



A/A: Eva María Edesa Montero

Gerente de Área de Relaciones Laborales

A/A: María Isabel Sacristán Vesperinas

Jefa de Área de Gestión de Relaciones Laborales

GRUPO RENFE



Madrid, 05 de noviembre de 2024

ASUNTO: Propuesta alegaciones al nuevo “Procedimiento de las actuaciones del Protocolo para la prevención y gestión del acoso sexual y acoso por razón de sexo”

Tras haber analizado el Anexo I como borrador del “Procedimiento de las actuaciones del Protocolo para la prevención y gestión del acoso sexual y acoso por razón de sexo”, desde el SFF-CGT venimos a presentar las alegaciones de aquellas cuestiones que consideramos deben ser incluidas en el desarrollo del mismo tal y como hemos hecho llegar el pasado 18 de junio de 2024 y que no se han manifestado.

1. Se deben incluir medidas específicas desarrolladas transversalmente para las personas LGTBI tanto preventivas como de detección y actuación para dar cumplimiento al RD 1026/2024 de 8 de octubre tanto en Protocolo para la prevención y gestión del acoso sexual y acoso por razón de sexo como en el Protocolo para la prevención y gestión del acoso laboral (en adelante Protocolos). En él también se señala que la negociación de las medidas planificadas debe estar enmarcada en los convenios colectivos.
Establecer un Protocolo independiente de acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
2. Además de estas formas de acoso, hay que añadir el ciberacoso en ambos Protocolos. Se deben establecer tanto acciones preventivas como de gestión y actuación frente a esta modalidad en auge. En Renfe se usan cada vez más medios tecnológicos y digitales tanto para comunicaciones de carácter profesional como personal y por tanto debe asegurarse un procedimiento que contemple medidas específicas.
3. Identificar e incluir los riesgos psicosociales derivados del teletrabajo como la tecnoansiedad (altos niveles de activación fisiológica), tecnofatiga (cansancio mental o agotamiento cognitivo por el uso continuado de las nuevas tecnologías) y la tecnoadicción (deseo de estar conectado en todo momento) como elementos que favorecen situaciones de acoso. Para ello, el personal de Prevención de Riesgos Laborales debe intervenir en la evaluación de riesgos psicosociales actuando conjuntamente con la Comisión de Igualdad y RRLL.



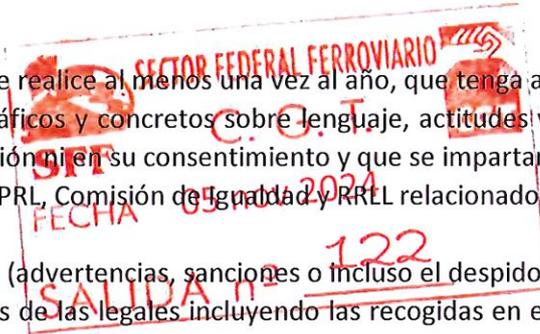
4. Creación de un plan específico de formación que se realice al menos una vez al año, que tenga al menos 3 horas lectivas y que incluya ejemplos gráficos y concretos sobre lenguaje, actitudes y conductas que no se deben tolerar ni en su aplicación ni en su consentimiento y que se impartan cursos para la detección preventiva al personal de PRL, Comisión de Igualdad y RREL relacionados con esta materia.

Especificar claramente las consecuencias laborales (advertencias, sanciones o incluso el despido) que conlleva ejercer este tipo de violencia además de las legales incluyendo las recogidas en el Código Penal.

Realización de una evaluación previa obligatoria para cada trabajador respondiendo un breve cuestionario que ayude a identificar el nivel de conocimiento sobre esta materia. Elaborar un curso de capacitación obligatorio a las personas que ostenten algún tipo de mando sobre cómo manejar situaciones de acoso y cómo proteger y apoyar a las víctimas.

La organización de charlas, talleres y seminarios en un entorno seguro y confidencial donde poder intercambiar experiencias que podría dirigir y supervisar un equipo psicológico nos parece también un foro educativo a tener en cuenta.

5. Lanzamiento de campañas de sensibilización con material educativo (folletos, trípticos, pósters, mailing...) contando con la participación de la RLT y que contribuyan a mejorar la política interna contra el acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral. Incluso ampliarla con la organización de días de sensibilización (aquí podría incluirse el párrafo anterior). Incluir las en los manuales de acogida al personal de nuevo ingreso.
6. Las políticas internas relacionadas con la identificación de acoso en un entorno laboral no pueden limitarse exclusivamente a las que se produzcan dentro del lugar de trabajo ya que las agresiones no tienen por qué darse dentro de las instalaciones de la empresa o utilizando medios tecnológicos propiedad de la empresa.
7. Incluir que no será necesario que la víctima del acoso sexual manifieste o acredite una negativa a un acercamiento sexual cuando este es objetivamente ofensivo. De igual manera también pueden constituir acoso sexual cuando, sin ser objetivamente ofensivo, la víctima manifiesta una negativa ante tales comportamientos (STSJ de Madrid de 22 de diciembre de 2015 Rº. 587/2014 y STSJ de Cataluña de 18 de enero de 2018 Rº. 6593/2017).
8. Pese a que se ha manifestado y garantizado por parte de la Dirección de Auditoría Interna y Compliance del Grupo Renfe en la pasada Comisión de Igualdad de 29 de octubre la total confidencialidad durante todo el proceso, consideramos necesario que se vea reflejado por escrito en dichos Protocolos. Además, reiteramos que debe conformarse un equipo especializado con un mínimo de 3 personas que gestione las denuncias por acoso en todas sus vertientes.
9. Establecer un cronograma visualmente claro que identifique las fases de los protocolos y su duración. Proponemos el siguiente con los siguientes plazos:
 - Presentación de denuncia
 - Reunión de la Comisión Instructora del Protocolo de Acoso (Máx. 3 días laborables desde la recepción de la denuncia)





- Fase preliminar (Máx. 7 días laborables)
- Expediente Informativo (Máx. 10 días laborables)
- Resolución del expediente de acoso (Máx. 3 días laborables)
- Seguimiento (Máx. 30 días naturales)

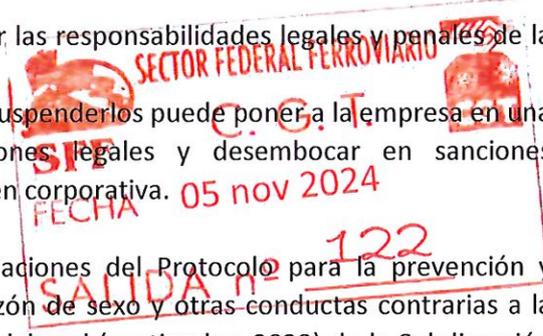


10. Cuando los indicios denunciados puedan ser constitutivos de delito, la empresa deberá adoptar inmediatamente medidas cautelares y dar traslado al Ministerio Fiscal independientemente de las acciones internas que determine Renfe.
11. Durante el proceso, no debe reunirse nunca conjuntamente a la persona agresora con la víctima debiendo establecerse reuniones por separado sin que puedan coincidir ni en tiempo ni en espacio.
12. Se deben crear y estandarizar las garantías de protección a la víctima una vez se resuelvan las actuaciones y que no se cierre el expediente hasta que estas sean realmente efectivas.
13. La parte agresora deberá acudir obligatoriamente a formación y terapia impartida por el Grupo Renfe que debe estar encaminada a reconducir este tipo de conductas y a reeducar en el respeto a la libertad, dignidad e integridad de las personas.
A la víctima, por su parte, hay que brindarle el apoyo psicológico necesario para ayudarla a manejar el estrés y el impacto emocional por haber sufrido acoso y asegurar un entorno de trabajo donde sentirse protegida y apoyada por la empresa.
14. Establecer medidas efectivas para separar a la persona agresora de la víctima y priorizarlas teniendo en cuenta lo más conveniente para la víctima y sus necesidades (reubicación a un departamento diferente, ajustar los horarios para que no coincidan nunca en los mismos turnos, asignación de teletrabajo...).
Las acciones disciplinarias, dependiendo de la gravedad deben contemplar la suspensión sin sueldo, degradación del puesto o incluso el despido y estas deberán estar recogidas y claramente detalladas dentro de los Protocolos (pese a estar recogidas en el régimen sancionador).
Elaborar un documento interno que sea de obligado cumplimiento bajo pena de sanción muy grave que prohíba a la parte agresora cualquier tipo de contacto o comunicación con la víctima ya sea físico o no.
15. La RLT debe intervenir en todo el proceso de los Protocolos desde su apertura hasta el cierre para asegurar que las denuncias sean manejadas de forma transparente, velar por la salvaguarda de los derechos de las personas implicadas y asegurar la imparcialidad.
16. En el caso de que existiese un procedimiento judicial en curso, antes o durante la activación de los Protocolos, la empresa no estará exenta de la responsabilidad de activar y/o continuar con el procedimiento interno, por lo que no se puede suspender ni el expediente disciplinario ni el plazo de tramitación del mismo.
Cabe diferenciar entre los objetivos de cada uno de los procesos, mientras que el objetivo de los Protocolos busca resolver esta situación en el ámbito laboral y asegurar la protección y seguridad



de la víctima, el del proceso judicial es determinar las responsabilidades legales y penales de la persona agresora.

Hay que recordar que no activar los Protocolos o suspenderlos puede poner a la empresa en una situación de incumplimiento de sus obligaciones legales y desembocar en sanciones administrativas además del daño a la propia imagen corporativa.



17. Respecto a la vigencia, siguiendo las recomendaciones del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral (septiembre 2023) de la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, proponemos una duración máxima de 4 años con posibilidad de modificación si:

- Se constatare que las medidas en él recogidas no cumplen los objetivos de prevención y actuación.
- En los supuestos de cualquier cambio en el estatus jurídico de la empresa y/o cambio sustancial de la plantilla, métodos de trabajo u organización.
- Se ponga de manifiesto la falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o como resultado de la actuación de la ITSS.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por cualquier circunstancia motivada fuese necesario.

Lo que comunico a los efectos oportunos.

Atentamente.



Belén Carrera Cernadas
Responsable Igualdad Renfe
Secretariado Permanente SFF-CGT