



Resolución de 3 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el plan marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo que se incorporan al texto del Convenio colectivo.

Visto el texto del plan marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores (UGT) y el protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo que se incorporan al texto del Convenio Colectivo publicado en el BOE de 14 de diciembre de 2007 (Código de Convenio n.º 9010222), que fueron suscritos con fecha 14 de enero de 2009, de una parte por la Comisión de Política de Personal Confederal en representación de la empresa, y de otra por la Sección Sindical Estatal de los Trabajadores de UGT en representación de los mismos, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del 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 y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción de los citados Acuerdos en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de marzo de 2009.-El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

PLAN MARCO DE IGUALDAD DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

1. Presentación del Plan Marco de Igualdad de la UGT.

La Unión General de Trabajadores proclama en sus Estatutos Confederales su adhesión y defensa del orden fundamental democrático del Estado español, aboga por el Estado social y democrático de Derecho y propugna que la libertad, la justicia, la cohesión social y la igualdad sean reales y efectivas.

La Constitución de 1978, en su artículo 14, proclama el derecho a la igualdad de los españoles ante la ley y a la no discriminación por razón de nacimiento, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El 22 de marzo de 2007 fue publicada en el «Boletín Oficial del Estado» la Ley Orgánica 3/2007 (Ley de Igualdad) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El objetivo perseguido por la Ley de Igualdad es combatir todas las manifestaciones de discriminación por razón de género, remover los obstáculos

que impiden alcanzarla y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, proyectando el principio de igualdad sobre distintos ámbitos de la realidad social. Especial atención presta la Ley Orgánica 3/2007 a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales y promueve la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las organizaciones y empresas, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido en el marco de la negociación colectiva.

En el ámbito internacional, las Naciones Unidas, especialmente a través de la Organización Internacional del Trabajo, han promovido la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, y han establecido Convenios Internacionales de especial importancia para la igualdad entre la mujer y el hombre, tales como el Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio sobre la protección de la maternidad. En el seno de la OIT, la Conferencia Internacional del Trabajo ha dictado múltiples resoluciones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad. También hay que señalar las directivas del Parlamento Europeo, especialmente la 2002/73, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales.

La Unión General de Trabajadores como organización puntera en la defensa de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución Española y por las Leyes, ha promovido tradicionalmente los principios que se ven amparados en la Ley de Igualdad.

Así, en el Convenio Colectivo Marco de la UGT, están expresamente recogidas la igualdad de derechos y obligaciones de mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo (arts. 3 y 41); se articula el principio y el ejercicio de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral (arts. 14 y 15); se presta especial protección al embarazo y a la maternidad (arts. 18, 19 y 38); se promueve la formación sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como sobre prevención de la violencia de género (art. 30); también se reconoce el compromiso de velar porque en todos los Organismos de la UGT haya un ambiente de trabajo exento de riesgos psicosociales, mediante el establecimiento de protocolos frente al acoso sexual, por razón de sexo y laboral (art. 40).

Finalmente, en el Capítulo X del Convenio Marco, sobre políticas de desarrollo social y medioambiental, se incluye el art. 42 que contiene el compromiso de las partes de establecer un Plan de Igualdad para promover la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, de acuerdo con lo regulado en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se mandata a la Comisión Mixta para que lo elabore y lo someta a la Comisión Negociadora del



Convenio, para su aprobación e incorporación al mismo.

2. Partes negociadoras.

De conformidad con lo establecido en el art. 42.3 del Convenio, el presente Plan Marco de Igualdad, en lo sucesivo «Plan de Igualdad», ha sido propuesto por la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento y acordado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Marco de la UGT, que está formada por la Sección Sindical Estatal y la Comisión de Política de Personal Confederal.

3. Objetivos.

El objetivo del presente Plan de Igualdad es promover la igualdad real y efectiva de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral en los Organismos que integran la UGT, en cumplimiento de lo establecido en la Ley orgánica 3/2007.

El presente Plan Marco pretende asimismo prevenir y corregir las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los Organismos de la UGT y ofrecer a los trabajadores una protección eficaz frente a los riesgos de naturaleza psicológica por acoso laboral, garantizando un ambiente de trabajo saludable y sin discriminaciones.

El presente Plan de Igualdad tiene carácter Marco, como el Convenio del que trae causa, ha sido negociado al amparo y en cumplimiento del mismo y de lo establecido en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y contiene las normas que los diferentes Organismos de la UGT comprendidos en su ámbito de aplicación habrán de seguir para dotarse de sus respectivos Planes de Igualdad, mediante la negociación colectiva en sus propias unidades de negociación.

4. Ámbito de aplicación.

«El presente Plan Marco es de aplicación en todos los Organismos de la UGT.

No obstante lo anterior, aquellos Organismos que empleen a menos de 150 trabajadores y así lo acuerden con su Sección Sindical Regional correspondiente, podrán sustituir el Plan de Igualdad por un Programa de Acción en materia de igualdad, que contemple medidas positivas dirigidas a promover la igualdad efectiva de oportunidades y a prevenir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.»

Los Organismos de la UGT comprenden el ámbito Confederal, las Federaciones y Uniones Estatales en el ámbito sectorial o profesional y las Uniones de Comunidad Autónoma en sus respectivos ámbitos territoriales.

5. Vigencia.





El presente Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha de su firma por la Comisión Negociadora del Convenio y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2011. Al finalizar su período de vigencia se entenderá prorrogado de año en año mientras no fuera denunciado por cualquiera de las partes negociadoras, de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo Marco, del que forma parte.

Los Planes de Igualdad de los Organismos que fueren concertados al amparo del presente Plan Marco tendrán la vigencia que acuerden las partes negociadoras en sus respectivos ámbitos, de acuerdo con los objetivos que en los citados Planes se establezcan.

6. Planes de Igualdad de los Organismos de la UGT.

6.1 Concepto.

Los Planes de Igualdad de los Organismos de la UGT estarán integrados por un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier discriminación por razón de sexo.

Los Planes de Igualdad comprenderán en su ámbito la totalidad del Organismo de que se trate, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

6.2 Procedimiento para la elaboración de los Planes de Igualdad.

Los Organismos de la UGT desarrollarán en su propio ámbito la aplicación del presente Plan Marco de Igualdad, siguiendo las siguientes etapas:

Constitución de una Comisión de Igualdad, de naturaleza paritaria, encargada de impulsar la elaboración del Plan y de realizar las etapas previas a su aprobación. La Comisión de Igualdad del Organismo, -que deberá constituirse en el plazo máximo de tres meses a contar desde la firma del presente Plan de Igualdad por la Comisión Negociadora-, podrá ser designada en el propio Plan de Igualdad como Comisión de Seguimiento del mismo, si así lo decidieran las partes negociadoras en el ámbito del Organismo de que se trate.

Realización de un diagnóstico previo de la situación, según lo establecido en el artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007.

Elaboración del proyecto de Plan de Igualdad que refleje el compromiso de las partes, el establecimiento de objetivos, la relación de medidas y prácticas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar eventuales situaciones de discriminación por razón de sexo.



Aprobación del Plan de Igualdad por la comisión negociadora del mismo, integrada por el Organismo y su Sección Sindical, al amparo de lo regulado en el art. 6.4.2 del Convenio Marco.

Aplicación del Plan de Igualdad, mediante la ejecución de las medidas establecidas por parte de los órganos de gestión que hayan sido designados responsables de las mismas, de conformidad con el propio Plan.

Seguimiento del Plan de Igualdad y evaluación anual sobre los avances producidos y las posibles medidas futuras a realizar, en la forma y de acuerdo con el procedimiento que el propio Plan prevea.

En la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad, las partes en cada Organismo podrán acordar la incorporación y participación de asesores y/o expertos en materia de igualdad, en la extensión y ámbito que determinen, para la mejor consecución de los objetivos del Plan en sus diferentes puntos.

Una vez aprobado internamente el Plan de Igualdad, la representación del Organismo o la Sección Sindical remitirán, en el plazo de cinco días, una copia del mismo a la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio.

6.3 Contenidos.

Los Planes de Igualdad en cada Organismo fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y acciones a adoptar para su consecución, el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados y el procedimiento de revisión del propio Plan.

Cada Plan de Igualdad deberá contener, al menos, los siguientes puntos:

Información estadística desagregada.

Diagnóstico previo de situación.

Objetivos de igualdad a alcanzar y establecimiento y estructura de medidas correctoras.

Procedimiento para el seguimiento y evaluación del Plan de igualdad.

6.3.1 Información estadística desagregada:

En el momento de la elaboración del Plan de Igualdad, las partes deberán contar con información desagregada sobre la situación existente en el Organismo, en lo que se refiere a la distribución de la plantilla por sexo, en distintas variables, tales como las siguientes:

a) Distribución de trabajadores/as por sexo.

- b) Número de trabajadoras/es contratados durante el año en curso o años anteriores.
- c) Distribución de trabajadoras/es con contrato fijo.
- d) Distribución de trabajadoras/es con contrato temporal, en cualquiera de sus distintas modalidades.
- e) Número de trabajadoras/es que han promocionado durante el año o años anteriores.
- f) Distribución de trabajadoras/es por Grupos Profesionales del Convenio Colectivo.
- g) Distribución de trabajadoras/es con contrato a tiempo parcial.
- h) Estadísticas desagregadas por sexo sobre la utilización de los derechos de maternidad y paternidad y, en general, sobre la utilización de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- i) Distribución de trabajadoras/es que han participado en cursos de formación y seminarios durante el año o años anteriores.
- j) Distribución de trabajadoras/es por fecha de antigüedad.
- k) Distribución de trabajadoras/es por edad.
- l) Estadísticas de retribución media por sexo y grupos profesionales.
- m) Otra información que fuera precisa para la realización del diagnóstico de la situación en materia de igualdad en el organismo de que se trate.

6.3.2 Diagnóstico previo de situación:

Del análisis de las anteriores variables, las partes obtendrán un diagnóstico fundado de la situación existente en el Organismo en materia de igualdad. Dicho diagnóstico será plasmado en un informe que deberá ser reflejado en el Plan de Igualdad, en relación con los datos de la información que lo fundamentan. La finalidad del diagnóstico previo de situación es identificar los ámbitos prioritarios de actuación y servir de base para el establecimiento de objetivos y de medidas correctoras.

6.3.3 Objetivos de igualdad a alcanzar y establecimiento y estructura de medidas correctoras de acción positiva:

El Plan de Igualdad deberá recoger los objetivos concretos que se deduzcan del diagnóstico de situación realizado. Todos los objetivos que se recojan en el Plan deberán promover la consecución de los principios que inspiran la Ley orgánica



3/2007 y en concreto la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la supresión de toda discriminación, directa o indirecta.

Para alcanzar los objetivos fijados, el Plan de Igualdad podrá contemplar medidas de acción positivas relacionadas con el desarrollo, entre otras, de las materias de no discriminación en el acceso al empleo, aplicación de la clasificación profesional, promoción profesional, no discriminación en complementos salariales, formación, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo y comunicación interna.

El Plan relacionará las medidas y acciones concretas como instrumentos necesarios para alcanzar los objetivos de igualdad que establezca. Dichas medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones que las motivan y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo al que estén encaminadas.

A título de ejemplo, las medidas y acciones citadas pueden consistir en:

Análisis de la política de selección para lograr una mayor diversificación por grupos profesionales y revisión de los documentos utilizados en los procesos.

Análisis de la política de contratación para garantizar la igualdad efectiva y revisión de los documentos utilizados en los procesos de incorporación de la plantilla.

Diseño de programas específicos para el desarrollo profesional y la promoción de las trabajadoras/es, de acuerdo con el diagnóstico realizado.

Medidas para la prevención y corrección del lenguaje sexista en la documentación y comunicaciones con las trabajadoras y trabajadores del Organismo.

Formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades mediante cursos y programas formativos y medidas especiales de comunicación.

Medidas de salud laboral tendentes a promover un ambiente de trabajo libre de acoso laboral.

Medidas de apoyo a mujeres víctimas de violencia de género.

Mejoras en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante campañas de información y sensibilización.

En cada una de las áreas de actuación que determine, el Plan de Igualdad contemplará uno o varios objetivos concretos; para cada objetivo se establecerán una o varias acciones detalladas, y para cada acción, el Plan deberá explicitar el





responsable o responsables de la misma, el plazo de ejecución previsto y los criterios a utilizar para el seguimiento de su implantación.

6.3.4 Procedimiento para el seguimiento y auditoría del Plan de Igualdad de los Organismos de la UGT.

Cada Plan de Igualdad establecerá una Comisión de Seguimiento, compuesta por representantes de las partes negociadoras con carácter paritario: Dirección del Organismo de que se trate y su Sección Sindical.

La citada Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad del Organismo.

Recepción de información sobre el desarrollo del Plan y sobre la distribución por sexo de la plantilla en los aspectos señalados en el propio Plan.

Propuesta de medidas y acciones correctoras a la Dirección del Organismo y a la Sección Sindical del mismo para el mejor cumplimiento de los objetivos recogidos en el Plan de Igualdad.

Evaluación e informe de las diferentes medidas realizadas.

Elaboración de informes sobre el avance en la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad.

Resolución de las cuestiones de interpretación que suscite el Plan de Igualdad.

Asesoría a las partes negociadoras en materias relacionadas con la aplicación del Plan de Igualdad y en general sobre el desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007.

Otras funciones que le fueren asignadas por las partes negociadoras para el mejor cumplimiento del Plan de Igualdad y la aplicación de la Ley en esta materia en el ámbito del Organismo.

La Comisión de Seguimiento se podrá dotar, si así lo considera oportuno, de un Reglamento interno que regule los aspectos precisos para su mejor funcionamiento.

7. Protocolo de prevención de acoso en el trabajo

En cumplimiento de lo establecido en el art. 40.2 del Convenio Marco, las partes han acordado un Protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo que forma parte del presente Plan de Igualdad y se acompaña al mismo como Anexo.





El citado Protocolo será de aplicación directa en sus propios términos en todos los Organismos de la UGT, con independencia del número de trabajadores adscritos a los mismos y aún cuando no hubieren negociado un Plan de Igualdad en sus respectivos ámbitos.

8. Seguimiento y evaluación del Plan Marco de Igualdad

La interpretación, el seguimiento y la evaluación del cumplimiento del presente Plan Marco de Igualdad son atribuidas a la Comisión Mixta del Convenio, que desempeñará estas funciones al amparo de lo establecido en el art. 8.1.5 del mismo.

La Comisión Mixta podrá contar con la asistencia de asesores y/o expertos, para el mejor cumplimiento de sus funciones.

ANEXO AL PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo

1. Introducción:

El movimiento sindical ha cumplido un papel protagonista en la toma de conciencia de la sociedad sobre el acoso en el trabajo y en la promoción de la protección efectiva de los derechos fundamentales que la conducta de acoso vulnera.

Este papel ha sido reconocido por la legislación en Europa y en España y se refleja, entre otras, en la Directiva 2002/73/CE, que reforma la Directiva 76/207/CEE, que reconoce la importancia de la negociación colectiva y el diálogo social en al promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. UGT ha estado y está comprometida en la lucha contra la discriminación y en la promoción de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras y ha contribuido eficazmente a que nuestro ordenamiento jurídico recoja y tipifique la citada conducta. El proceso de evolución normativa en nuestro país tiene su culminación en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que contiene el mandato expreso de 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.

Asimismo la LOEIMH ha modificado el artículo 4.2e) del Estatuto de los Trabajadores que reconoce el derecho de los trabajadores y las trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Igualmente la Ley modifica el artículo 54.g) del ET, incluyendo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como causa de despido.



Por su parte, el ANC para 2008 recuerda y reitera, entre sus criterios, lo dispuesto por la LOEIMH en esta materia, en relación con las funciones encomendadas a la negociación colectiva.

Finalmente, el presente Protocolo da cumplimiento al compromiso contenido en el Convenio Colectivo Marco de UGT 2007-2011 que, en el artículo 40 establece que las partes firmantes «asumen el compromiso de velar porque exista en la UGT un ambiente exento de riesgo para la salud psíquica de los trabajadores y, en concreto, para el acoso sexual o laboral, estableciendo procedimientos que deberán seguirse para presentar quejas por quienes sean víctimas de tales tratos, a fin de obtener ayuda inmediata».

2. Ámbitos:

De conformidad con lo previsto en el Convenio Colectivo Marco de UGT 2007-2011, el presente Protocolo afecta a todas las personas que trabajan en los Organismos de la UGT, cualesquiera que fueran sus cometidos, y será de aplicación en todos y cada uno de los Organismos de la UGT: en el ámbito Confederal, en las Federaciones y Uniones Estatales, en los ámbitos sectoriales o profesionales y en las Uniones de Comunidad Autónoma, afectando a todos los centros de trabajo de los mismos. Cada Organismo es responsable de la aplicación del protocolo en su ámbito.

Para que el presente Protocolo sea aplicable a una conducta de acoso, en cualquiera de sus modalidades, la citada conducta ha de haberse producido en un centro de trabajo de UGT o por causa directamente ligada al trabajo o con motivo del mismo (por ejemplo, con ocasión de asistencia a reuniones fuera del centro o en viajes por razón de trabajo).

El Protocolo será de aplicación desde la fecha de su aprobación por la Comisión Negociadora del Convenio y su vigencia será indefinida, sin perjuicio del compromiso de las partes de revisarlo periódicamente, al objeto de garantizar su idoneidad, eficacia y actualización. A este efecto, las partes constitutivas de la Comisión Negociadora del Convenio delegan en la Comisión Mixta de Seguimiento e Interpretación la capacidad de adoptar los acuerdos de interpretación y actualización del presente Protocolo que resulte conveniente, respetando el contenido esencial del mismo, sus ámbitos, principios y garantías.

3. Principios y Conceptos:

El presente Protocolo se basa en tres principios irrenunciables para los trabajadores y trabajadoras:

El derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.

El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo.





El derecho a la salud en el trabajo, que se garantiza no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

De este modo, el Protocolo distingue los siguientes tipos de acoso:

Acoso moral o psicológico: Es acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al 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 y a la persona empleada.

Acoso sexual: Se entiende por acoso sexual 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.

Acoso por razón de sexo: 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, degradante u ofensivo.

En función de los sujetos que intervienen, estas conductas pueden ser calificadas como:

Acoso descendente: es el acoso realizado por el propio empleador o sus representantes, alguien con poder sobre la víctima, normalmente por razón jerárquica.

Acoso horizontal: es el acoso realizado por compañeros de trabajo, sin ascendencia jerárquica sobre la víctima.

Acoso ascendente: es el acoso realizada por una persona que está jerárquicamente subordinada a la víctima.

4. Procedimiento de actuación:

Cuando en cualquier Organismo de la UGT sea conocida la existencia de una conducta que pueda ser constitutiva de acoso en el trabajo, se actuará de acuerdo con el procedimiento que el presente Protocolo establece. La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.



4.1 Principios rectores y garantías del procedimiento.

Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún representante o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento.

Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. El Comité para la Prevención del Acoso, de forma expresa, pondrá en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

Diligencia: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Contradicción: El procedimiento garantiza 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, el Organismo deberá restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

Protección de la salud de las víctimas: La dirección del Organismo adoptará, de oficio o a instancia del instructor, del Comité para la Prevención o de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados. A título de ejemplo, las citadas medidas de protección pueden consistir en ayuda psicológica, protección a la víctima, u otras ayudas necesarias para facilitar su total restablecimiento. Cualquier medida que en este sentido se adopte, deberá contar con el consentimiento de la víctima y será comunicada al instructor para constancia en el expediente del caso.

Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

Garantías jurídicas: Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en el presente Protocolo y acreditada la existencia de acoso, el Organismo prestará asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la



plantilla que hubieran intervenido en el proceso.

4.2 Intervinientes.-Son partes en el presente procedimiento el denunciante, que es quien teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia; la víctima, que puede coincidir o no con la persona del denunciante, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso, el Comité para la Prevención del Acoso, que es el órgano que en cada circunscripción territorial se establece para la atención e investigación de la denuncia y la representación del Organismo donde se produjera el acoso, que es el encargado de adoptar las medidas correspondientes. Uno/a de los miembros del Comité para la Prevención, elegido por la víctima o, en su defecto por los miembros del propio Comité, actuará como instructor/a del procedimiento.

En cada Comunidad Autónoma, en el plazo de tres meses a contar desde la aprobación del presente protocolo por la Comisión Negociadora, se establecerá un único Comité para la Prevención del Acoso, que estará formado por tres personas de la Organización (pudiendo pertenecer o no a la plantilla), designadas de común acuerdo por los Organismos constituidos en la Comunidad (Unión de la Comunidad Autónoma de que se trate, Federaciones en ella constituidas y, en su caso, la Comisión Ejecutiva Confederal) Asimismo, los citados Organismos designarán a tres suplentes para garantizar el normal funcionamiento del Comité. En caso de ausencia o de incompatibilidad de cualquiera de sus miembros para un procedimiento específico, su puesto será cubierto automáticamente en el orden de suplencia que deberá ser establecido por los Organismos en el momento de la designación.

No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, la representación sindical y la representación de los Organismos en cada Comunidad Autónoma, podrán establecer de común acuerdo una composición diferente del Comité para la Prevención del Acoso si así lo consideraran necesario. En la aplicación y desarrollo del Protocolo, las partes en cada Organismo podrán acordar la participación de asesores y/o expertos, en la extensión y ámbito que determinen, para la mejor consecución de los objetivos del mismo.

Los Organismos territoriales deberán comunicar la composición actualizada de los Comités para la Prevención del Acoso que operen en su respectiva Comunidad Autónoma a la Comisión Mixta de Seguimiento e Interpretación del Convenio y a la Sección Sindical Regional correspondiente. La citada comunicación deberá ser realizada por escrito, en el plazo de tres días a contar desde la fecha de constitución o renovación del Comité para la Prevención del Acoso.

4.3 Incompatibilidades.-En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante/denunciado) tuviese respecto a cualquier miembro del Comité de Prevención una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad manifiesta,



o si estuviera adscrito al mismo Organismo, el miembro del Comité afectado quedará automáticamente invalidado para formar parte de dicho procedimiento concreto y será sustituido por el suplente previamente designado o, en su defecto, por un sustituto designado por la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio.

Si un miembro del Comité para la Prevención fuera denunciado o denunciante, quedará invalidado para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de un miembro del Comité para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por él mismo, por cualquier otro miembro del comité o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso. En caso de discrepancia, la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio, oídas las partes, resolverá de acuerdo con su mejor criterio.

4.4 Desarrollo del procedimiento.

4.4.1 Denuncia: El procedimiento se inicia con la denuncia, que habrá de ser realizada por la persona agraviada o por terceros con aportación de indicios suficientes. En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso.

La denuncia se podrá presentar ante cualquier instancia del Organismo, ya se trate de la dirección, ya se trate de la representación sindical, que dará traslado al Comité para la Prevención del Acoso y éste al máximo responsable del Organismo y a la Sección Sindical del mismo.

La denuncia deberá quedar documentada por escrito. En caso de denuncia verbal, cualquier miembro del Comité para la Prevención asistirá al denunciante para plasmarla por escrito. La denuncia deberá contener la identificación de la persona denunciante, del presunto acosador y de la víctima, una descripción detallada de la conducta de acoso imputada y la firma del denunciante en prueba de conformidad.

4.4.2 Procedimiento informal: En ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias que su comportamiento genera, es suficiente para que el problema quede solucionado.

El instructor se entrevistará con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor o agresora y/o en los casos de necesidad con ambas partes, todo ello con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. El instructor, en el plazo de diez días, contados a partir de la presentación de la denuncia escrita, elaborará una propuesta de resolución donde se refleje el acuerdo alcanzado por las partes y la remitirá al Comité para la Prevención del Acoso y al máximo responsable del





Organismo para su conocimiento y validación.

4.4.3 Procedimiento formal: Cuando el procedimiento informal no dé resultado o resulte inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal, que se iniciará con la instrucción del expediente.

Las funciones del instructor serán las siguientes: abrir el expediente contradictorio, impulsar la tramitación del procedimiento interno de actuación, prestar apoyo y ayuda a las víctimas, realizar las gestiones oportunas y poner en marcha las diligencias y trámites pertinentes hasta la elaboración del informe de conclusiones y propuesta de resolución que debe presentar al Comité para la Prevención del Acoso.

En el desempeño de su función, el instructor practicará las pruebas de carácter documental y entrevistas que estime necesarias, garantizando la observancia de los principios rectores y garantías del procedimiento. Asimismo, incorporará al expediente el informe de la Sección Sindical del Organismo, si ésta lo hubiera aportado.

En atención a la gravedad de la conducta denunciada y a la apariencia de veracidad de los indicios aportados, el instructor podrá proponer al máximo responsable del Organismo la medida cautelar de separación de la víctima del presunto acosador, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

La instrucción se cerrará mediante un informe de conclusiones que será presentado por el instructor al Comité para la Prevención del Acoso en el plazo máximo de veinte días a contar desde la fecha de presentación de la denuncia, salvo que excepcionalmente el citado plazo fuera prorrogado por el Comité para la Prevención a solicitud del instructor, mediando razones fundamentadas que justificaran la ampliación del mismo. El citado informe deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:

Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.

Relación de las intervenciones realizadas por el instructor, argumentos expuestos por las partes, testimonios, pruebas y diligencias practicadas.

Resumen de los principales hechos.

Informe de la sección Sindical del Organismo, si hubiera sido aportado.

Conclusiones.

Medidas propuestas.



El Comité para la Prevención del Acoso estudiará el expediente con el informe del instructor y, a la vista del mismo, en el plazo de cinco días a contar desde la fecha de su recepción, adoptará una propuesta de resolución que remitirá al máximo responsable del Organismo de que se trate, con copia a las partes afectadas.

En la citada propuesta de resolución, el Comité para la Prevención tendrá en cuenta y señalará los agravantes que hubieran tenido lugar; por ejemplo: la existencia de reincidencia, la existencia de dos o más víctimas, la posible situación de discapacidad de la víctima, la situación contractual de la víctima, la existencia de presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, la tipificación del acoso como descendente, etc.

4.4.4 Resolución del expediente: La representación del Organismo, a la vista del informe de instrucción y de la propuesta del Comité para la Prevención, en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de recepción de la misma, resolverá el expediente y comunicará su resolución al Comité y a las partes implicadas.

En el caso de que finalmente se determinara la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, la representación del Organismo adoptará las acciones correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le fuera de aplicación al acosador (imposición de medidas disciplinarias previstas en el Estatuto de los Trabajadores y/o traslado de la resolución del expediente a la Comisión de Garantías que, según los Estatutos y/o Normas de la UGT, corresponda.)

5. Disposiciones varias:

a) Falsas denuncias: En el caso de que se concluyera que no ha existido acoso en la situación denunciada e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, la representación del Organismo adoptará las medidas disciplinarias correspondientes.

b) Represalias: Si por parte de la persona denunciada se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, con independencia de que se haya determinado o no la existencia de acoso, la representación del Organismo adoptará, de forma inmediata, medidas especiales de protección para la víctima y medidas disciplinarias para la persona o personas que hubieran participado en las represalias.

c) 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 -sin perjuicio de los derechos que la ley les reconozca-, 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.

En caso de incumplimiento de lo especificado en cualquiera de estas disposiciones, el Organismo adoptará las medidas disciplinarias previstas en el Estatuto de los Trabajadores y/o informará del citado incumplimiento a la Comisión de Garantías que, según los Estatutos y/o Normas de la UGT, corresponda. Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran derivarse y del ejercicio de las acciones que pudieran adoptarse en otros órdenes del derecho.

6. Medidas preventivas:

Con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso en el trabajo, se adoptarán las siguientes medidas:

Enviar el presente Protocolo a los responsables de los diferentes Organismos de la UGT para su difusión y aplicación.

Dar a conocer a todos los miembros de la Organización (a sus representantes y a los representantes sindicales, así como a los trabajadores) el contenido del Protocolo, a través de la intranet o por cualquier otro medio que se considere adecuado.

Propiciar que los Organismo faciliten el acceso de sus trabajadores a formación específica sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico, con el fin de formarles e informarles sobre sus derechos y sobre los recursos con los que cuentan.

Informar a los trabajadores de nuevo ingreso en cada Organismo sobre el presente Protocolo.

7. Interpretación:

Si en la aplicación del presente Protocolo se produjera alguna duda sobre su interpretación, la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio Colectivo Marco, de conformidad con lo previsto en el mismo, será competente para la resolución de la misma.

