

**Laboral**

**Septiembre 2022**

## **RECORDATORIOS ASETRA:**

### **Normas aplicables en esta materia en los talleres de reparación y mantenimiento de vehículos.**

## **Protocolo para la prevención de acoso laboral y por razón de sexo en el trabajo**

- ✓ **Está regulado por el Convenio Colectivo de la Industria de la Comunidad de Madrid** (artículo 52) que, a su vez, se remite al Convenio Colectivo Estatal de la Industria (artículo 68).
- ✓ **No se establece en ninguno de los dos convenios la obligación de hacer cursos de formación en esta materia.**
- ✓ **Los talleres no necesitan redactar un protocolo propio. Les vale el recogido en el convenio. Sí tienen que aplicarlo en caso de que se produzca una circunstancia que lo exija.**

Desde diferentes empresas de formación se han ofertado cursos en materia de Plan de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo en relación con la normativa contenida en el RD Ley 901/2020 que regula los planes de Igualdad en las empresas y su registro.

En esta normativa se hace referencia a la **obligatoriedad de las empresas a implementar un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular, pero no a que se imparta formación en esta materia.**

En el sector de talleres de reparación de automóviles, este protocolo está regulado en el Convenio Colectivo de Industria de la Comunidad de Madrid, en concreto en su Art. 52, que a su vez remite al Convenio Colectivo Estatal de Industria, Art.68.

### **“Artículo 52. Acoso sexual y por razón de sexo. Violencia de género**

Las organizaciones firmantes desarrollarán, a través del acuerdo en el marco de la Comisión establecida en el artículo anterior, iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio. desarrollarán un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.



**Laboral**

**Septiembre 2022**

Será de aplicación en esta materia lo establecido en el artículo 65 III Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM).”

Así, para esta materia se tendrá que aplicar el procedimiento ya regulado en el Convenio Colectivo que se expone a continuación:

**IV Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM).**

Artículo 68. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

**I. La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo**, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes, tal como se definen estas faltas en el artículo 62, m) y n), y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

**II. Protocolo de actuación.**

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, y si así lo solicita la persona afectada, podría ampliarse a una tercera persona más, miembro de la Representación Legal de los Trabajadores, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará **trámite de audiencia a todos los intervinientes**, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un **plazo máximo de 10 días**. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la **imposición de una sanción** conforme a la calificación establecida en el Régimen disciplinario.

Las personas que realicen las diligencias **no podrán** tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.



## Laboral

Septiembre 2022

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las **medidas cautelares que se consideren necesarias**, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Para más información sobre este tema puede ponerse en contacto con ASETRA (teléfono 91 434 06 60 o correo electrónico [administracion@asetramadrid.com](mailto:administracion@asetramadrid.com))

o directamente con GESTALLER (Teléfono 91 531 92 83. Correo electrónico [gestaller@vriveraasociados.com](mailto:gestaller@vriveraasociados.com))

Le recordamos que ASETRA dentro de los servicios a sus asociados pone a su disposición **GESTALLER**, asesoría especializada en talleres de automoción, **SERVICIO GRATUITO de asesoramiento empresarial**, en las siguientes áreas:

- ✓ **LABORAL:** Gestión integral de la empresa en materia laboral.
- ✓ **FISCAL:** Gestión integral de todos los impuestos
- ✓ **CONTABILIDAD:** Gestión contable y mercantil.
- ✓ **JURÍDICO:** Derecho mercantil societario, Derecho tributario y Derecho civil.

Amplíe información en: [www.gestaller.com](http://www.gestaller.com)

© GESTALLER, 2022

Se permite la reproducción, distribución y comunicación pública de este contenido mencionando su autoría y sin finalidad comercial

Recibe este correo porque es socio de la Asociación de Talleres de Madrid (ASETRA) (CIF G28510329), que es la responsable del tratamiento de sus datos al objeto de cumplir las obligaciones legales y los fines estatutarios, entre ellas mantenerle informado de las actuaciones de la asociación y ofrecerle información relevante sobre el sector; así como la prestación de servicios.

Tiene derecho a acceder, rectificar, suprimir los datos, a oponerse a su tratamiento y otros que se recogen en la información adicional junto con la forma de ejercerlos.

Consulte la [información adicional](#) sobre Protección de Datos que se encuentra en nuestra página web [www.asetramadrid.com](http://www.asetramadrid.com).