



# PLAN PARA PREVENIR SITUACIONES DE ACOSO

MUTUA MADRILEÑA AUTOMOVILISTA



## **INDICE**

- I. OBJETO.-**
- II. AMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL.-**
- III. COMPORTMIENTOS O CONDUCTAS INTOLERABLES PARA MMA EN VIRTUD DEL PRESENTE PLAN.**
- IV. MEDIDAS PREVENTIVAS.**
- V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE SUPUESTOS COMPORTAMIENTOS O CONDUCTAS QUE PUEDAN CONSTITUIR UN CASO DE ACOSO EN EL TRABAJO.-**
- VI. DISPOSICIONES ADICIONALES.-**



## **I.- OBJETO**

---

El objeto de este Plan es documentar y dar a conocer las políticas y medidas implementadas por MMA, en materia de Medidas de Conciliación e Igualdad, de Prevención de Riesgos Laborales y de Relaciones Laborales, para, como empleadora, asegurar y proteger el derecho fundamental a la integridad física y moral, consagrado en el artículo 15 de nuestra Carta Magna, y los derechos de los trabajadores, en la relación de trabajo, a la consideración debida a su dignidad y a una adecuada política de seguridad e higiene, reconocidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores y otras disposiciones concordantes, de todas las personas sujetas al ámbito de aplicación del presente Plan.

Así mismo, también es objeto de este Plan el promocionar, difundir y revisar convenientemente las mencionadas políticas y medidas.

Las mencionadas políticas y medidas han sido elaboradas de conformidad con el Código de conducta ética para empleados del Grupo MM, las Políticas del Modelo efr de la Fundación Más familia en materia de Conciliación e Igualdad, el vigente Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, y la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales e Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

## **II.- AMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL.**

---

El presente Plan se aplicará a todas las personas que formen parte de la plantilla de MMA y a todas aquellas otras que sin ser empleados de MMA presten servicios en sus centros de trabajo en virtud de contrato de puesta a disposición o de cualquier otro suscrito con terceros, excluidos todos aquellos prestadores de servicios profesionales que no tienen presencia continuada en los centros de trabajo de MMA. Todas tienen la obligación de cumplir y hacer cumplir las políticas y medidas implementadas por MMA, así como el derecho a exigir su cumplimiento, para que a ninguna de ellas se le vulnere el derecho fundamental a la integridad física y moral, ni los derechos como trabajadores, en relación con el trabajo, a la consideración debida a su dignidad y a una adecuada política de seguridad e higiene.



### **III.- COMPORTAMIENTOS O CONDUCTAS INADMISIBLES PARA MMA, EN VIRTUD DEL PRESENTE PLAN.**

---

Están proscritas y son intolerables para MMA, en virtud del presente Plan, por vulnerar el derecho fundamental a la integridad física y moral, y los derechos de los trabajadores, en relación con el trabajo, todos aquellos comportamientos o conductas dolosas o negligentes que constituyan un caso de violencia psicológica o acoso y violencia física en el trabajo.

#### **1.- COMPORTAMIENTOS O CONDUCTAS DE VIOLENCIA FISICA:**

##### **a) COMPORTAMIENTOS O CONDUCTAS DE VIOLENCIA FISICA INTERNA:**

Serían aquellos comportamientos o conductas que supusiesen una agresión física entre personas sujetas al ámbito de aplicación personal del presente Plan.

##### **b) COMPORTAMIENTOS O CONDUCTAS DE VIOLENCIA FISICA EXTERNA:**

Serían aquellos comportamientos o conductas que supusiesen una agresión física a alguna de las personas sujetas al ámbito de aplicación personal del presente Plan, por parte de una persona no sujeta al mismo.

#### **2.- COMPORTAMIENTOS O CONDUCTAS DE VIOLENCIA PSICOLOGICA:**

##### **2.1.- ACOSO SEXUAL:**

Sería cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, de cualquiera de las persona sujetas al ámbito de aplicación de este Plan, que tuviera el propósito o produjese el efecto de atentar contra la dignidad de alguna o algunas de las otras personas sujetas también al ámbito de aplicación de este Plan, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



## 2.2.- ACOSO MORAL O MOBBING:

Sería la situación en la que una persona sujeta al ámbito de aplicación del presente Plan, o un grupo de ellas, ejerciesen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente – en los términos establecidos en los criterios técnicos y jurisprudenciales-, en el lugar de trabajo, sobre otra u otras personas sujetas también al ámbito de aplicación del presente Plan, con el riesgo de causar daños a la salud de la víctima o víctimas, y con la finalidad de destruir sus redes de comunicación y su reputación, de perturbar el ejercicio de sus labores y de lograr que finalmente esa persona o personas acabasen abandonando el lugar de trabajo.

Los principales elementos del acoso moral son: la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal del trabajador, dentro de un plan preconcebido para generar ese resultado lesivo; la ausencia de causa lícita de las actuaciones, realizadas éstas de forma sistemática y durante un tiempo prolongado y que produzcan una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable; se dirige frente a un trabajador, un subordinado, aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo o incluso contra un superior jerárquico.

Del estudio y análisis de la casuística sobre el acoso moral en el trabajo, podemos concluir que estos comportamientos o conductas se podrían clasificar en tres modalidades:

### 2.2.1.- El abuso de autoridad constitutivo de acoso:

- El abuso de autoridad constitutivo de acoso se produciría si hubiese una desviación de poder en la que el mando adoptase decisiones que se apartasen de la lógica organizativa o productiva de la empresa y produjesen un perjuicio objetivo a la consideración debida a la dignidad e integridad física de un trabajador que se encuentre bajo su dependencia y que esté sujeto al ámbito de aplicación de este Plan; busca causar un daño al trabajador socavando su personalidad.



#### 2.2.2.- El trato vejatorio constitutivo de acoso:

- El trato vejatorio constitutivo de acoso se produciría si alguna o algunas de las personas sujetas al ámbito de aplicación de este Plan, llevasen a cabo conductas que por su reiteración o relevancia supongan una vulneración del derecho a la consideración debida a la dignidad de cualquier otra de las personas sujetas también al ámbito de aplicación de este Plan; en cualquier caso, esta valoración debe obedecer a patrones objetivos de valoración, teniendo a este respecto en cuenta el patrón cultural de la presunta víctima, y no a los patrones subjetivos de las personas que se consideran humilladas e insultadas por estas conductas.

#### 2.2.3.- El acoso discriminatorio:

- Se produciría cuando las conductas de abuso de autoridad y trato vejatorio tengan un móvil discriminatorio basado en el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de la persona sujeta al ámbito de aplicación de este Plan que esté siendo acosada.

### **IV.- MEDIDAS PREVENTIVAS.**

---

#### 1.- DIVULGACION DEL PLAN.

Para la eficacia del Plan, es imprescindible su comunicación y divulgación. La Dirección de la Compañía se lo presentará a la Representación Legal de los Trabajadores y facilitará que puedan conocerlo todas las personas sujetas a su ámbito de aplicación, mediante su publicación en el Portal del Empleado desde el día siguiente de su aprobación y en cualquier otro de los medios internos de que dispone.

#### 2.- FORMACION.

Con el fin de prevenir aquellos comportamientos o conductas inadmisibles en virtud del presente Plan, la Dirección de la compañía, a través de la Dirección de Recursos Humanos, llevará a cabo planes específicos de formación, que favorezcan un



liderazgo positivo en la organización y eviten cualquier caso de violencia psicológica o violencia física en el trabajo.

## **V.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE COMPORTAMIENTOS O CONDUCTAS QUE PUEDAN CONSTITUIR UN CASO DE ACOSO SEXUAL O MORAL EN EL TRABAJO.**

---

### **1.- NOTIFICACION A LA COMPAÑIA.**

Quién conozca que alguna de las personas sujetas al ámbito de aplicación del presente Plan está siendo objeto de comportamientos o conductas que puedan constituir un caso de acoso sexual o moral en el trabajo, deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la compañía, mediante notificación verbal formulada ante el Servicio Externo Especializado de Información, Asesoramiento y Gestión designado al efecto por la Compañía – en lo sucesivo el Gestor externo -, a través del número de teléfono 91 549 04 26.

El Gestor externo cuando reciba una notificación procederá de la siguiente forma:

1º) Informará al comunicante del propósito de este servicio y su procedimiento de funcionamiento.

2º) Solicitará al notificante autorización para grabar la conversación.

2.1. Si el comunicante no autoriza la grabación de la conversación, se le informará que la llamada sólo podrá ser para informarle y asesorarle sobre la materia, pero nunca para que facilite identidades ni para formalizar ninguna notificación de un caso concreto de acoso.

2.2. Si la autoriza, el Gestor externo indicará al notificante las pautas para formalizar la notificación.

3º) Si el Gestor externo considerase la posibilidad de que los comportamientos o conductas que le han sido notificados pudieran llegar a ser considerados como acoso, informará al notificante de que va a dar traslado a la Dirección de Recursos Humanos de la compañía y al Mediador-Conciliador externo, para que por parte de éste se proceda a la mayor brevedad a incoar un expediente informativo.

4º) Por el contrario, si el Gestor externo considerase que los comportamientos o conductas que le han sido informados no constituyen un caso de acoso, informará al notificante, y si éste no manifestase su disconformidad, cerrará el asunto y lo archivará. Por el contrario, si manifestase su disconformidad, “ad cautelam” dará traslado también a la Dirección de Recursos Humanos de la compañía y al Mediador-Conciliador externo, para que por parte de éste se proceda a la mayor brevedad a incoar un expediente informativo.

## 2.- EXPEDIENTE INFORMATIVO.

Cuando al Mediador-Conciliador externo se le de traslado de un supuesto caso de acoso por parte de Gestor externo, abrirá un expediente informativo en el que tratará de determinar si se está produciendo un caso de acoso en el trabajo.

Asimismo y en su caso, impedirá la continuidad de los comportamientos o conductas constitutivos de acoso, para lo que podrá articular las medidas necesarias al efecto, quedando exonerados la empresa y él de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

En la tramitación del expediente informativo, pueden practicarse cuantas diligencias o medios de prueba puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos notificados, sin observarse más formalidades que las siguientes:

- § Recoger la firma del notificante, a ser posible antes de cualquier otra diligencia, en el escrito dónde se recogen los términos de la notificación verbal realizada por teléfono ante el Gestor externo.
- § Dar trámite de audiencia al notificante, a la persona que supuestamente está siendo víctima de los comportamientos o conductas notificadas y a la persona que supuestamente está realizando los comportamientos o conductas notificadas.
- § Ofrecer a la persona supuestamente acosada, en la primera comparecencia que haga, la posibilidad de resolver el conflicto a través de mediación y de dar traslado de la notificación a la Representación Legal de los Trabajadores, si así lo solicitase, que, en su caso, deberá guardar el sigilo profesional legalmente impuesto, para no perjudicar los derechos de terceros,

§

§ Recabar el consentimiento expreso y por escrito del notificante y de los supuestos acosado y acosador, para poder acceder a cuanta información personal sea precisa durante la tramitación del expediente informativo, aunque el mismo no sea imprescindible para poder continuar con la tramitación del expediente informativo.

§ Levantar actas de todas las declaraciones y testificales que se practiquen durante la tramitación del expediente informativo, en las que junto al Mediador-Conciliador externo también firmen los declarantes o testigos.

- 1) La persona que supuestamente está siendo víctima de los comportamientos o conductas notificadas y la persona que supuestamente está realizando los comportamientos o conductas notificadas, podrán comparecer, si así lo desean, acompañadas de un tercero u hombre bueno.
  - 2) Previamente y con carácter general, al objeto de garantizar el máximo respeto a los derechos fundamentales al honor, a la intimidad, a la propia imagen de la persona que supuestamente está siendo víctima de los comportamientos o conductas notificadas y de la persona que supuestamente está realizando los mismos, y el de ésta última a la presunción de inocencia, cualquier actuación en este procedimiento se harán con absoluta confidencialidad.
- Antes de la finalización del expediente informativo, el Mediador-Conciliador externo podrá acordar la adopción de medidas cautelares con carácter provisional. En este caso, se lo notificará a la Dirección de RRHH de la compañía, para que ésta adopte las medidas cautelares acordadas.
  - Durante la tramitación del expediente informativo, el Mediador-Conciliador externo podrá contar con el auxilio o colaboración del empleado de RRHH que la Dirección de éste Area designe al efecto.
  - El Mediador-Conciliador externo realizará un Informe de Conclusiones que deberá ser notificado a las partes antes de transcurridos diez días desde el siguiente al de la formalización de la notificación, en el que se incluirán las recomendaciones propuestas para resolver el conflicto.
  - En un plazo de 4 días naturales, las partes podrán formular alegaciones al Informe de Conclusiones del Mediador-Conciliador externo, quien, en un plazo

de otros 4 días naturales, consideradas las alegaciones, resolverá y dictará el “Informe de Conclusiones” definitivo, que será notificado a las partes y la Dirección de Recursos Humanos de la Compañía,

- El Informe de Conclusiones deberá hacer referencia a los siguientes extremos:
  - a. Hechos acreditados.
  - b. Calificación.
  - c. Medidas propuestas
  - d. Fallo.

La Dirección de RRHH de la Compañía, una vez que le haya sido notificado el “Informe de Conclusiones” definitivo, dará traslado del mismo al Comité de Empresa y llevará a cabo las actuaciones prescritas en el mismo por el Mediador-Conciliador externo, así como cualquier otra que también considere necesaria para erradicar definitivamente los comportamientos o conductas de acoso objeto del Informe, y, en su caso, para corregir disciplinariamente a quién hubiere lugar, incluyendo al notificante si hubiera formulado una denuncia falsa.

## **VI.- DISPOSICIONES ADICIONALES**

---

1. En el supuesto de que el notificante, el supuesto acosado o el supuesto acosador fuesen miembros de la Dirección de Recursos Humanos, ésta será sustituida por la Secretaría General, en todas las actuaciones en las que la misma debiese intervenir en virtud del presente Plan, para que las partes gocen de las máximas garantías.
2. Cuando el supuesto acosado y el supuesto acosador no fuesen empleados de MMA, ni prestasen servicios en sus centros de trabajo en virtud de un contrato de puesta a disposición, el procedimiento de actuación ante comportamientos o conductas que puedan constituir un caso de acoso sexual o moral en el trabajo, establecido en el punto anterior, podrá ser sustituido por el que MMA y las empleadoras de los supuestos acosado y acosador hubiesen acordado al efecto como medida de coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales.

3. Las acciones incluidas en el presente Plan serán independientes de cualesquiera otras que, sobre los mismos comportamientos o conductas, puedan interponerse al respecto ante instancias administrativas y/o judiciales.
  4. El Gestor-externo también dará traslado a la Dirección de Recursos Humanos de los comportamientos o conductas informados, aunque no fuese preceptivo en virtud del presente Plan, cuando los mismos puedan constituir faltas laborales corregibles disciplinariamente.
  5. Cuando la Dirección de RRHH de la Compañía tenga conocimiento, a través del Gestor-externo o del Informe de Conclusiones definitivo emitido por el Mediador-Conciliador externo, de comportamientos o conductas que sin constituir acoso laboral puedan constituir otras faltas laborales corregibles disciplinariamente, podrá iniciar el procedimiento sancionador que corresponda, notificando, en su caso, a la representación legal de los trabajadores, la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves.
  6. El presente Plan entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por la Dirección de la Compañía, y será objeto de revisión cuando proceda.
-