

PROTOCOLOS Y NORMATIVA DE ATMIRA (II)

PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL

Afortunadamente, y esperamos que siga así, no se suele hacer uso del protocolo de Acoso Laboral, pero se debe tener en cuenta, para impedir que no se haga uso del mismo por el desconocimiento de su existencia.

La empresa debería difundirlo más, para que toda la plantilla de atmira lo conociera, ya que saber de su existencia nos protege por si fuera necesario su uso, por ello os informamos de su funcionamiento.

PROTOCOLO ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO EN EL TRABAJO

Es el **primer protocolo** que el **Comité de Empresa de Madrid** firmó con **atmira**, allá por noviembre de 2016, y **sigue vigente**, además es **obligatorio tenerlo** y la plantilla de atmira debe conocerlo.

Aparte del acoso laboral, éste contemplaba el acoso sexual y/o por razón de sexo, pero recientemente éste lo hemos desarrollado y acordado con la empresa como protocolo propio e independiente del de acoso en el trabajo en el marco del II Plan de Igualdad, del cual os informaremos en una próxima ocasión.

Lamentablemente, en la actualidad atmira no cumple lo indicado en este protocolo, ya que **hace tiempo que no se hace una difusión eficaz y generalizada del mismo**, aunque no es fácil encontrarlo, puedes verlo [aquí](#).

Puede ser activado por **la persona que se sienta acosada**, por cualquier **persona que tenga conocimiento** del posible acoso, por **la propia empresa** o **por nuestra parte**, como Representación Legal de las personas trabajadoras (RLPT).

Destacamos lo siguiente en el propio texto del Protocolo de Actuación y Prevención de Acoso en el Trabajo:

Por ello, la voluntad de Protocolo Espacio de Consultoría, S.A. (en adelante, la "Empresa" o "atmira") que, **junto con el Comité de Empresa de Madrid, ha elaborado el presente documento**, vincularse y vincular a todos sus trabajadores con los Valores Éticos de conducta, entre los que se encuentra el respeto absoluto de los derechos humanos, y dentro de éstos, la protección de la dignidad de los trabajadores, así como de su integridad física y moral.

1.4 Atmira pondrá en conocimiento de todos los trabajadores **el Protocolo** a través de una **difusión eficaz y generalizada del mismo**. A tal fin, **en el momento de incorporación de un nuevo empleado**, se entregará al mismo un ejemplar de este documento, **debiendo el empleado firmar su recibo**. Respecto a la plantilla existente al tiempo de elaboración del Protocolo, se les remitirá el mismo mediante circular a través del correo electrónico instándoles a la lectura del mismo. En ese sentido, **todo trabajador estará obligado a la lectura y conocimiento del contenido** del documento. En todo caso, la Dirección de Recursos Humanos de atmira tendrá siempre ejemplares disponibles para cualquier empleado que lo solicite.

Igualmente, para procurar el conocimiento del Protocolo, **éste se encontrará disponible en la Intranet de la Empresa**.

Este Protocolo se facilitará a todas las empresas externas e internas subcontradas en aplicación a las obligaciones contraídas para la Coordinación de Actividades Empresariales según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

1.5 La Dirección de la Empresa se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal de la Empresa, realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Asimismo, este Protocolo contribuye a garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud de los trabajadores, de acuerdo con la obligación empresarial establecida en artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

1.3 Con estos fines, el presente Protocolo define las conductas a prevenir y arbitra las medidas específicas para dicha prevención, y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto, o hayan tenido conocimiento, de las citadas conductas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas; en dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.



¿QUÉ SE PUEDE CONSIDERAR ACOSO LABORAL?

Indicamos, a modo de ejemplo, las conductas que pudieran llegar a ser constitutivas de acoso en el trabajo cuando se produzcan de forma sistemática y recurrente, las cuales están reflejadas en el propio protocolo:



- Al trabajador 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 deja al trabajador sin ningún trabajo que hacer, incluyendo trabajos que pretenda realizar a iniciativa propia; o se le asignan tareas o trabajos absurdos o imposibles, sin sentido; o por debajo o encima de su capacidad profesional y competencias.
- Se exige al trabajador una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Recibe críticas y reproches por cualquier actividad que realice o decisión que tome en su trabajo.
- Se le humilla, insulta, desprecia o minusvalora en público ante otros compañeros o ante terceros.
- Hacen burlas al trabajador sobre su vida privada.
- Se ridiculiza al trabajador, se crean cotilleos y rumores orquestados por el acosador o acosadores sobre su persona.
- Se impide al trabajador acceder a oportunidades de desarrollo profesional.
- El trabajador recibe ofensas verbales o gritos.

La puesta de manifiesto meramente ocasional de las conductas arriba descritas (u otras formas de acoso moral) no constituirá, por sí sola, acoso moral, sin perjuicio de que sean conductas que deban evitarse.

Sin embargo, si dichas conductas se suceden de forma sistemática y prolongada en el tiempo, concurrirán los elementos configuradores del acoso moral. Habrá de valorarse cada caso concreto, teniendo en cuenta las circunstancias concretas.

Este protocolo protege la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la persona presuntamente acosada, garantizándose que durante el proceso la persona denunciada no pueda acceder a los datos de la persona denunciante ni de la posible acosada.

El Comité de Empresa debe ser informado por la empresa de cara a colaborar en el proceso, previo consentimiento de la víctima.

El protocolo prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas denunciantes, testigos y contra quienes ayuden o participen en la investigación sobre una posible situación de acoso o que se opongan a cualquier conducta que constituya una situación de acoso contra sí mismo o contra terceros.



Una vez concluida la investigación, se elaborará un informe que contendrá una propuesta de resolución.

El Comité de empresa velará para que, en caso de necesidad, se active el protocolo de acoso laboral y se realice con todas las garantías.

En caso de que creáis que estáis sufriendo acoso laboral o tengáis conocimiento de un posible caso, no dudéis en comunicárnoslo para poder ayudaros.