



**PROTOCOLO INTERNO DE ACTUACIÓN EN SUPUESTOS
DE PRESUNTO ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL DE
HERMASA CANNING TECHNOLOGY, S.A.**

ÍNDICE

1.	EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	3
2.	PRINCIPIOS INSPIRADORES DEL PROTOCOLO	3
3.	DEFINICIONES	5
4.	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	8
5.	MEDIDAS PREVENTIVAS	9

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

HERMASA CANNING TECHNOLOGY, S.A. (HERMASA o la Empresa en adelante) se encuentra especialmente concienciada en acometer cuantas actuaciones y medidas sean necesarias para el más profundo respeto de la seguridad y salud en el trabajo de todo su personal y del resto de personas que, de un modo u otro, preste sus servicios o mantenga relación con la Empresa.

El objetivo del presente es definir las pautas que permitan a las personas que trabajamos en HERMASA identificar una potencial situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar situaciones discriminatorias y, en su caso, minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

2. PRINCIPIOS INSPIRADORES DEL PROTOCOLO

HERMASA asume el compromiso de velar porque en el seno de la misma exista un ambiente laboral exento de violencia y acoso, estableciendo el procedimiento para prevenir, controlar y sancionar todo tipo de actuaciones que se produzcan.

Asimismo, reconoce que ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona; por ello, la Empresa se compromete a mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajen en su ámbito, evitando y persiguiendo aquellas conductas vulneradoras de los derechos fundamentales protegidos por la Constitución Española y el resto del ordenamiento jurídico, específicamente los de igualdad, integridad física y moral, y dignidad.

Se reconoce el derecho de toda persona que considere que ha sido objeto de violencia o acoso en el entorno laboral a prestar la denuncia correspondiente y garantizar el derecho a invocar el procedimiento acodado al efecto.

HERMASA se propone articular los medios necesarios para ofrecer la información, educación, capacitación, seguimiento y evaluación adecuada para prevenir el acoso y la violencia y, también, para influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que prestan servicios en la misma.

La plantilla de HERMASA compone su principal activo y estimula el desarrollo del potencial humano y profesional de su personal, no admitiendo conductas que atenten contra los derechos fundamentales y la dignidad.

HERMASA se compromete a promover que sus trabajadores/as puedan disfrutar de unas condiciones de trabajo que no afecten negativamente a la salud y se permita trabajar sin intimidaciones, discriminaciones y acoso.

Con el compromiso de preservar la salud, la dignidad y la integridad física y moral, se reconoce la necesidad de prevenir todo tipo de acoso, imposibilitando la aparición y erradicando todo el comportamiento que se manifieste en este sentido. Pero el éxito de la prevención de este tipo de conductas tan solo es posible con la plena concienciación de todos los miembros que forman parte de la empresa.

Con este objetivo se necesita disponer de un mecanismo interno de actuación, con la máxima garantía de confidencialidad y de protección de las personas afectadas, con el fin de afrontar las quejas que puedan producirse, y que estas se canalicen y se resuelvan dentro de la empresa. Por lo tanto, se desarrollará un protocolo de actuación que garantice un clima adecuado de convivencia, igualdad de oportunidades, libre de acoso, de intimidación y sin discriminación. Este protocolo se ha realizado para desarrollar la prevención del acoso en el entorno laboral.

HERMASA se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y atender las peticiones que se puedan producir, de acuerdo con los principios siguientes:

- Considerar que el acoso es una conducta que atenta contra los derechos y la dignidad de la persona, que afectan a la salud y que, por tanto, son inaceptables.
- Amparar a las personas afectadas, desde los indicios de cualquier conducta que se pueda considerar acoso, creando un marco de confianza, de atención y de asesoramiento.
- Considerar el acoso como uno de los posibles efectos de los riesgos psicosociales que hay que prevenir y corregir. Adoptar las medidas necesarias que permitan garantizar un entorno libre de intimidación y de violencia verbal o física.
- Considerar cualquier práctica de acoso o intimidación, extremadamente seria, como falta laboral, dando lugar a las sanciones correspondientes, todo ello de acuerdo con el Convenio Colectivo de HERMASA.
- Si se aprecia que las denuncias son falsas y malintencionadas, podrá iniciarse expediente disciplinario contra quien las haya promovido.

- Cualquier acto de represalia hacia las personas relacionadas con el expediente de investigación de posible acoso, que sea constatado por la Empresa, se considerará falta grave o muy grave y podrá conllevar la consecuente sanción disciplinaria.
- Garantizar la presunción de inocencia de la persona acusada de un posible acoso, mientras no quede mostrado lo contrario.
- Establecer el protocolo de prevención y de resolución de conflicto en materia de acoso, para salvaguardar los derechos de las personas afectadas, en el necesario contexto de prudencia y de confidencialidad.
- Asimismo, siempre que sea necesario, en virtud de lo establecido en el presente Protocolo, que algún/a trabajador/a facilite algún dato de naturaleza personal, así como datos personales de los ofendidos/as y agresores/as que se obtengan de terceros (p.e. otro/a empleado/a) y de las investigaciones que se lleven a cabo, se acatará estrictamente lo estipulado en la Ley de Protección de Datos.

3. DEFINICIONES

Aun cuando no es el cometido del presente Protocolo la definición de las diferentes modalidades de acoso en el marco de las relaciones profesionales, conviene referir las siguientes definiciones:

- **Acoso laboral o mobbing:** *“Consiste en toda conducta, práctica o comportamiento realizado de modo sistemático ó recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado a la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil con el ánimo de anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral”.*

Asimismo, conviene hacer mención a la definición de **mobbing** contenida en la Nota de Prevención número 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (y su actualización por la Nota número 854), que se expresa en los siguientes términos: *“una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo”*, tomando como **acoso psicológico en el trabajo** a la *“exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde*

una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

- **Acoso sexual:** *“Toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”.*

La definición dada por el artículo 7.1 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al acoso sexual consiste en *“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”.* Dicha definición se encuentra así también recogida en el Convenio colectivo de HERMASA.

- **Acoso por razón de sexo:** *“Toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”.*

La definición dada por el artículo 7.2 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al acoso por razón de sexo consiste en *“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”.*

De este modo, y a mero título ejemplificativo y no exhaustivo, se entenderá por conductas constitutivas de acoso, las que, a continuación, se pasan a detallar:

- a) El acoso sexual, en todas sus vertientes, entendiéndose como tal cualquier conducta no deseada y que se dirige contra una persona por razón de su sexo y con la finalidad de atentar contra su dignidad, con el objetivo de intimidarla, degradarla, humillarla u ofenderla.

A los meros efectos ejemplificativos, se entenderá acoso sexual o por razón de sexo, comportamientos como los que se detallan a continuación:

- La petición de favores sexuales, directa o insinuada.
 - La agresión sexual.
 - La denigración de la persona por su condición sexual o por razón de su sexo.
- b)** El acoso laboral, en cualquiera de sus manifestaciones, considerándose como tal cualquier tipo de ataque o conducta que, de modo persistente y de manera continuada en el tiempo, persigue minar la integridad o dignidad de una persona y generándole un entorno discriminatorio, hostil, humillante o degradante.

A título meramente ejemplificativo, se considerará acoso laboral, conductas reiteradas tales como:

- Atentados contra la dignidad de la persona.
- La denigración consciente de la persona.
- La violencia verbal.
- La generación de situaciones de aislamiento o separación.
- Así como cualesquiera otros actos y/o conductas, que puedan considerarse como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes, intimidatorios, ofensivos o violentos.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

En caso de que un/a trabajador/a sienta que está siendo objeto de acoso o que lo sospeche sobre un acoso de acoso sufrido/infligido por parte de un/a compañero/a, se establece el siguiente protocolo:

En primer lugar, el procedimiento se iniciará, bien a propuesta de la Empresa bien por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso, dirigida al Responsable de RRHH del centro o al Técnico de Prevención.

Asimismo, en todos los casos, se ordenará seguidamente la constitución de una **Comisión de Investigación** (órgano encargado de tramitar el procedimiento y que estará formada, al menos, por el Instructor y el Secretario) para la consecuente apertura del correspondiente "*Expediente de Investigación por causa de presunto acoso*".

Las personas que ocupen estos cargos serán designadas por la Responsable de RRHH previo acuerdo con la representación legal de la empresa, atendiendo a su grado de objetividad e imparcialidad, según la vinculación que pudiera tener con la situación denunciada y las personas implicadas.

El Instructor y el Secretario deberán de garantizar la independencia de la investigación y la confidencialidad y sigilo de la información relativa a las intervenciones que se lleve a término, de acuerdo con los que se prevé en el protocolo.

Los miembros de la Comisión de Investigación tendrán asignadas las siguientes funciones:

- **Instructor:** Llevar a cabo la investigación de los hechos denunciados, con total objetividad, independencia y confidencialidad, con el objetivo de esclarecer lo sucedido y determinar si ha habido una situación propia de acoso laboral o sexual.
- **Secretario:** Llevar a cabo la gestión documental del Expediente de Acoso y de apoyar al Instructor en las labores que le sean requeridas con total objetividad, independencia y confidencialidad.

El llamado "**Expediente**" es el conjunto de documentos que constituyen una serie ordenadas de actuaciones que deben ser practicadas por la Comisión de Investigación, tales como declaraciones testificales, relación cronológica de hechos y cuántas se consideren oportunas para la elucidación de los hechos.

La Comisión de Investigación, una vez constituida y a la vista de la solicitud de intervención, como primera actuación debe de citar, por separado, a comparecencia para su entrevista (i) al denunciante, (ii) a la presunta víctima del acoso, (iii) al presunto acosador/a y (iv) cuantos testigos de los hechos puedan aportar algún tipo de información al Instructor sobre la trascendencia de los mismos.

Todas las actuaciones de la Comisión se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por el Instructor y el Secretario, por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

Iniciado el procedimiento, o durante la tramitación del mismo, la Comisión de Investigación, a propia iniciativa o a solicitud de parte, podrá proponer, en su caso, a RRHH el cambio de puesto o la adopción de otras medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto del trabajador/a solicitante como del imputado/a, así como para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.

El proceso de investigación finalizará con la elaboración de un acta o informe de conclusiones que se remitirá a la Dirección de RRHH para la toma de la decisión final, la cual se pondrá en conocimiento del solicitante y de la persona contra la que se dirigió la solicitud.

Dependiendo de la gravedad de los hechos investigados, el Instructor podrá proponer medidas temporales y/o cautelares hasta la finalización del proceso de investigación.

Cuando se constate la existencia de acoso, se adoptarán cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional y/o la imposición de sanciones disciplinarias de conformidad con el convenio colectivo de HERMASA.

Por el contrario, si no se constata la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará dando por finalizado el proceso.

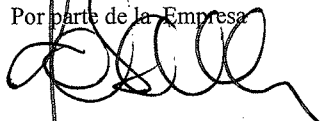
5. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso en el trabajo, HERMASA divulgará este Protocolo, además, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todos sus colaboradores, realizando cualquier acción, formativa o de cualquier tipo, que estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Este Protocolo será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todos los miembros de la Empresa se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

Por último, la Empresa se compromete a seguir trabajando en lo que se requiera sobre nuevas medidas para prevenir el acoso y a implementarlas oportunamente, así como a mantenerse informada sobre los avances que se produzcan en la sociedad al respecto.

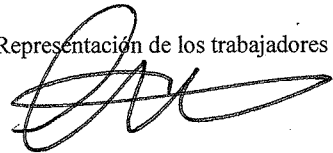
Por parte de la Empresa



Rosana Vila Bastos

DNI: 36134647Z

Representación de los trabajadores



Jose Carlos Avión Rodríguez

DNI: 36115963Y- Sindicato CCOO

Lania Barreira Alvarez

DNI: 33995609E

Rubén Campo Gil

DNI: 76990017R - Sindicato CCOO