

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL PUESTO DE TRABAJO**  
Empresa: **Autoescuela Placentina S.A.**, C/ Pedro Isidro 4 10600 Plasencia

**I. INTRODUCCIÓN**

Se acuerda entre la Dirección de la empresa y la Comisión de Igualdad 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.

La empresa **AUTOESCUELA PLACENTINA, S.A.** y el sistema de normas interno el interés de la Gerencia y el/la representante de l@s trabajadores/as 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. L@s representantes de l@s trabajadores/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.

El presente Protocolo será de aplicación en el centro de trabajo bajo el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de **AUTOESCUELA PLACENTINA, 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 Gerencia de **AUTOESCUELA PLACENTINA S.A.** y la representación de l@s trabajadores y trabajadoras reconocen el derecho de l@s trabajadores/as a ser asistid@s por sus representantes en la tramitación del presente protocolo, cuando así expresamente lo soliciten.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE  
ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL PUESTO DE TRABAJO**  
Empresa: **Autoescuela Placentina S.A.**, C/ Pedro Isidro 4 10600 Plasencia

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen, con 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 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/a : por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc

Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado, 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 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, acentuado 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 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 sometimiento al trabajador/a a comportamientos físicos o verbales de naturaleza sexual no deseados.



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

Empresa: **Autoescuela Placentina S.A.**, C/ Pedro Isidro 4 10600 Plasencia

**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 ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

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 considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

## **4.CÓDIGO DE CONDUCTA :**

La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en prevenir, evitar y resolver los supuestos de cualquier clase de acoso, y a tales efectos expresa su deseo de que tod@s l@s trabajadores/as sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando cualquier clase de acoso en el trabajo.

Tod@s l@s trabajadores/as tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos.

Las partes firmantes se comprometen a crear la figura de la persona mediadora o asesor/a confidencial, esta se elegirá entre personas formadas en la materia y podrá ser o no miembro de la representación legal de los trabajadores.

Su misión será la de canalizar las quejas y denuncias que por cualquier clase de acoso se produzcan. En el momento de recibir una denuncia se comunicará a la representación de los trabajadores/as y la representación empresarial, creándose una comisión con participación de todas las partes que procederá a investigar lo sucedido, igualmente se garantizará el carácter confidencial y reservado de toda la información recabada.

Tod@s l@s trabajadores/as de la empresa serán informad@s de este protocolo de actuación, también serán informados de quién es el mediador/a o asesor confidencial de la empresa y de cómo ponerse en contacto, en caso de necesitarlo.

## **5.PROTOCOLO DE ACTUACIÓN :**

### **Procedimiento informal :**

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, en primer lugar y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual el propio afectado/a explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva e incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin del cese de la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si el trabajador/a así lo decide, por el mediador o asesor confidencial de la empresa.

### **Procedimiento formal :**

Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL PUESTO DE TRABAJO**  
Empresa: **Autoescuela Placentina S.A.**, C/ Pedro Isidro 4 10600 Plasencia

El procedimiento formal empezará con presentación de una denuncia en la que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el trabajador/a que sea objeto de acoso en cualquiera de sus clases (sexual o moral).

**Se creará una comisión de investigación de los hechos** : compuesta por el mediador/a o asesor/a confidencial en funciones, la representación legal de los trabajadores y la empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, inclusive a los representantes legales de los trabajadores/as, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

La intervención de los representantes legales de los trabajadores, tanto como la de los posibles testigos y de todos los actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas implicadas tanto del presunto acosador/a, como de la presunta acosada/a, por lo tanto se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

Hasta que el asunto quede resuelto, la empresa, establecerá cautelarmente la separación de la víctima y el presunto acosador, siendo este último el que será objeto de movilidad, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Protegiendo la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del acoso

Este proceso formal deberá de estar sustanciado en un plazo máximo de 15 días

Todas las actuaciones de la comisión de investigación de los hechos se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones.

Los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una denuncia en materia de acoso o los que presenten 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.

La comisión de investigación decidirá la práctica de cuantas diligencias, pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos imputados y completar el Expediente Informativo, dado 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, que se remitirá a la Dirección o Gerencia de la Empresa.

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 realización laboral fijada por el Contrato de Trabajo, el Convenio colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL PUESTO DE TRABAJO**  
Empresa: **Autoescuela Placentina S.A.**, C/ Pedro Isidro 4 10600 Plasencia

Cuando se constate la existencia de Acoso Moral, Acoso Sexual 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 Investigación.

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 de Investigación y la Dirección de la Empresa.

#### DISPOSICIONES VARIAS

Protección de las víctimas :

La Dirección de AUTOESCUELA PLACENTINA, 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.

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, así como se informará de la existencia del mismo a todas las personas contratadas por la empresa a partir de su firma.

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 que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo.

Firma y sello de la empresa :



FDO.Mª del Puerto Macedo Rodríguez  
- Resp. de Conciliación e Igualdad-

