

RESOLUCION DE PRESIDENCIA

Por la presente, se aprueba la modificación del Procedimiento de Actuación ante el Acoso Laboral, Acoso Sexual o por Razón de Sexo de la Empresa Residuos Sólidos Urbanos de Castilla la Mancha S.A. (R.S.U., S.A.), aprobado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa el día 1 de diciembre de 2023.

Ciudad Real, a 1 de octubre de 2023

Fdo.: Carlos Jesús Villajos Sanz
PRESIDENTE



PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
ANTE EL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO
DE R.S.U., S.A.

DECLARACION DE MOTIVOS

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, exige a todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones Públicas, el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar.

Por otro lado el Real decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, la Ley Orgánica 7/2007 sobre igualdad de los hombres y mujeres, y el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, hacen especial mención, sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

La protección se debe de realizar no solo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de los trabajadores.

Dentro de este contexto, R.S.U, S.A se compromete a poner en marcha procedimientos que nos permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los trabajadores y en especial el proceso de actuación ante las conductas que supongan un acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

El acoso laboral, ya sea sexual o psicológico, producido en la actividad laboral o con ocasión de la misma, se considerará un riesgo laboral de carácter psicosocial, cualquiera que sea su modalidad.

Estas conductas están totalmente prohibidas y se consideran inaceptables en R.S.U; S.A, comprometiéndose la misma a usar toda su autoridad para garantizar que sus trabajadores/as disfruten de un entorno de trabajo saludable, tanto física, psíquica, como socialmente, en el que se respete en todo momento la dignidad de las personas, adoptando cuando ocurran tales supuestos las medidas correctoras y de protección a las víctimas pertinentes.

El convenio colectivo de R.S.U., S.A., regula y tipifica de manera específica, en su artículo 30.5.a) como falta labora muy grave, toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo..., o cualquier otra condición o circunstancia personal y/o social.

Por otra parte, el Plan de Igualdad de R.S.U., S.A., establece como objetivo, en materia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, mantener y proteger el entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación laboral, por razón de sexo u orientación sexual del conjunto de personas que trabajan en la empresa, no permitiendo, ni consintiendo, en consecuencia, conductas de esta naturaleza.

Para el desarrollo de todo lo expuesto anteriormente, es necesaria una regulación específica que avale lo expuesto, para lo cual se aprueba el presente procedimiento de actuación.

Estas pautas de actuación nos facilitarán la detección de las conductas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, su prevención, denuncia, sanción y erradicación. Este documento será sometido a la consideración y aprobación del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa.

Es el objetivo principal de este protocolo implantar en R.S.U., S.A. las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral, sexual o por razón de sexo; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a los trabajadores y trabajadoras su protección frente a posibles supuestos de acoso.

CAPITULO 1.-

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Objeto.

1.- Es el objetivo principal de este protocolo implantar en R.S.U., S.A. las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a los trabajadores su protección frente a posibles supuestos de acoso.

2.- El acoso independiente de la modalidad, será considerado como un riesgo psicosocial y se adoptarán las medidas necesarias para que tales conductas cesen, adoptando medidas que tiendan a la protección de la víctima y a facilitar su reincorporación al puesto de trabajo, de entre ellas:

*Comunicación: promoviendo el conocimiento de este protocolo por tod@s l@s integrantes de RSUSA en especial en cuanto al procedimiento a seguir ante la denuncia de una posible situación de acoso, la sensibilización en los conceptos del respeto a la dignidad sobre los que se inspira.

*Formación: con la intención de prevenir situaciones de acoso desde la visión de prevención de riesgos, los planes de formación incluirán esta materia especialmente cuando afecten a personas de la empresa que tengan gente a su cargo.

*Compromiso: tod@s l@s trabajador@s tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Igualmente constituye una obligación esencial de cualquier mando o responsable de RSUSA, velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo y exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, según los términos contenidos de este procedimiento. Por ello est@s responsables deberán tener encomendada la labor de garantizar y evitar que se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito tomando las medidas que considere necesarias para evita conductas sensibles de constituir acoso.

SEGUNDA.- Ámbito de aplicación.

1.- El protocolo será aplicable a todos los trabajadores de R.S.U, S.A con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma.

2.- Al personal que pertenezca a empresas contratadas por R.S.U, S.A, siempre que realicen su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, también les será de aplicación el

presente protocolo, en todos aquellos puntos referentes a la investigación. La adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las empresas afectadas y la R.S.U.,S.A. de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

TERCERA.- Definición de Acoso Laboral.

1.- El acoso laboral, se puede definir como un proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo, con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional, personal o expulsarle de la organización.

2.- El acoso laboral puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero se ha de realizar en el lugar de trabajo o si se realiza en otro lugar, sea como consecuencia de la relación laboral.

3.- En la definición de acoso laboral podemos observar dos formas distintas de manifestarse o realizarse, que influyen a la hora de realizar su detección, evaluación, afrontamiento, tratamiento y erradicación:

3.1.- Conductas de Acoso: que comprenden todos aquellos actos y conductas, que puedan considerarse como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes, intimidatorios, ofensivos, inhumanos, violentos, o intrusiones en la vida privada.

3.2.- Proceso de Acoso: agresiones repetidas o persistentes, perpetradas por una o más personas, de forma verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo; que tiene como consecuencias la vejación, humillación, menosprecio, degradación, coacción o discriminación de una persona.

CUARTA.- Definición de Acoso Sexual o por Razón de Sexo.

1.- Se considerará acoso sexual, todo comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado y que se dirige contra una persona por razón de su sexo y con la finalidad de atentar contra su dignidad, intimidarla, degradarla, humillarla u ofenderla.

2.- Se considera acoso por razón de sexo, todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el claro propósito o le efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombre y mujeres.

3.- La imposición no deseada de requerimientos sexuales; se considera un acto de coacción que vulnera la voluntad de la víctima, negando el respeto a la integridad física y psíquica y convirtiendo la condición y orientación sexual en objeto de hostilidad; lo que supone un grave obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el trabajo.

QUINTA.- Clasificación de las conductas de Acoso laboral.

Podemos concretar las conductas y procesos de acoso laboral de la siguiente manera (listado de ejemplos no exhaustivo):

1.- Ataques a las víctimas con medidas organizacionales:

- El superior restringe a las personas las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros sin causa justificada, contraviniendo lo regulado en el convenio colectivo de la empresa, con objeto de dañar y mermar su autoestima.

- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Asignar a una persona tareas contraviniendo lo regulado en el convenio colectivo de la empresa, con objeto de dañar y mermar su autoestima.
- Asignar tareas degradantes.
- Asignar tareas intencionadamente con datos erróneos o sobrepasando sus capacidades con pleno conocimiento de ello.

2.- Ataques a las relaciones sociales de la víctima:

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona negándole la posibilidad de comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona, con objeto de desplazarla del grupo de trabajo.
- Tratar a una persona como si no existiera.

3.- Ataques a la vida privada de la víctima:

- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- Terror telefónico llevado a cabo por el hostigador.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Comentarios acerca de que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces,... de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.

4.- **Violencia física:**

- Ofertas sexuales, violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico o uso de violencia menor.

5.- **Ataques a las actitudes de la víctima:**

- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofas a la nacionalidad de la víctima

6.- **Agresiones verbales:**

- Gritos o insultos.
- Críticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.

SEXTA- Clasificación de las conductas de acoso sexual o por razón de sexo

1.- Chantaje sexual: Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utilizan de forma explícita o explícitamente como fundamento de una decisión que repercuta sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a continuidad en el empleo, la formación profesional o el salario.

2.- Acoso sexual ambiental: Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto o ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

Podemos concretar las conductas y procesos de acoso sexual o por razón de sexo de la siguiente manera (listado de ejemplos no exhaustivo):

* Observaciones sugerentes, bromas, proposiciones o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

* El uso de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual explícito.

* Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, sms o similares de carácter ofensivo, de contenido sexual.

* El contacto físico deliberado y no solicitado, un acercamiento físico excesivo o innecesario, o gestos de contenido ofensivo o sexual.

* Invitaciones comprometedoras y/o peticiones de favores sexuales, cuando se asocien a las mismas, de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones, una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación a la carrera profesional.

* Toda agresión sexual así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

SÉPTIMA.- Exclusiones.

1.- No tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.

2.- En estos supuestos R.S.U., S.A. deberá asumir el esclarecimiento y resolución de estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

OCTAVA.- Participación de los representantes de los trabajadores

R.S.U., S.A reconoce el derecho de los representantes de los trabajadores:

1. A la representación de cualquier trabajador/a que así lo solicite en relación con cualquier tipo de acoso.

2. A la presencia de un representante de los trabajadores en la comisión encargada de su resolución.

NOVENA.- Información y difusión

Con el fin de garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos causantes de acoso, se procederá a la divulgación del contenido del presente documento mediante su inserción en los tablones de anuncios de los centros de trabajo y entregando una copia a tod@s aquell@s trabajador@s , de acuerdo a lo determinado en el Plan de Igualdad de la empresa.

CAPITULO 2.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

DÉCIMA- Comisión de resolución.

DÉCIMA : - Comisión Permanente y Comisión de resolución . “ (se incluye la creación de una comisión permanente.)

Con independencia de las actuaciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial por parte de la presunta víctima, el procedimiento interno ya sea informal o formal, se basará en los siguientes principios generales:

~~1. Cuando se produzca alguna denuncia por acoso o se tenga conocimiento de alguna situación que pudiera ser calificada como tal, se creará una comisión para el estudio y resolución del asunto.~~

(queda derogado y sustituido por los siguientes textos)

(Se incluye en la disposición DÉCIMA, punto 1, el subapartado 1.a.- y 1.b.- quedando el siguiente texto)

- 1.a.- Cuando se produzca alguna denuncia por acoso o se tenga conocimiento de alguna situación que pudiera ser calificada como tal , se reunirá de la forma más inmediata la Comisión Permanente, que estará integrada por :
 1. La Gerencia, o en caso de que, por razones justificadas, ésta no pudiese ; en quien delegara
 2. La Presidencia del Comité de Empresa, o en caso de que, por razones justificadas, ésta no pudiese, en quien delegara (representante de los trabajadores/miembro del Comité de Empresa de RSUSA).
 3. La jefatura de PRL y en caso de que por razones justificada, ésta no pudiese, algún otro miembro del Dpto de PRL de RSU;SA.
- 1.b.- Una vez la Comisión permanente determinara que existen causas para no desestimar una denuncia por acoso, se creará la comisión de resolución del conflicto. “

El objetivo de esta Comisión será la de reunir la información necesaria para determinar si existen hechos, que dejen claro, que lo que se trata es un caso de acoso, de cualquier de las manifestaciones relatadas en el Protocolo que a este respecto tiene la Empresa , y en caso de que así se determine ; iniciar la fase de constitución de Comisión de Resolución. Informando en caso de desestimarla, a quien denunciara, los motivos de tal decisión”.

Sobre la integración de la comisión de resolución se deroga el anterior texto:

~~2. “Esta Comisión estará integrada por la representación legal de la Empresa (Gerencia) o personal que ésta habilite y/o delegue; un representante del área de Prevención de Riesgos Laborales , un representante del Área de Personal y un Representante de los Trabajadores (a cuyos efectos se requerirá al Presidente del Comité de Empresa para que lo designe) . A la vista de las circunstancias , la propia Comisión podrá ampliar en cada caso concreto la composición de la misma “~~

Quedando como sigue.

2.- “ La Comisión de Resolución estará integrada por las mismas partes participantes en la Comisión Permanente, que para dar más participación , harán que roten entre los posibles integrantes de la Comisión , pertenecientes a las distintas Áreas , departamentos , y representantes de los/as trabajadores /as , con el sistema que cada órgano estime (ejemplo: empezando por apellido orden alfabético, etc , etc) , siempre y cuando la persona no se encuentre en cualquiera de los supuestos de exclusión incluidos en el articulado de este protocolo. De esto quedará excluida la Gerencia , que podrá determinar su sustituto/a como determinare.”

También, en caso de que se estime necesario, se podrá requerir la presencia de algún técnico (médico, psicólogo, etc.) externo, bien por designación del Servicio de Prevención Ajeno, bien mediante contratación para un determinado asunto.

3.- No podrá formar parte de la comisión ninguna persona involucrada en un proceso de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, o afectado/a por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada.

4.- Una vez producida la denuncia o detectada la posible situación de acoso, el Gerente constituirá la comisión para el estudio y resolución del asunto y la convocará con la mayor celeridad posible.

5.- La comisión llevará a cabo la investigación del asunto tomando cuantas medidas se consideren convenientes para el total esclarecimiento de los hechos, su valoración y resolución.

6.- El procedimiento debe ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y tiene que proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.

7.- Debe garantizarse confidencialidad de todas las actuaciones seguidas en el esclarecimiento de los hechos o las actitudes denunciadas, con independencia de resultado del procedimiento. En consecuencia, tod@s l@s participantes en el mismo están obligados a guardar absoluta confidencialidad y secreto sobre las circunstancias y hechos que a través de aquél conozcan.

8.- Se procurará la protección de la víctima durante su tramitación, tanto para preservar su seguridad y salud como para evitar de inmediato que la presunta situación de acoso se mantenga, tomando al efecto las medidas cautelares necesarias en función de las circunstancias personales y laborales que concurra.

9.- Se garantizará la protección de las personas ante posibles represalias por haber presentado denuncias, siempre que las mismas no sean falsas, o haber testificado en el procedimiento.

UNDÉCIMA.- Procedimiento de denuncia y Proceso formal de resolución.

1.- La denuncia de acoso se deberá realizar por escrito, ya bien sea por el/la demandante afectad@, su representante legal o por tercera persona de la empresa o ajena ésta, que tenga conocimiento de actos de acoso laboral en R.S.U.,S.A.. El escrito podrá dirigirse al Gerente de la empresa o bien a cualquier responsable del departamento de P.R.L. o de Personal de la empresa, que tendrán la obligación de transmitirla al Gerente de manera urgente e inmediata.

2.- Cuando haya denuncias anónimas de conductas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, se actuará de igual forma si pueden concretarse los hechos y personas posiblemente implicadas.

3.- L@s trabajador@s con responsabilidad jerárquica (ya bien sean mandos intermedios o directivos) tendrán la obligación de informar de los posibles casos de acoso que puedan acaecer en su Departamento o Unidad, centro, o que puedan afectar a sus equipos, considerándose falta grave el no comunicar estos hechos si fueran conocidos por ellos.

4.- En su caso, el escrito de denuncia deberá identificar el ir firmado por el trabajador/a que formule la denuncia, junto con la descripción de los hechos y su naturaleza, las personas que previsiblemente estén cometiendo acoso, la posible víctima del acoso y cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos. No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias verbales, así como las anónimas que no contengan la relación de hechos que pudieran constituir la situación de acoso.

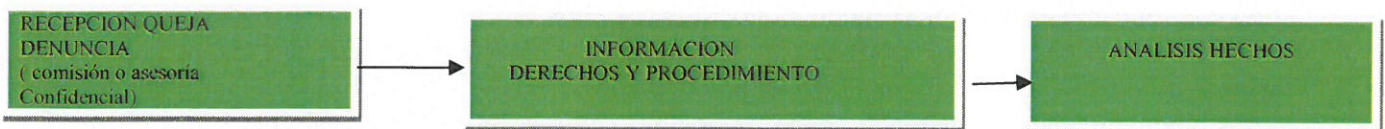
5.- La comisión iniciará de manera inmediata un expediente informativo para el esclarecimiento de la denuncia y de los hechos acaecidos y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. Durante el mismo, se dará audiencia a tod@s l@s intervinientes, mediante las entrevistas necesarias con la víctima o persona denunciante, así como con el presunt@ agresor@ y otros empleados o terceros. De todo ello se irá levantando acta, que será firmada por todas las personas que compongan la comisión de resolución.

6.- Con carácter general, el expediente informativo deberá finalizar en un plazo máximo de diez días desde la presentación de la denuncia.

7.- Valorada por la comisión la consistencia de la denuncia, el procedimiento concluirá con la propuesta de las actuaciones que se estimen convenientes, de acuerdo a lo regulado en la disposición décima cuarta de este procedimiento.

8.- Con carácter general, el proceso deberá finalizar en un plazo máximo de veinte días desde la presentación de la denuncia. La comisión elaborará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer o a adoptar las medidas de resolución según la disposición décima cuarta de este procedimiento.

ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO



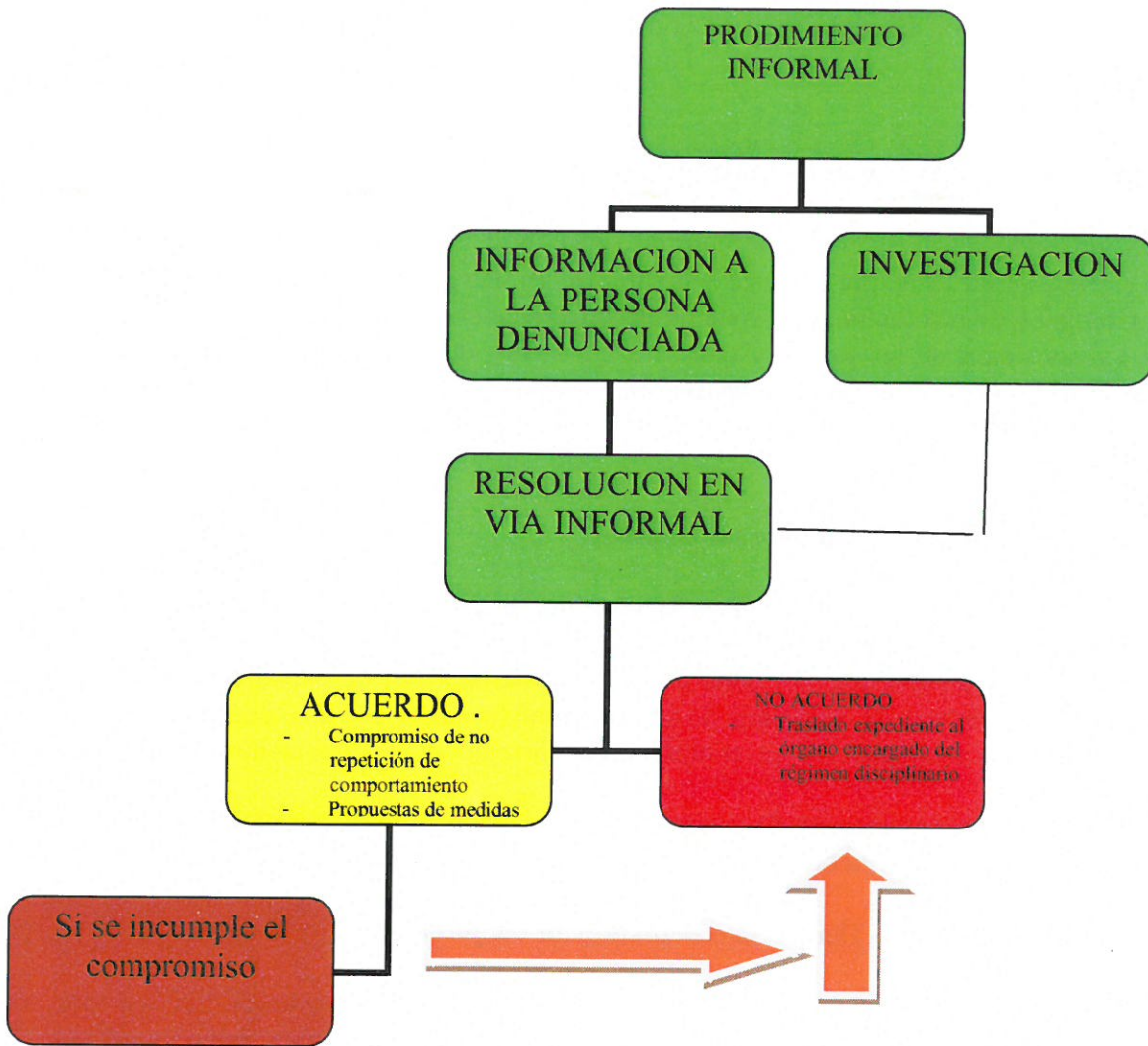
- no se tramita a través del protocolo

- Información al órgano competente

NO PROTOCOLO

Se tramita queja
Inicio procedimiento informal

COMPETE PROTOCOLO



DUODÉCIMA.- Derecho de intimidad y deber de sigilo.

Todas las personas que intervengan en un proceso de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, tendrán la obligación de guardar secreto respecto de los datos e informaciones a los que hayan tenido acceso durante la tramitación del mismo. En todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad generados por este procedimiento y se estará a lo regulado en la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

CAPITULO 3. VIAS DE RESOLUCION DEL CONFLICTO

DÉCIMO TERCERA.- Objeto y Finalidad.

El objeto fundamental de esta fase es la resolución del conflicto mediante la investigación de los hechos y la adopción de las medidas correctoras correspondientes a aplicar en cada situación.

DÉCIMO CUARTA.- Diversas Vías de resolución del conflicto.

La resolución del conflicto se puede realizar de las siguientes maneras:

1. Vía de resolución interna a través de un acuerdo entre las partes.
2. Vía de resolución externa por incoación de expediente disciplinario administrativo.
3. Vía de resolución externa como consecuencia de presentación de la correspondiente denuncia judicial.

DÉCIMO QUINTA.- Acuerdo entre las partes.

Esta vía pretende resolver el conflicto de forma ágil y dialogada a través de un acuerdo voluntario entre las partes siempre que este acuerdo ofrezca una garantía de cumplimiento viable.

La Comisión de resolución, a la vista de las circunstancias, podrá nombrar un mediador que se pondrá a disposición de las partes y que será en encargado de fijar las pautas de actuación, documentando el acuerdo obtenido por las partes y vigilando su cumplimiento. Dará cuenta a la Comisión de resolución de su actuación, así como si se ha podido llegar a un acuerdo y, en su caso, los términos del mismo.

DÉCIMO SEXTA.- Expediente sancionador

Cuando la Comisión de resolución, a la vista de las circunstancias, no opte por la vía del acuerdo entre las partes o, intentada esta, no se consiga el acuerdo o no se haya resuelto el conflicto, dicha Comisión podrá acordar que, por parte de R.S.U., S.A. se inicie un expediente sancionador si existen indicios suficientes de la existencia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

En este caso, el expediente se tramitará con arreglo a lo establecido en el Convenio Colectivo.

En caso de que se haya intentado el acuerdo para resolver el conflicto, el tiempo transcurrido no será tenido en cuenta a la hora del cómputo de prescripción de la posible infracción.

DÉCIMO SÉPTIMA.- Denuncia o demanda en vía judicial

Si el trabajador iniciara la vía judicial se paralizarían las actuaciones internas que, en desarrollo del presente protocolo, se hubieran iniciado por parte de la empresa, salvo, en su caso, la tramitación del expediente disciplinario.

CAPITULO 4 PROTECCION DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

DÉCIMO OCTAVA.- Procedimiento y Seguimiento.

R.S.U., S.A, adoptará las medidas correctoras que sean pertinentes a los efectos de garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores.

Los trabajadores que hayan sido víctimas de acoso laboral tendrán el apoyo organizativo para su total restablecimiento y se les proporcionará la ayuda necesaria para su plena incorporación a su puesto de trabajo o a otro diferente.

También tendrán derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria por parte de R.S.U., S.A. para su restablecimiento

A la vista de las posibles situaciones que se produzcan, R.S.U., S.A. introducirá los cambios organizativos que se estimen precisos para la prevención de nuevas situaciones de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, previa consulta con el Comité de Salud Laboral.

La dirección de área de personal deberá comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones y resolución, y de manera conjunta con el área de Prevención de Riesgos Laborales, se supervisará la evolución de l@ trabajador@ afectad@, tanto en lo que se refiere a los posibles daños sobre salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras que se hubieren adoptado.

DISPOSICIONES FINALES. Única. El Presente Protocolo será aprobado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa y entrará en vigor al día siguiente de su aprobación, mediante Resolución de la Presidenta del Consejo de Administración de R.S.U.,S.A.

