

# Protocolo APT

Tal y como recoge la Constitución Española, Estatuto de los Trabajadores o el propio Convenio Colectivo, **toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad e integridad física y moral, no pudiendo ser discriminada o estar sometida a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.**

- *La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.*
- *La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en la reforma operada mediante Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio incluye el acoso laboral en el Título VII que trata “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral”.*
- *El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 4.2, 18, 20.3, 39, 50.1 y 96 enuncia sus derechos formulando las bases que regulan el respeto a su dignidad e intimidad.*
- *La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones Públicas, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de su personal, elevando su seguridad y salud laboral, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en su salud psíquica.*
- *Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo*
- *Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339), que entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.*
- *En el Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007 (Publicado en el BOE 2540 nº 12), se reconoce el deber de*

*los empresarios de proteger a los trabajadores contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.*

- *El Convenio Colectivo para la regulación de las relaciones laborales del Sector Portuario de la provincia de Barcelona que en su Anexo III, relativo a la clasificación de las faltas y relación de las sanciones aplicables, incluye como faltas leves, graves y muy graves, distintos comportamientos y conductas susceptibles de poder llegar a ser consideradas como APT (Acoso Psicológico en el Trabajo) o acoso moral.*

En virtud de estos derechos, ESTIBARNA asume que las actitudes y comportamientos de acoso psicológico suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores/as, por lo que **la Dirección de la empresa establece un nivel de RECHAZO ABSOLUTO a este tipo de comportamientos en el entorno de trabajo o por causa directa del mismo, quedando expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza**, siendo considerada como falta laboral según queda recogido en el Convenio Colectivo para la regulación de las relaciones laborales del Sector Portuario de la provincia de Barcelona.

**Todos los trabajadores tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con trato cortés, respetuoso y digno.** Por su parte, los responsables o jefes de los distintos departamentos y centros de las Empresas Estibadoras, así como los Encargados Generales, Coordinadores y Capataces, deberán velar por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas operaciones y áreas de influencia y responsabilidad.

La Dirección de la empresa se compromete a tomar cuantas medidas sean necesarias para su prevención, así como elaborar, difundir e implantar el presente Protocolo de APT (Acoso Psicológico en el Trabajo).

En este marco de referencias normativas, principios y valores, es voluntad y objetivo de ESTIBARNA adoptar políticas y prácticas de personal que promuevan el respeto mutuo y la dignidad en el trabajo, prueba de ello es la elaboración e implantación de un Protocolo como procedimiento destinado a erradicar o reducir al mínimo el riesgo de violencia en los lugares de trabajo, poniendo a disposición de los trabajadores y de sus representantes un procedimiento de actuación para la tramitación de las posibles situaciones relativas a la violencia en el lugar de trabajo y la búsqueda de soluciones al problema de las víctimas de acoso. Al objeto de que la empresa pueda implantar eficazmente esta política, todas las personas, y especialmente aquellos trabajadores que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen dichos principios y valores. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos.