PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO DE

MONTAJES Y SERVICIOS INDUSTRIALES Y TERCIARIOS S.L. (MOSIT)

INTRODUCCIÓN:

En el marco de la Responsabilidad Social Corporativa, la Administración de la Empresa, como responsable de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, especialmente el derecho al debido respeto a su dignidad personal, se compromete a prevenir la violencia de género en el seno de la empresa y en su entorno social, prestando información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, conforme a los principios establecidos en Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

MOSIT S.L. se compromete a hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos, estableciendo en toda la organización el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia hacia las mujeres, bajo el marco del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), y el art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como Acción de Responsabilidad Social de las empresas en materia de igualdad.

Con este Protocolo se pretende garantizar un entorno laboral libre de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Se desarrollan así los principios inspiradores de la normativa europea (Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro) y nacional, en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos y la referida Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOEIMH), por la que se establece, en su artículo 48 que:

"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 propiciarlo".

Este Protocolo se establece con la voluntad de despertar y cambiar conciencias y liderar un cambio cultural y de comportamiento, a día de hoy todavía amparado en arcaicos estereotipos de género que tienen a la mujer en su punto de mira.

Desde toda la Organización, las personas firmantes de este Protocolo asumimos la responsabilidad individual y colectiva como ciudadanos y ciudadanas y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de la Empresa estos principios, integrándolos en todas sus áreas de actividad y entre todos los trabajadores y trabajadoras, con el objetivo de erradicar esa forma de vulneración de los derechos humanos y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la Empresa, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamiento de violencia contra las mujeres.

Para ello, la Administración de MOSIT, S.L. suscribe, y hace suyo el presente Protocolo de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo como compromiso de respeto a la integridad y dignidad humana; sensibilización; información y prevención, con total garantía de confidencialidad y con el fin de garantizar los derechos dentro del ámbito laboral para que las trabajadoras que sufran violencia de género puedan conciliar los requerimientos de la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares.

La implantación y difusión del Protocolo tiene entre sus objetivos principales promover una cultura de rechazo y sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de las trabajadoras y trabajadores, y se erija además en una acción de cohesión social encuadrada en las acciones de Responsabilidad Social Corporativa.

En cualquier caso, la aplicación del presente Protocolo no excluye ni sustituye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género y el Código Penal.

Destacar, por último, que la violencia de género a que se refiere este Protocolo comprende todo acto de violencia, tanto física como psicológica.

El Protocolo implanta y desarrolla una política contra las situaciones descritas, y contempla los siguientes elementos:

-**Una declaración de principios** en la que se exprese la intolerancia absoluta del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo hacia cualquier empleado/a de la Empresa.

-**Una política de divulgación y prevención**, para trasladar el mensaje de la importancia que MOSIT S.L. otorga a la erradicación de cualquier forma de acoso laboral, sexual, y/o por razón de sexo, así como para dar a conocer el procedimiento a seguir en caso de ser víctima de este tipo de comportamientos.

-**Un procedimiento de denuncia específico**, que respete la total confidencialidad de la víctima de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, y explique los pasos a seguir, así como las acciones que MOSIT S.L. tomará para su resolución.

El presente Protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE MOSIT S.L. SOBRE EL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Los principios generales que regirán en una situación de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo serán los siguientes:

1. La discriminación y el acoso por razón de sexo, raza, religión, nacionalidad, ideología, edad y orientación sexual están prohibidos en MOSIT S.L.
2. MOSIT S.L. considera fundamental prevenir y eliminar cualquier tipo de conducta de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, por lo que esta política se aplicará en todas las secciones y departamentos de la empresa, vinculando a todo el colectivo de trabajadores/as.
3. Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal, o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, y en particular siempre que a través de una determinada actuación se genere un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
4. Por su parte, se entiende por discriminación por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo o género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
5. No será tolerado el acoso en el ámbito laboral cometido por empleados con mayor rango de responsabilidad, compañeros de trabajo, usuarios ni terceras personas.
6. A la persona que haya cometido acoso sexual se le aplicarán las acciones disciplinarias previstas para estos supuestos por la normativa legal o convencional vigente.
7. Todos somos responsables de mantener un ambiente laboral libre de acoso dentro de la empresa. Ante cualquier comportamiento inapropiado u ofensivo, es fundamental que la persona afectada, o terceras personas que conozcan la situación, denuncien el caso a través del procedimiento establecido para poder poner en marcha las acciones necesarias para su eliminación.
8. La empresa se compromete a resolver las denuncias sobre acoso laboral, sexual y/o discriminación por razón de sexo con la máxima confidencialidad y agilidad.

DEFINICIONES

Acoso sexual: Según el artículo 7.1 de la L.O. 3/2007, es 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. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

Acoso por razón de sexo (también denominado acoso por razón de género): Según el art. 7.2. de la L.O. 3/2007, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad (de género) y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo por el hecho de ser mujer u hombre.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercida por quien acosa ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre y ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien la recibe.

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.

Acoso moral: Según la Nota Técnica de Prevención nº 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el acoso moral es la situación en la que una persona o grupo de estas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Este tipo de acoso, puede por lo tanto darse, de hombre a mujer, de hombre a hombre, de mujer a hombre y de mujer a mujer.

INFORMACIÓN SOBRE EL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO A TODOS LOS EMPLEADOS/AS

Para que las medidas contra el acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo sean efectivas, es necesario que todas las personas que formen parte de la empresa las conozcan.

La Dirección de MOSIT S.L., designará a un miembro que formará parte de la Comisión de Acoso que junto con un trabajador/a designado por la parte social, llevarán a cabo el procedimiento de investigación de las denuncias que se presenten por supuesto acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.

Esta Comisión estará formada por dos personas (una en representación de los trabajadores, y otra en representación de la empresa) y un mediador/a externo que efectuará funciones de asesoramiento y/o mediación.

La dirección de la empresa y los miembros de la Comisión de Acoso, se comprometen a fomentar el respeto entre las personas que trabajan en la empresa, promoviendo acciones divulgativas, elaborando material informativo y proponiendo iniciativas que sirvan para erradicar cualquier tipo de acoso en el entorno laboral.

VÍAS DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

A través de la Comisión de Acoso. Directamente presentando denuncia a uno de los integrantes de la Comisión de Acoso.

La finalidad de mantener estos canales alternativos de presentación de denuncias es que la persona víctima de acoso, o el/la denunciante que haya observado la conducta, pueda elegir el canal de comunicación e iniciación del procedimiento. En cualquier caso, las personas integrantes de la Comisión que hayan recibido la denuncia garantizan la confidencialidad en el tratamiento de los casos, independientemente de la vía que se escoja para realizar la denuncia.

En el caso de que alguna de las personas integrantes de la Comisión, tuvieran relación directa con la persona que denuncia o la supuesta víctima o supuesto acosador/a, serán sustituidas por otra persona previamente designada por la Dirección de la empresa, en sustitución de los ya designados.

Si algún miembro de la Comisión se viera involucrado en un procedimiento de acoso, o afectados por relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o de la persona denunciada, quedarán automáticamente invalidados.

Con independencia del canal utilizado, se hará llegar la denuncia a la Comisión de Acoso.

La denuncia se presentará, siempre, por escrito.

CRITERIOS PARA DETERMINAR SI EXISTE ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

Se considerará acoso sexual aquellos comportamientos que impliquen:

Realizar insinuaciones sexuales molestas, ya sea por personal supervisor, superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, usuarios o terceras personas.

No incluye relación de común acuerdo, siempre que no haya coacción. Usualmente no se refiere a incidentes tales como pedir a un compañero de trabajo que salga con uno, a menos que la invitación sea rehusada repetidamente y haga difícil para el empleado cumplir con su trabajo.

La aceptación o el rechazo de Insinuaciones sexuales como base para decisiones laborales.

Las decisiones laborales incluyen contratar, despedir, calificar el rendimiento, hacer promociones o traslados, o seleccionar a alguien para una tarea preferida. En estos casos, la persona acosadora es generalmente personal supervisor o alguien con influencia directa sobre el empleo de otra persona.

Este tipo de comportamiento de denomina acoso sexual "quid pro quo" (algo a cambio de algo), y se destaca como un abuso de poder o de autoridad. También se denomina chantaje sexual.

Otros tipos de acoso incluyen permitir que exista un ambiente de trabajo intimidante, ofensivo u hostil.

Un ambiente hostil es una atmósfera que hace difícil la concentración en el trabajo o altera el ambiente de trabajo por medio de conversaciones, fotografías, dibujos, acciones u otras interacciones de naturaleza ofensiva.

Puede incluir también el uso frecuente de gestos y chistes con connotación sexual, utilizando una jerga ofensiva o ridiculizando a alguien basándose en el sexo. Se denomina acoso sexual ambiental.

Por su parte, se entenderá que existe discriminación por razón de sexo, cuando:

Las reacciones descritas en los párrafos anteriores se realizan basándose, no tanto en conductas sexuales, sino en el sexo o género de las personas. Se tratará de comportamientos de carácter sexista y no sexual.

RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL DIRECTIVO Y/O SUPERVISOR EN LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

Todo empleado/a que desempeña funciones directivas o mandos intermedios, tendrá una responsabilidad sobre sus equipos a la hora de realizar una labor de prevención de cualquier tipo de comportamiento que pueda ser considerado, bajo los criterios descritos, como acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.

Para ello, se encargará de difundir los principios de este Protocolo en lo que se refiere a la erradicación del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.

- No ignorar si existen los indicios de un ambiente hostil, intimidante u ofensivo en su unidad de trabajo, e informar a los empleados de que MOSIT S.L. se tomará muy en serio la resolución de las denuncias realizadas sobre este tema.
- Actuar inmediatamente sobre cualquier denuncia de un supuesto acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo va dirigido a todas las personas que, en cualquier nivel jerárquico y/o posición, prestan sus servicios para MOSITI, S.L. y que puedan observar por sí o llegar a tener conocimiento directo o indirecto de situaciones de violencia de género que pudieran estar sufriendo otras empleadas y/o colaboradoras en su ámbito personal o familiar, tanto dentro como fuera de los lugares de trabajo.

El presente Protocolo será de aplicación a toda la plantilla de la empresa de los centros de trabajo de MOSIT, también cuando los trabajadores y trabajadoras se encuentren prestando servicios fuera del Centro de trabajo por desplazamientos profesionales o laborales (viajes, jornadas de formación, reuniones, actos sociales de la empresa...).

El Protocolo será de aplicación a todas las personas relacionadas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro de trabajo de la empresa.

En consecuencia, son personas destinatarias específicos del mismo:

- La Propiedad.
- La Alta Dirección de la Empresa.

- Todo el personal de la plantilla, con independencia de su nivel y/o posición jerárquica en la Empresa.

- Todas/os las/os colaboradoras/es que presten sus servicios para MOSIT, S.L., ya sea por cuenta propia o bajo la dependencia de otras empresas contratadas y/o subcontratadas.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

1.- Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

2.- Divulgar los principios enunciados de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomiendo a mandos y directivos.

3.- Difundir el presente Protocolo, para conocimiento de toda la plantilla y su representación legal. Así, con el objeto de prevenir, desalentar y evitar comportamientos de acoso, se divulgará lo más ampliamente posible dentro de la empresa el contenido del mismo.

PROCEDIMIENTO

Ante una denuncia presentada por acoso, se protegerá en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima en cuanto su seguridad y salud, y teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

La iniciación del procedimiento que se describe a continuación, no impide a la víctima la utilización, paralela o posterior, de vías administrativas o judiciales.

Las personas responsables de la Comisión de Acoso, analizarán la denuncia, iniciando las investigaciones preliminares. A continuación, trasladarán la denuncia a la persona denunciada mediante notificación con acuse de recibo.

La persona denunciada podrá responder por escrito y aportar los elementos que considere necesarios para la investigación del caso.

Desde la Comisión de Acoso se recabarán las pruebas y testimonios necesarios para analizar los indicios. Una vez finalizada la investigación, se elaborará un informe sobre el caso investigado, en el que se indicará el resultado

de las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará a la dirección de la empresa, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

En el supuesto que el informe de evaluación del caso indique que el acoso se ha producido, corresponderá a MOSIT S.L. aplicar la sanción correspondiente conforme a lo establecido en la normativa legal que corresponda.

1.- Denuncia:

El procedimiento se inicia con la denuncia, realizada por la persona agraviada o por terceras con aportación de indicios suficientes.

El personal con responsabilidad jerárquica (mandos y directivos) estará obligado a informar sobre los posibles casos de acoso que puedan realizar quienes estén bajo su dependencia jerárquica o que pueda afectar al personal que integre su equipo de trabajo, será motivo de apercibimiento laboral el no comunicar estos hechos si fueran de su conocimiento.

La denuncia se presentará ante la Comisión de Acoso, que habrá designado con carácter previo y siguiendo los criterios técnicos, a las personas que llevarán a cabo el proceso de investigación.

En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso, decidiendo esta, en última instancia, si quiere que la misma se interponga, en base al principio de respeto y protección a las personas reconocido en el presenta Protocolo.

La denuncia deberá quedar documentada por escrito.

2.- Procedimiento informal:

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, en primer lugar y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona afectada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva e incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese de la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona trabajadora así lo decide, por medio de los integrantes de la Comisión de Acoso o por otra persona con el acuerdo de la afectada y la referida Comisión.

De este procedimiento informal será remitido informe a la dirección de la empresa para su conocimiento y validación.

3.- Procedimiento formal:

Cuando el procedimiento informal descrito en el punto anterior no dé resultado o resulte inapropiado para resolver la situación de acoso, se recurrirá al procedimiento formal, ahora descrito:

Una vez recibida la denuncia, la Comisión iniciará una investigación de los hechos, con total respeto de las partes implicadas, en base a los principios reconocidos en el presente Protocolo, y siempre que no se reconozca incompatibilidad con las personas miembros de la misma, en cuyo caso la persona incompatible será excluida del proceso.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todas las personas intervinientes, inclusive a la representación legal del personal, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

El expediente informativo se desarrollará bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, en el seno de la Comisión de Acoso.

En sus comparecencias en este expediente, denunciante y presuntos acosadores y víctimas podrán acudir asistidos por una persona cualificada o de su confianza.

Hasta que el asunto quede resulto, la empresa deberá establecer con carácter cautelar, la separación de la víctima y la presunta acosadora, siendo esta última la que será objeto de movilidad, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Las medidas cautelares impuestas, en ningún caso podrán suponer para la persona denunciante un perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la denunciante quien tendrá la opción de decidir quien ha de ser cambiado de puesto.

El plazo máximo establecido para desarrollar la investigación, será de 15 días naturales, a partir de la recepción de la denuncia.

Finalizada la investigación, la Comisión elaborará y aprobará un informe de conclusiones que, en un máximo de 3 días hábiles, será remitido, a la persona designada por la Dirección como responsable para la adopción de medidas en este ámbito.

La persona u Órgano específico encargado de resolver, comunicarán por escrito en un plazo de 3 días hábiles, a la persona acosada y a la persona que ha cometido la ofensa, cómo se ha resuelto el problema, informándole de las acciones disciplinarias que se emprenderán.

Cuando se constate la existencia de Acoso en cualquiera de sus modalidades, la Empresa adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, previo informe de la Comisión de Acoso incluso la aplicación del Régimen disciplinario previsto en el Estatuto de los Trabajadores, y la normativa legal vigente. Dichas medidas correctoras, deberán ser adoptadas gradual y

proporcionalmente, respecto a la gravedad de las conductas apreciadas.

Cuando no se constante la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el procedo, sin menoscabo de las funciones de seguimiento que las personas responsables realicen, para que tal situación no se repita.

La documentación que obre en los expedientes relacionados con esta materia, serán custodiado dentro del departamento de RRHH, o por la persona que designe la Comisión de Acoso y será responsable de su custodia.

No obstante a lo anterior, y atendiendo a las comprobaciones realizadas en el expediente, la empresa podrá determinar la conveniencia y viabilidad, cuando la organización del trabajo lo permita, de efectuar un cambio provisional de puesto, en el supuesto de que la persona denunciante lo solicite, o cualquier otra medida que resultase procedente en función de los hechos comprobados y evaluados.

Protegiendo la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del acoso, este proceso formal deberá de estar sustanciado en un plazo máximo de 30 días naturales.

4.- Sanciones

La constatación de la existencia de acoso, será considerado como falta laboral muy grave y sancionado atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso, de acuerdo con la normativa laboral vigente y el Convenio Colectivo de aplicación.

5.- Protección de las víctimas

La empresa en el caso de que estime que haya quedado suficientemente demostrado la existencia de una situación de acoso, tomará las medidas oportunas para que la parte acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la parte acosada.

6.- Falsas denuncias:

En el caso de que se concluyera que no ha existido acoso en la situación denunciada e igualmente se determinará la mala fe de la denuncia, empresa adoptará las medidas disciplinarias correspondientes.

7.- Protección de datos:

Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo del presente Protocolo tiene la expresa consideración de reservada y secreta. Todos los intervinientes en cualquier procedimiento, asumen una especial

obligación de guardar confidencialidad en el tratamiento, conservación, custodia, archivo y transmisión de la información sobre todos los datos que lleguen a su conocimiento como consecuencia del ejercicio de sus actividades en el mismo. El incumplimiento de esta obligación conllevará la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes.

8.- Incompatibilidades:

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante/denunciado/a) tuviese, respecto a cualquier miembro de la Comisión de Acoso, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad manifiesta, o si estuviera adscrito al mismo organismo, la persona afectada quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho procedimiento, y será sustituida por la persona suplente, previamente designada o, en su defecto, por un sustituto designado por la propia Comisión.

Si una persona, miembro de la Comisión, fuera denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento, hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de una persona miembro de la Comisión, para actuar en un procedimiento concreto, puede ser alegada por ella misma, por cualquier otra persona o miembro de la Comisión, o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

En caso de discrepancia, será el resto de las personas de la Comisión, las que, oídas las partes, resolverán de acuerdo con su mejor criterio.

ENTRADA EN VIGOR Y SEGUIMIENTO DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su firma.

Con posterioridad a la entrada en vigor se constituirá una Comisión de Acoso que estará formada por las personas previamente designadas.

Anualmente, se redactará un informe de los casos de acoso que se han tratado en la empresa y del resultado de los mismos, por la Comisión de Acoso, que tendrá como objeto hacer una valoración de la funcionalidad de este Protocolo, con la finalidad de poder adaptar este protocolo a las necesidades derivadas de su aplicación.

Una vez firmado, el texto del documento de Protocolo se difundirá ente el personal de la empresa a través de: correo electrónico, entrega personal, tablón de anuncios, dípticos, ...

DISPOSICIONES FINALES

1.- El presente documento admite su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro. Las partes que firman el presente documento, podrán hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas, con el fin de mejorar la consecución del mismo.

2.- El presente protocolo será de aplicación en todas las secciones y departamentos de la empresa, vinculando a todo su personal, y entrará en vigor al día siguiente de su firma.

Pontevedra, 2 de noviembre de 2.018.

COMISIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

1. Composición:

   La comisión está compuesta por los siguientes miembros:

   -Pablo Martínez Soliño, como miembro de la dirección.
   -Abel Solla Graña, como miembro designado por los trabajadores.
   -Belén González Rey, como mediador externo.

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 PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO DE MONTAJES Y SERVICIOS INDUSTRIALES Y TERCIARIOS S.L. (MOSIT).
   □ Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

ABEL SOLLA GRAÑA

BELÉN GONZÁLEZ REY

Pontevedra, 7 de noviembre de 2.018.