

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa en la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como en la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

1. Procedimiento Informal. En atención a que la en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual el propio trabajador explique claramente a la persona que muestre el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si el trabajador así lo decide, y a su elección, por un representante de los trabajadores, por el superior inmediato, o por una persona del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de discriminación laboral no directa sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral.

2. Procedimiento Formal. En los casos en los que, por tratarse de una discriminación laboral directa, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un proceso formal.

- Este se iniciará con la presentación de una denuncia en la que se detallará la situación discriminatoria. La persona a la que irá dirigida la denuncia será, a elección del trabajador, un miembro del Departamento de Recursos Humanos o de Personal, o un miembro de la Dirección de la Empresa.
- La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia todos los intervinientes y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.
- La intervención de los posibles testigos y de todos los actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.
- La constatación de la existencia de discriminación laboral dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en la normativa laboral de aplicación.
- Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas, en ningún caso se represaliará al trabajador denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que la discriminación laboral no se produce.
- Los trabajadores afectados por una desigualdad de trato podrán en cualquier caso presentar su denuncia por vía judicial o administrativa. La norma prevé que la carga de la prueba de los procedimientos civiles y administrativos sea compartida por la parte demandada y la demandante, para que las personas afectadas puedan demostrar su caso con más facilidad.

Fecha: 28/10/2010



GERMÁN BERNAL GIRÓN
ADMINISTRADOR ÚNICO