



Sección Sindical CGT-RTVA

**PROPUESTA DE CGT-RTVA  
DE MODIFICACIÓN AL  
BORRADOR DE PROTOCOLO DE  
ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO  
MORAL Y EL ACOSO SEXUAL O POR  
RAZÓN DE SEXO PRESENTADO POR  
LA EMPRESA EL  
17/10/2008**

Desde la sección sindical de CGT consideramos que es necesario que en el borrador de protocolo de actuación contra el acoso moral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, entregado por la empresa el día 17/10/2008, se incluyan o modifiquen los siguientes puntos:

## **PUNTO 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**

Además de lo recogido en el borrador de protocolo entregado por la empresa, debe reflejar claramente que la empresa RTVA no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo y que los trabajadores tienen derecho a presentar denuncias si este se produce.

Aparte de lo que se entiende por comportamiento indebido, acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, que se explique, debe además especificarse que dicho comportamiento, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Deber especificar asimismo que se aplicarán las medidas disciplinarias adecuadas contra los trabajadores tanto laborales como personal directivo que sean culpables de acoso.

Con este protocolo lo que se pretende es erradicar el acoso moral, sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral y uno de los mecanismos claves para su consecución es la prevención. De manera que el acoso moral, sexual y por razón de sexo están concebidos o catalogados como riesgos laborales y, en consecuencia, estas conductas discriminatorias tienen una repercusión negativa en la seguridad y salud del conjunto de trabajadores y trabajadoras de la empresa RTVA, por lo que, además de prohibirlas, habrá que erradicarlas.

## **PUNTO 2. OBJETO.**

No estamos de acuerdo con la propuesta de la empresa, nuestra propuesta es:

El objeto de este protocolo es dar cumplimiento al art. 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOI), al art. 30 de la Ley 12/2007 para la Promoción de Igualdad de Género en Andalucía y al art. 51 apartado e) de la LOI.

El art. 48 de la LOI dice textualmente:

*“Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.*

- 1. Las empresas deberán 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.*

*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.*

- 2. Los representantes de los trabajadores deberán 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 de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.*

El art. 51, apartado e) de la LOI dice textualmente: “*Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*”.

En este mismo sentido el art. 30 de la Ley 12/2007 para la promoción de igualdad de género en Andalucía, dice textualmente:

*“Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

- 1. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive. Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*
- 2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.*
- 3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.*
- 4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.*
- 5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos.”*

Desde CGT-RTVA queremos que se tenga la misma consideración con cualquier tipo de acoso ya sea moral, sexual o por razón de sexo. Por lo que habría que añadir a este texto el acoso moral.

## **PUNTO 3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.**

### **3.1 Definición del acoso moral**

Aunque la definición de acoso moral nos parece correcta, desde CGT proponemos que se definan mas concretamente las actitudes y comportamientos que se consideran hostigadoras.

- **Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado;** por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales, sindicales, políticas o religiosas, de su estilo de vida, etc... Se pueden dar también diversas acciones contra la reputación del afectado como trabajador.

- **Acciones contra el ejercicio de su trabajo,** encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima (shunting); o, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.).

- **Acciones que comprenden una manipulación de la comunicación o de la información** con la persona afectada que incluyen una amplia variedad de situaciones; manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre); haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia,...); utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...).

- **Acciones que muestran la característica de que son situaciones de inequidad** mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.

### **3.2 Definición de acoso sexual.**

Desde CGT entendemos que la definición que propone la empresa no recoge las recomendaciones de la Comunidad Económica Europea (Recomendación 92/131/CEE), además de que debería salvar expresamente la posibilidad de interferir en la tipicidad penal de esta conducta, ya que el acoso sexual está definido como delito autónomo en el art. 184 del Código Penal. Por lo que la propuesta de CGT es:

“Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, existe acoso sexual cuando: a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para quien la recibe; b) el hecho de que el rechazo o la aceptación de un comportamiento de este tipo procedente de un empresario o de un trabajador (superior jerárquico o no) justifique explícita o implícitamente una decisión que afecte a los derechos de esa persona en materia de formación profesional, desempleo, de mantenimiento del empleo y de sueldo; c) cualquier comportamiento que genere un clima de intimidación, hostilidad, o humillación respecto a la persona objeto del mismo.

El acoso sexual no es solamente una forma de poder conseguir sexo, sino también una forma de utilizar el sexo para mantener el poder, y que dicho acoso es susceptible de lesionar: el derecho a la dignidad de la persona (art. 10.1 de la Constitución Española), el derecho al igualdad y a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 de la Constitución Española y art. 17 del Estatuto de los trabajadores), el derecho a la seguridad, la salud y la integridad física y moral del trabajador (arts. 15 y 40.2 de la Constitución Española), el derecho a la libertad sexual y finalmente, de manera indirecta el propio derecho al trabajo.

El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual, tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Dicha conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y seguridad; es discriminatoria, cuando la mujer o el hombre tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crean un ambiente de trabajo hostil.”

### **3.3 Definición de acoso por razón de sexo.**

Aunque el art. 7 de la LOI establece la definición de acoso por razón de sexo, nuestra propuesta incluye los términos de “hostil y humillante” por seguir la Directiva comunitaria 2002/73/CEE, así mismo incluimos las Recomendaciones de la Comunidad Económica Europea, (Directiva 76/207/CEE, art. 2.3). La propuesta de CGT es:

“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, hostil, degradante, humillante u ofensivo. 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 por razón de sexo.

El rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión no podrá utilizarse para tomar una decisión que le afecte, no solo en el ámbito de la relación laboral, sino en el ámbito del entorno del empleo”

## **PUNTO 4. MEDIDAS PREVENTIVAS.**

No nos parece bien la propuesta de la empresa, la propuesta de CGT sería:

RTVA esta obligada a adoptar una serie de medidas específicas para prevenir cualquier acoso, desde la perspectiva que para eliminar o erradicar el acoso moral, sexual o por razón de sexo en la empresa toda la normativa y principios que constituyen el derecho de la seguridad y salud de los trabajadores o derecho de la prevención de riesgos laborales deben de ponerse en funcionamiento.

Los procedimientos específicos para la prevención incluirán:

- La elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, que será realizado por el comité intercentros de seguridad y salud laboral en un plazo no superior a 2 meses desde la firma del protocolo.

El Código de conducta europeo deja bien claro que el acoso es un acto indebido en el ámbito laboral, a reprimir y a evitar puesto que puede lesionar la integridad física y moral del trabajador, ya que constituye un riesgo para la salud y la seguridad de la persona. Es un riesgo de naturaleza laboral, y es un riesgo profesional desde el momento en que se da en relación con el trabajo, entre dos o mas personas que están vinculadas por un contrato laboral, que, o bien tienen una relación de jerarquía, o son compañeros de trabajo que prestan sus servicios en la misma empresa. También deberá establecer que tipo de conductas son constitutivas del acto ilícito de acoso.

- La realización de campañas informativas

Divulgar el protocolo ( a través de la intranet de la RTVA, en los tabloneros de anuncios, a través del servicio medico, entregar un ejemplar del mismo a la firma del contrato o informando al nuevo trabajador donde se encuentra disponible)

Concienciar a los trabajadores y trabajadoras que ellos tienen un claro cometido que desempeñar en la instauración de un clima de trabajo en el que resulte inaceptable el acoso, ya que pueden contribuir a evitar el acoso si son conscientes del problema y se muestran sensibles al mismo, asegurándose de que sus propias normas de conducta y las de sus compañeros no son ofensivas, y en gran medida pueden impedir el acoso si queda claro que consideran dicho comportamiento inaceptable y si apoyan a los compañeros que sufren dicho trato y que prevén la presentación de una denuncia.

Recordar que el acoso se considera una falta muy grave en nuestro Convenio Colectivo y que viene recogido en el art. 67.

Facilitar una información suficiente y completa del personal de la empresa (directivos, mandos intermedios y trabajadores) a todos los trabajadores.

Publicar quienes son los miembros responsables que componen la Comisión de Estudios de Acosos para que los trabajadores y trabajadoras sepan a quien deben dirigir la denuncia.

Que los trabajadores y trabajadoras sepan que la actitud de la empresa RTVA ante los casos de acoso por cualquier razón es de “tolerancia cero”

- Planes específicos de formación.

Dicha formación debería tener por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de todo acoso y permitir que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política fijada por el empresario y de cualquier problema que pueda surgir.

Además, las personas que compongan la comisión de estudio de acosos , el comité intercentros de seguridad y salud laboral y el comité de igualdad deberían recibir una formación especial, la empresa estará obligada a facilitar dicha formación en un plazo no superior a un mes desde la firma del protocolo. También es aconsejable incluir en el plan de formación de la Agencia Pública Empresarial de la RTVA, cursos relativos a la política del establecimiento sobre el acoso y procedimientos para tratar esta cuestión.

## **PUNTO 5. COMISION DE ESTUDIOS DE ACOSOS.**

Se debería quitar el párrafo sobre el objetivo de este protocolo puesto que eso se recoge en el punto 2. En cuanto a los puntos 5.1 y 5.2, deben añadir y/o modificarse en siguiente sentido:

### **5.1 Composición.**

En cuanto al numero establecido para la composición de la Comisión de Estudio de Acosos, la propuesta de CGT es que al menos debe estar un representante de cada sección sindical máxima cuando la propia LOI establece en el art.48.2 la implicación que debe tener la representación sindical; Además que se cree la figura de un asesor/consejero que asista a los trabajadores (recomendación hecha en el Código de conducta europeo y en la Resolución de 11 de febrero de 1994 del Parlamento Europeo). La finalidad de este asesor/consejero es dar protección tanto a las víctimas como a los testigos de acoso. Esta función de asesoramiento y asistencia podría estar encomendada en el marco normativo de la Ley de Prevención y Riesgos Laborales, a los servicios de prevención y a los representantes de los trabajadores con funciones específicas en prevención de riesgos laborales.

### **5.2 Competencias y atribuciones de la comisión.**

Respecto a elaborar un informe con las conclusiones dicho informe debe ser vinculante para la Dirección de Organización, RR.HH y SS.GG., esta dirección tiene el deber inexcusable de ejecutar el dictamen de la comisión en un plazo no superior a un mes desde la entrega del informe de la comisión de estudio de acoso. Si en el plazo estipulado la Dirección de Organización, RR.HH. y SS.GG. no ejecuta la sanción correspondiente la comisión tendrá la obligación de denunciar ante las autoridades competentes tanto al responsable de ejecutar la sanción como a la persona sancionada. Dicho informe debe remitirse también al Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral (ya que se reconoce que las

consecuencias derivadas de un acoso moral, sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral son un riesgo para la salud de las trabajadoras y trabajadores que lo sufren y para la seguridad en el trabajo, como establecen las definiciones que de “riesgo laboral” y de “daño derivado del trabajo” establece el art. 4 de la Ley de Prevención y Riesgos Laborales) y a la Comisión del Plan de Igualdad (puesto que este protocolo se fundamenta en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

En los casos de denuncia de acoso moral, sexual o por razón de sexo si la Comisión propone la separación, hasta el cierre del procedimiento, de la persona objeto del posible acoso y la presunta acosadora deberá solicitarlo mediante escrito a la Dirección de Organización, RR.HH. y SS.GG. y comunicarlo al Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral.

La adopción de acuerdos serán mediante votación secreta y aunque se acuerde por la mayoría deberá reflejarse en el informe que el acuerdo no ha sido unánime, así como el recuento de votos con indicación de favorables, desfavorables y abstenciones.

El secretario de la comisión debe levantar acta de todas las actuaciones que el comité realice.

## **PUNTO 6. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN.**

Para que el procedimiento de actuación sea efectivo, deberán cumplirse una serie de requisitos indispensables:

- Garantizar un tratamiento serio, rápido y ágil
- Confidencialidad de todo tipo de queja.
- Protección frente a represalias tanto para los acosados como para los testigos incluyendo garantías de indemnidad recogidas en el artículo 9 de la LOI y artículo 7 de la Directiva 76/207/CEE de 9 de febrero de 1976 del Consejo modificado por el artículo 1 de la directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre del Consejo.
- Garantía de que el procedimiento finaliza mediante la aplicación de las medidas disciplinarias adecuadas contra los culpables.
- Establecer medidas de carácter asistencial para las víctimas de acoso, entre las que quedarían incluidas las acciones orientadas a proporcionar adecuados tratamientos psicológicos y de rehabilitación, que permitan ayudar a la víctima a recuperar la confianza en sí misma y a salir del estado en que se encuentra tras la agresión sufrida.



## **6.2 Procedimiento previo y 6.3 Procedimiento formal.**

Además de lo incluido en la propuesta de la empresa, una vez finalizado el procedimiento, la Comisión de Estudios de Acosos, deberá emitir un informe y remitirlo tal y como marcan sus competencias.

El archivo de todas las actuaciones practicadas quedarán custodiadas en la Dirección de Servicios Jurídicos y no en la Dirección de Organización, RR.HH. y SS.GG. como propone la empresa

### **DISPOSICIÓN FINAL.**

Añadir la adecuación del VIII Convenio Colectivo en cuanto a la prescripción de las faltas graves y muy graves respecto a las tipificadas como acoso que no deben prescribir.

SECCION SINDICAL CGT-RTVA