

PROSEGUR

CÓDIGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA DE ACOSO EN EL GRUPO PROSEGUR

Índice

1.- DECLARACIÓN DE LOS PRINCIPIOS QUE EL GRUPO PROSEGUR SALVAGUARDA EN SUS RELACIONES LABORALES	3
2.- OBJETO DEL CÓDIGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	3
2.1.- PROPÓSITO QUE PERSIGUE LA DIRECCIÓN DE PROSEGUR.....	3
2.2.- PUBLICIDAD DEL CÓDIGO.....	4
3.- DEFINICIONES DE LAS CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL	5
4.- PREVENCIÓN DEL ACOSO	6
5.- PROCEDIMIENTO INTERNO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO.	7
5.1.- PRINCIPIOS RECTORES DEL PRESENTE PROCEDIMIENTO.	8
5.2.- INSTRUCTOR/A/A.	8
5.3.- MEDIDAS CAUTELARES.....	9
5.4.- TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO. INVESTIGACIÓN	10
5.5.- FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	12

1.- DECLARACIÓN DE LOS PRINCIPIOS QUE EL GRUPO PROSEGUR SALVAGUARDA EN SUS RELACIONES LABORALES

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad de trato y no discriminación y la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona, contemplados en la Constitución Española.

Junto a ellos, el Estatuto de los Trabajadores contempla de manera específica el derecho de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de todo trabajador, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad o edad.

En este sentido, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, suscrito el pasado 26 de abril de 2007 por BUSINESS EUROPE (Organización Empresarial Europea, antes UNICE), UEAPME (Organización Empresarial Europea de la pequeña y la mediana empresa), la Confederación Empresarial de la Empresa Pública, la Confederación Europea de Sindicatos y EUROCADRES (organización de ámbito europeo que agrupa trabajadores ejecutivos de todos los sectores) subraya la competencia única del empresario para determinar los cambios organizativos o procedimientos que la empresa desee establecer para anticipar y prevenir los supuestos de acoso, ello con independencia de que estos procedimientos puedan ser consultados con los trabajadores o sus representantes.

2.- OBJETO DEL CÓDIGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

2.1.- PROPÓSITO QUE PERSIGUE LA DIRECCIÓN DE PROSEGUR

El objeto del presente Código de Prevención del Acoso laboral y Protocolo de actuaciones en caso de denuncia de acoso en el GRUPO PROSEGUR (en adelante, **Código de Prevención del Acoso**) es, precisamente, prevenir el acoso y procurar su erradicación mediante el establecimiento de una serie de medidas de prevención y de un protocolo de actuación en caso de denuncia, de una forma pragmática y sencilla, accesible a todos los

trabajadores, y con una vocación clara de evitar las distintas modalidades de acoso laboral, a saber: acoso basado en causas discriminatorias (como por razón de raza, edad, religión, etc.) y acoso moral o comúnmente conocido como “*mobbing*” (acoso vulnerador del derecho a la integridad física y moral y del derecho a la dignidad) no basado en causa discriminatoria.

Un entorno libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores es responsabilidad de las empresas. Por ello, el GRUPO PROSEGUR, con la colaboración, en su caso, de los representantes legales de sus trabajadores, debe trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad de todo trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Por todo ello, el GRUPO PROSEGUR manifiesta su preocupación y compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir y evitar comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral.

El Código de Prevención del Acoso persigue, por tanto, dos aspectos esenciales:

- Establecer medidas mediante las cuales la Empresa procure prevenir y evitar situaciones de acoso o situaciones susceptibles de constituir acoso. Esto conforma la Prevención del Acoso.
- Establecer un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por parte de algún empleado respecto de un presunto escenario de acoso. Esto conforma la reacción empresarial frente a denuncias por acoso.

2.2.- PUBLICIDAD DEL CÓDIGO

La Dirección del GRUPO PROSEGUR pondrá en conocimiento de todos los trabajadores este Código de Prevención del Acoso a través de una difusión eficaz y generalizada a la totalidad de la plantilla.

3.- DEFINICIONES DE LAS CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL

A los efectos del presente Código, se entiende por:

3.1.- ACOSO MORAL:

Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada 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.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe reseñar las siguientes, siempre que éstas se produzcan de manera sistemática y recurrente:

- ❖ 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 le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos o imposibles, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- ❖ Se le exige una carga de trabajo insostenible de manera manifiesta, malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- ❖ Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- ❖ Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.
- ❖ Se cuestionan o contestan de forma sistemática las decisiones tomadas por el trabajador acosado.
- ❖ Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
- ❖ Le hacen burla sobre su vida privada.
- ❖ Se crean cotilleos y rumores orquestados por el acosador o acosadores sobre el trabajador acosado.

- ❖ Se imitan de forma habitual sus gestos, su postura o su voz, o se le asignan mote, con ánimo de ridiculizarlo.
- ❖ Se monitoriza, anota, registra y consigna inquisitorialmente el trabajo del trabajador acosado en términos malintencionados.
- ❖ Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

La puesta de manifiesto meramente ocasional de las conductas arriba descritas no constituirá, por sí sólo, acoso moral.

Sin embargo, si dichas conductas se suceden de forma sistemática y además lo hacen de manera razonablemente prolongada en el tiempo, concurrirán los elementos configuradores del acoso moral.

4.- PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, la Empresa, a través del presente Código, informa a los trabajadores de la existencia de un sistema de denuncia, cuyo funcionamiento y garantías se detallan en el punto V, e implementa las siguientes medidas:

- La Empresa promoverá una atmósfera de respeto y corrección en el ambiente de trabajo.
- Para ello, inculcará a todo trabajador, tanto el que se incorpore a la plantilla como al que forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- El día a día de las relaciones personales entre los trabajadores estará basado en un trato educado, gobernado por las buenas formas.
- La Empresa prohíbe el uso de un lenguaje soez así como los chistes o comentarios ofensivos, cualquiera que sea el medio de comunicación empleado (oral, email, fax, etc).
- La Empresa procurará la integración del personal de nuevo acceso, evitando actitudes de aislamiento, mediante un seguimiento del trabajador incorporado no sólo en su proceso de acogida inicial sino con posterioridad al mismo.
- La Empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración poniendo los medios que tenga a su alcance a través de la gestión que al respecto lleve a cabo el departamento de Recursos Humanos.

- La Empresa procurará información y formación a sus trabajadores sobre los principios y valores a respetar en la Empresa, así como las conductas que no se toleran.

Si la Empresa detecta que, aun sin darse una situación concreta de acoso, se produce alguna de las conductas prohibidas arriba descritas, poniéndose las mismas de manifiesto en un determinado colectivo, equipo de trabajo, departamento, etc, inmediatamente se dirigirá al responsable correspondiente para:

- Recordarle la existencia y vigencia del presente Código y su contenido, en concreto, las conductas no toleradas.
- Informarle sobre el alcance de la posible vulneración del Código.
- Instarle al cese de dichas conductas en aras a prevenir un posible marco futuro de acoso.
- Ponerse a disposición de dicho responsable y del resto de trabajadores para mantener una reunión o una conversación sobre lo ocurrido, que ayude a normalizar el ambiente.

Todas estas medidas y declaraciones constituyen la acción empresarial en materia de prevención de situaciones susceptibles de originar situaciones de acoso.

La Empresa, con estas medidas preventivas, sienta las bases para una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos fundamentales de los trabajadores.

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

5.- PROCEDIMIENTO INTERNO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO.

A continuación, se establece un procedimiento interno de actuaciones por parte de la Empresa ante situaciones en las que un trabajador denuncia la existencia de acoso o hechos susceptibles de ser considerados acoso.

5.1.- PRINCIPIOS RECTORES DEL PRESENTE PROCEDIMIENTO.

El presente procedimiento es un procedimiento ágil y rápido que, en un clima de confianza, protege la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y procura la protección suficiente del trabajador presuntamente acosado en cuanto a su seguridad y salud.

A tal fin, los principios rectores de este procedimiento son:

- Proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad y la confidencialidad de las personas afectadas.
- No divulgar ninguna información a partes no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación. Las denuncias deberán ser tratadas de forma confidencial, garantizándose que el denunciado no podrá acceder en ningún caso a los datos del denunciante.
- Realizar la investigación sin demoras indebidas.
- Conseguir una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Buscar la verdad y el esclarecimiento de los hechos acaecidos.
- Garantizar la responsabilidad y potestad investigadora del Instructor/a durante la tramitación del procedimiento.

5.2.- INSTRUCTOR/A.

Se designa como responsable de la tramitación del presente procedimiento a un Instructor/a. La misión principal del Instructor/a será impulsar, de oficio o a instancia de parte, la tramitación del presente procedimiento interno de actuación, en el caso de que tenga conocimiento de una situación potencialmente constitutiva de acoso, así como prestar apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, realizar las gestiones oportunas y poner en marcha las medidas y trámites pertinentes.

El Instructor/a podrá llevar a cabo esta misión bien directa y personalmente o bien delegando la tramitación del procedimiento en una persona de su elección, quien deberá reportarle en todo momento acerca de las actuaciones que se prosigan. En este último caso, el Instructor/a informará a las partes afectadas acerca de esta decisión, suministrándoles la identidad y datos de la persona en quien aquél delegue.

El Instructor/a será designado, en cada uno de los procedimientos, por la Dirección del Departamento de Relaciones Laborales.

No obstante lo anterior, la Empresa podrá encargar la investigación y resolución del procedimiento a un especialista externo designado a tal efecto, en los siguientes supuestos:

- A. En aquellos supuestos en los que el GRUPO PROSEGUR reciba noticias de un posible supuesto de acoso a través de un medio distinto a la denuncia directa formulada por un concreto trabajador al Instructor/a.
- B. En aquellos supuestos en los que el Instructor/a expresamente se inhiba del procedimiento voluntariamente por circunstancias personales o el GRUPO PROSEGUR considere que podría tener algún tipo de vinculación con los hechos que vayan a ser investigados.
- C. En aquellos supuestos en los que el GRUPO PROSEGUR considere que, en atención a la gravedad de las denuncias formuladas, la investigación y resolución del procedimiento debe ser encargada a un especialista externo.

En todos los supuestos anteriores, PROSEGUR informará de la decisión adoptada así como del especialista externo designado y la forma de contacto con el mismo, tanto al Instructor/a como a las partes implicadas con carácter previo al inicio de la investigación.

5.3.- MEDIDAS CAUTELARES.

En los casos de denuncia de acoso y hasta el archivo del procedimiento, la Dirección de Relaciones Laborales del GRUPO PROSEGUR podrá, a propuesta del Instructor/a, adoptar alguna medida cautelar ante situaciones de especial gravedad o ante situaciones en las que los hechos denunciados vengán a constituir indicios fehacientes de la existencia de un acoso.

Además, las medidas cautelares que, en su caso, pudieran adoptarse han de ser razonables y proporcionadas al objeto que con ellas se pretende alcanzar: principalmente, tratar de evitar que durante la investigación acaezcan nuevos hechos que agraven la situación, generándose un mayor daño sobre las personal trabajadoras presuntamente acosadas.

5.4.- TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO. INVESTIGACIÓN.

En aras de garantizar la agilidad y rapidez del presente procedimiento, éste no deberá dilatarse por más tiempo del necesario, salvo que, por la complejidad del expediente, el Instructor/a decidiera excepcionalmente ampliarlo, dejando constancia de las razones de la ampliación.

El presunto acosado/a o cualquier persona que tenga conocimiento directo o indirecto de alguna situación presuntamente constitutiva acoso laboral podrán denunciar esta situación ante el Instructor/a, en forma verbal o escrita, siguiendo los cauces del apartado 5.2, e indicando, al menos, la siguiente información:

- Identificación del trabajador/a que formula la denuncia. No se admitirán las denuncias anónimas. El/la denunciante deberá identificarse en el momento de realizar la denuncia, con el fin de garantizar la exactitud y la integridad de la información.
- Descripción pormenorizada de los hechos que, a su juicio, constituyen acoso. Serán denunciables aquellas conductas o situaciones que tengan relación con el trabajo. En este sentido, la Empresa sólo está legitimada para realizar una investigación en el marco del presente procedimiento interno en relación con las denuncias sobre hechos y situaciones que tengan conexión o que se deriven del trabajo en la Empresa.
- Identificación de la persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Identificación de posibles testigos de los hechos denunciados.

El Instructor/a registrará estos datos y procederá a una primera comprobación de los hechos denunciados, a fin de decidir si continúa o no tramitando la denuncia. En caso de que decida archivar la denuncia lo notificará así a la persona denunciante.

En caso de que los hechos denunciados y las pruebas obtenidas en la comprobación inicial de los hechos justifiquen una mayor investigación, se pondrá en contacto con el denunciado/a o denunciados/as, identificándose ante éstos como entidad responsable de la instrucción de la denuncia, e informándole acerca de:

- Los hechos que se le imputan.
- Los departamentos y el personal que podrían recibir el informe de denuncia dentro de la Empresa.

La notificación al denunciado/a se realizará tan pronto como sus datos hayan sido registrados. Con carácter excepcional, y de manera restrictiva, la notificación podrá retrasarse cuando exista un riesgo de destrucción o alteración de las pruebas. En cualquier caso, el plazo de información al denunciado/a no sobrepasará los tres meses desde la presentación de la denuncia.

El Instructor/a podrá practicar las diligencias que estime pertinentes para la debida investigación y aclaración de los hechos. Así, a título de ejemplo, el Instructor/a podrá:

- a. Realizar cuestionarios y entrevistas confidenciales con las personas que considere oportuno.
- b. Concertar audiencias con el trabajador/a afectado, el presunto acosador/a, los/las superiores y compañeros/as del presunto acosado/a y con cualesquiera personas que considere necesarias.
- c. Recabar cuanta información sea posible a través de la documentación de la Empresa. Los órganos de dirección de la empresa colaborarán en la aportación de toda la documentación que el Instructor/a requiera para el esclarecimiento de los hechos.
- d. Si fuera indispensable para el esclarecimiento de los hechos, adoptar medidas de vigilancia a través de detectives o medios informáticos, telemáticos o audiovisuales, siempre que los mismos atiendan a criterios de razonabilidad, idoneidad y proporcionalidad, atendiendo al respeto del derecho a la intimidad de los trabajadores o de cualquier otro derecho fundamental.
- e. Solicitar ayuda externa de otros profesionales.
- f. Cualesquiera otras diligencias que el Instructor/a estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

El Instructor/a tomará notas de todas las actuaciones que tengan lugar durante la tramitación del procedimiento y recopilará toda la información documental o sustentada en otro tipo de soportes, todo lo cual se irá incorporando a un expediente individual. El mismo formará parte de un archivo de expedientes

absolutamente confidencial que contenga cada uno de los casos que se han instruido en la Empresa. Sólo el Instructor/a, el Director de Relaciones Laborales y el Director de Recursos Humanos tendrán acceso a estos archivos.

La información contenida en el archivo tendrá la consideración de fichero de datos de carácter personal a los efectos de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia o atestigüen, ayuden o participen en una investigación sobre una presunta situación de acoso o se opongan a cualquier conducta que constituya una situación de acoso contra sí mismo o contra terceros.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto acosado/a, testigos o el presunto acosador/a han actuado con acreditada falta de buena fe y ánimo de dañar, la Empresa podrá adoptar las medidas previstas por el ordenamiento para los supuestos de trasgresión de la buena fe contractual.

5.5.- FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

Finalizada la investigación, el Instructor/a elaborará en el plazo de 10 días desde la finalización de la investigación un **Informe de Conclusiones**, que contendrá una propuesta de resolución del conflicto y del que se dará traslado, a los efectos oportunos, al DIRECTOR DE RELACIONES LABORALES y las personas que éste designe para cada caso en concreto.

La finalización del procedimiento seguirá los siguientes pasos:

➤ **Propuesta de resolución del conflicto.**

- a. **Convencimiento de existencia de acoso y existencia de pruebas del mismo.** En el caso de confirmarse la existencia de una situación de acoso y de la existencia de pruebas del mismo, el

Instructor/a podrá proponer la imposición de una sanción frente al acosador/a (ejemplo, el despido).

b. Ausencia de prueba de la que se pueda concluir la existencia de acoso pero convencimiento de existencia de un conflicto personal entre compañeros.

En caso de que la Empresa, una vez concluido el procedimiento de investigación, no tenga elementos claros para determinar la existencia de acoso o éste no pueda acreditarse, pero sin embargo se concluya que lo que subyace es un conflicto personal relevante generado en el trabajo, el departamento de Recursos Humanos deberá poner todos sus medios a su alcance para procurar un remedio a dicho conflicto, proponiendo soluciones mediadas.

c. Convencimiento de denuncia intencionadamente falsa.

Si, por el contrario, no se confirmase la existencia de una situación de acoso y además, al finalizar el procedimiento, el Instructor/a determinase la manifiesta falsedad intencionada de la denuncia y dicha falsedad intencionada fuera susceptible de acreditarse, ya sea el/la denunciante el/la presunto/a acosador/a u otro trabajador/a, podrá poner el asunto en conocimiento de la Empresa para que desarrolle las actuaciones que sean oportunas frente al autor/a de esas falsas imputaciones.

➤ **Medidas de resarcimiento al presunto/a acosado/a y disuasión de los trabajadores/as para que no incurran en futuras situaciones de acoso.**

El Instructor/a podrá proponer medidas tendentes al resarcimiento del presunto acosado/a y a la disuasión de los trabajadores ante futuras situaciones de acoso, entre las que cabe citar las siguientes:

- Apoyo psicológico.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

➤ **Resolución del conflicto**

A la vista de las propuestas de resolución del conflicto, de las pruebas obtenidas sobre el acoso, y de las medidas de resarcimiento en su caso propuestas por el Instructor/a, se adoptará resolución fundada al respecto y se ocupará de que se lleve a cabo.

Los datos relacionados con las denuncias se eliminarán transcurridos dos meses desde el momento en que finalice la investigación de los hechos alegados en la denuncia. No obstante, en caso de interponerse acciones judiciales como consecuencia de la investigación (bien por la presunta víctima, bien por el presunto/a falso acosador/a), los datos obrantes en la misma se conservarán únicamente durante el período de prescripción o caducidad de dichas acciones.

En todo caso se conservarán los datos relativos a los hechos denunciados, sin hacer mención a la identidad del denunciado/a para poder analizar el comportamiento de los empleados/as en materia de acoso y proponer las medidas que puedan ser necesarias. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ejercerse ante el Departamento de Relaciones Laborales, por los procedimientos comunes.

El presente CÓDIGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROTOCOLO DE ACTUACIONES podrá ser modificado en la medida que se entiendan sus cambios como más beneficiosos y para una mayor seguridad, confidencialidad y apoyo en la gestión de denuncias ante presuntos acosos que se produzcan en el GRUPO PROSEGUR.