



Plan de Igualdad

Marzo 2009

Plan de Igualdad

1.- PRÓLOGO

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio de ámbito universal, desarrollado en numerosos tratados y textos internacionales y que, en nuestro Ordenamiento Jurídico interno tiene su máximo reconocimiento en la propia Constitución española, la cual, en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de las relaciones laborales y, más allá de los principios que proclama el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores (ET), la ley 63/ 2003, de 31 de diciembre, ya hacía, en su artículo 42, bajo el título *“Fomento de la Igualdad en la negociación colectiva”*, una llamada a los convenios colectivos para que incluyesen, entre otras cosas, medidas dirigidas a combatir, cualquier tipo de discriminación en el trabajo y favorecer la igualdad de oportunidades. No obstante, esta llamada no tuvo el efecto que se pretendía entre los agentes sociales, considerándose necesarios dar a tal iniciativa un nuevo impulso normativo, esta vez, no como una mera incitación a la negociación sino, con carácter obligatorio.

En este sentido, la ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombre (en adelante, “LO 3/2007” o “LOI”), añade un nuevo párrafo al artículo 85 del ET mediante el que obliga en la negociación colectiva el deber de negociar medidas tendentes a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el ámbito y contenido previstos en la LO 3/2007.

El ámbito y contenido de los planes se define en los artículos 45 a 49 de la LO 3/2007 en los que se establece la obligación de negociar Planes de Igualdad en todas las empresas de más de 250 trabajadores.

El Plan de Igualdad se define en el artículo 46 de la LO 3/2007 como el conjunto ordenado de medidas tendentes a conseguir en la compañía la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, debiéndose conseguir estas medidas posteriormente a la realización de un diagnóstico de situación.

En ningún caso se establece un contenido máximo ni mínimo, limitándose la LO 3/2007 a enumerar posibles materias a contemplar para los Planes de Igualdad como, el acceso al trabajo, la clasificación profesional, la promoción, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, etc.

En cumplimiento de sus obligaciones y como sociedad de más de 250 trabajadores, Verdifresh procedió durante los meses de diciembre de 2008 y enero de 2009, a la realización de un diagnóstico de la situación de la entidad y su evolución durante los últimos 3 años.

El diagnóstico realizado fue entregado por la sociedad a la representación legal de los trabajadores para su estudio y valoración, habiéndose iniciado a continuación un proceso de negociación entre las partes que ha concluido con la aprobación y firma del presente Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad que se presenta a continuación es pues el resultado de las negociaciones mantenidas entre ambas partes y expresa, a su vez, el compromiso firme de esta sociedad y sus trabajadores con las materias que en él se regulan y, muy especialmente, con el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el trabajo.

2.- DIAGNÓSTICO PREVIO

Verdifresh procedió durante los meses de diciembre de 2008 y enero de 2009 a la realización de un diagnóstico de la situación de la entidad y de su evolución en los últimos 3 años, habiendo sido objeto de estudio la situación de mujeres y hombres en relación con diversas materias:

- ✓ Acceso y permanencia en el trabajo.
- ✓ Clasificación profesional.
- ✓ Promoción y formación.
- ✓ Retribución.
- ✓ Ordenación del tiempo de trabajo.
- ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Así como otros elementos a tener en cuenta.

Del análisis global de los datos extraídos en el presente Diagnóstico de Igualdad, podemos determinar que el porcentaje de presencia femenina es superior al porcentaje de presencia de

hombres, no obstante, entendemos que se encuentra dentro de los parámetros establecidos bajo la premisa de presencia equilibrada.

Como hemos hecho constar a lo largo del presente informe diagnóstico, en Verdifresh, las personas del sexo femenino representan el 65% de la plantilla, y las de sexo masculino no llegan al 35%, existiendo una diferencia mínima de entorno al 5%, según el momento temporal de comparación.

No se han detectado incidencias reseñables prácticamente en ninguna de las materias analizadas, acceso al empleo, permanencia, ordenación del tiempo de trabajo, salario, promoción u otras contenidas en el mismo.

No obstante, en materia de clasificación profesional, hemos observado un desequilibrio de representación entre los distintos puestos de trabajo, observando según las categorías o puestos desempeñados mayor presencia de uno u otro sexo.

En el colectivo de trabajadores que forman parte del personal técnico y administrativo, existe una mayor presencia masculina en los responsables de área y supervisores, no obstante en el resto de categorías profesionales (técnicos de área y ayudantes técnicos y ayudantes administrativos) existe mayor presencia femenina.

En el colectivo de trabajadores de personal de producción observamos diferencias entre hombres y mujeres según el puesto de trabajo desempeñado, motivadas principalmente por el tipo de trabajo, oferta de trabajadores disponibles y antecedentes históricos. Prácticamente la totalidad de operarios corresponden a personal femenino mientras que categorías como carretillero o de mantenimiento son ocupadas por personal masculino, a pesar de que comienza a existir también presencia femenina.

A pesar de esta situación actual, la evolución en la clasificación profesional de la Compañía, las medidas adoptadas en convenio colectivo para sistemas de promoción y la mayor oferta de empleo en ambos sexos que implican una polivalencia de los trabajadores capaces de ocupar esos puestos con independencia del sexo, están modificando la tendencia inicial de la Compañía.

Por último la ley 30/2007 exige a las compañías la obligación de establecer o poner a disposición de los trabajadores un protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo con la finalidad de poder canalizar las denuncias y tener conocimiento del procedimiento a seguir en estos casos. Dado que en la fecha de realización del diagnóstico, Verdifresh no disponía de un protocolo de acoso sexual, se concluyó sobre la necesidad de que el futuro Plan de Igualdad tuviera en cuenta esta circunstancia para dar cumplimiento a la nueva normativa.

3.- POLÍTICA DE IGUALDAD EN VERDIFRESH

Verdifresh considera que la profunda modificación de los valores de la sociedad, el cambio de roles en el ámbito familiar, el acceso femenino al mercado laboral, la dificultad de atraer y retener el talento, la creciente diversidad de la fuerza laboral, entre otros factores, convierten a la igualdad de oportunidades y a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar en una necesidad y elemento estratégico para la competitividad empresarial-

Más allá del mero cumplimiento normativo que impone la prescripción legal, Verdifresh proclama entre sus principios de actuación corporativos, exigibles a todos, el principio de no discriminación, el de igualdad de oportunidades y se posiciona de modo terminante contra las prácticas de acoso laboral o sexual, estableciendo medidas para su prevención.

En Verdifresh se proclama la ausencia total de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las que pudieran derivarse de la maternidad (tal y como se puede ver reflejado en el Compromiso Verdifresh con la maternidad), la asunción de obligaciones familiares y estado civil, promoviendo la eliminación de barreras para la incorporación de la mujer, su captación y clasificación profesional, retribución o posibilidades de desarrollo. Asimismo, se proclama, que estas decisiones se adoptan en función de los meritos objetivados de las personas y de acuerdo a los valores de la Compañía.

Este posicionamiento de Verdifresh en materia de igualdad se corresponde con la realidad social que vivimos, en la que no cabe tener fuerza laboral como la deseada por la Empresa son contar eficazmente con un colectivo que representa la mujer, con un nivel de formación, capacitación y talento indiscutibles que deben ser integrados en la estructura organizativa de manera real y eficaz.

De los objetivos anteriormente descritos se derivan grandes elementos positivos, como el indudable enriquecimiento del capital humano de la empresa, la mejora del clima laboral, y en última instancia, la mejora conjunta de la imagen corporativa de la Empresa, tanto en su vertiente de empleador frente a la sociedad como de su prestigio como agente social, lo que posibilitará la mejor y más rápida consecución de los objetivos de crecimiento rentable y sostenible.

4.- OBJETIVOS Y MEDIDAS

El primer Plan de Igualdad de la sociedad tiene como objetivo fundamental conseguir la plena igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres trabajadores de la sociedad.

Con esta finalidad, y teniendo en cuenta los resultados del Informe de Diagnóstico, el presente Plan de Igualdad contiene una serie de medidas con los objetivos particulares siguientes:

- Conseguir de forma progresiva una presencia equilibrada de ambos sexos en el total de la plantilla así como en cada uno de los diferentes niveles profesionales.
- Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que trabajan en la sociedad a través de medidas concretas que creen las condiciones y el entorno de trabajo más favorable para la compatibilidad de los ámbitos familiar y laboral.
- Sensibilizar en materia de igualdad a todos los trabajadores de la entidad y, especialmente, a aquellos que tengan algún tipo de responsabilidad o participación en los procesos de selección, promoción y/o gestión de personal.
- Promover procesos para mejorar el acceso de las mujeres a las categorías o niveles profesionales en las que estén suficientemente representadas.
- Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la entidad.
- Promover condiciones de trabajo para evitar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, a la vez que arbitrar un protocolo de actuación en esta materia para su prevención y para canalizar las denuncias o reclamaciones que se puedan formular.
- Mantener la igualdad existente entre personal de ambos sexos en el resto de materias objeto del plan de igualdad.

Los objetivos planteados habrán de llevarse a cabo en los términos y condiciones que se recogen en el presente Plan de Igualdad.

A continuación se enumeran las principales medidas, objetivos y líneas de actuación que la representación de la compañía y de los trabajadores han considerado convenientes adoptar en el seno de Verdifresh en relación con las materias analizadas en el Informe de Diagnóstico.

I. Acceso al trabajo

Las acciones y principios que se describen a continuación han sido acordados para garantizar la progresiva y continuada incorporación de ambos sexos al trabajo y conseguir una presencia equilibrada entre la plantilla de la compañía.

Entre los objetivos a llevar a cabo por la empresa en relación con el Acceso al Empleo, encontramos:

- Respecto a la composición de la plantilla, se debe de alcanzar los umbrales de presencia equilibrada en todos los centros.
- En relación con el acceso al empleo (indefinido, temporal o conversión del temporal en indefinido), se debe de garantizar la igualdad de oportunidades en la selección del personal, fijar y revisar una serie de procesos sobre la base de criterios objetivos.

En relación con los objetivos anteriormente mencionados, la Compañía debe adoptar las siguientes medidas:

- Respecto a la composición de la plantilla: A fin de mantener el nivel de presencia equilibrada, se debe de garantizar la igualdad de oportunidades en la selección del personal. Para ello se deberán de revisar los procesos de selección de personal intentando llegar a la paridad de sexos entre los aspirantes.
- En materia de contratación indefinida y a fin de garantizar la igualdad de oportunidades en la selección de personal y acceso al empleo para mantener el nivel de presencia equilibrada actual con independencia de la modalidad contractual utilizada, deberemos revisar los procesos de selección y reclutamiento para asegurar que las condiciones de contratación se fijan sobre la base de criterios objetivos, tales como: calificación, experiencia previa y puesto a ocupar. Se deben de garantizar las condiciones de contratación en igualdad de oportunidades en el reclutamiento para ambos sexos, a través de una selección con procesos neutros y transparentes, orientados a captar talento.

II. Contratación

Con el objetivo de prevenir que la contratación laboral de carácter temporal y, en consecuencia, la precariedad en el trabajo, pueda afectar de manera desigual a mujeres y hombres, se han acordado las medidas que se detallan a continuación.

Los objetivos establecidos por la Compañía en relación con la Permanencia en el Empleo, son:

- Mantenimiento de la presencia equilibrada en aspectos como edad de la plantilla o antigüedad de la misma.
- Garantizar la igualdad de criterios en los supuestos de despidos y extinciones de contratos temporales por finalización de los mismos.

En relación con los objetivos anteriormente mencionados, la Compañía debe adoptar las siguientes medidas:

- En relación con la edad y la antigüedad de los trabajadores: Se deben de mantener la aplicación de una serie de criterios objetivos que permitan mantener los umbrales de presencia equilibrada en la plantilla de ambos sexos, concediendo así oportunidades a posibles candidatos de cualquier edad, siempre teniendo en cuenta criterios objetivos en sus procesos de selección que permitan la continuidad en el empleo de los mismos, formando así una plantilla profesional e implicada con la Compañía.
- En relación con los despidos y finalización de contratos temporales: debemos garantizar que los posibles ajustes en plantilla deberán efectuarse teniendo en cuenta criterios objetivos y de producción. Criterios que deben de tener en cuenta las aptitudes y actitudes del trabajador a la hora de desempeñar su trabajo y las necesidades productivas, evitando que puedan existir despidos y finalizaciones de contratos temporales motivados por razón de sexo.

III. Clasificación profesional

El propósito de las medidas y acciones que se describen a continuación es promover el acceso al trabajo y garantizar en el futuro una presencia equilibrada de mujeres en todas las categorías y niveles profesionales, especialmente en aquellos en los que se encuentra subrepresentada.

Para ello, debemos intentar alcanzar los umbrales de presencia equilibrada, garantizando la equidad en la aplicación de las categorías profesionales.

IV. Promoción

Con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a vacantes de categoría superior, se ha acordado establecer las siguientes medidas:

- Garantizar la equidad de ambos sexos en todas las categorías profesionales.
- Garantizar los procesos de promoción establecidos por el convenio colectivo de aplicación.
- Aseñar unas bases para identificar el potencial y asegurar el cumplimiento de los criterios de igualdad y desarrollo del talento en función de las capacidades de las personas.

V. Formación y comunicación

En materia de formación y comunicación se ha procedido a establecer dos objetivos fundamentales:

- El primero de ello se centra en difundir la cultura de igualdad de oportunidades entre todos los trabajadores y favorecer el acceso de la mujer a los cursos de formación.
- El segundo objetivo pretende conseguir la sensibilización/comunicación en el ámbito de la igualdad para personal de dirección y mandos intermedios.

Para ello se han establecido las medidas que se relacionan a continuación:

- Garantizando el acceso a la formación a todo el personal de la Compañía con el objetivo final de desarrollar el talento, en atención a criterios objetivos (clasificación profesional, prevención de riesgos laborales, etc.).
- Organizar cursos de formación, jornadas o cualquier otro tipo de sistemas de aprendizaje para el personal que les ayude a desarrollarse ya no sólo profesionalmente, sino, personalmente, a fin de sensibilizar a los empleados en el ámbito de la igualdad.

VI. Retribución

El principal y único objetivo en materia de retribución es la aplicación de un criterio de igualdad en dicha materia.

Para ello, la Compañía debe aplicar las siguientes medidas:

- Garantizar la aplicación de los criterios de igualdad a la política y al sistema retributivo establecido por el convenio colectivo y a todo el personal de la Compañía que pueda tener un sistema retributivo distinto del anterior.
- Garantizar que se apliquen criterios objetivos en el establecimiento de la retribución variable, teniendo en cuenta criterios como el desarrollo profesional, responsabilidades asumidas, objetivos alcanzados, etc., estableciendo además indicadores del grado de cumplimiento que permitan la determinación de dichas retribuciones variables.
- Se debe ofrecer igualdad de oportunidades a todo el personal para alcanzar el mismo nivel salarial, según el puesto desempeñado y con criterios neutros y transparentes, con independencia de que el mismo sea ocupado por personal femenino o masculino.

VII. Ordenación del tiempo de trabajo- Conciliación vida laboral y personal

El propósito de estas medidas es facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personal que trabajan en la entidad a través de acciones concretas que creen las condiciones y entorno de trabajo más favorable para la compatibilidad de los ámbitos laboral y familiar. Para ello, la Compañía deberá adoptar las medidas necesarias para asegurar la igualdad de oportunidades en dicha materia y garantizar la aplicación de las medidas establecidas por la legislación vigente y negociación colectiva al respecto.

VIII. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Las partes firmantes han asumido el compromiso de establecer las medidas necesarias para que todas las personas de la entidad tengan un entorno digno y respetuoso en el trabajo, entendiendo que cualquier actitud de acoso sexual o por razón de sexo constituye un atentado contra la dignidad de los trabajadores que merece, por parte de la empresa, el máximo rechazo y aplicación de las medidas disciplinarias que correspondan.

Sobre esta premisa y en cumplimiento de lo que dispone la LO 3/2007, que exige a las empresas la obligación de establecer o poner a disposición de los trabajadores un protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo con la finalidad de poder canalizar las denuncias y tener conocimiento del procedimiento a seguir en estos casos, ambas partes firmantes han acordado establecer el protocolo de acoso que se incorpora como ANEXO I al Presente Plan de Igualdad.

5.-VIGENCIA

El vigente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas tendentes a conseguir en la compañía los objetivos que se mencionan en el mismo, se configura como un instrumento de aplicabilidad indeterminada o indefinida, y mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no se hayan corregido las situaciones que pretende corregir y, en cualquier caso, hasta la plena adopción de todas las medidas acordadas.

No obstante, ambas partes acuerdan que el contenido del presente Plan de Igualdad deberá ser revisado pasados 3 años desde la entrada en vigor. El Plan de Igualdad que sustituyera al presente, deberá ir precedido de un diagnóstico de situación, que la sociedad se compromete a realizar dentro de los 6 meses siguientes a la finalización del período de 3 años anterior.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad será aplicable a los tres centros de trabajo que Verdifresh tiene en España (Aranda, Ribarroja y Antequera) incluyendo, en consecuencia, la totalidad de la plantilla, con la exclusión expresa de los miembros del órgano de Administración.

Se aplicará, igualmente, a todas las oficinas o centros de trabajo que Verdifresh pueda abrir durante la vigencia del presente Plan de Igualdad en dicho ámbito territorial.

7- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El artículo 46 LC 3/2007 establece en su párrafo primero que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a conseguir, las estrategias prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Ambas partes coinciden en que la forma más eficaz de seguimiento y evaluación continua del Plan es por medio de los actuales representantes de los trabajadores y miembros del Comité intercentros, incluyendo estas cuestiones dentro del ejercicio ordinario de sus funciones representativas.

Así, cualquier materia relacionada con la interpretación, aplicación y/o evaluación del Plan se entiende sometida dentro del ámbito de las competencias propias de la representación legal de los trabajadores y podrá ser tratada con la entidad en cualquiera de las reuniones ordinarias que periódicamente se mantienen.

No obstante, y sin perjuicio de la anterior consideración, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 46 LO 3/2007, las partes firmantes del Presente Plan de Igualdad han acordado también la constitución de una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, (en adelante, la CSPI), con funciones específicas de interpretación del contenido del Plan y de evaluación del grado de cumplimiento del mismo.

Composición

La CSPI estará formada de forma paritaria por dos representantes de la empresa y dos representantes legales de los trabajadores, elegidos por y entre los miembros del Comité intercentros de (...).

Constitución

La designación de los miembros y la constitución de la CSPI se realizará en el plazo de un mes a contar desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.

Funciones

La CSPI tendrá como funciones las que se enumeran a continuación y las que, en futuro le pudiesen atribuir mediante acuerdo de las partes firmantes:

- evaluación del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Solución de las dudas y cuestiones que se puedan plantear sobre la aplicación del Plan de Igualdad.
- Participación en todos los procesos y medidas en los que, expresamente, se hayan previsto.

Las recomendaciones y evaluaciones que la CSPI pudieran realizar durante la vigencia del presente Plan de Igualdad deberán ser tenidas en cuenta para la elaboración del siguiente Plan de Igualdad de Verdifresh y, especialmente, en la fase de diagnóstico previo a la elaboración del mencionado Plan.

Funcionamiento

La CSPI se reunirá trimestralmente para resolver las dudas interpretativas sobre la aplicación del Plan de Igualdad que hayan sido sometidas a su interpretación y, como mínimo, anualmente para realizar una valoración general del grado de cumplimiento de las estrategias y prácticas contenidas en el Plan de Igualdad.

8.- DISPOSICIONES FINALES

Ambas partes manifiestan que las medidas establecidas en este Plan de Igualdad son coherentes con la situación que presenta la entidad en materia de igualdad, no discriminación e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y son, además, las que consideren más adecuadas para conseguir los objetivos fijados en esta materia.

El presente Plan de Igualdad sustituye y deja sin efecto cualquier pacto suscrito con anterioridad, individual o colectivo, en todo aquello que pudiera contradecir u oponerse a las disposiciones y/o medidas en el presente Plan.

ANEXO I AL PLAN DE IGUALDAD



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL
ACOSO MORAL Y SEXUAL EN VERDIFRESH,
S.L.**

Y MESTURADOS CANARIOS, S.L.

INDICE:

1. Introducción.
2. Objeto.
3. Alcance.
4. Contenido.
 - 4.1. Acoso moral.
 - 4.2. Acoso sexual.
5. Medidas preventivas.
6. Procedimientos de actuación.
 - 6.1. disposiciones generales.
 - 6.2. Procedimiento informal.
 - 6.3. Procedimiento formal.
7. Sanciones.
8. Disposiciones varias.

19/08/2008

1. INTRODUCCION.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a los empresarios de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral o sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores, es responsabilidad de la Empresa. La Empresa, junto con los representantes de los 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 del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Por todo ello, VERDIFRESH, S.L., en su empeño de salvaguardar la dignidad de todos los trabajadores/as, se compromete a crear y/o mantener un entorno laboral positivo, respetuoso con la dignidad y con la libertad personal.

Para ello, manifiesta que no se tolerarán situaciones ciertas de acoso, tanto sexual como moral, en el seno de nuestras plantas y fincas. Dichas situaciones serán consideradas como falta laboral muy grave, dando lugar a las sanciones correspondientes, recogidas en el artículo 35º del Convenio Colectivo VERDIFRESH.

Es responsabilidad de todos los miembros de la Empresa el asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de todos/as los/as que la integran, especialmente de los mandos, que deben garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades. En caso de producirse, se garantizará la ayuda a la persona que lo sufra y se evitará con todos los medios posibles que la situación se repita.

Es por ello que la Dirección de la Empresa y la Representación Sindical de los Trabajadores de VERDIFRESH se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso moral y sexual en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

2. OBJETO.

El objeto de este protocolo es recopilar las recomendaciones básicas para la prevención de situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades en VERDIFRESH, y establecer las pautas de actuación en el caso de sospecha del mismo.

3. ALCANCE.

Todas las plantas y fincas de VERDIFRESH, S.L. y MESTURADOS CANARIOS, S.L. Todos/as los/as trabajadores/as de VERDIFRESH tendrán conocimiento de este Procedimiento a través de su publicación inmediata en el tablón de anuncios. Las partes firmantes asegurarán que todos los trabajadores conozcan de la existencia del presente Procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

La Empresa evaluará los riesgos psicosociales y promoverá la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud. VERDIFRESH incorporará en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en la Organización, información relativa a las materias que aborda este Procedimiento. El plazo que se establece para la incorporación de la misma es de un año. Se informará del mismo a todos los trabajadores de VERDIFRESH al inicio de su actividad laboral.

4. CONTENIDO.

CONCEPTOS.

ACOSO MORAL: se considera acoso moral o mobbing a aquella situación en la que un empleado o grupo de empleados ejercen una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro empleado o empleados, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/s, y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

ACOSO SEXUAL: es toda conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre, en relación o como consecuencia del trabajo, y que no es deseada por la persona que es objeto de la misma. Se exterioriza por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en

actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo debe saber que dicha conducta es socialmente reprochable y sabe, por manifestaciones del sujeto pasivo, que dicha conducta es indeseada por la víctima. Corresponde a cada persona el determinar las conductas que le son ofensivas e inaceptables, y así se lo debe comunicar al acosador/a por sí mismo/a o a través de terceras personas.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS.

El abordaje preventivo de estas situaciones, implica acciones en diferentes ámbitos, todas ellas encaminadas a evitar la aparición del conflicto. Ante este tipo de situaciones de acoso moral se pondrán en marcha las siguientes medidas preventivas:

- a) La organización del trabajo, a través del plan de prevención anual, el manual de organización y funciones, la evaluación de las cargas y los riesgos de todos los puestos de trabajo, la definición de objetivos y competencias y la evaluación del clima laboral.
- b) La comunicación de la declaración de principios, mediante la firma de este protocolo, el plan de comunicación interna y el plan de formación anuales y el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta de acoso.
- c) Promover las buenas maneras, el respeto mutuo y el derecho a la confidencialidad y a la diversidad.

6. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACION.

En el caso de que un/a trabajador/a sienta que está siendo objeto de acoso, en cualquiera de sus modalidades, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establecen los siguientes procedimientos de actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

6.1. DISPOSICIONES GENERALES.

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso. Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

Se crea la **Comisión de Seguimiento de Acoso Laboral (CSAL)**, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento. Esta comisión se reunirá, en todo caso, una vez al año, dentro del primer trimestre natural, a fin de evaluar las incidencias del año anterior. Dicha comisión estará integrada por los miembros del Comité de Seguridad y Salud, con la presencia obligatoria del Responsable de Recursos Humanos de la Planta donde se haya detectado el caso de acoso.

6.2. PROCEDIMIENTO.

- El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso que presentará, a su elección, a la CSAL. Si así lo desea el trabajador/a, también podrá dirigirse a los representantes de los trabajadores, quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención. En dicha comunicación se deben reflejar detalladamente los hechos y las personas implicadas, fechas, situaciones, existencia de testigos, así como cualquier otra información que se considere de utilidad para la investigación del posible problema. La solicitud de intervención se presentará por escrito, o mediante correo certificado, al domicilio de la CSAL, sito en Ribarroja VALENCIA 46394, calle Baleares, Parc.A-3. Pol.Ind.Poyo de Reva, o por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la comisión, tales como correo electrónico, entrevista concertada, teléfono, etc., en el cual se inste la intervención de la CSAL. Posteriormente ésta solicitará el relato de los distintos actos e incidentes, identificación de la/s persona/s que adopten las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.
- La CSAL, estudiará y valorará cada caso, entrevistándose, si procede, con las partes implicadas, las cuales podrán ser asesoradas por su representante de los/as trabajadores/as del centro o por una asesoría especializada en la materia. El coste de dicho asesoramiento no correrá a cargo de la empresa, salvo que, estudiadas las circunstancias especiales del caso, así se acuerde en la CSAL.
- Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la CSAL iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción en igualdad. Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la

medida que lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciado.

- La CSAL tiene un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención. Este plazo se iniciará desde el momento en que la comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la comisión, mediante la elaboración de un informe que pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.

- Cuando el informe constatare la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al Director de Administración y Recursos Humanos y al Responsable Corporativo de Recursos Humanos, al objeto de que éste último adopte las medidas correctoras oportunas aplicando las sanciones legales correspondientes, que estarán de acuerdo con la tipificación de lo expuesto en el Convenio Colectivo VERDIFRESH.
- Cuando el informe no constatare situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador afectado lo solicita y es aconsejado por el Servicio de Prevención de la Empresa.
- La empresa asegurará que los trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.
- La empresa informará a los representantes de los trabajadores de cada centro de los casos de acoso moral o sexual que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad, y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto a todos/as los/as implicados/as.

Igualmente, durante todo el proceso de investigación, todos/as los/as implicados/as podrán ser asistidos/as por un representante sindical o persona de su confianza que sea empleado de VERDIFRESH o un asesor externo.

7. SANCIONES.

Se actuará en el orden disciplinario, si hay causa justificada suficiente y siempre conforme a normativa, en aplicación del Convenio Colectivo de VERDIFRESH y tal como están tipificadas las faltas leves, graves o muy graves y sus sanciones correspondientes.

8. DISPOSICIONES FINALES.

VERDIFRESH asume la protección de las víctimas en el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta no determine el despido del/la trabajador/a.

Las actuaciones de este procedimiento deberán realizarse en el plazo de un mes. Si por algún motivo, no pudiera cumplirse dicho plazo, se informará al secretario/a del comité de seguridad y salud.

El Director de Administración y Recursos Humanos y el Responsable Corporativo de Recursos Humanos o quien ellos deleguen, pudiendo ser el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, junto con los/as asesores/as del punto anterior, en caso de existir acoso, supervisarán la situación posterior para asegurar que el acoso ha cesado. De dicho seguimiento se informará a la CSAL y al comité de seguridad y salud.

Se dará publicidad de este protocolo mediante su publicación en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo y se enviará a todos/as los/las Delegados/as de Prevención. Todos/as los/as participantes en el proceso guardarán confidencialidad sobre todo lo tratado, con el fin de salvaguardar la intimidad de los/as afectados/as.

El contenido del presente protocolo es de obligatorio cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios existentes en VERDIFRESH, manifestándose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial (civil o penal).

La Dirección de la Empresa con los Comités de Seguridad y Salud, evaluará el funcionamiento del presente procedimiento a los doce meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos.

El presente acuerdo se registra en VERDIFRESH con objeto de dotarlo de carácter normativo.

LA EMPRESA

REPRESENTANTES TRABAJADORES