

## Protocolo de Acoso en CEDIPSA ¿Sirve para algo?

El pasado 31 de enero, la compañera “Pilar” (nombre ficticio) interpuso una demanda a su superior “Miguel” por un presunto acoso laboral y sexual. La empresa activó el “Procedimiento contra acoso sexual, moral y por razón de sexo”.

La empresa, como conclusión final, expuso lo siguiente por medio de su responsable de RR.HH, Sr. “Javier”: “No han quedado acreditados los hechos denunciados por la Sra. “Pilar”, es decir, la existencia de un supuesto acoso laboral y sexual llevado a cabo por D. “Francisco” o al menos, la existencia de indicios suficientes que permitan a la empresa llegar a esa conclusión”. (...) Da por finalizadas las averiguaciones, no habiendo sido posible acreditar los hechos denunciados por Doña “Pilar””.

Según el “Procedimiento contra el acoso sexual, moral y por razón de sexo”, suscrito por CEDIPSA, en su página 17, punto 7, en los **“Principios del procedimiento de actuación”** *“existe la garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esta es su voluntad”*. **La compañera, a día de hoy y después de diez meses de baja laboral, provocada por dicha situación, se encuentra ya en condiciones de volver a su puesto de trabajo. El problema es que en ese puesto de trabajo sigue el presunto acosador. Esta es la opción que le da la empresa. Otra opción es mover a la presunta acosada a otro centro de trabajo distinto.**

¿Dónde están las garantías de que nuestra compañera pueda seguir en su puesto de trabajo sin encontrarse con el presunto acosador? ¿Cuántas veces te tiene que tocar el trasero un acosador para que se considere acoso? ¿Con una vez no es suficiente? Existen imágenes que demuestran que este hecho tuvo lugar, pero desde esta Sección Sindical y como no somos juristas, vamos a esperar a que un magistrado dictamine la culpabilidad o inocencia de esta persona. Pero no creemos justo, ya que se ha llegado a la conclusión de que no hay indicios, que se absuelva al presunto acosador y se culpe al presunto agredido. Tampoco veríamos justo que se juzgase al presunto acosador pero seguimos sin ver justo ni lógico que pierda siempre el débil y tenga que moverse de centro de trabajo solo a la persona denunciante.

¿Por qué no se traslada al presunto acosador? ¿Concluye el informe que el presunto acosador es no culpable? Si es así, y ateniéndonos al punto 5, del presente Procedimiento, que dice *“Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual, moral o por razón de sexo resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, especialmente cuando resulte acreditada mala fe”*, ¿Quiere decir que la presunta acosada ha realizado una denuncia falsa? ¿Va a ser sancionada?

**Si el presunto acosador es no culpable, se entiende que la presunta víctima se inventa los hechos, puesto que el informe afirma categóricamente que las acusaciones no quedan suficientemente acreditadas. Por tanto, ¿Cómo se puede llegar a comprender que la presunta acosada no sea sancionada y además se le ofrezca una cantidad económica como compensación moral, junto con un despido?** Creemos que se está salvaguardando la integridad del presunto acosador y se está ninguneando a la presunta acosada.

No hay imparcialidad **¿Es realmente independiente un máximo responsable de RR.HH como Instructor de un caso de acoso como este, sobre todo, teniendo en cuenta que es entre personas de categorías profesionales distintas, es decir, superior jerárquico y subordinada?** ¿No sería mejor alguien ajeno a la Dirección de Cedipsa, por ejemplo alguien de Cepsa, puesto que formamos parte de ese grupo empresarial? O quizá mejor, un grupo de profesionales ajenos totalmente a Cepsa, ¿Qué tal un conjunto de psiquiatras o psicólogos/as de una tercera empresa? Así se ha hecho en algún caso similar en otra gran petrolera, del que ha tenido conocimiento esta Sección Sindical.

Según el Procedimiento, *“El instructor deberá redactar un informe que contenga:*

- *La descripción de los hechos denunciados.*
- *Las circunstancias concurrentes.*
- *La intensidad de los mismos.*
- *La reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la persona denunciante.*
- *Explicación de los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas”.*

El citado Informe, enviado a la RLT, parte iniciante del proceso a instancias de la trabajadora, carece a nuestro juicio de varios defectos:

- No existe descripción de los hechos denunciados. Se menciona que se abre un procedimiento de acoso pero no se explica en qué consisten los hechos denunciados. No se relatan.
- No se explican ni circunstancias concurrentes ni se explica la intensidad de los hechos.
- No se explica si hay reiteración en la conducta del presunto acosador ni el grado de afectación sufrido por la presunta víctima.
- No explica qué hechos concretos son los que considera objetivamente acreditados.
- No argumenta la conclusión del informe ni expone unos hechos que la sustenten.
- Se obvia una prueba fundamental en dicho informe y en todo el proceso. Las grabaciones del circuito cerrado de televisión de la estación de servicio, que demostrarían las acusaciones realizadas.

Los hechos se denunciaron ante los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado correspondientes, quienes acreditaron que los mismos se podían apreciar de manera clara y contundente en las imágenes obtenidas. El Protocolo Interno de Acoso se activó el 13 de febrero de 2018, previa denuncia de la RLT, a través del Presidente del Comité de Empresa de esa localidad. Se ha interpuesto también una demanda judicial, además de una denuncia ante Inspección de Trabajo. Esta Sección Sindical, fue conocedora del caso en junio de 2018. Varios frentes abiertos, a pesar del cierre de uno de ellos por parte de la empresa en favor del presunto acosador.

### CONCLUSIONES

- Falta de imparcialidad en la designación de los que deben ser instructores independientes del caso.
- Defectos de forma en la elaboración del Informe Final de un Procedimiento, al que la empresa se ha suscrito voluntariamente junto con los sindicatos firmantes.
- Predisposición de veracidad, siempre hacia el superior jerárquico y nunca hacia el subordinado/a. Realmente, no debe decantarse hacia ninguna de las partes.
- No aplicación del “Procedimiento contra acoso sexual, moral y por razón de sexo”, en el apartado sancionador y disciplinario, al menos de momento, contra la presunta acosada. Si del presunto acosador consideran probado que es no culpable, la presunta acusada debería haber puesto una denuncia falsa.
- No solo no se actúa contra la autora de la “denuncia falsa”, si no que le ofrecen como premio una considerable compensación económica, además de un despido. Se quitan el problema de encima, compran su silencio y el presunto acosador sigue en su puesto de trabajo como si nada hubiese pasado.
- Entre superiores jerárquicos, nadie se pisa.

Esta Sección Sindical de CGT en Cedipsa, considera todos los hechos acaecidos extremadamente graves y denuncia un Procedimiento de Acoso nada garantista para las presuntas víctimas. Seguirá apoyando y asesorando a la compañera afectada hasta que todo se resuelva de la mejor manera posible y favorable a sus intereses personales y profesionales y los de todos/as que estamos en contra de toda clase de abusos machistas y laborales, sobre todo, en muchas ocasiones de superiores jerárquicos que son apoyados cien por cien por la dirección de las empresas.

Sección Sindical de CGT en CEDIPSA

 @CedipsaCGT  
<https://t.me/cedipsacgt>  
administrador@cedipsacgt.es