

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

3656 *Resolución de 27 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el acuerdo de protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual en desarrollo del Plan de Igualdad de Bimbo, SAU.*

Visto el texto del acuerdo de protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual en desarrollo del Plan de Igualdad de la empresa Bimbo, SAU publicado en el «BOE» de 3 de octubre de 2010, que fue suscrito con fecha 15 de diciembre de 2010 (Código de Convenio n.º 90000682011981) de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de UGT y CC.OO en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de febrero de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL

1. Definición de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.
2. Objetivos.
3. Ámbito de actuación.
4. Medidas de carácter previo.
5. Procedimiento en caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual.

1. Definición de conceptos.

– Acoso sexual: Constituye 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.

– Acoso por razón de sexo: Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

– Acoso por razón de orientación sexual: Constituye acoso por razón de orientación sexual cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual de una persona, con independencia 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.

2. Objetivo.

La Dirección de la Empresa y los RLT, a través de este Protocolo, dejan expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus respectivas responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Así pues, el presente protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación para que en el caso de que algún empleado/a detecte o considere que es objeto de acoso, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de su orientación sexual y la Empresa pueda adoptar las medidas pertinentes, según los casos.

En consecuencia se reflejan a continuación una serie de medidas y actuaciones que, junto con otras adicionales ya abordadas o en marcha, como encuesta de clima laboral, cursos de perfeccionamiento en habilidades directivas, etc., persiguen un clima laboral adecuado y, en caso de necesidad, disponer de una vía de resolución rápida, eficaz y confidencial de solución a los conflictos que pudieran plantearse en esta materia en el seno de las Empresas.

3. Ámbito de actuación.

Todos los trabajadores/as que prestan sus servicios en Sara Lee, independientemente del tipo de contrato laboral que dispongan, incluyendo personal becario, personal de ETT's, empresas consultoras, etc, tienen derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si se sienten víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de su orientación sexual.

4. Medidas de carácter previo.

El establecimiento de cualquier medida tendente a evitar que se produzcan en Bimbo (Sara Lee) posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual debe partir necesariamente del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales (art. 4, e) y 17 del Estatuto de los Trabajadores).

Por otra parte, y en cumplimiento de lo previsto en los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regulan el derecho de los trabajadores/as a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, se tendrán en cuenta y se llevarán a cabo las consideraciones y actuaciones siguientes:

- Constituye una obligación fundamental de cualquier mando o responsable de la Empresa, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual según los términos contenidos en los puntos anteriores.

- Constituye un derecho fundamental de los RLT participar activamente, incluso con campañas de sensibilización, en estos asuntos a efectos de erradicar cualquier tipo de conductas relacionadas o que puedan suponer acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual.

- Por ello y tan pronto como se detecte una posible situación de entorno conflictivo que pudiera desembocar en una acción de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual por parte de empleados/as, se deberá consultar por el responsable del Departamento donde suceda a la Dirección de Recursos Humanos, la

actuación a seguir, quien además de asesorar cuanto proceda, podrá proponer la apertura de una investigación interna previa comunicación a la Comisión de Igualdad para el mejor esclarecimiento de los hechos y circunstancias del caso, sin perjuicio de adoptar las medidas necesarias provisionales para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso.

- Igual iniciativa, dentro de sus competencias legales, tendrán los RLT de los trabajadores para comunicar a la Dirección de RRHH la existencia de conductas que puedan ser susceptibles de constituir acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual.

5. Procedimiento en caso de existencia de un acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual.

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- Iniciación.
- Desarrollo.
- Finalización o resolución.

– Fase de iniciación.

Cualquier trabajador/a que considere que está siendo objeto de un presunto acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, lo pondrá en conocimiento de la Comisión de Igualdad, compuesta por miembros de la Dirección y RLT, pudiendo destinar una copia, si lo desea, a la Dirección de Recursos Humanos.

No será de aplicación este procedimiento si la relación laboral de ambos (denunciante y denunciado) no se mantiene vigente, o ha transcurrido más de un año desde que ocurrieron los supuestos hechos, con independencia de otras averiguaciones o actuaciones que proceda en el caso de que alguno de los citados haya causado baja en la Entidad.

La denuncia deberá efectuarse por escrito, siendo necesario que contenga, al menos, la siguiente información:

- Identificación y firma del trabajador/a que formula la denuncia.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- Persona o personas de la Empresa que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

La Comisión de Igualdad receptora de la denuncia deberá, con carácter previo a la fase de investigación, citar al trabajador/a denunciante al objeto de obtener o aclarar cualquier información que facilite el esclarecimiento de los hechos, pudiendo llegar incluso a resolverse el asunto si la situación inicial en que se encuentra lo permite.

En este supuesto, una vez resuelto se informará, por parte del responsable que haya intervenido, a Recursos Humanos de los hechos y circunstancias concurrentes así como de la forma de resolución adoptada.

De no haberse aclarado y resuelto previamente, en un plazo máximo de cinco días laborables desde la recepción de la denuncia y salvo que exista una causa que lo justifique (como enfermedad, vacaciones, desplazamientos o similar), dará traslado de toda la documentación a la Dirección de Recursos Humanos junto con su informe valorativo de los hechos y propuestas de acciones o pruebas a realizar si las hubiera.

Se valorará la conveniencia de adoptar cualquier otra medida de carácter transitorio que resulte conveniente, en tanto se sustancia y resuelve el procedimiento iniciado por este tipo de denuncias

– Fase de desarrollo.

Tan pronto como la Dirección de Recursos Humanos reciba la documentación anterior llevará a cabo, al menos, las siguientes actuaciones:

– Dará traslado del escrito de denuncia a la/s persona/s denunciadas para que formulen las alegaciones, aclaraciones, informes o cuestiones que consideren de su interés relativas al caso, en un plazo máximo de cuatro días laborables desde la recepción del escrito.

– Asimismo se informará al denunciante del inicio de las actuaciones por parte de Recursos Humanos. Se tomará declaración a compañeros o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información que facilite el esclarecimiento de los hechos objeto de denuncia.

– Igual actuación se llevará a cabo con el superior/es jerárquicos del denunciante y denunciado si procede.

– Adicionalmente se podrá solicitar al denunciante y/o denunciado que amplíen o aclaren los hechos acaecidos, pudiendo acudir, en este supuesto, acompañados del Representante de los Trabajadores o de su Sindicato en la Empresa que consideren conveniente.

– Recabará cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de los mismos (antecedentes disciplinarios, laborales, etc.).

– Se podrá citar, si así se considera conveniente o necesario, al trabajador afectado para que comparezca ante el Servicio de Prevención de la Empresa o cualquier otra Unidad que se estime conveniente, a fin de que se emita informe relativo a los daños psicológicos que pudiera padecer el mismo así como (en caso de que sea posible determinarlo) si son resultado o consecuencia directa del acoso denunciado.

– Fase de finalización o resolución.

En función del resultado obtenido de las fases y actuaciones anteriores se pueden producir las siguientes situaciones:

1. Que efectivamente haya indicios racionales de la existencia de una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, en cuyo caso se procederá a incoar el expediente disciplinario que resulte pertinente por la Dirección de la Empresa e imponiéndose la sanción que resulte del mismo.

2. Que no existan indicios racionales de una situación de acoso pero sí haya indicios de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral, en cuyo caso procederá a incoar el expediente disciplinario correspondiente, en base a los hechos y actuaciones observadas, imponiéndose la sanción que resulte del mismo.

3. Que no se acrediten indicios racionales de una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual ni ante ninguna otra que sea merecedora del inicio de un expediente disciplinario. En este caso, la Dirección de Recursos Humanos emitirá escrito en tal sentido, informando al denunciante y al denunciado del resultado final y reflejando, si resulta pertinente, algún tipo de recomendación.

Si como consecuencia de las investigaciones efectuadas resultara, no solo la inexistencia de una situación de acoso o de infracción alguna por parte del denunciado, sino la intención clara e injustificada del denunciante de perjudicar laboralmente al primero mediante esta denuncia se incoará un expediente disciplinario para depurar las responsabilidades a que hubiera lugar.

En cualquier caso, la propuesta de sanción si procede, en cualquiera de los supuestos antes indicados, deberá ser proporcional a la falta que se imputa al trabajador/a.

Adicionalmente se valorará por la Comisión de Igualdad la conveniencia de cualquier medida complementaria que se estime necesaria para mejorar la situación laboral producida en la Unidad afectada, y/o, en su caso, la salud del/de los empleado/s afectado/s y su adecuación al puesto de trabajo (p. ej.: cambio de acoplamiento a otro puesto de trabajo, tratamiento psicológico, etc.).

Por último y teniendo en cuenta la repercusión social que produce este tipo de situaciones y los perjuicios psíquicos que pueden ocasionar al trabajador, el proceso de

investigación y resolución se sustanciará en el plazo más breve posible, dándose prioridad a este asunto y guardándose por todos los actuantes e intervinientes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La Comisión de Igualdad y el Departamento de Recursos Humanos evitarán emplear nombres y apellidos de las personas directamente afectadas en los procedimientos iniciados (ya sea denunciante o denunciado), utilizando abreviaturas o cualquier otro procedimiento adecuado, a efectos de respetar la intimidad de los mismos y evitar su conocimiento público.

En los casos donde la Empresa pueda imponer una sanción disciplinaria que no conlleve la extinción de la relación laboral, podrá establecer además de la sanción disciplinaria que proceda, la obligación de asistir por parte del trabajador/a sancionado, a un curso de formación en materia de igualdad y no discriminación, que deberá realizarlo fuera de horas de trabajo sin percibir ninguna compensación económica por ello.