adecuadamente la situación (Evaluación de los Riesgos Psicosociales, Cuestionarios específicos, técnicas de Investigación específicas, etc.), y para establecer medidas preventivas o de intervención, teniendo que cuenta que la información obtenida de la persona afectado será tratada de manera confidencial y sometida a secreto profesional.

6.5. Procedimiento Informal de Resolución de Conflictos. Procedimiento de Mediación.

La mediación puede considerarse eficaz en las fases iniciales en las que la persona afectada se percató de que está sometida a conductas abusivas que de persistir en el tiempo pueden derivar en acoso laboral. El objeto del procedimiento de mediación es ayudar a las partes en conflicto para que voluntariamente intenten llegar a una solución de común acuerdo.

Aceptado por los interesados el inicio del proceso de mediación, el mediador de manera neutral e imparcial, informará del contenido del proceso de mediación a las partes en conflicto y contribuirá a que estas alcancen por sí mismas un acuerdo.

El proceso de mediación tendrá una duración de quince días desde la presentación de la queja, en el que las partes podrán llegar a un acuerdo, a cuyo término se dará por finalizado el procedimiento.

Si el proceso de mediación ha finalizado mediante acuerdo de las partes, se formalizará el mismo por escrito, con la firma de las personas implicadas. Este acuerdo se pondrá en conocimiento de la empresa y de los delegados de prevención si los hubiera.

En caso de que el proceso finalizase sin acuerdo, podrá acogerse inmediatamente al procedimiento formal, que se define en el apartado siguiente de este protocolo de actuación, mediante la presentación de la oportuna denuncia.

6.6. Procedimiento Formal de Resolución de Conflictos. Investigación de Situaciones de Acoso.

Este procedimiento tiene como objetivo recabar toda la información posible sobre los hechos contenidos en la denuncia, mediante las técnicas que se consideren adecuadas: cuestionarios, entrevistas, revisión de documentación y visitas al puesto de trabajo, para proponer a la empresa la adopción de

medidas correctoras y/o disciplinarias que resuelvan la situación de conflicto existente. Para ello, el Mediador lo realizará junto con la COMISION DE IGUALDAD

El procedimiento formal de resolución de conflictos podrá iniciarse en cualquier momento, independientemente de la existencia de un proceso de mediación. La presentación de una denuncia formal dará por finalizado el proceso de mediación que esté en curso.

El procedimiento formal se iniciará por denuncia del afectado, y deberá ser formalizado por escrito según Anexo I adjunto. Si transcurridos cinco días hábiles, desde la finalización del procedimiento informal para la resolución del conflicto, el afectado no hubiera presentado la denuncia formal y el mediador considerara que, de conformidad con las actuaciones practicadas, existen indicios fundados de la existencia de situaciones protegidas por el presente protocolo, pondrá este hecho en conocimiento de la COMISIÓN mediante escrito razonado, a efectos de iniciar el oportuno procedimiento, que contendrá una resolución sobre las actuaciones a realizar.

La denuncia tendrá que tener los siguientes contenidos mínimos:

- nombre del trabajador afectado
- nombre de la persona o personas que ejerciten acciones recogidas en el código de conducta
- y hechos que dan lugar a la situación de acoso.

La empresa facilitará a sus trabajadores un modelo de denuncia.

La denuncia se presentará:

- » Por escrito a través del correo electrónico fosesg@cualtis.com/canaldenuncia@verdimed.com
- » Por escrito a través de los buzones asignados en almacén y campo
- » Por escrito entregándolo directamente al Mediador

Una vez recibida la denuncia se abrirá el correspondiente expediente y el Técnico se encargará de la investigación de los hechos.

La comisión se reunirá y resolverá en el plazo de 30 días hábiles desde el inicio

del expediente, emitiendo un informe en el que se valorarán los hechos y se calificarán los mismos.

El resultado del informe, con las medidas correctoras de aplicación, se comunicará al trabajador afectado, quien podrá, en caso de desacuerdo, acudir a las instancias administrativas o judiciales que estime convenientes para la defensa de sus derechos. Simultáneamente se remitirá el informe a la empresa con el mismo contenido que el anterior y, además, en caso de que se considere que existen situaciones acoso en el trabajo, se propondrán las medidas sancionadoras que correspondan en aplicación del convenio colectivo de la empresa y se acompañará un informe jurídico sobre las consecuencias para la empresa del incumplimiento de las medidas propuestas.

Cuando la constatación de los hechos denunciados no sea posible, en ningún caso se tomarán represalias contra el trabajador/a denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención para asegurarse de que el acoso no se produce. A estos efectos, cuando se constate que una denuncia se ha presentado con el ánimo específico de desprestigiar y/o dañar al denunciado/a sin fundamento alguno, con intenciones no honestas o dolosas, podrá ser constitutivo de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.


La Comisión podrá proponer medidas que eviten el contacto entre las partes implicadas, así como otras medidas de carácter cautelar, que estime oportunas y proporcionadas al caso.

7. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Este procedimiento de actuación garantiza el derecho de consulta y participación que tienen reconocidos los trabajadores a través de sus representantes y en concreto, de entre ellos, de los delegados de prevención y de los miembros de la Comisión de Igualdad. El ejercicio de este derecho se concretará a través de las actuaciones siguientes:

- » Serán informados de la adopción por parte de la empresa de este procedimiento, así como del código de conducta y del protocolo de actuación.
- » Serán informados sobre el sistema de comunicación para que lo puedan transmitir a los trabajadores de la empresa.
- » Podrán interponer las denuncias en nombre de los afectados y asistirles en el procedimiento previo consentimiento expreso y documentado de estos.
- » Serán informados de las comunicaciones practicadas en su empresa con salvaguarda de la confidencialidad y la intimidad. Los Delegados de Prevención y miembros de la Comisión de Igualdad podrán emitir informe sobre la existencia o inexistencia de conductas contempladas en el código de conducta en el plazo de diez días a partir de la comunicación.
- » Serán informados de los acuerdos de mediación alcanzados por los interesados.
- » Podrán participar a requerimiento de la comisión, en la investigación de los hechos.
- » Serán informados de los informes emitidos por la Comisión con inclusión de las medidas correctoras planteadas.

Anexo I. MODELO DE DENUNCIA FORMAL

		DENUNCIA DE SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	
NOMBRE:		FECHA:	
DEPARTAMENTO:	PUESTO DE TRABAJO:		
TIEMPO EN LA EMPRESA:			
SITUACIÓN DE DENUNCIA			
Fecha o fechas del acoso:		Lugar	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS			
Descripción de los hechos causantes, con indicación expresa del personal que pueda corroborar los hechos objeto de denuncia- nombre y apellidos			
Nombre del acosador/a			
Relación laboral con acosador/a			

Anexo II. ACTA DE NOMBRAMIENTO COMO MEDIADOR/A

En cumplimiento del punto 6.3 Comunicación de casos de acoso laboral, del PROTOCOLO DE ACOSO. PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN de la empresa, se nombra a una persona que actúe de Mediador/a en casos de acoso laboral de los trabajadores.

Se decide nombrar a _____
con DNI/NIE: _____:

- **MEDIADOR.** Haciéndole entrega de la relación de Funciones y Responsabilidades descritas en el Protocolo de acoso de VERDIMED, S.A.U.

Fdo. _____

Como representante de la empresa

Fdo. _____

Cargo:

En _____, a _____ de _____ de 2018

BIBLIOGRAFÍA

- Convenio Colectivo para las Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y otros Productos Agrícolas y sus Trabajadores de la Región de Murcia. (1 de marzo de 2017). *Boletín Oficial de la Región de Murcia*. Murcia, 1 de marzo de 2017. Núm. 49, pp. 9758-9796
- Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Fruta Fresca y Hortalizas de la Región de Murcia para el 2015. (9 de julio de 2015). *Boletín Oficial de la Región de Murcia*. Murcia, 9 de julio de 2015. Núm. 156, pp. 27104-27138
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 24 de octubre de 2015. Núm. 255, pp. 100224-100308
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 10 de noviembre de 1995. Núm. 269, pp. páginas 32590-32611
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del estado*. Madrid. Núm 7. Pp.12611-12645
- Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, Núm. 77.
- Constitución española de 29 de diciembre de 1978. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 29 de diciembre de 1978. Núm. 311, pp. 29313-29424

adm@verdimed.com

Pol. Ind. Los Urreas, s/n
30730 SAN JAVIER - Murcia
Apdo. de Correos 138

Tel.: +34 968 19 02 38
Fax +34 968 19 06 39
www.verdimed.com