

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ANTE EL ACOSO EN EL TRABAJO

## GRUPO CLH

Marzo 2011



CLH

## Contenidos

### INTRODUCCIÓN

#### 1. PRINCIPIOS

#### 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### 3. CONCEPTOS

*3.1. Acoso moral*

*3.2. Acoso sexual*

*3.3. Acoso por razón de sexo*

#### 4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

*4.1. Tratamiento previo de los incidentes en materia de acoso laboral*

*4.2. Responsabilidad de la Investigación del acoso laboral*

*4.3. Fases de resolución de las reclamaciones*

*4.3.1.- Inicio del proceso*

*4.3.2.- Desarrollo de la investigación*

*4.3.3.- Finalización y resolución*

#### 5. PROTECCION E INDEMNIDAD

#### 6. POLITICA DE COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

#### 7. OTRAS DISPOSICIONES

*7.1. Entrada en vigor y vigencia del Protocolo.*

*7.2. Derecho de intimidad, deber de sigilo y protección de datos.*

*7.3. Seguimiento del Protocolo*

*7.4. Adecuación articulado Convenio Colectivo*

### INTRODUCCIÓN

*De conformidad con el 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, y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres- la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores de CLH y CLH Aviación, firman el presente protocolo con objeto de establecer un marco regulador que resulte útil, tanto para prevenir en el ámbito laboral las posibles conductas de acoso en el trabajo, a través de la información y la responsabilidad, como para canalizar y resolver las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías de confidencialidad y protección de todos los intervinientes, con el firme propósito de procurar un comportamiento ético, profesional y responsable de toda la plantilla, basado en el compromiso de la Compañía recogido en el Código de Conducta de CLH.*

### 1. PRINCIPIOS

El acoso moral, sexual y por razón de sexo son conductas inaceptables en el Grupo CLH. Por ello, la Compañía se compromete a garantizar que todas las personas que tengan relación directa con la Empresa en el ámbito laboral, sean o no personas empleadas, disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, con un trato cortés y digno, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, sean principios fundamentales que se respeten en todo momento. Asimismo, se compromete a adoptar las medidas preventivas, correctoras y disciplinarias necesarias para la protección de las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas.

Todas las personas del grupo CLH tienen la responsabilidad de contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia las personas de la organización.

Quién considere vulnerados estos derechos, siendo objeto de acoso, podrá solicitar la protección del presente protocolo, sin perjuicio de las acciones legales que le correspondan.

### 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo regirá para la totalidad de las personas que presten servicios en el Grupo CLH. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la Empresa, así como cuando la conducta se ponga en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

### 3. CONCEPTOS

Son tres las modalidades de acoso en el trabajo motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad y la integridad física y moral y la no discriminación.

El acoso puede ser de tres tipos:

- Descendente: La persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- Horizontal: Entre personas del mismo nivel jerárquico.
- Ascendente: La persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

### **3.1. Acoso Moral.**

El mobbing o acoso moral es toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, intentando someterla emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil con el fin de anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo afectando negativamente a su entorno laboral. (1)

### **3.2. Acoso Sexual**

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o física, 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. (2)

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de las mismas.

Podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas verbales, no verbales o físicas.

### **3.3. Acoso por razón de sexo**

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.

Se considerarán en todo caso discriminatorios, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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 un acto de discriminación por razón de sexo. (3)

## **4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

El protocolo se adecuará a los principios básicos rectores del procedimiento, a los que deberán atenerse todas las personas que participan en el mismo.

- Rapidez.- Procedimiento ágil, sin demoras injustificadas en su tramitación.
- Confidencialidad.- Protección al honor, a la intimidad y dignidad de todas las personas implicadas.
- Protección.- De la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud. Y también, de la presunción de inocencia de la persona denunciada.
- Objetividad.- Del procedimiento mediante la investigación exhaustiva y rigurosa de los hechos denunciados y el tratamiento justo para todas las personas afectadas.

(1) *Nota Técnica de Prevención nº 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*

(2) *Nota Técnica de Prevención nº 507 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*

(3) *Art. 7 apartados 2, 3 y 4 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*

### **4.1. Tratamiento previo de los incidentes en materia de acoso laboral**

Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado centro o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

Asimismo, se recomienda a las personas que consideren haber sido, o estar siendo, objeto de algún tipo de acoso en el trabajo que –antes de interponer una denuncia- traten de resolver el conflicto, en primera instancia, directamente con la persona o grupo de personas implicadas. Podrán actuar individualmente o hacerse acompañar de representante sindical o cualquier otra persona de su confianza, para tratar de facilitar el proceso de resolución previa.

### **4.2. Responsabilidad de la Investigación del acoso laboral**

Se valorarán y tramitarán todas las reclamaciones o denuncias que se presenten en materia de acoso en el trabajo, y se desarrollarán las actuaciones que sean precisas para determinar la presencia o no de estas conductas.

La Compañía designará en cada caso a la persona responsable de la investigación, que contará con la asistencia durante toda la investigación de una persona designada por la representación social en la Comisión Técnica de Igualdad.

Las personas designadas para actuar en un proceso de acoso laboral quedarán automáticamente invalidadas para actuar en el mismo si estuvieran afectadas por relación de parentesco o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada.

### **4.3. Fases de resolución de las reclamaciones**

#### **4.3.1.–Inicio del proceso**

La denuncia se podrá presentar por cualquiera de los siguientes cauces, a elección de la personal denunciante:

- a) A través del Buzón del Código de Conducta del grupo CLH, gestionado por el Comité de Ética, al que se tiene acceso desde el portal corporativo.
- b) Ante la Dirección de RRHH, directamente o a través de las Jefaturas de Relaciones Laborales de las zonas.
- c) Ante su jefatura inmediata, o superior jerárquico de éste si fuera necesario.
- d) A través de la Representación Social.
- e) A través de la Comisión Técnica de Igualdad.

En todo caso, e independientemente del canal a través del cual se presente la denuncia, la misma será trasladada a la Dirección de RR.HH. para que desencadene el proceso correspondiente.

La persona que precise presentar una reclamación motivada por una situación de acoso en el trabajo, deberá hacerlo por escrito o de forma verbal, siempre y cuando la persona ante quién se denuncia recoja por escrito la declaración y ésta sea firmada por la persona denunciante.

Las reclamaciones que se formulen, con indicación de lugar, fecha y firma, deberán contener al menos los siguientes datos:

- Nombre de la persona que denuncia y, en su caso, de quien la represente.
- Relato de hechos denunciados, posibles testigos o pruebas de que disponga,
- Identificación del medio de contacto preferido a efectos de notificaciones.

### **4.3.2.– Desarrollo de la Investigación**

Una vez recibida la denuncia, la Dirección de la Compañía designará a la persona responsable de la investigación a quién se le remitirá la denuncia junto con la información o documentación disponible sobre el caso, que pondrá en marcha con la mayor inmediatez posible, el proceso de investigación asistido por la persona designada al efecto por la representación social en la Comisión Técnica de Igualdad.

Mediación: Una vez analizados los hechos conjuntamente por estas dos personas, si hubiera posibilidades de que el caso pudiera ser resuelto mediante el diálogo entre denunciante y la persona denunciada, ambos actuarán como mediadores con objeto de intentar resolver la situación planteada.

En el supuesto de que la mediación tenga éxito, el proceso concluirá mediante la emisión de un informe con las conclusiones alcanzadas en la mediación que pondrá fin al proceso, proponiendo a la Dirección de RRHH la adopción, en su caso, de las medidas oportunas.

Si por la naturaleza de los hechos denunciados o por cualquier otra circunstancia no resultara oportuna la mediación, o concluyese sin éxito, se continuará con el procedimiento, desarrollando las actuaciones precisas: investigando los hechos, manteniendo entrevistas, recabando información, tomando declaraciones, etc..

### **4.3.3.– Finalización y resolución**

La Investigación concluirá con un informe final por parte de la persona responsable de la investigación que deberá presentarse en un plazo máximo de 30 días naturales, a contar desde el día siguiente a la presentación de la denuncia. Dicho informe, que se comunicará previamente a la persona designada por la representación social, podrá incluir las recomendaciones que se consideren oportunas, y se elevará a la Dirección de Recursos Humanos quien, previa consulta a Asesoría Jurídica, adoptará la resolución y/o las medidas correspondientes así como, en su caso, ordenar la apertura de expediente disciplinario.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

La resolución adoptada por la Dirección de RRHH se trasladará inmediatamente a las partes interesadas: denunciante, persona denunciada y al representante de la parte social en el proceso.

## **5. PROTECCION E INDEMNIDAD**

La Empresa se asegurará de que las personas que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en materia de acoso, las que presten asistencia en cualquier fase del proceso con arreglo al presente Protocolo, o las personas denunciadas, cuando no se prueben los hechos denunciados, no serán objeto de intimidación, discriminación o represalias.

Por otra parte, las denuncias o declaraciones que se demuestren malintencionadas, realizadas con falsedad o de forma dolosa, podrán ser constitutivas de falta laboral y consiguiente actuaciones disciplinarias, sin perjuicio de cualesquiera otras responsabilidades que pudieran corresponder en derecho.

### 6. POLITICA DE COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

CLH se compromete a difundir el presente Protocolo, para conocimiento de toda la plantilla y de sus representantes en los centros de trabajo, mediante acciones de:

- Información y sensibilización de la plantilla, a través de una campaña explicativa para difundir el presente protocolo y enseñar a identificar las diferentes situaciones de acoso, información sobre los derechos que asisten a las personas implicadas y los procedimientos que cuentan para la denuncia de las situaciones.

El Plan de Acogida, dirigido al personal de nuevo ingreso, incluirá información específica sobre este Protocolo.

Asimismo el protocolo estará a disposición de todo el personal en el portal corporativo de CLH, subrayando el compromiso de la Dirección de no tolerar ninguna situación de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éstas situaciones no puedan producirse.

- Formación dirigida especialmente a las personas con personal a su cargo con el fin de dotar de instrumentos necesarios para la gestión de las situaciones de posible acoso que se presentan y a los miembros de la representación social en la Comisión Técnica de Igualdad.

Por otra parte, se informará a las empresas contratadas por CLH que desarrollen su actividad en centros de trabajo de la Compañía, que la Empresa dispone de un Protocolo de prevención del acoso, de obligado cumplimiento de conformidad con lo establecido la LO 3/2007, 22 de marzo, de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### 7. OTRAS DISPOSICIONES

#### ***7.1. Entrada en vigor y vigencia del Protocolo.***

El contenido del Protocolo es de obligado cumplimiento y entrará en vigor a partir de la fecha de su firma entre la Dirección de CLH y las Secciones Sindicales que integran la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. Su vigencia será indefinida en tanto que la normativa legal o convencional o la experiencia de su aplicación no obliguen o aconsejen su modificación.

#### ***7.2. Derecho de intimidad, deber de sigilo y protección de datos.***

Todas las personas que intervengan en el procedimiento de acoso laboral, tendrán la obligación de guardar secreto (deber de sigilo) de los datos e informaciones a los que hayan tenido acceso durante la tramitación del mismo. La transgresión de esta obligación será sancionable.

En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose en todo caso cualquier identificación de las personas implicadas. Se dará cumplimiento a lo regulado en la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de carácter personal.

### **7.3. Seguimiento e interpretación del Protocolo**

El seguimiento estadístico de las denuncias de acoso se realizará a través de la **Comisión Técnica de Igualdad**, para preservar la debida confidencialidad.

Asimismo, se dará traslado, de la información estadística relacionada con los incidentes de acoso en el ámbito de la empresa al **Comité de Ética** de la compañía.

Si fuera necesario realizar, en su caso, alguna interpretación de lo dispuesto en el presente protocolo, esta función corresponderá a la Comisión Técnica de Igualdad.

### **7.4. Adecuación articulado Convenio Colectivo**

Se modificará la redacción del texto del **Artículo 61, letra p)** del Convenio Colectivo de CLH y la del **Artículo 57, letra p)** del de CLH AVIACION, para completar la tipificación como falta muy grave "*El acoso moral, sexual o por razón de sexo*"