

**PROCOLO ACOSO METALCO, S.A.**

## INTRODUCCIÓN

La dirección de METALCO S.A. reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral, enfatizando la no aceptabilidad de dichas conductas y planteando acciones de actuación y de sanción cuando estas se produzcan.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos de la persona legalmente reconocidos, la dirección de METALCO S.A manifiesta como principio básico el derecho de los trabajadores/as a recibir un trato respetuoso y digno.

La Constitución española reconoce como derecho fundamental *“La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad”...* *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...”* (artículo 14); *“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes”* (artículo 15); *“Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”* (artículo 18.1) *“Todos los trabajadores tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda haber discriminación por razón de sexo”* (art. 35.1)

En desarrollo de los anteriores principios, se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo. El Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que reconoce el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador/a.

Dichas conductas, además, han sido recientemente sancionadas en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de Junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/ 1995, que señala, en su preámbulo XI, que *“dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico y hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”*. Con ello *“quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas”*. En el artículo 173 se indica que *“con la misma pena (prisión de seis meses a dos años), serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes, que sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima”*.

El espacio normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre establece que todas las organizaciones laborales deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados/as y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no solo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los empleados/as.

## OBJETO

El objetivo general de este protocolo es definir el marco de actuación en relación a los casos de acoso psicológico o moral, acoso sexual y por razón de sexo así como acoso discriminatorio con la finalidad de evitar estos tipos de conductas en el ámbito de METALCO S.A.

### **Objetivos específicos:**

- Focalizar la actuación en la prevención erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.
- Establecer un marco de actuación a seguir en caso de que se den conductas que puedan suponer acoso sexual, moral y por razón de sexo, en el espacio laboral de METALCO S.A.
- Establecer un procedimiento de actuación de manera que se resuelvan las reclamaciones en origen, con eficacia y rapidez para evitar la aparición de conflictos y minimizar de esta manera los daños hacia las personas y hacia la organización.

## ALCANCE

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en METALCO S.A.

Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados/as y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de Coordinación Empresarial, conforme al R.D. 171/2004, que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales, por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

## DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

El desarrollo y aplicación del presente protocolo de actuación se basa en la siguiente legislación:

- ▶ **Constitución Española** de 27 de diciembre de 1978, en sus artículos 10, 15, 18 y 40.2.
- ▶ **Ley 31/1995** de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- ▶ **Ley 15/1999**, de 13 de diciembre, Protección de Datos de Datos.
- ▶ **Ley 51/2003**, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- ▶ **Real Decreto 171/2004**, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- ▶ **La Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo.
- ▶ **Código Penal. Ley Orgánica 5/2010**, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. BOE Núm. 152 de 2010
- ▶ **Resolución 2001/2339 del Parlamento Europeo** sobre acoso moral en el lugar de trabajo.

- ▶ **Real Decreto Legislativo 1/1995** que aprueba el Texto Refundido del **Estatuto de los Trabajadores**.
- ▶ **Convenio/s Colectivos de aplicación y en su caso otras disposiciones o normativa que puedan aprobarse con posterioridad a la entrada en vigor del presente protocolo.**

## **GLOSARIO DE TÉRMINOS**

### **ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL EN EL TRABAJO**

***Exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/os que actúan frente a aquel/la desde una posición de poder no necesariamente jerárquico con el propósito o el efecto de crear un entorno intimidatorio que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.***

Dicha conducta tiene como fin la aniquilación psicológica del perseguido/a y se ejerce de forma sistemática y reiterada en el tiempo cumpliendo las siguientes condiciones:

- Que la finalidad del/de la causante, como sujeto activo del acoso o en su caso como sujeto tolerante del mismo era perjudicar la integridad psíquica del trabajador/a o desentenderse de su deber de protección en tal sentido.
- Que se le hayan causado o pudieran habersele causado unos daños psíquicos.
- Que esta situación se haya desarrollado de forma sistemática y repetitiva en periodos concretos de tiempo, obedeciendo a un plan preconcebido dirigido a perjudicar la integridad psíquica del empleado/a.
- Que esta situación se haya mantenido durante un período suficiente de tiempo.

Existe una forma particularmente grave de acoso que tiene definición penal. Se considera como tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.

En el extremo opuesto, como formas que ni siquiera constituyen jurídicamente acoso existen una serie de conductas, reprobables y sancionables, en su caso, pero que no constituyen acoso laboral en un sentido estricto del término

#### **Así no tendrán, la consideración de Acoso Psicológico:**

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo de carácter puntual o incluso más permanente. Entendemos que todo conflicto afecta al ámbito laboral aunque no puede considerarse “acoso psicológico” si no reúne las condiciones de la definición anterior.
- Conductas violentas puntuales, que si bien deberán ser igualmente abordadas y sancionadas, no se considerarán acoso en cuanto no se realizan de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

- La presión legítima que es responsabilidad del/la superior siempre que sea puntual y directamente vinculada al trabajo en sí.
- La supervisión o el control de la tarea siempre que no afecte a la dignidad del trabajador/a.

## TIPOS DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

Podemos distinguir tres tipos de acoso:

- **Acoso descendente:** Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un/a superior sobre uno/a o más trabajadores/as.
- **Acoso horizontal:** Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un/a trabajador/a o un grupo de trabajadores/as sobre uno/a de sus compañeros/as.
- **Acoso ascendente:** Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un/a trabajador/a o grupo de trabajadores/as sobre su superior jerárquico.

## FASES DEL ACOSO

El acoso como una situación de hostigamiento que se prolonga en el tiempo es un proceso en el que pueden distinguirse varias fases:

**Fase de conflicto:** Aparición del conflicto: disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes, fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra, cambia bruscamente a una negativa.

**Fase de estigmatización:** Comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de las distintas conductas definitorias de acoso. Aparece la figura del acosador/a y del acosado/a.

**Fase de intervención por parte de METALCO S.A:** se procederá a tomar una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto.

## GRADOS DE ACOSO

En cuanto a los grados de acoso, vienen determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas. Podemos distinguir tres grados:

**Primer grado** La víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo.

**Segundo grado** Resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto.

**Tercer grado** El desempeño de sus funciones es prácticamente imposible. La situación afecta de forma grave a la víctima tanto dentro como fuera del entorno laboral.

## ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con carácter general, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

***Se considera el “acoso sexual” como “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.”***

***En cuanto que el “acoso por razón de sexo” se define como “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 lo centramos en el ámbito del trabajo, el acoso sexual o por razón de sexo define la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad tanto de la mujer como del hombre en su entorno laboral.

## **ACOSO DISCRIMINATORIO**

La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, artº. 7, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y la Ley 62/3003, de 30 de diciembre, Título II, de medidas fiscales, administrativas y del orden social lo definen como:

***Toda conducta de violencia psicológica que injusta y desfavorablemente diferencia el trato a otros basado exclusivamente en la pertenencia a grupo o categoría social distinto, tal como raza, origen étnico, sexo, religión, edad, discapacidad u orientación sexual, afiliación política o sindical.***

Las citadas leyes configuran estas conductas como acoso cuando tengan por objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad del acosado/a y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

## **DESARROLLO**

### **PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE RECLAMACIONES EFECTUADAS POR CONDUCTAS DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL.**

#### **Criterios generales a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento.**

Toda actuación relativa al acoso laboral debe plantearse desde una óptica de detección y actuación en la fase más precoz posible a fin de evitar la cristalización de los conflictos y, sobre todo, de minimizar las consecuencias de los mismos para los empleados/as afectados/as.

Con este enfoque, cuando en cualquier centro de trabajo de METALCO S.A, sea conocida la existencia de una conducta que pueda ser constitutiva de acoso en cualquiera de sus definiciones se deberá actuar de acuerdo con lo previsto en el presente Protocolo.

En el contexto de este protocolo debe tenerse en cuenta que:

- Cualquier empleado/a tiene el derecho y la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.
- La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá informar/poner en conocimiento de la Dirección de METALCO S.A. o del/la Responsable de Recursos Humanos la situación en la que se encuentra.

#### ***Garantías del proceso***

Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción, prudencia y respeto para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Los implicados podrán ser

asistidos por algún Delegado de Prevención o asesor de su elección a lo largo del procedimiento si así lo requieren.

Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva. No deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas o en proceso de investigación.

Diligencia: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible.

Contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima se deberá restituir a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas de la empresa.

Protección de la salud de las víctimas: METALCO S.A. deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores/as afectados.

Prohibición de represalias: Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen la comunicación de los hechos, comparezcan como testigos, ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

## **FASES DE ACTUACIÓN**

### **Primera Fase. Inicio del procedimiento.**

#### **INICIO: Documento de solicitud de intervención. Anexo II**

#### **Legitimación.- Estarán legitimados para iniciar el procedimiento:**

- a. La persona afectada o su representante legal.
- b. Los delegados/as de Prevención, los representantes de los empleados/as y/o los delegados/as sindicales, en el ámbito donde el interesado preste servicio.
- c. El/la responsable de Prevención de Riesgos Laborales.
- d. El/la responsable del departamento afectado, podrá actuar de oficio en aquellos casos en los que se disponga de información fehaciente.

Cuando la información no provenga del propio interesado/a, la organización estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este Protocolo.

En los casos b, c, y d deberá ponerse en conocimiento de la persona supuestamente acosada la iniciación del procedimiento.

La solicitud de intervención ha de formularse en todo caso antes de que haya transcurrido un año desde que se tuvo conocimiento de la posible conducta de acoso en el entorno laboral.

#### **Escrito de solicitud de intervención**

La solicitud deberá contener como mínimo:



- Nombre del/de la solicitante y datos para contactar con el mismo (teléfono, domicilio, correo electrónico, etc)
- Identificación de las personas que presumiblemente están sufriendo las conductas de acoso.
- Descripción cronológica y detallada de los hechos.
- Nombres de los/las testigos, si existen, que el denunciante solicita sean escuchados por la Comisión de Investigación Interna.
- Copia de documentos y de cualquier otra información que se considere pertinente.
- Las partes que intervienen tendrán derecho a ser asistidos por representantes o asesores/as, o de delegados/as de prevención.

La solicitud se formulará por escrito ante el/la responsable de Recursos Humanos de METALCO S.A. y/o o ante el Responsable del Departamento donde la supuesta persona acosada preste servicio quién derivará al Departamento de Recursos Humanos.

El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

#### **Segunda Fase. Valoración inicial.**

El/la Responsable de Recursos Humanos de METALCO S.A. procederá a iniciar trámite de valoración inicial. La decisión de no dar seguimiento a la solicitud será motivada y comportará la devolución y archivo de la comunicación o denuncia.

Tras la valoración inicial del asunto denunciado, pueden iniciarse las actuaciones complementarias que ilustren de forma adecuada el trámite, solicitando informes o planteando entrevistas o comparencias que resulten convenientes.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso, y previa audiencia a las mismas, el/la Responsable de Recursos Humanos podrá adoptar las medidas o diligencias cautelares que estime necesario de carácter provisional, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

Tras la recopilación de información e investigación de antecedentes se hará necesario proceder a entrevistar a los afectados y posiblemente a algunos testigos u otras personas de interés, si las hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia será desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las parte afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

En dichas entrevistas, tanto el/la denunciante como el/la denunciado podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un/una Delegado/a de Prevención u otro/a acompañante de su elección.

Al finalizar esta indagación previa, el/la Responsable de Recursos Humanos de METALCO S.A., emitirá un informe de valoración inicial, en un plazo de 10 días hábiles a contar desde la entrada del escrito con las conclusiones y propuestas que se deriven de la investigación.

Se pueden dar cuatro grupos de situaciones en esta fase:

- **Conflicto menor.** El/la Responsable de Recursos Humanos, tras el estudio del asunto, elaborará una propuesta de resolución que dirigirá a Dirección General así como al/la Responsable del Departamento.



- **Conflicto Psico-Social.** Si se considera oportuno el informe de valoración inicial será remitido al Servicio de Prevención Ajeno o a un organismo profesional independiente especializado para que en su caso elabore propuesta de actuación imparcial .
- **Responsabilidad disciplinaria.** A valorar tanto por la Dirección General como por el/la Responsable de Recursos Humanos con el apoyo legal externo si fuera necesario.
- **Acoso laboral.** El/la responsable de Recursos Humanos, tras el estudio del asunto, elaborará un informe y propuesta de Resolución que dirigirá a la Dirección General.

### **Tercera Fase. Fase de Resolución: Alternativas**

A la vista del informe de valoración inicial, se deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

1ª.- **Archivar motivadamente la solicitud de intervención**, esto puede ocurrir en casos tales como el desistimiento del denunciante, salvo que procediera continuar la investigación de la denuncia de oficio; la falta de objeto o de indicios suficientes; o que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la solicitud de intervención.

2ª.- **Incoar un expediente contradictorio contra el/la denunciante**: lo que se produciría, previa autorización de la Dirección General, en el caso de que del informe de valoración inicial se desprenda que los datos aportados o los testimonios sean falsos o se aprecie mala fe en la presentación de la denuncia.

3ª.- **Incoar un expediente contradictorio contra el/la denunciado/a**: lo que se produciría, previa autorización de la Dirección General, si del referido informe de valoración inicial se desprendiesen indicios de certeza en la actuación denunciada.

4º.- Activar **otras medidas**, si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial:

a) Si se trata de una situación de conflicto:

- Activar los protocolos de resolución de conflictos interpersonales, o proponer la actuación de un “mediador”, interno o externo, admitido por las partes.

b) Si se trata de “otros problemas” incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales:

- Aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial si procede, o realizar por parte del Servicio de Prevención Ajeno una Evaluación de Riesgos Psicosociales.

5ª.- Si se presumiera razonablemente que existen **claros indicios de acoso laboral** para activar el supuesto 3 anterior, la dirección de METALCO S.A. adoptará las medidas oportunas, entre las que se destacan las siguientes:

1. Con carácter inmediato adoptará las medidas necesarias con el fin de impedir el mantenimiento de la situación de acoso.
2. Instará la apertura de un expediente disciplinario de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo de aplicación o el Estatuto de los Trabajadores.

En aquellos casos en que se tengan indicios claros de manifestación penal del acoso se dará cuenta al Ministerio Fiscal de la situación producida con el fin de que se instruya el procedimiento penal previsto en el artículo 73 del vigente Código Penal.

### **Constitución de un Comité Asesor.**

La aceptación del informe de valoración inicial, por el que se determina que existe la presunción de acoso, motivará a que se constituya un Comité Asesor en los términos establecidos en el Anexo III en el plazo de diez días hábiles.

En la resolución de la constitución del Comité Asesor además de nombrarse los miembros del mismo se designará a alguno de ellos como instructor.

Los miembros propuestos para dicho Comité podrán ejercer su derecho a la abstención y/o ser recusados en su caso.

### **Investigación**

Reunido el Comité Asesor, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral.

Si el Comité Asesor acuerda continuar con el procedimiento, el instructor de dicho Comité realizará, las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral.

Al término de dicha investigación, el/la instructor/a elaborará un informe que presentará al Comité Asesor. Todos los departamentos de METALCO S.A, así tendrán la obligación de colaborar con el/la instructor/a a lo largo del proceso de investigación.

### **Elaboración del informe de conclusiones del Comité Asesor**

Finalizada la investigación del Comité Asesor el instructor del procedimiento remitirá el informe de conclusiones a la Dirección de METALCO S.A. así como al Departamento de Recursos Humanos.

Dichas conclusiones deberán recoger, sistemáticamente, todos los hechos constitutivos de acoso laboral o figuras afines así como el/la responsable de éstos.

Asimismo, deberá contener con concreción, siempre que sea posible, la fecha exacta de cada uno de los hechos, situaciones o actuaciones consideradas como hostigamiento laboral y la identificación de la persona responsable de estas. Resultará imprescindible también la explicación detallada de cada uno de los hechos considerados por parte del/la instructor/a como configuradores de un supuesto de acoso sexual.

El/la Responsable de Recursos Humanos conjuntamente con la Dirección podrá:

- Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.
- Promover la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y proponer, si procede, las medidas correctoras de la situación.
- Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos a algún empleado, contra el ejercicio de los derechos de las personas reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.

- Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrán las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente disciplinario correspondiente.

#### **Comunicación de actuaciones**

De las resoluciones tomadas, una vez activado el presente Protocolo de actuación frente al acoso laboral en METALCO S.A. se informará a los implicados en el proceso así como al Comité de Seguridad y Salud, al ser éste el órgano único y paritario de participación destinado a la consulta regular y periódica, de las actuaciones de METALCO S.A en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

### **SEGUIMIENTO Y CONTROL**

El seguimiento y control de las medidas correctoras propuestas corresponderá a METALCO S.A.

METALCO S.A. deberá realizar un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral realmente producidos e informar de los mismos al Comité de Seguridad y Salud.

## **MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL**

### **ACTUACIONES DE PREVENCIÓN**

#### **Elaboración de estrategias específicas de sensibilización dirigidas a responsables de METALCO S.A.**

Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

A este respecto es una prioridad promover y ejecutar programas específicos dirigidos a:

- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
- Integrar en la formación continua de los mandos, una definición clara de conductas “obligatorias” y de conductas “intolerables”, tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.
- Organizar actividades informativas específicas para colectivos de responsables de METALCO S.A., involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida, en cuanto a la intolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.

#### **Elaboración de estrategias específicas de sensibilización dirigidas a los empleados y representantes de los trabajadores.**

- Difusión de este Protocolo.

- Elaboración y difusión de documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas.
- Se podrán realizar sesiones de información para los empleados y sus representantes con el objetivo de explicar sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar este protocolo. Así mismo, se informará de las responsabilidades en las que se podrá incurrir, en caso de denuncias falsas o improcedentes.
- Información de la existencia del protocolo de acoso en el Manual de Acogida.

## REVISIÓN DEL PROTOCOLO

### REVISIÓN DEL PROTOCOLO

Este protocolo podrá revisarse o modificarse según necesidad a instancia de la Dirección General, Departamento de Recursos Humanos, Comité de Empresa o Comité de Seguridad y Salud siempre que de su funcionamiento derive esta necesidad o por imperativo legal o jurídico.

El Prat de Llobregat, enero 2019



Dirección General

Antonio Llamas Asensi

## **ANEXO I – LISTADO DE CONDUCTAS ACOSO / NO ACOSO**

La expresión de las situaciones de hostigamiento psicológico hacia un individuo es susceptible de ser manifestada de muy diversas maneras. Las conductas relacionadas a continuación, se pueden producir aisladamente, simultáneamente o de manera consecutiva.

En el acoso psicológico, lo habitual es que el individuo que es víctima de una situación de acoso, sea objeto de varias de las conductas que a continuación se describen.

### **a) - Ataques a las víctimas con medidas organizacionales:**

- Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.
- El superior de forma continuada restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- El abuso de poder a través del menosprecio persistente, o la fijación de objetivos con plazos inalcanzables, o la asignación de tareas imposibles de realizar.
- El abuso de autoridad al dejar al/la trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada/o, sin causa alguna que lo justifique.
- El abuso de poder al asignarle de modo permanente una ocupación en tareas inútiles o sin valor productivo con el fin de humillarlo.
- El control desmedido del rendimiento de una persona.
- Se reparte la carga de trabajo de manera desproporcionada, asignándole una cantidad excesiva en relación a los demás compañeros.
- No se le convoca a reuniones con sus compañeros/as.
- No se le transmiten las instrucciones u órdenes necesarias para la realización de su trabajo, o se le transmiten de forma equivocada. Se le dan órdenes contradictorias.
- Se le asignan trabajos para los que el empleado o bien carece de cualificación, o bien la que tiene es mayor que la requerida para la realización de las tareas encargadas.
- Se prohíbe a los demás empleados que se relacionen con él o que se le facilite información sobre el trabajo.
- Se le atribuyen errores no cometidos, aireándolos y difundiéndolos ante los jefes/as y en el interior y/o exterior del departamento.

### **b) - Ataques a las relaciones sociales de la víctima:**

- Prohibir a los colaboradores/as que hablen a una persona determinada o restringir el trato de los compañeros/as.
- Rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona negándole la posibilidad de comunicarse directamente con él/ella.
- No dirigir la palabra a una persona.

- Tratar a una persona como si no existiera. (Ningunear).

**c) - Ataques a la vida privada de la víctima:**

- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- Mofarse sistemáticamente de la vida privada de una persona.
- Comentarios acerca de que la persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces, etc. de una persona.
- Hacer parecer estúpida a una persona de forma repetida y reiterada.
- Terror telefónico llevado a cabo por el hostigador.
- Se propagan rumores sobre su vida personal.

**d) - Agresiones verbales:**

- Gritos o insultos repetidos.
- Críticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales reiteradas, coacciones o intimidaciones.

**e) - Rumores:**

- Hablar mal de la persona a su espalda, reiteradamente.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o vida privada de la víctima.

**LISTA NO EXHAUSTIVA DE SITUACIONES QUE NO SON CONSIDERADAS COMO ACOSO PSICOLÓGICO**

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.

## ANEXO II – DOCUMENTO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN

### SOLICITANTE:

<input type="checkbox"/> Persona afectada		<input type="checkbox"/> Responsable de prevención o el SPA
<input type="checkbox"/> Responsable del departamento.		<input type="checkbox"/> Delegado/s de Prevención

### TIPO DE ACOSO:

<input type="checkbox"/> Psicológico	<input type="checkbox"/> Sexual	<input type="checkbox"/> Por razón de sexo	<input type="checkbox"/> Por razón de orientación sexual
<input type="checkbox"/> Otras discriminaciones (especificar):			

### DATOS DEL SOLICITANTE:

Nombre y apellidos			
NIF:	Sexo: <input type="checkbox"/> M / <input type="checkbox"/> H	Teléfono de contacto:	

Centro de trabajo			
Cargo		Antigüedad en el puesto	
Mando inmediatamente superior			
Tipo de ocupación desarrollada:			



**DATOS DE LA PERSONA AFECTADA EN CASO DE SER DISTINTO DEL SOLICITANTE:**

Nombre y apellidos		
NIF:	Sexo: <input type="checkbox"/> M / <input type="checkbox"/> H	Teléfono de contacto:

Centro de trabajo			
Cargo		Antigüedad en el puesto	
Mando inmediatamente superior			
Tipo de ocupación desarrollada:			

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:**

--

**DOCUMENTACIÓN ANEXA:**

<input type="checkbox"/> Si (especificar)
<input type="checkbox"/> No

**SOLICITUD:**

Solicito la activación del protocolo para la prevención, actuación y la resolución de situación de acoso psicológico, sexual, por razón de sexo u orientación sexual y otras discriminaciones en el trabajo.

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

Haga clic aquí para escribir texto.

Haga clic aquí para escribir texto.

## **ANEXO III – COMITÉ ASESOR**

### **1. Composición**

- Un/una representante de METALCO S.A. nombrado por la dirección según donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.
- A elección de la empresa se podrá contar con la presencia de un/a técnico/a del Servicio de Prevención Ajeno o profesional especializado independiente preferentemente especialista en Ergonomía y Psicología Aplicada si fuera necesario.
- Un/a Delegado/a de Prevención.
- El/la Responsable de Recursos Humanos en calidad de miembro del Comité de Prevención.
- Cualquier otra persona que se considerada de interés.

Los componentes del grupo serán designados por METALCO S.A.

En la designación de los miembros del Comité se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que lo integren y las personas implicadas en el procedimiento.

### **2. Régimen de funcionamiento del Comité Asesor.**

Se regirá en su funcionamiento por:

- La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.
- Las directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

### **3. Informes de conclusiones/recomendaciones**

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del grupo/Comité asesor.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: valoraciones e informe inicial del caso.
- Actuaciones. (Testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.