



DOCUMENTO

Previsiones en materia de acoso laboral recogidas en la negociación colectiva estatal



laboratorio **Observatorio**
de Riesgos Psicosociales de Andalucía



Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales
CONSEJERÍA DE EMPLEO



De un estudio de las previsiones que en materia de acoso en el trabajo vienen estableciéndose en la negociación colectiva de ámbito estatal, de manera gráfica se puede realizar una clasificación de ellas, en función de su contenido regulador, concretándose los siguientes grandes grupos:

- 1) Convenios colectivos que se **remiten a lo que disponga la ley** sobre el acoso moral
- 2) Convenios colectivos que sólo se limitan a **definir** el acoso laboral:
- 3) Convenios colectivos que realizan **declaraciones genéricas** en las que se condena la existencia del acoso psicológico y no las definen:
- 4) Convenios colectivos que además de definir el acoso, incluyen alguna medida de intervención, aun cuando ello se limita a un **enfoque disciplinario o sancionador**:
- 5) Convenios colectivos que adoptan un **enfoque preventivo**, en los que a su vez se puede diferenciar:
 - a) Los que **remiten la regulación a un momento posterior** y a un ámbito de planificación consensual y participada institucionalmente, en especial a través del encargo que se realiza a un órgano específico de gestión, tal como, por ejemplo, los denominados "Comités de Calidad de Clima Laboral", las "Comisiones Paritarias", las "Comisiones Mixtas", los "Comités de Seguridad y Salud", las "Comisiones Mixtas de Igualdad" creadas en la empresa, o incluso los "Departamentos de Recursos Humanos"
 - b) Los que **regulan esta materia directamente**, incluyendo en el propio texto del convenio colectivo el contenido del Protocolo de Actuación y Código de Conducta.
 - c) Los que realizan una mera **remisión al Código de Conducta Europeo** recogido en la Recomendación 92/131/C, o al **Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo** de 28 de abril de 2007.

MODALIDAD DE CONTENIDOS	CLÁUSULA NEGOCIAL TIPO
Remisión a la ley	<p>Convenio colectivo de la empresa Autobar Spain, S. A. (BOE 23-9-2009)</p> <p><i>Disposición adicional tercera:</i></p> <p><i>Se estará a lo dispuesto por la Ley sobre el acoso en el trabajo.</i></p> <p>I Convenio colectivo de Unidad Editorial Información Económica, SL. (BOE 13-7-2010)</p> <p><i>Disposición adicional segunda. Plan de Igualdad y prevención del acoso.</i></p> <p><i>La empresa y el Comité de la misma acuerdan adherirse, elaborado a partir del Diagnóstico de Igualdad que prepare la empresa, al Plan de Igualdad que se pacte con las correspondientes representaciones sociales, de acuerdo con la norma legal vigente.</i></p> <p><i>Asimismo, la empresa se compromete a elaborar un protocolo de prevención del acoso en el trabajo en los términos previstos en la legislación vigente.</i></p>
Definición de conductas de acoso laboral y/o sexual	<p>I Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 17-5-2010)</p> <p><i>Artículo 84. El acoso sexual y el acoso moral.</i></p> <p><i>La empresa y/o entidad y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, crearán y mantendrán un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral.</i></p> <p><i>Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas aquellas conductas ofensivas y no deseadas por la persona agredida y que determinen una situación que afecta a las condiciones laborales y que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones sexuales, insinuaciones y actitudes que asocian la</i></p>

mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados favores.

Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores/as, que menosprecien la dignidad personal, ejerciendo una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo.

Convenio colectivo de Uniprex, SAU. (BOE 23-7-2010)

Artículo 43. Acoso sexual, abuso de autoridad y abuso moral.

La Empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia los supuestos de acoso sexual así como el abuso de autoridad o de moral que pudieran cometer sus Directivos, Jefes o mandos intermedios.

Se considerará acoso sexual en el ámbito de la Empresa 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.

Se considerará abuso de autoridad o abuso moral, en el ámbito de la Empresa siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción de precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior.

En estos casos el trabajador perjudicado pondrá en conocimiento del Comité o Delegado de Personal, y lo comunicará por escrito a su Jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la Empresa.

IV Convenio colectivo de Tiendas de Conveniencia (BOE 23-7-2010)

Artículo 31. Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo.

A los efectos del presente procedimiento, se entiende por:

Acoso moral.

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada 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.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.

Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.

Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.

Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.

Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.

Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.

Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.

Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Acoso sexual.

Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra

persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

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 empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.

Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.

Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.

Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.

Toda agresión sexual.

Acoso por razón de sexo.

Se entiende acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado dentro del ámbito laboral hacia una persona en función de su sexo, con el propósito o el

efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Procedimiento de actuación.—En el término de un año desde la publicación del presente convenio a nivel de empresa se establecerá un procedimiento específico de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto.

El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el Procedimiento.

Se creará a nivel de empresa una comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, con esta u otra denominación, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

En el caso de que, transcurrido el año, no quedara establecido el procedimiento, y hasta que se haga otro a nivel de empresa, se aplicará el procedimiento que figura en el anexo I.

Convenio colectivo de Radio Popular, SA -COPE- para el año 2010 (BOE 21-8-2010)

Artículo 53. Abuso de autoridad.

La empresa considerará como faltas muy graves y sancionará, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento de su delegado o del comité intercentros y lo comunicará por escrito a la dirección del centro de trabajo, quien tendrá obligación de tramitar la queja hasta la dirección de la empresa, en un plazo no superior a siete días. Igual tratamiento tendrá el acoso moral, psicológico y sexual.

Declaración de principios genérica en materia de acoso laboral

I Convenio colectivo de Cableuropa, SAU y Tenaria, S.A. (Grupo ONO) (BOE 3-4-2010)

Artículo 50. Prevención de riesgos laborales. Principios Básicos.

...

2. El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y psíquica y a una adecuada política de Prevención de Riesgos Laborales en el trabajo, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no-discriminación laboral, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la elaboración de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

La empresa, en base al párrafo anterior del presente apartado, no consentirá ningún tipo de acoso moral, sexual o malos tratos, siendo la responsable de la protección eficaz frente a estas actuaciones.

Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE 8-4-2010)

CAPÍTULO II

Prevención y tratamiento de situaciones de acoso laboral y sexual en el trabajo.

Artículo 67. Declaración de principios.

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona. El derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación están garantizados en la Constitución española, la normativa de la Unión Europea y en la legislación laboral española.

En virtud de estos derechos, la dirección de Hefame asume que las actitudes de acoso laboral suponen un atentado

contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras por lo que no permitirá ni tolerará este tipo de situaciones en el trabajo.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, comprometiéndose la dirección de Hefame a hacer uso de sus poderes directivos y disciplinarios para proteger del acoso laboral a la plantilla.

Por ello, la Dirección de Hefame, aborda la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la información y la responsabilidad, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso laboral, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

VI Convenio colectivo de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicación de España, S.A.U. (BOE 23-4-2010)

Artículo 38. Igualdad y no discriminación.

1. Ambas partes entienden que es necesario establecer un marco normativo general para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa sea real y efectivo, por lo que deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Por ello, y con objeto de avanzar en el desarrollo de políticas de igualdad se procurará:

Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento del plan de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

Atribuir al Grupo de Trabajo de Igualdad de Oportunidades las competencias para que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

2. El plan de igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

3. Se crea el Grupo de Trabajo de Igualdad de Oportunidades formada por tres Representantes de los Trabajadores designados por el Comité Intercentros y otros tantos de la Dirección de la Empresa. Inmediatamente después de la firma del Convenio se convocará al citado Grupo con objeto de trazar las líneas de actuación para la realización de los estudios de diagnóstico necesarios, que nos permitan implantar, en su caso, los Planes de Acción correspondientes.

Con carácter general el Grupo de Igualdad tendrá como objetivo avanzar en el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración laboral plena de las mujeres, así como desarrollar las medidas que contribuyan al avance en la igualdad entre hombres y mujeres y posibiliten la prevención de cualquier tipo de discriminación normativa en razón de género.

Además de lo anterior, se otorga al citado Grupo las siguientes competencias:

Información y apoyo sobre los estudios de diagnóstico realizados por la Empresa.

Información y apoyo sobre los Planes de Acción a implantar en función de los resultados obtenidos de la diagnosis.

Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en la Empresa en relación con las disposiciones sobre Planes de Igualdad. Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa, información anual sobre su evolución, pudiendo los Representantes de los Trabajadores emitir informe si así lo estiman oportuno.

Seguimiento de la evolución del Plan de Igualdad que en su caso se implante en la Empresa.

4. Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual.– La Dirección de la Empresa y la Representación de los

Trabajadores se comprometen a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención.

Ambas partes se comprometen a negociar, en el seno del Grupo de Trabajo de Igualdad de Oportunidades, un procedimiento que tenga por objeto establecer las pautas de actuación en Telefónica Soluciones para la identificación de situaciones que puedan suponer acoso laboral o sexual para los empleados de ésta, cualquiera que sea la persona de la que proceda y siempre que ambas mantengan una relación laboral con la empresa.

En este sentido, las trabajadoras víctimas de violencia de género que tengan acreditada tal condición por parte de los Servicios Sociales de atención, o de salud, con independencia de la necesaria comunicación de las incidencias a la Empresa, podrán ausentarse o tener faltas de puntualidad derivadas de su situación física o psicológica en los términos establecidos por la Ley.

III Convenio colectivo de Numil Nutrición, S.R.L. (BOE 29-5-2010)

Artículo 32. Igualdad.

La Empresa se compromete a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres procurando facilitar el acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad en razón a méritos y capacidad, no discriminarlas por razón de sexo ni cuando sean madres, ni pagar menos a la mujer por el mero hecho de ser mujer. El mismo criterio es de aplicación a todos los trabajadores con independencia de su raza, religión, convicciones, y orientación sexual.

Todos los trabajadores tienen derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad. Por ello, dentro del seno de la empresa está totalmente prohibido todo tipo de discriminación por razón de raza, religión, convicciones, discapacidad, sexo u orientación sexual, quedando igualmente prohibido todo tipo de acoso. Las conductas que puedan conllevar algún tipo de discriminación o acoso,

serán investigadas y, de probarse su existencia, serán sancionadas.

En las investigaciones por acoso moral y/o sexual, los representantes de los trabajadores colaborarán con la empresa para conocer la verdad y recabar las pruebas pertinentes y, en su caso, adoptar las medidas que sean necesarias para prevenirlos y sancionarlos de demostrarse su existencia.

Del mismo modo, y en aras de una mayor seguridad y protección para todos los trabajadores, serán igualmente sancionadas aquellas denuncias que resulten falsas o infundadas, y/o que fueran realizadas con la intención de infligir un daño o descrédito en la persona acusada inicialmente de acoso. Los representantes de los trabajadores, colaborarán con la dirección de la empresa para evitar este tipo de acusaciones falsas pues las mismas pueden ser igual de dañinas para el acusado falsamente que una situación de acoso.

III Convenio colectivo de Nutricia, S.R.L. (BOE 2-6-2010)

Artículo 33. Igualdad.

La Empresa se compromete a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres procurando facilitar el acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad en razón a méritos y capacidad, no discriminarlas por razón de sexo ni cuando sean madres, ni pagar menos a la mujer por el mero hecho de ser mujer. El mismo criterio es de aplicación a todos los trabajadores con independencia de su raza, religión, convicciones, y orientación sexual.

Todos los trabajadores tienen derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad. Por ello, dentro del seno de la empresa está totalmente prohibido todo tipo de discriminación por razón de raza, religión, convicciones, discapacidad, sexo u orientación sexual, quedando igualmente prohibido todo tipo de acoso. Las conductas que puedan conllevar algún tipo de discriminación o acoso, serán investigadas y, de probarse su existencia, serán sancionadas.

En las investigaciones por acoso moral y/o sexual, los

representantes de los trabajadores colaborarán con la empresa para conocer la verdad y recabar las pruebas pertinentes y, en su caso, adoptar las medidas que sean necesarias para prevenirlos y sancionarlos de demostrarse su existencia.

Del mismo modo, y en aras de una mayor seguridad y protección para todos los trabajadores, serán igualmente sancionadas aquellas denuncias que resulten falsas o infundadas, y/o que fueran realizadas con la intención de infligir un daño o descrédito en la persona acusada inicialmente de acoso. Los representantes de los trabajadores, colaborarán con la dirección de la empresa para evitar este tipo de acusaciones falsas pues las mismas pueden ser igual de dañinas para el acusado falsamente que una situación de acoso.

En materia de igualdad, los representantes de los trabajadores recibirán, al menos anualmente, información sobre la proporción de hombre y mujeres contratados en la empresa en los distintos grupos profesionales.

Convenio colectivo de The Disney Store Spain, SL. (BOE 19-8-2010)

Disposición adicional tercera.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a 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, y para ello firmarán al efecto un protocolo contra todo tipo de acoso en el trabajo.

I Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado (BOE 23-8-2010)

Artículo 53. Prevención del acoso.

Los Notarios deberán promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello se recomienda a los Notarios que lleven a cabo campañas informativas, acciones de formación y la difusión de un código de buenas

prácticas.

En desarrollo de dichas obligaciones resulta necesario que los Notarios establezcan protocolos de actuación, que incluirán:

- 1. El compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- 2. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*
- 3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.*
- 4. La identificación de la persona o personas responsables de atender a quienes formulen una queja.*
- 5. El procedimiento interno de actuación, que deberá ser ágil y garantizar la confidencialidad.*
- 6. En todo caso se informará a las personas que decidan denunciar una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo de la posibilidad de estar asistido en todo momento por la representación sindical que así indique la persona afectada.*

Recogen una declaración de principios y definen las conductas de acoso

Convenio colectivo de Bombardier European Investments, S.L.U. (BOE 2-2-2010)

Disposición adicional cuarta.

De acuerdo con la legislación vigente, todo lo regulado en el presente convenio es de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, cuando sí sean reconocidas mediante la oportuna regulación legal.

La empresa y los representante sindicales, se comprometen a velar especialmente por el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como por la no discriminación laboral por cuestiones de edad, género, orientación sexual, discapacidad, raza, religión o

nacionalidad y se apoyará y colaborará con la persona víctima de violencia de género. Ambas partes se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajan en el ámbito laboral, actuando frente a cualquier forma de acoso, abuso físico y psicológico o conducta ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma.

Convenio Colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, SL para los centros de Madrid y Valencia (BOE 5-2-2010)

Artículo 61. Prevención y sanción del acoso sexual en el ambiente laboral y/o mobbing

61.1 En línea con la recomendación de la c.e. (92/131) relativa a la protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, la empresa garantiza un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan.

61.2 Ambas partes acuerdan trabajar para conseguir un entorno laboral dónde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la Empresa; basando su trabajo en las líneas marco de prevención para evitar las condiciones susceptibles de favorecer la aparición de este tipo de actuaciones, controlar las situaciones de discriminación que se pudieran crear en el entorno, y darle soluciones satisfactorias.

II Convenio colectivo de Nuclenor, S.A. (BOE 16-2-2010)

2. Prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Uso de lenguaje no sexista: Se evitará en general, la utilización de un lenguaje sexista que pueda propiciar situaciones discriminatorias o actuaciones de acoso.

Conceptos: En el ámbito laboral de Nuclenor se considerará acoso moral, acoso sexual o acoso por razón del sexo aquellas conductas tipificadas como tales en las disposiciones legales de aplicación de conformidad con la interpretación jurisprudencial dada en cada momento a las mismas.

Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del

Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE 8-4-2010)

CAPÍTULO II

Prevención y tratamiento de situaciones de acoso laboral y sexual en el trabajo.

Artículo 67. Declaración de principios.

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona. El derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación están garantizados en la Constitución española, la normativa de la Unión Europea y en la legislación laboral española.

En virtud de estos derechos, la dirección de Hefame asume que las actitudes de acoso laboral suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras por lo que no permitirá ni tolerará este tipo de situaciones en el trabajo.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, comprometiéndose la dirección de Hefame a hacer uso de sus poderes directivos y disciplinarios para proteger del acoso laboral a la plantilla.

Por ello, la Dirección de Hefame, aborda la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la información y la responsabilidad, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso laboral, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Artículo 68. Definición de conductas integrantes de acoso laboral y sexual.

En orden al compromiso asumido en el artículo anterior, se entenderá por:

a) Acoso laboral.—Cualquier forma de violencia psicológica que pueda producirse de manera activa o por omisión (forma pasiva) entre compañeros o entre superiores e

inferiores jerárquicos, por parte de una o más personas, consistente en el hostigamiento, la humillación pública o en privado, la intimidación, el amedrentamiento, el aislamiento y/o la afectación emocional e intelectual de la víctima con el fin de eliminarlo dentro de la organización, causándole daños psicológicos.

Dicho «acoso» persigue en última instancia la autoexclusión o el abandono del puesto de trabajo por parte de quien lo padece, tras haber sido arrinconado o inutilizado a través de métodos más o menos sutiles realizados de forma sistemática y mediante un proceso lento de desgaste psicológico caracterizado por su continuidad en el tiempo.

b) Acoso sexual.— Toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirijan a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por el/la destinatario/a. La acción o conducta ejercida por el/la acosador/a ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre, exigiéndose una ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

Artículo 69. Acoso laboral o mobbing.

La Dirección de Hefame y la representación de los trabajadores, elaborarán un Protocolo de Comunicación e investigación de situaciones de riesgo psicosocial, abordando la problemática del acoso en el trabajo y estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la información y la responsabilidad, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso laboral, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Artículo 70. Acoso sexual.

Queda expresamente prohibida cualquier manifestación o conducta descrita en el apartado b) del artículo 68 del presente Convenio, que atente contra la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.

Todo el personal de la entidad tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual, y, en concreto, los directivos tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzca el acoso sexual en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

I Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 17-5-2010)

Artículo 84. El acoso sexual y el acoso moral.

La empresa y/o entidad y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, crearán y mantendrán un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral.

Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas aquellas conductas ofensivas y no deseadas por la persona agredida y que determinen una situación que afecta a las condiciones laborales y que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones sexuales, insinuaciones y actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados favores.

Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores/as, que menosprecien la dignidad personal, ejerciendo una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo.

II Convenio colectivo de supermercados del Grupo Empresarial Eroski-Sociedad Anónima de Supermercados y Autoservicios, Unión de Detallistas de Alimentación del Mediodía y Aragón, S.A., Vegonsa Agrupación Alimentaria, S.A., Vego Supermercados, S.A., Mercash-Sar, SL, Cenco, S.A., Cecosa

Supermercados, S.A., Distribuidores de Alimentación para Grandes Empresas, S.A.U. y Supermercados Picabo, S.L.U. (BOE 29-5-2010)

Artículo 42. Prevención y Protección frente al acoso moral y sexual.

1. Declaración.—En consideración al debido respeto a la dignidad de la persona humana en todos los aspectos y ámbitos sociales en las que ésta se manifiesta y desenvuelve, en sintonía con lo establecido en la Carta Social Europea, y con el objetivo de asegurar el ejercicio efectivo del derecho de todas las personas que integran la organización a la protección a su dignidad en el trabajo, Grupo Eroski se compromete a:

Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta.

Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadores/as individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerles de tal conducta.

Por ello, los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso moral y sexual, donde se respete la dignidad de la persona y se facilite el desarrollo de las mismas. Por todo ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

2. Medidas Preventivas.—La empresa, como garante de la seguridad y salud laboral de las personas que en ella trabajan, tiene obligación de mantener, o cuando menos, promover, un ambiente o clima laboral sano, adoptando las medidas tendentes a evitar que la prestación de servicios de la persona dé lugar a lesiones psíquicas o físicas. Estas medidas preventivas irán encaminadas, de una parte, a

implantar medidas de carácter organizativo que generen un aumento de la transparencia y la participación, así como modos de conducta que fomenten un clima de respeto y tolerancia, evitando con todo ello el riesgo de acoso sexual o moral o si se produce, evitar la lesión. De la otra, medidas tendentes a establecer en la organización sistemas de gestión y resolución de conflictos, facilitando a la persona el trámite (y su atención) de presentar quejas antes situaciones anómalas de conducta que impliquen la vulneración de sus derechos como persona.

3. Acoso moral.—A los efectos del presente Convenio, se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada 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 o de la trabajadora, 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.

4. Acoso sexual.—A los efectos del presente Convenio se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima. 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 empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercida por el/la acosador/a ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual. Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

5. Procedimiento de Actuación.—Como anexo I al presente convenio se incluye el Protocolo para la prevención del

acoso sexual y por razón de sexo, acordado en el seno de la Comisión de Igualdad del Comité Intercentros acordado por mandato del anterior convenio colectivo.

Enfoque disciplinario (se recogen diferentes ejemplos donde se tratan de forma diferente tales conductas desde el punto de vista de su graduación como falta: grave o muy grave)

XI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (BOE 2-2-2010)

c. Serán faltas muy graves las siguientes:

...

5. El acoso, tanto laboral como por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

En los casos constatados de acoso nunca se podrá proceder al traslado forzoso del denunciante ni del acosado.

6. La falsa denuncia de acoso hacia cualquier trabajador o trabajadora.

Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad (BOE 24-2-2010)

Artículo 62. Faltas muy graves.

...

11. El acoso sexual, y el acoso por razón de sexo.

12. El acoso laboral, entendiéndose por tal aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Convenio colectivo de Mercadona, S.A. (BOE 10-3-2010)

C. Faltas muy graves:

7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los/as coordinadores/as o a sus familiares, así como a los

compañeros/as, subordinados/as.

16. Acoso laboral, sexual o por razones de sexo, así como las denuncias falsas de acoso, una vez concluido el pertinente protocolo.

II Acuerdo Colectivo marco para la acuicultura marina nacional (BOE 17-3-2010)

C) Serán faltas muy graves las siguientes:

...

C.10 El acoso sexual.—Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce 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 ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

C.11 El acoso moral.—Se entiende por acoso moral; el factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) Que atente, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

En los supuestos C.10 y C.11, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos otros que se ejerciesen sobre personas con contratos temporales, se considerarán, además, falta muy grave, como abuso de autoridad.

Convenio colectivo de Pirelli Neumáticos, S.A., para el año 2010 (BOE 19-3-2010)

Artículo 55. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

...

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus

familiares, así como a los compañeros y subordinados.

...

16. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

17. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce 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. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

18. El acoso moral (mobbing), entendiéndolo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la Empresa sobre la persona acosada.

19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la Empresa.

V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 1-4-2010)

Artículo 88. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

...

11) Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad, falta grave de respeto y consideración y el acoso

laboral, sexual o por razón de sexo a los jefes, compañeros y subordinados.

**Convenio colectivo para la industria de alimentos
compuestos para animales (BOE 23-4-2010)**

Artículo 35.

1.5 Son faltas muy graves:

...

1.5.6 Malos tratos de obra, o falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros o subordinados, siempre que no constituyan causas de despido disciplinario.

...

1.5.12 El acoso sexual, entendiendo por tal 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. 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. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

1.5.13 El acoso moral, entendiendo como tal la práctica laboral consistente en actos o conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.

II Convenio colectivo de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra (BOE 29-5-2010)

Artículo 48. Faltas de los empleados.

...

4. Son faltas muy graves:

...

4.16 El abuso de autoridad por parte de los Jefes será considerado siempre como falta muy grave. El que lo sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento del director general de la entidad, ordenando éste la instrucción del oportuno expediente.

4.17 El acoso moral o sexual, cualquiera que sea su motivación u origen.

I Convenio colectivo de Iris Assistance, S.L. (BOE 2-6-2010)

Artículo 55

Entre las conductas constitutivas de falta muy grave, se han de considerar incluidas las siguientes:

...

K) Los actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, cuando supongan infracción de preceptos legales con perjuicio notorio y directo para el empleado. Tal hecho deberá ser puesto inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa, ya directamente o a través de la representación legal de los trabajadores.

L) Actos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

...

N) los actos de acoso moral o psicológico, que consistan en una conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que degraden o consientan que se degraden las condiciones de trabajo de alguna persona, que supongan directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra dignidad del trabajador, o que persigan anular la capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo del mismo.

XIX Convenio colectivo de Iberia Líneas Aéreas de España, S.A. y su personal de tierra (BOE 19-6-2010)

Artículo 260.

Son faltas muy graves:

...

20. El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas.

21. Acoso moral.

I Convenio colectivo de la Fundación Meniños (BOE 1-7-2010)

Artículo 113. Faltas muy graves.

Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

...

8. El abuso de autoridad o extralimitación de facultades en el trabajo.

9. El acoso sexual o moral al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivarán de ello.

Convenio colectivo de Uniprex, SAU. (BOE 23-7-2010)

Artículo 43. Acoso sexual, abuso de autoridad y abuso moral.

La Empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia los supuestos de acoso sexual así como el abuso de autoridad o de moral que pudieran cometer sus Directivos, Jefes o mandos intermedios.

Se considerará acoso sexual en el ámbito de la Empresa 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.

Se considerará abuso de autoridad o abuso moral, en el ámbito de la Empresa siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción de precepto legal y con

perjuicio notorio para un inferior.

En estos casos el trabajador perjudicado pondrá en conocimiento del Comité o Delegado de Personal, y lo comunicará por escrito a su Jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la Empresa.

Convenio colectivo de Radio Popular, SA -COPE- para el año 2010 (BOE 21-8-2010)

Artículo 53. Abuso de autoridad.

La empresa considerará como faltas muy graves y sancionará, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento de su delegado o del comité intercentros y lo comunicará por escrito a la dirección del centro de trabajo, quien tendrá obligación de tramitar la queja hasta la dirección de la empresa, en un plazo no superior a siete días. Igual tratamiento tendrá el acoso moral, psicológico y sexual.

Remisión a regulación posterior y en ámbito de planificación consensual y participada institucionalmente

I Convenio colectivo de Asepeyo - Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social nº 151 (BOE 3-3-2010)

Artículo 53. Procedimientos de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o de acoso moral.

Se registrará por el protocolo de actuación suscrito entre las partes firmantes del presente convenio.

Convenio colectivo de Mercadona, S.A. (BOE 10-3-2010)

C. Faltas muy graves:

...

16. Acoso laboral, sexual o por razones de sexo, así como las

denuncias falsas de acoso, una vez concluido el pertinente protocolo.

Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE 8-4-2010)

Artículo 69. Acoso laboral o mobbing.

La Dirección de Hefame y la representación de los trabajadores, elaborarán un Protocolo de Comunicación e investigación de situaciones de riesgo psicosocial, abordando la problemática del acoso en el trabajo y estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la información y la responsabilidad, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso laboral, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Convenio colectivo de Umivale Matepss nº 15(BOE 23-4-2010)

Protección en materia de salud laboral

Artículo 22. Acoso laboral.

En virtud de lo dispuesto en la legislación vigente en materia de acoso laboral, la dirección de Umivale Matepss se compromete a desarrollar un reglamento interno al efecto, de obligado cumplimiento para todo el personal de Umivale Matepss, previa aceptación por la representación legal de los trabajadores.

VI Convenio colectivo de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicación de España, S.A.U. (BOE 23-4-2010)

Artículo 38. Igualdad y no discriminación.

1. Ambas partes entienden que es necesario establecer un marco normativo general para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa sea real y efectivo, por lo que deberán adoptar

medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Por ello, y con objeto de avanzar en el desarrollo de políticas de igualdad se procurará:

Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento del plan de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

Atribuir al Grupo de Trabajo de Igualdad de Oportunidades las competencias para que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

2. El plan de igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

3. Se crea el Grupo de Trabajo de Igualdad de Oportunidades formada por tres Representantes de los Trabajadores designados por el Comité Intercentros y otros tantos de la Dirección de la Empresa. Inmediatamente después de la firma del Convenio se convocará al citado Grupo con objeto de trazar las líneas de actuación para la realización de los estudios de diagnóstico necesarios, que nos permitan implantar, en su caso, los Planes de Acción correspondientes.

Con carácter general el Grupo de Igualdad tendrá como objetivo avanzar en el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración laboral plena de las mujeres, así como desarrollar las medidas que contribuyan al avance en la igualdad entre hombres y mujeres y posibiliten la prevención de cualquier tipo de discriminación normativa en razón de género.

Además de lo anterior, se otorga al citado Grupo las siguientes competencias:

Información y apoyo sobre los estudios de diagnóstico

realizados por la Empresa.

Información y apoyo sobre los Planes de Acción a implantar en función de los resultados obtenidos de la diagnosis.

Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en la Empresa en relación con las disposiciones sobre Planes de Igualdad. Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa, información anual sobre su evolución, pudiendo los Representantes de los Trabajadores emitir informe si así lo estiman oportuno.

Seguimiento de la evolución del Plan de Igualdad que en su caso se implante en la Empresa.

4. Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual.– La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores se comprometen a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención.

Ambas partes se comprometen a negociar, en el seno del Grupo de Trabajo de Igualdad de Oportunidades, un procedimiento que tenga por objeto establecer las pautas de actuación en Telefónica Soluciones para la identificación de situaciones que puedan suponer acoso laboral o sexual para los empleados de ésta, cualquiera que sea la persona de la que proceda y siempre que ambas mantengan una relación laboral con la empresa.

En este sentido, las trabajadoras víctimas de violencia de género que tengan acreditada tal condición por parte de los Servicios Sociales de atención, o de salud, con independencia de la necesaria comunicación de las incidencias a la Empresa, podrán ausentarse o tener faltas de puntualidad derivadas de su situación física o psicológica en los términos establecidos por la Ley.

Convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 5-7-2010)

Artículo 61. Objetivos de los planes de igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva como las señaladas en el presente Capítulo en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesionales, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y entre otros podrán establecerse los siguientes:

...

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

I Convenio colectivo de Unidad Editorial Información Económica, SL. (BOE 13-7-2010)

Disposición adicional segunda. Plan de Igualdad y prevención del acoso.

La empresa y el Comité de la misma acuerdan adherirse, elaborado a partir del Diagnóstico de Igualdad que prepare la empresa, al Plan de Igualdad que se pacte con las correspondientes representaciones sociales, de acuerdo con la norma legal vigente.

Asimismo, la empresa se compromete a elaborar un protocolo de prevención del acoso en el trabajo en los términos previstos en la legislación vigente.

Convenio colectivo de The Disney Store Spain, SL. (BOE 19-8-2010)

Disposición adicional tercera.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a 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, y para ello firmarán al efecto un protocolo contra todo tipo de acoso en el trabajo.

Remisión al Código de Conducta Europeo o al Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el lugar de trabajo

I Convenio colectivo de las empresas distribuidoras de gas del Grupo Gas Natural en España (BOE 6-1-2009)

Artículo 42. Acoso y Violencia en el Lugar de Trabajo.

La Dirección de la Empresa se adhiere al «Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo», suscrito con fecha 26 de abril de 2007 por las Organizaciones Empresariales Europeas y la Confederación Europea de Sindicatos, y se adoptarán los cambios organizativos o de procedimiento necesarios para anticipar y prevenir los supuestos de acoso, ello con independencia de que estos procedimientos sean consultados con los trabajadores a través de sus representantes.

Convenio colectivo de I-Vamos, S.L. (BOE 10-4-2009)

Disposición adicional segunda. Acoso sexual.

Las partes afectadas por el presente convenio, asumen el compromiso de velar porque exista en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, para el acoso sexual, estableciendo procedimientos en las empresas para presentar quejas por quienes sean víctimas de tales tratos, a fin de obtener ayuda inmediata, utilizando para ello el Código de Conducta Comunitario, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el

trabajo.

**II Convenio colectivo de Gas Natural Informática, S.A.
(BOE 16-6-2009)**

Artículo 40. Acoso y violencia en el lugar de trabajo.

La Dirección de la Empresa se adhiere al «Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo», suscrito con fecha 26 de abril de 2007 por las Organizaciones Empresariales Europeas y la Confederación Europea de Sindicatos, y se adoptarán los cambios organizativos o de procedimiento necesarios para anticipar y prevenir los supuestos de acoso, ello con independencia de que estos procedimientos sean consultados con los trabajadores a través de sus representantes.

II Convenio colectivo de Gas Natural Servicios, S.A. (BOE 22-6-2009)

Artículo 40. Acoso y violencia en el lugar de trabajo.

La Dirección de la Empresa se adhiere al «Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo», suscrito con fecha 26 de abril de 2007 por las Organizaciones Empresariales Europeas y la Confederación Europea de Sindicatos, y se adoptarán los cambios organizativos o de procedimiento necesarios para anticipar y prevenir los supuestos de acoso, ello con independencia de que estos procedimientos sean consultados con los trabajadores a través de sus representantes.

**II Convenio colectivo de Gas Natural Soluciones, S.A.
(BOE 22-6-2009)**

Artículo 40. Acoso y violencia en el lugar de trabajo.

La Dirección de la Empresa se adhiere al «Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo», suscrito con fecha 26 de abril de 2007 por las Organizaciones Empresariales Europeas y la Confederación Europea de Sindicatos, y se adoptarán los cambios organizativos o de procedimiento necesarios para anticipar y prevenir los supuestos de acoso, ello con independencia de que estos procedimientos sean consultados con los trabajadores a

través de sus representantes.

II Convenio colectivo de Gas Natural Comercializadora, S.A. (BOE 22-6-2009)

Artículo 40. Acoso y violencia en el lugar de trabajo.

La Dirección de la Empresa se adhiere al «Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo», suscrito con fecha 26 de abril de 2007 por las Organizaciones Empresariales Europeas y la Confederación Europea de Sindicatos, y se adoptarán los cambios organizativos o de procedimiento necesarios para anticipar y prevenir los supuestos de acoso, ello con independencia de que estos procedimientos sean consultados con los trabajadores a través de sus representantes.

Regulación específica por la que se establece un Protocolo de Actuación y/o Código de Conducta

Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 15-2-2010)

Artículo 56. El acoso en el trabajo: Protocolo de actuación.

1.º Acoso sexual: Se entiende como tal la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado con índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno hostil, degradante, humillante u ofensivo.

2.º Acoso moral: Se entiende como tal la situación de hostigamiento continuado que sufre un trabajador-trabajadora sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológicas.

3.º La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquéllas de carácter sancionador.

Así, con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda

afectado por una situación de acoso, ante un representante de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse éstos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularan las medidas oportunas al efecto.

Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores, siempre que así lo solicite la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará mas formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

4.º Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardaran todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

5.º La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de la dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

I Convenio colectivo de Importaco, S.A. (BOE 25-3-2010)

Artículo 42

...

3. Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo. Importaco S.A., siguiendo con su compromiso en la defensa de la dignidad de todos los trabajadores/as, apuesta por crear y/o mantener un entorno laboral que respete la dignidad y libertad personal. Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona. En virtud de este derecho,

Importaco S.A. y la representación de los trabajadores/as se comprometen a crear, mantener y proteger, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respeten los derechos, la dignidad y la libertad sexual de todas las personas que trabajan en la organización.

De manera especial se destaca el papel que las personas con puestos directivos deben jugar a la hora de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades. Por este motivo, Importaco S.A. hace público que no se tolerarán situaciones ciertas de acoso sexual o por razón de sexo en nuestra organización.

El objeto de este protocolo es recopilar las recomendaciones básicas para la prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus modalidades en Importaco S.A. y establecer las pautas de actuación en el caso de sospecha del mismo. Dicho protocolo afectará a todos los centros de trabajo de Importaco S.A.

Declaración de Principios:

Garantizar un ambiente de trabajo digno, igualitario y no discriminatorio a todas las personas.

Garantizar la protección y ayuda a la víctima, así como su derecho a la intimidad y privacidad.

Considerar explícitamente el acoso como falta muy grave que conlleva las oportunas sanciones.

Garantizar el carácter urgente, ágil y confidencial del citado proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

Garantizar la participación de la representación del personal en la tramitación del proceso.

Definiciones:

Acoso Sexual: 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.

Se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

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.

Acoso ambiental (indirecto): su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. Esta conducta repercute en el ambiente de trabajo. Como ejemplo se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas de contenido sexual, etc. Suele darse entre compañeros sin presión ni relación de poder jerárquico entre acosador/a y acosado/a.

Chantaje sexual (directo): cuando la negativa o sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, etc. Suele darse entre personas que mantienen una relación de poder jerárquico entre acosador/a y acosado/a.

Algunas de las situaciones habituales de chantaje sexual son:

El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocian, por medio

de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.

Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

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 directa por razón de sexo.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

Taxonomía de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Faltas leves:

*Chistes de contenido sexual sobre la mujer o el hombre.
Piropos o comentarios sexuales contra los trabajadores/as.
Pedir reiteradamente citas.
Acercamiento excesivo.
Hacer gestos y miradas insinuantes.*

Faltas graves:

*Hacer preguntas sobre su vida sexual.
Hacer insinuaciones sexuales.
Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.*

Faltas muy graves:

Abrazos y besos no deseados.

Tocamientos, pellizcos.

Acorralamientos.

Presionar para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas

Realizar actos sexuales bajo presión de despido.

Asalto sexual.

Procedimientos.

Procedimiento Preliminar: Siempre que la persona afectada esté de acuerdo, se intentará resolver el problema de manera preliminar en primera instancia.

La persona afectada comunicará al Comité de Igualdad o alguno de sus miembros de manera verbal o por escrito el supuesto acto de acoso.

En caso de ser otra persona diferente a la afectada la que comunique la situación de acoso lo hará por escrito. El Comité de Igualdad se reunirá con el supuesto agresor/a y/o con ambas partes con la finalidad de conseguir la interrupción de la situación de acoso y alcanzará una solución aceptada por ambas partes. En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo 7 días, el Comité de Igualdad dará por finalizado el procedimiento preliminar, proponiendo, si lo estima oportuno, incluso la apertura del procedimiento formal. Si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la misma es incumplida por el agresor/a, podrá presentar la denuncia por el procedimiento formal.

Procedimiento Formal: La persona que denuncia podrá hacer llegar su denuncia por cualquier medio o persona al Comité de Igualdad o a cualquiera de sus miembros.

En caso de no ser la víctima la que realice la denuncia ésta deberá entregarse al Comité de Igualdad o a cualquiera de sus miembros por escrito.

Cuando se trate de denuncias verbales, el Comité de Igualdad valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará

de oficio investigando la situación denunciada.

Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante la Dirección de la empresa o alguien que la represente, deberán remitir de forma inmediata dicha denuncia al Comité de Igualdad para el inicio de la investigación.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida del Comité de Igualdad como instructor/a y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso. Dicho instructor/a determinará el momento y la necesidad de formalizar por escrito la denuncia.

Medidas cautelares: En los casos de denuncia de acoso sexual y hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, el Comité de Igualdad solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 20 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (artículo 21.1), mediante escrito que dirigirá al Departamento de Recursos Humanos de Importaco. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Tramitación: En el plazo de 3 días laborales el Comité de Igualdad nombrará una persona que hará de instructor/a con la víctima y se encargará de las investigaciones preliminares oportunas, tras lo cual, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo. Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos la existencia de la misma y el inicio de actuaciones.

El Instructor/a con la víctima:

No podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes.

Llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los

medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados, manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

No podrá tener lazos de consanguinidad hasta 2º grado con ninguna de las personas afectadas por la denuncia.

Dicha persona requerirá de la autorización del Departamento de Recursos Humanos para entrevistarse con personas diferentes del acosado/a y presunto acosador/a, así como para acceder a las dependencias de la empresa.

Sus competencias serán las siguientes:

Asistir durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.

Representar a la víctima ante el Comité de Igualdad, siempre que ésta así lo determine.

Efectuar las entrevistas con las personas afectadas.

Recabar la intervención de expertos.

Mantener las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas.

Tener acceso a los centros de trabajo.

Prestar la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de la empresa de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.

Reportar al Comité de Igualdad un informe preliminar.

Informe de Conclusiones: En el plazo máximo de quince días laborales, contados a partir de la presentación de la denuncia, el Comité de Igualdad, finalizada la investigación, y previa presentación del Informe Preliminar por parte del Instructor/a elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona

denunciada. Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos, a la Dirección de Recursos Humanos de Importaco. Corresponde sólo a dicho Departamento el incoar la posible actuación disciplinaria.

Circunstancias agravantes: A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.

Existan dos o más víctimas.

Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.

La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.

La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.

El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.

El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.

El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.

Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

Represalias:

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en

una investigación.

Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.

Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aún si después de la investigación no se ha podido constatar. Sin embargo, las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

Comité de Igualdad: Cualquier persona que forme parte del Comité de Igualdad involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En este caso, la parte correspondiente sustituirá al objeto de restablecer la totalidad del Comité de Igualdad.

Competencias y atribuciones del Comité de Igualdad:

Recibir todas las denuncias por acoso.

Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Comité de Igualdad se le requiera, previa autorización del Departamento de Recursos Humanos.

Recomendar y gestionar ante el Departamento de Recursos Humanos las medidas precautorias que estime convenientes.

Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la Dirección de Recursos Humanos de la

empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.

Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso.

Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

Anualmente, efectuar un informe, sin datos concretos, del conjunto de actuaciones en materia de acoso, que elevará al Departamento de Recursos Humanos.

Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

Difusión del protocolo: Se dará publicidad a este protocolo mediante su publicación en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo.

De manera especial se enviará a todas las personas del Comité de Dirección y a los delegados de prevención de Importaco, así como a los miembros del Comité de Igualdad.

Otras disposiciones:

En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los Sindicatos, órganos directivos y órganos de gobierno, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, Importaco S.A. tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las

condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de puesto de trabajo, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales, siendo potestativo de la empresa su concesión.

Si por parte del agresor/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Tanto el Departamento de Recursos Humanos como los Sindicatos deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados/as lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual.

Convenio colectivo de Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. y Twins Alimentación, S.A.U. (BOE 22-4-2010)

Artículo 61. Protección frente al acoso moral.

Definiciones:

Acoso moral.—Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada 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 promocional profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico extremo, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Medidas preventivas. Normas de comportamiento.—Las empresas, como garante de la seguridad y salud laboral de las personas que en ella trabajan, tiene la obligación de mantener, o cuando menos, promover, un ambiente o clima laboral sano, adoptando las medidas tendentes a evitar que la prestación de servicios de la persona dé lugar a lesiones psíquicas o físicas.

El Comité de seguridad y salud establecerá los mecanismos de detención de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detención precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

La política preventiva de la empresa está formada por un conjunto de contenidos y principios que enlazando con sus valores internos de eficacia y responsabilidad en el trabajo muestran el compromiso de la Dirección y los empleados/as con la Seguridad y el Bienestar dentro de la compañía, así como con la mejora continua del entorno para sus clientes/as.

Es voluntad de la empresa establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o la dignidad personal de ningún empleado/a.

No se actuará de forma individual ni colectiva contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado/a, ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc.

No se manipulará de forma individual ni colectiva la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado/a para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones, ignorando su

presencia).

No se permitirán situaciones de iniquidad mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo.

Cualquiera de las conductas descritas anteriormente serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

Procedimiento.—El procedimiento fijado se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

Se creará una Comisión Instructora encargada de la tramitación del procedimiento.

Dicha comisión estará integrada por un representante del servicio de prevención y un representante del departamento de recursos humanos. Todos ellos ajenos al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación objeto de análisis.

El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso. La solicitud de intervención se presentará por escrito, o mediante correo certificado, al domicilio de la comisión o por cualquier otro medio que pueda ser establecido al efecto, tales como correo electrónico, entrevista concertada, teléfono, etc.

Posteriormente, ésta solicitará el relato de los distintos actos e incidentes, identificación de la/s persona/s que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

En cualquier caso, los trabajadores/as podrán ser acompañados, en sus intervenciones ante la comisión instructora, por una persona de su confianza.

Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la comisión de instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los

intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión que deban personarse practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe que pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.

Cuando el informe constate la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que este adopte las medidas correctoras oportunas aplicando las sanciones legales correspondientes.

Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivara el expediente dando por finalizado el proceso.

Las empresas asegurarán que los trabajadores/as que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considera como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

Las empresas informarán a los representantes de los trabajadores/as del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

En caso de falsas denuncias se tomarán las medidas disciplinarias oportunas contra la persona que las haga.

V Convenio colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE 22-4-2010)

Artículo 62. Ley de Igualdad.

Protocolo de actuación en materia de acoso.

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos

fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, 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, en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Por ello, las partes 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 Universidad, con arreglo a las siguientes cláusulas:

I. Principios generales.

1. 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 que faciliten aquél, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

2. 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.

3. 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.

4. Las partes firmantes reconocen su respectivo papel en lo que atañe a la representación de la persona protegida, garantizando la confidencialidad y el respeto a la intimidad de los afectados.

5. Las partes firmantes reconocen el interés de adoptar procedimientos de mediación alternativos para solventar conflictos en materia de acoso, procedimientos que no sustituyen, interrumpen, ni amplían los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente, quedando suspendidos los procedimientos previstos en el presente Protocolo en el mismo momento en que se tenga noticia de la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente.

II. Definiciones.

II.1 A efectos del presente Protocolo, la expresión «persona protegida» se refiere a las personas amparadas por el mismo e incluye a todo el personal que preste sus servicios en Complementos Auxiliares, S.A.

Se incluye a los trabajadores de las empresas contratadas por V-2 Complementos Auxiliares, S.A. 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.

Incluye a cualquier persona que se haya encontrado en alguna de las situaciones descritas en los párrafos anteriores que alegue que su relación con V-2 Complementos Auxiliares, S.A. llegó a su término debido a una situación de acoso, y que invoque el presente Protocolo en un plazo máximo de un mes desde la fecha en que concluyó dicha relación, salvo los supuestos en los que dicho término sea debido a la llegada de la fecha de finalización del contrato o

a cualquier otra de las causas previstas en el momento de la firma del mismo.

II.2 La expresión «acoso» alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, 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 protegida 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.

La expresión incluye las manifestaciones que se enumeran a continuación, si bien éstas no constituyen una lista cerrada, siendo por tanto posible la inclusión de supuestos no expresamente definidos en la misma:

A) Medidas destinadas a aislar de la actividad profesional a una persona protegida, con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de funciones.

B) Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada del acceso a periodos de licencia y actividades de formación.

C) Contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentidos, solicitud de favores sexuales, y cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso o la humillación del trabajador por razón de su sexo.

D) Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando su reputación u obstaculizando su función representativa en la Universidad.

III. Prevención.

III. 1 El presente Protocolo será difundido por las partes firmantes entre las personas protegidas, encontrándose

disponible en la intranet de la empresa.

III. 2 A fin de realizar el seguimiento y la evaluación del presente Protocolo, la Comisión de Igualdad realizará encuestas y estudios anónimos, con el fin de evaluar la naturaleza y frecuencia de los casos de acoso, haciéndose pública la información y los datos recogidos.

III. 3 La empresa velará por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas que eviten el acoso, así como por el diseño y la planificación de políticas y programas de formación adaptados al efecto.

IV. Proceso de resolución acordada en materia de acoso.

IV. 1 Las personas protegidas que consideren que están siendo objeto de acoso deberán intentar la resolución acordada mediante el diálogo con el individuo o grupo de que se trate.

IV. 2 Para iniciar este Protocolo, la persona protegida deberá presentar escrito de queja ante la Comisión de Igualdad, la cual le facilitará información sobre el desarrollo del procedimiento y le remitirá, en su caso al departamento de RR.HH. para que pueda facilitarle asesoramiento en relación con el proceso de resolución acordada iniciado.

En el desarrollo de estas funciones, la Comisión de Igualdad podrá contar con el apoyo del Servicio de la Asesoría Jurídica así como de los profesionales y expertos en la materia que considere necesario.

IV. 3 La Comisión de Igualdad informará al Departamento de Recursos Humanos, del inicio del proceso de resolución acordada en materia de acoso.

IV. 4 En función de la relación jurídica con la empresa, la Comisión de igualdad propiciará sendas reuniones extraoficiales entre las partes implicadas, así como, cuando sea posible y aconsejable, un careo entre las mismas con objeto de intentar la solución del caso a través del diálogo con la mediación de otros expertos en la materia que hayan sido requeridos para ello por parte de la Comisión de Igualdad.

A esta reunión deberán acudir, siempre que sean requeridos

para ello, los responsables de los Departamentos afectados o, en su caso, los inmediatos superiores de los mismos.

Las partes implicadas podrán acudir a esta reunión acompañados de un integrante de la plantilla de la empresa, sea o no representante de los trabajadores, previa comunicación a la Comisión de Igualdad.

IV. 5 La reunión deberá producirse en un plazo breve, que no superará los 13 días hábiles desde la formulación de la queja. Si la persona protegida considera que se prolonga innecesariamente o no queda satisfecha con la propuesta de solución alcanzada, podrá acudir a cualquier otra de las posibilidades previstas en este Protocolo.

IV. 6 Celebrada la reunión, los expertos en la materia que hayan sido requeridos para intervenir por parte de la Comisión de Igualdad deberán remitir a las partes implicadas un informe de diagnóstico de la situación que contendrá una propuesta de solución, y al que deberán contestar en el plazo máximo de 5 días hábiles.

Una vez contestado por las partes implicadas, los expertos que hayan sido requeridos para intervenir deberán remitir el informe de diagnóstico de la situación a la Comisión de Igualdad, indicando si se ha alcanzado una solución y, en su caso, los términos de la misma.

La Comisión de Igualdad comunicará a las partes implicadas la conclusión del proceso de resolución acordada descrito, reflejando, en su caso, los términos del acuerdo alcanzado.

IV. 7 Al término del proceso descrito, las personas protegidas que lo consideren necesario podrán solicitar a la empresa la adopción de la medida cautelar, consistente en el cese inmediato del trabajo con la persona o personas referidas en el escrito de queja. Esta medida podrá ser revocada si desaparecieran las circunstancias que la motivaron.

La asunción o revocación de esta medida cautelar requerirá informe previo del Jefe del Departamento afectado o, en su caso, del inmediato superior, sin que pueda conllevar ningún tipo de represalia o trato desfavorable alguno.

V. Disposiciones adicionales.

V. 1 Si advirtiera falta o delito, la Comisión de Igualdad suspenderá el procedimiento notificándolo a las partes y a la Dirección de RR-HH.

V. 2 Toda la información relativa a quejas en materia de acoso se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de las partes implicadas.

V. 3 El inicio del procedimiento establecido en el presente Protocolo no interrumpe ni amplía los plazos de las reclamaciones y los recursos establecidos en la normativa vigente.

V. 4 Sin perjuicio de cuantas medidas cautelares puedan adoptarse, la presentación de una acción en vía judicial dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en el presente Protocolo.

V. 5 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.

II Convenio colectivo de supermercados del Grupo Empresarial Eroski-Sociedad Anónima de Supermercados y Autoservicios, Unión de Detallistas de Alimentación del Mediodía y Aragón, S.A., Vegonsa Agrupación Alimentaria, S.A., Vego Supermercados, S.A., Mercash-Sar, SL, Cenco, S.A., Cecosa Supermercados, S.A., Distribuidores de Alimentación para Grandes Empresas, S.A.U. y Supermercados Picabo, S.L.U. (BOE 29-5-2010)

Artículo 42. Prevención y Protección frente al acoso moral y sexual.

1. Declaración.—En consideración al debido respeto a la dignidad de la persona humana en todos los aspectos y ámbitos sociales en las que ésta se manifiesta y desenvuelve, en sintonía con lo establecido en la Carta Social Europea, y con el objetivo de asegurar el ejercicio efectivo del derecho de todas las personas que integran la organización a la

protección a su dignidad en el trabajo, Grupo Eroski se compromete a:

Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta.

Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadores/as individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerles de tal conducta.

Por ello, los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso moral y sexual, donde se respete la dignidad de la persona y se facilite el desarrollo de las mismas. Por todo ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

2. Medidas Preventivas.—La empresa, como garante de la seguridad y salud laboral de las personas que en ella trabajan, tiene obligación de mantener, o cuando menos, promover, un ambiente o clima laboral sano, adoptando las medidas tendentes a evitar que la prestación de servicios de la persona dé lugar a lesiones psíquicas o físicas. Estas medidas preventivas irán encaminadas, de una parte, a implantar medidas de carácter organizativo que generen un aumento de la transparencia y la participación, así como modos de conducta que fomenten un clima de respeto y tolerancia, evitando con todo ello el riesgo de acoso sexual o moral o si se produce, evitar la lesión. De la otra, medidas tendentes a establecer en la organización sistemas de gestión y resolución de conflictos, facilitando a la persona el trámite (y su atención) de presentar quejas antes situaciones anómalas de conducta que impliquen la vulneración de sus derechos como persona.

3. Acoso moral.—A los efectos del presente Convenio, se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o

comportamiento, realizada 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 o de la trabajadora, 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.

4. Acoso sexual.—A los efectos del presente Convenio se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima. 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 empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercida por el/la acosador/a ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual. Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

5. Procedimiento de Actuación.—Como anexo I al presente convenio se incluye el Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, acordado en el seno de la Comisión de Igualdad del Comité Intercentros acordado por mandato del anterior convenio colectivo.

ANEXO I

Protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo Supermercados Eroski

1. Introducción.—La Dirección de la empresa Supermercados Grupo Eroski y la Comisión de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre Mujeres y Hombres

reconociéndose recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello acuerdan:

Establecer el presente protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo de aplicación en todos los Supermercados y Plataformas de Supermercados Grupo Eroski pertenecientes a alguna de las Sociedades afectadas por el Convenio Colectivo de Supermercados Eroski (BOE 06/VI/06) y a las que pueda ser de aplicación en el futuro.

Este protocolo desarrolla el artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (LO 3/2007): Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o 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.

La representación legal de los trabajadores (en adelante RLT) deberá 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 y a la Comisión de Igualdad de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

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.

Este tipo de conductas, además de ser calificadas por el convenio colectivo como faltas muy graves (artículo 53 apartado 13) y susceptibles de ser sancionadas en su grado

máximo, deben ser tratadas en un contexto o procedimiento interno de conflictos, que sin desechar la utilización de cualquier medio legal al alcance de la trabajadora o trabajador acosados, nos permita actuar con prontitud en el ámbito de la empresa, tratar las denuncias con seriedad y confidencialidad y garantizando siempre la intimidad de la persona denunciante.

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen, con el 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 sexual y por razón de sexo.

A tal efecto, desde la Dirección de la Empresa, en consideración al debido respeto a la dignidad de la persona en todos los aspectos y ámbitos sociales en las que ésta se manifiesta y desenvuelve, en sintonía con lo establecido en la Ley de Igualdad, y con el objetivo de asegurar el ejercicio efectivo del derecho de todas las personas que integran la organización a la protección a su dignidad en el trabajo, el Grupo Eroski se compromete a:

Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta.

Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadores y trabajadoras individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerlas de tal conducta.

Promover un trato cortés, respetuoso y digno hacia y entre todas las personas de la empresa.

3. Definiciones.

Acoso sexual.—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 (artículo. 7.1 LOI).

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 (artículo 7.2 LOI).

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 empleo, formación o promoción en el trabajo.

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 considera también acto de discriminación por razón de sexo (artículo 7.4 LOI), del mismo modo que los dos tipos de acoso (artículo 7.3 LOI).

Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso (Comisión Instructora).—Órgano encargado de tramitar el procedimiento. Se constituirá en todo caso por personas ajenas al centro de trabajo, reconociéndose idéntica representatividad a la representación de la dirección de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras, independientemente de que la Comisión pueda estar constituida de forma paritaria o no paritaria (ambas partes dispondrán del mismo número de votos al margen del número miembros o asistentes). Tanto la representación de la dirección de la empresa como de los trabajadores y trabajadoras podrá nombrar a un máximo de dos representantes en la comisión. Cara a mantener una misma unidad de criterio, ambas partes se comprometen a garantizar en la medida de lo posible que sus representantes tengan carácter estable. Por parte de la empresa, su representatividad podrá ejercerse por el Regional de Personas, un Jefe de Personas, un Médico o Médica de Empresa y/o un Técnico o Técnica de Prevención de Riesgos Laborales. Por la parte de la representación de los trabajadores y trabajadoras, la misma puede estar delegada en representantes unitarios o sindicales, inclusive ajenos a la empresa.

La presencia de la RLT en la Comisión Instructora se

designará de forma rotativa entre los distintos sindicatos con representación en el Comité Intercentros, para cada expediente que se tramite.

No obstante, la persona acosada podrá elegir el sindicato que esté en la Comisión Instructora para la tramitación de su expediente. En este caso, si la elección del sindicato no corresponde con el sindicato al que le toca por turno en la Comisión Instructora, se saltará dicho sistema de rotación.

Por parte de la RLT, cada sindicato al que le corresponda estar en la Comisión Instructora creada elegirá a sus miembros con la única limitación del número.

La Comisión Instructora contará para su ejercicio con las siguientes figuras entre sus componentes:

Instructor/a.—Persona encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el expediente de investigación. Esta figura será asumida por la persona que desempeñe el puesto de Regional de Personas de Supermercados en el ámbito geográfico al que pertenezca el centro del trabajador o trabajadora afectada, si bien, caso de acuerdo en el seno de la Comisión, podrá ser designada otra persona.

Secretario/a.—Persona encargada de la tramitación administrativa del Expediente de Investigación, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Será necesariamente un miembro de la Comisión Instructora.

Las partes podrán hacerse acompañar por asesores o asesoras externos a la Comisión, entendida la figura del Asesor o Asesora como persona que colabora en la instrucción del expediente de investigación, asesorando tanto a la persona Instructora, como al Secretario o Secretaria, y a la Comisión en general. Participaría a propuesta de cualquiera de las partes de la Comisión, debiendo tener formación específica en la materia. La Comisión de Igualdad velará por la confidencialidad en el tratamiento de los datos que le sean puestos en conocimiento.

Seguimiento de situaciones de acoso en el trabajo.—La

Comisión de Igualdad de Supermercados Grupo Eroski apoyará a la Comisión Instructora cuando lo solicite y hará un seguimiento general de los casos de acoso producidos en el ámbito de la empresa.

«Expediente» o «expediente de investigación» por causa de presunto acoso.—Conjunto de documentos que constituyen una serie ordenada de actuaciones practicadas por la Comisión Instructora, tales como declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, y cuantas se consideren oportunas para la elucidación de los hechos.

Desde el inicio, el expediente de investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario hasta que la Comisión decida levantarlo total o parcialmente.

4. Procedimiento de actuación.

4.1 Inicio y generalidades.—El procedimiento se iniciará por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso a través de la dirección de la empresa o de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Una vez recibida, cada parte (RLT o Dirección de la Empresa) informará a la otra de la solicitud de intervención. En todos los casos se informará a la Dirección de Personas (Regional de Personas/Jefatura de Personas) y a la Comisión de Igualdad.

Recibida la comunicación señalada en el párrafo anterior, se constituirá la Comisión Instructora. Una vez conformada y designados los cargos correspondientes, se abrirá el correspondiente «Expediente de Investigación por causa de presunto acoso». La Comisión tendrá un plazo máximo de quince días para resolver motivadamente la solicitud de intervención. Finalizado el expediente de investigación, la Comisión elaborará un «Informe de Conclusiones» que, junto con dicho expediente, se remitirá a la Dirección de Personas para la resolución del asunto planteado. En el informe de conclusiones la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de Personal la adopción de las medidas que considere pertinentes.

Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por

la persona Instructora y Secretaria o Secretario, por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

En sus comparecencias ante la Comisión Instructora, todo trabajador o trabajadora podrá acudir asistido por un Representante Legal de los trabajadores y trabajadoras, a su elección, o persona de confianza.

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, siendo advertidas todas las personas que en el mismo intervengan de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad sobre cuanto conocieran con motivo de su intervención en el mismo, fuere en la calidad que fuere. Especial celo se guardará por la Comisión Instructora en el caso de intervención de personas ajenas a la empresa en la instrucción del expediente.

Los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, 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 o trabajadora.

4.2. Desarrollo del expediente.—La Comisión Instructora, una vez constituida y a la vista de la solicitud de intervención, como primera actuación recabará de la persona solicitante, de forma personal y directa, la información que considere necesaria, incluyendo el relato concreto de los actos, hechos o incidentes, y la identificación de quienes supuestamente hayan llevado a cabo las conductas indeseadas y de posibles testigos de las mismas, así como de otras personas posiblemente afectadas.

Iniciado el procedimiento o durante la tramitación del

mismo, la Comisión Instructora, a propia iniciativa o a solicitud de parte, y siempre a que la organización del trabajo lo permita, propondrá a la Dirección de Personas el cambio de puesto o la adopción de otras medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la persona solicitante como de la imputada, así como para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el expediente.

La Comisión Instructora realizará a través del Instructor/a y el Secretario/a, con la colaboración de la persona Asesora o cuantos miembros de la Comisión se necesiten, la práctica de cuantas diligencias, pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos imputados y completar el expediente de investigación, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere la Comisión que deban aportar información, inclusive los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras del centro, debiendo ser advertidas todas ellas 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.

Este proceso finalizará con la elaboración de un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares caso de que se considere necesario si no ha podido llegarse a decisión unánime, y que se remitirá a la Comisión de Igualdad y a la Dirección de Personas para la toma de la decisión final, la cual se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la Comisión de Instrucción. Se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final, a la RLT del centro o centros de trabajo de las personas afectadas.

Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección de Personas adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias contempladas en el Convenio Colectivo de Supermercados Grupo Eroski.

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 de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Comisión de Instrucción y la Dirección de Operaciones de Recursos.

5. Disposiciones varias.

5.1. Protección de las víctimas.—En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora la Dirección de Personas valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso por razón de sexo en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

5.2. Difusión del protocolo de intervención en situación de acoso.—Se dará publicidad de este protocolo mediante su publicación completa en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo y se enviará copia a todos los delegados y las delegadas de prevención, al Comité Intercentros, a los Comités de Empresa, a todas y todos los delegados de personal, a toda la plantilla actual de la Empresa y a todas las personas contratadas por la Empresa a partir de su firma.

5.3. Revisión.—Ambas partes se comprometen a revisar el contenido y alcance del presente protocolo en el plazo máximo de un año natural desde el momento de su firma efectiva.

5.4. Disposición final.—Este protocolo pasará a formar parte del Plan de Igualdad cuando este sea negociado, elaborado y firmado.

Al menos una vez al año, la Comisión de Igualdad se reunirá para elaborar un resumen estadístico de intervenciones realizadas mediante aplicación del presente Protocolo, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución. Dicho resumen será presentado al Comité Intercentros.

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 modificación y adaptaciones que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo, de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo de Supermercados del Grupo Eroski.

Este Protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de la Empresa, dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las Personas, pero no es limitativo de la libertad de ejercicio del derecho de acceso a cualquier procedimiento legalmente establecido u organismo competente.

I Convenio colectivo de Iris Assistance, S.L. (BOE 2-6-2010)

Disposición adicional séptima. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso moral, sexual o por razón de sexo.

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o bien del denominado acoso moral, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la

persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso –que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días– guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción.

V Convenio colectivo de Pansfood, S.A. (BOE 2-6-2010)

Artículo 42. El acoso en el trabajo: Protocolo de actuación.

1.º Acoso sexual: Se entiende como tal la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado con índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno hostil, degradante, humillante u ofensivo.

2.º Acoso moral: Se entiende como tal la situación de hostigamiento continuado que sufre un trabajador-trabajadora sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológicas.

3.º La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquellas de carácter sancionador.

Así, con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, ante un representante

de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse éstos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularan las medidas oportunas al efecto.

Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores, siempre que así lo solicite la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará mas formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

4.º Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardaran todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

5.º La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de la dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos, cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

Convenio colectivo de Praxair España, SL, Praxair Producción España, SLU, Praxair Soldadura, SLU y Praxair Euroholding, S.L. (BOE 5-7-2010)

Protocolo de actuaciones en casos de acoso laboral

1. Objetivo.

2. Procedimiento interno de denuncia.

3. Actuaciones en el procedimiento interno de denuncia:

a) *Iniciación.*

b) *Contenido de la denuncia.*

c) *Comisión de investigación. Apertura de expediente informativo.*

d) *Protocolo de actuación.*

e) *Confidencialidad.*

f) *Resolución.*

1. Objetivo.

La organización velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de toda conducta que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, sobre una persona en el ámbito laboral, puede llegar a lesionar su integridad, a través de la degradación de las condiciones de trabajo y la creación de un ambiente intimidatorio, ofensivo y hostil, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta y, ya sea realizada por compañeros de trabajo, por superiores, o personas sujetas a su dependencia.

Para ello adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de un expediente informativo de carácter confidencial, como solución ágil y eficaz ante una presunta denuncia por acoso moral o sexual.

2. Procedimiento interno de denuncia.

En el presente procedimiento se establecen las actuaciones a llevar a cabo por la empresa ante el conocimiento de una situación de acoso laboral, para las personas que presten servicios en la misma, y que deriven de comportamientos que atenten contra su dignidad e integridad, cualquiera que sea la persona de la que proceda y siempre que mantenga un vínculo con la organización, y en consecuencia, estén bajo su control organizativo y de dirección.

Con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, el presente procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso ante la dirección de recursos humanos de

la empresa.

3. Actuaciones en el procedimiento interno de denuncia.

a) Iniciación.

b) Contenido de la denuncia.

c) Comisión de investigación. Apertura de expediente informativo.

d) Protocolo de actuación.

e) Confidencialidad.

f) Resolución.

a) Iniciación:

El procedimiento se iniciará una vez recibida por la dirección de recursos humanos de la empresa la denuncia directa por la persona supuestamente agredida o a través de la representación social.

b) Contenido de la denuncia:

La denuncia se formalizará por la persona afectada siempre por escrito, en la que deberá exponerse con detalle, claridad y concreción los hechos objeto de la misma.

c) Comisión de investigación. Apertura de expediente informativo:

La dirección de recursos humanos de la empresa en el plazo máximo de dos días, dará traslado de la denuncia interpuesta a la comisión de investigación, que estará constituida por dos integrantes:

Director General.

Director de Recursos Humanos.

La comisión estará facultada para adoptar, en el caso que lo estime necesario, las medidas cautelares pertinentes, y podrá contar durante el transcurso de la investigación con el apoyo de asesores y técnicos profesionales en la materia.

La comisión iniciará expediente informativo encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

La situación planteada, se pondrá en conocimiento inmediato de la representación social, si así fuera solicitado por la persona afectada.

d) Protocolo de actuación:

La comisión realizará la investigación, con los medios materiales y humanos, que prevea convenientes para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con las partes implicadas, pruebas periciales...) garantizando una total confidencialidad e igualdad de trato entre las partes implicadas objeto de la investigación.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a clarificar los hechos acaecidos.

e) Confidencialidad:

Durante el proceso, todos los actuantes guardarán estricta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

f) Resolución:

El período de investigación no será superior a veinte días desde la recepción de la denuncia. No obstante cuando las actuaciones se demorasen por la necesidad de estudios técnicos específicos u otra circunstancia, el referido plazo de tiempo podría ser prorrogado durante, el más breve período posible, informando de esta situación a las partes afectadas.

La comisión de investigación elaborará un informe detallado, con el resultado de sus investigaciones del que remitirá copia a las partes implicadas.

Si el resultado de la investigación constata la existencia de acoso, se adoptarán las medidas correctoras oportunas,

aplicándose las sanciones disciplinarias correspondientes.

Si el resultado no constata la situación de acoso, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puestos de trabajo, si las partes afectadas así lo solicitan.

Si el resultado constata falsas acusaciones en la denuncia, se adoptarán también las medidas correctoras oportunas, aplicándose las sanciones disciplinarias correspondientes.

La dirección de recursos humanos de la empresa informará a la representación social el resultado de la investigación, cuando la persona denunciante así lo autorice, y siempre que el proceso finalice con alguna sanción disciplinaria de carácter grave o muy grave.

Convenio colectivo de Uniprex, SAU. (BOE 23-7-2010)

Artículo 43. Acoso sexual, abuso de autoridad y abuso moral.

La Empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia los supuestos de acoso sexual así como el abuso de autoridad o de moral que pudieran cometer sus Directivos, Jefes o mandos intermedios.

Se considerará acoso sexual en el ámbito de la Empresa 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.

Se considerará abuso de autoridad o abuso moral, en el ámbito de la Empresa siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción de precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior.

En estos casos el trabajador perjudicado pondrá en conocimiento del Comité o Delegado de Personal, y lo comunicará por escrito a su Jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la Empresa.

Convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE 21-8-2010)

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

Artículo 1. Ámbito personal.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de Saint Gobain Cristalería S.L, en sus distintos centros de trabajo.

CAPÍTULO I

Definiciones y medidas preventivas

Artículo 2. Acoso moral.

Es acoso moral toda conducta, verbal o escrita con prácticas o comportamientos realizados 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, a la 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.

Se manifiesta de forma sistemática (alterna o continuadamente), durante un tiempo prolongado y en el lugar de trabajo o en el recinto de la empresa.

Artículo 3. Tipos de acoso moral.

El acoso moral se puede presentar de tres formas:

De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior al de la persona que sufre el acoso.

De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de quien

sufre el acoso.

Artículo 4. Acoso sexual.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la ley orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, 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.

El acoso sexual puede manifestarse de las siguientes formas:

Acoso con condicionamiento de derecho, cuando lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos derechos o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un derecho laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que pueda afectar al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre su trabajo (resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres; consejo de ministros de comunidades europeas, mayo 1990 y recomendación de la comisión europea sobre el mismo asunto, noviembre 1991).

Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil, cuando se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la persona acosada.

Artículo 5. Acoso por razón de sexo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la ley orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la

dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 6. Actos discriminatorios.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objeto de prohibición expresa en los principios de comportamiento y actuación del Grupo Saint Gobain, gozando de la especial protección otorgada por la constitución española a los derechos fundamentales.

Artículo 7. Medidas preventivas.

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

Establecer el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y directivos.

Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía entre mandos y sus equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos de la organización.

Definir con claridad las funciones en el seno de la organización, evitando la ambigüedad de roles.

CAPÍTULO II

Procedimiento de actuación

Artículo 8. Procedimiento de actuación.

La dirección de la empresa garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo, contando para ello con la participación de la representación sindical.

Artículo 9. Principios del procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales del denunciante y del denunciado.

Prioridad y tramitación urgente.

Investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados a propuesta de la persona que instruye el procedimiento.

Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

Artículo 10. Ámbito de aplicación.

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por

parte de las personas perjudicadas.

Artículo 11. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los responsables de asuntos sociales/recursos humanos de los respectivos centros de trabajo, de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

Directamente por la persona afectada.

A través de la representación sindical.

Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Artículo 12. Instrucción.

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de los servicios de asuntos sociales/RRHH, que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respetan los principios informadores que se recogen en el artículo 9.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de la representación sindical la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la dirección de recursos humanos.

La parte instructora, notificará directamente a la dirección general de recursos humanos de la delegación, la iniciación del procedimiento, sin identificación de las personas

involucradas.

Artículo 13. Procedimiento previo.

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se podrá iniciar de forma automática un procedimiento previo, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. Estas personas podrán estar acompañadas por quienes decidan de entre los miembros de la comisión de Saint Gobain Cristalería S.L, encargada del seguimiento, con independencia de lo recogido en el artículo 16 «asistencia a las partes.»

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para ambas partes. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

Artículo 14. Procedimiento formal.

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas. Si fuera necesario, podrá valerse de asesoramiento experto (interno o externo) de reconocida solvencia, contándose para su elección con la representación sindical, salvo que los hechos no hayan sido puestos en conocimiento de los representantes, por expreso deseo de la personas implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo

de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la persona implicada.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

Artículo 15. Medidas cautelares.

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la dirección de la empresa, si lo creyera imprescindible, tomará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, procurando que dichas medidas no puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Artículo 16. Asistencia a las partes.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza deberá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

Artículo 17. Cierre del expediente.

La dirección de la empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente, comunicándolas a la representación sindical.

En todo caso la representación sindical tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la

persona denunciante del acoso, (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

En todo caso, conforme a lo establecido en los convenios de aplicación, si se constata acoso sexual o por razón de sexo se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas en los mismos, del mismo modo que si resultase acreditado que se tratase de denuncia falsa, mediando mala fe.

Artículo 18. Comisión de seguimiento.

Para el seguimiento y control de estos planes se estará a lo previsto en la disposición adicional primera.
