



MICHELIN ESPAÑA-PORTUGAL S.A. (MEPSA)



DINÁMICA
DE RIESGOS
PSICOSOCIALES

PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN Y
TRATAMIENTO DE LAS
POSIBLES SITUACIONES
DE ACOSO LABORAL





¿Tengo vuestro permiso para presentaros brevemente la empresa?



MICHELIN, cifras clave

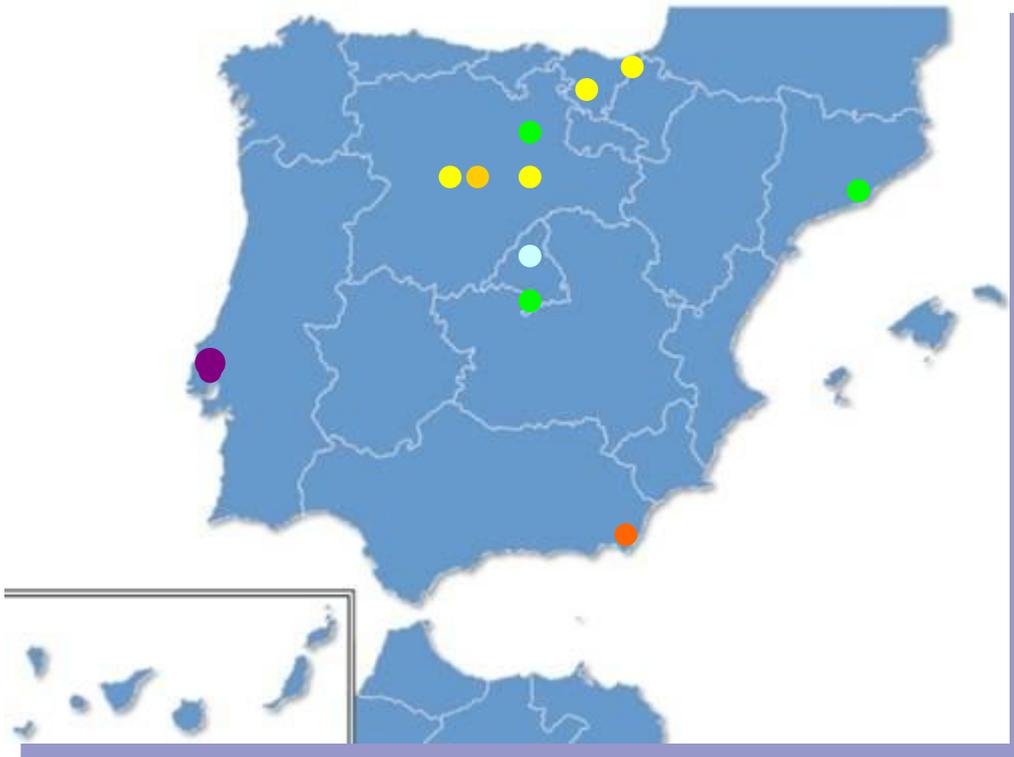
- ✓ Comienza en 1889 en Clermont-Ferrand (Francia)
- ✓ Un líder mundial con un 14,8% del mercado (2010)*
- ✓ Presencia comercial en más de 170 países
- ✓ Ventas netas de 20.719 millones de euros (2011)
- ✓ 69 centros de producción en 18 países (2011)
 - 184 millones de neumáticos fabricados
 - 10 millones de mapas y guías
- ✓ Más de 115.000 empleados (2012)
- ✓ 1 centro de tecnologías en Europa, Japón y USA con más de 6.000 personas dedicadas a la investigación

* Fuente: Tires Business sept 2011

Marcas del Grupo



MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL S.A.



- 4 Centros de producción
Lasarte (Guipúzcoa)
Vitoria (Álava)
Aranda de Duero (Burgos)
Valladolid
- Servicios centrales en Valladolid
- 3 Centros de distribución
Burgos
Sta. Perpetua de la Mogoda (Barcelona)
Seseña (Toledo)
- Sede Social y Dirección Comercial
en Tres Cantos (Madrid)
- Centro de Experiencias Michelin
en Almería
- Oficina Comercial en Lisboa

MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL S.A.

- ✓ Fabricación de neumáticos de turismo, moto, camión, obras públicas, agrícola y renovado de neumáticos de camión (REMIX)
- ✓ Producción de más de 400.000 t de neumáticos (2011)
- ✓ Más de un millón y medio de publicaciones vendidas (mapas y guías)
- ✓ Efectivos: 8.398 personas (01/01/2012)
- ✓ Cifra de negocio: 2.719 millones de euros (2011)
- ✓ 75.000 m² de almacenaje en tres centros de distribución



Sumario

- ❏ **Origen de su creación y aplicación.**
- ❏ **Lógica de desarrollo.**
- ❏ **Requisitos para su éxito.**
- ❏ **Descripción: estructura, contenido, actores,...**
- ❏ **Algunas conclusiones.**





Sumario

-  **Origen de su creación y aplicación.**
-  **Lógica de desarrollo.**
-  **Requisitos para su éxito.**
-  **Descripción: estructura, contenido, actores,...**
-  **Algunas conclusiones.**





Desencadenantes de su desarrollo y puesta en marcha

- Más allá del escrupuloso respeto a las disposiciones legales
- Política de RSC (PRM): «Respeto de las personas»
- Auto-exigencia en el desarrollo de nuevas prácticas
- Conclusiones de diagnósticos internos: p.e. Absentismo
- Mayor nivel de bienestar y satisfacción de los trabajadores
- Mejora de la productividad, el progreso, la responsabilización,..

**En coherencia con nuestro modelo de empleador :
«AVANZAR JUNTOS»**





En coherencia con nuestro modelo de empleador : «AVANZAR JUNTOS»

- ❁ La marca de un compromiso recíproco en seis ámbitos.





Sumario

- ❏ **Origen de su creación y aplicación.**
- ❏ **Lógica de desarrollo.**
- ❏ **Requisitos para su éxito.**
- ❏ **Descripción: estructura, contenido, actores,...**
- ❏ **Algunas conclusiones.**





El camino para su desarrollo

→ Base de partida: nuestra dinámica clásica Ergonómica 

→ Definición de una metodología específica de Riesgos PsicoSo

→ Elección y adaptación del útil PsicoMAP (INERMAP)

→ Integración en la operativa sistemática de Prevención

→ Un complemento ineludible: lucha contra el mobbing

Diseño y desarrollo de un dispositivo (vía de recurso) de prevención y resolución de eventuales casos de hostigamiento laboral, complementario a la vía jerárquica y la de RRHH





Sumario

- ❏ **Origen de su creación y aplicación.**
- ❏ **Lógica de desarrollo.**
- ❏ **Requisitos para su éxito.**
- ❏ **Descripción: estructura, contenido, actores,...**
- ❏ **Algunas conclusiones.**





Aspecto a asegurar

→ **Que sea racional, claro y divulgado a todo la plantilla**

→ **Independiente de otros medios de actuación tradicionales**

→ **Reactivo y eficaz ante presuntos casos acontecidos**

→ **Exquisito con la confidencialidad y la discreción**

→ **Con reputación y credibilidad**

→ **Debe formar parte de la formación de los managers**





Sumario

- ❏ **Origen de su creación y aplicación.**
- ❏ **Lógica de desarrollo.**
- ❏ **Requisitos para su éxito.**
- ❏ **Descripción: estructura, contenido, actores,...**
- ❏ **Algunas conclusiones.**





Los tres productos de la Revisión integral de la dinámica Riesgos Psicosociales

Declaración
institucional
(marco RSC)

Metodología
de análisis
(con útil
INERMAP)

Protocolo
acoso (vía de
recurso)



***Los dos que son esenciales para la prevención y el tratamiento
de las posibles situaciones de hostigamiento moral***



Declaración
institucional
(marco RSC)

Metodología
de análisis
(con útil
INERMAP)

Protocolo
acoso (vía
de recurso)

Una declaración oficial sobre la postura de la Empresa de luchar contra este tipo de riesgos, con “tolerancia cero” hacia eventuales situaciones de hostigamiento.

Decisión de conseguir un estado permanente e inviolable de funcionamiento antidiscriminatorio

Determinación sobre la mejora continua de las condiciones GLOBALES de trabajo (los aspectos clásicos de la ergonomía y los mas sutiles ligados a las componentes psicológicas)

Eliminación de todo resquicio de tolerancia ante las prácticas inadecuadas

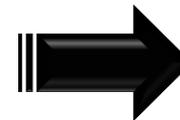
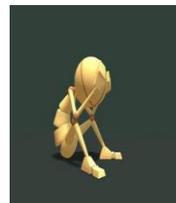




Declaración
institucional
(marco RSC)

Metodología
de análisis
(con útil
INERMAP)

Protocolo
acoso (vía
de recurso)



Puesto a disposición del trabajador, para tratar las quejas sobre acciones inadecuadas hacia su persona en el trabajo.

Cualquier persona inmersa en una situación o circunstancia que crea que corresponde a una acción que atenta contra su dignidad personal o profesional, se puede dirigir a su Responsable jerárquico, a su Gestor de Personal o a la Comisión que se crea para tratar este tipo de casos.

Comisión: un órgano formalizado, para el análisis y propuestas de medidas tendentes a solucionar los problemas de cualquier persona inmersa en una situación o circunstancia que crea que corresponde a una acción que atenta contra su dignidad personal o profesional.



Declaración
institucional
(marco RSC)

Metodología
de análisis
(con útil
INERMAP)

Protocolo
acoso (vía
de recurso)



Una Comisión en cada uno de los centros de trabajo, con unidad de acción en cada caso.

Integrantes:

- Representante EP (RGEP o miembro de EP en quien delegue), en calidad de Secretario.
- RRLL del centro.
- Representantes de la Parte Social. En principio:
 - ✓ Presidente o Secretario del CSS.
 - ✓ Presidente, secretario o miembro del CE, de diferente Sección Sindical que el miembro del CSS.

Todos los componentes de las Comisiones reciben una formación externa específica en esta materia, para tratar y encauzar debidamente los casos que se puedan presentar



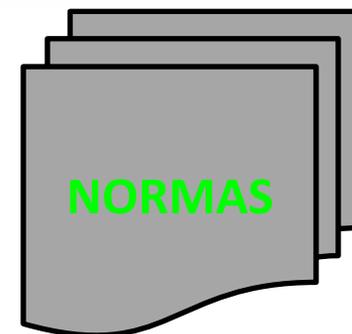
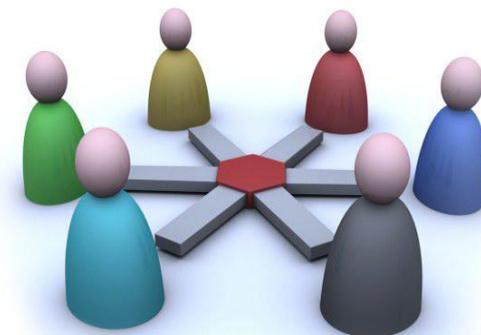
Declaración
institucional
(marco RSC)

Metodología
de análisis
(con útil
INERMAP)

Protocolo
acoso (vía
de recurso)

NORMAS DE ACTUACIÓN DE LAS COMISIONES

- Observarán sigilo profesional y confidencialidad en todo lo tratado en el seno de la Comisión.
- Las decisiones dentro de la Comisión se adoptan por mayoría de sus miembros.
- El trabajador puede ponerse en contacto con cualquiera de sus miembros, que están perfectamente identificados a través de la campaña informativa realizada.
- Una vez reunida, revisa y estudia la queja y, en caso de considerarlo oportuno, citará al trabajador para complementar la declaración.





Declaración
institucional
(marco RSC)

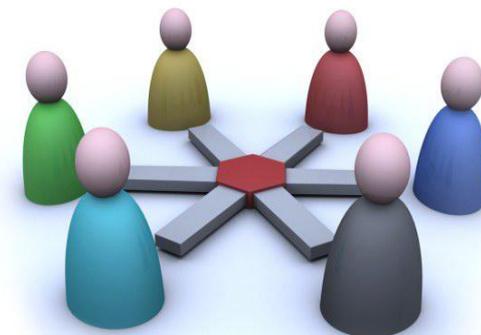
Metodología
de análisis
(con útil
INERMAP)

Protocolo
acoso (vía
de recurso)

CRITERIOS BÁSICOS DE CONFIRMACIÓN

La determinación de la existencia del problema se basará en la certeza razonablemente probada de cinco condiciones:

1. Existencia objetiva del problema.
2. Intensidad grave.
3. Prolongado en el tiempo.
4. Existencia de intencionalidad.
5. Existencia de daño efectivo.





Declaración
institucional
(marco RSC)

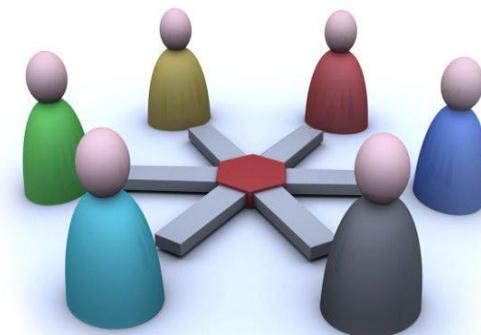
Metodología
de análisis
(con útil
INERMAP)

Protocolo
acoso (vía
de recurso)

El expediente del presunto hostigamiento debe de contener:

- Documento de queja, lanzado por la persona denunciante.
- Informe de declaración de la persona denunciante
- Cumplimiento de requisitos del posible hostigamiento.
- Informe del Servicio de personal.
- Síntesis de la Comisión con la relación de hechos.
- Posición de la Comisión, razonada, indicando si es necesario adoptar medidas internas propuestas.
- Fechas de seguimiento.

Todo ello formalizado en los formularios respectivos.

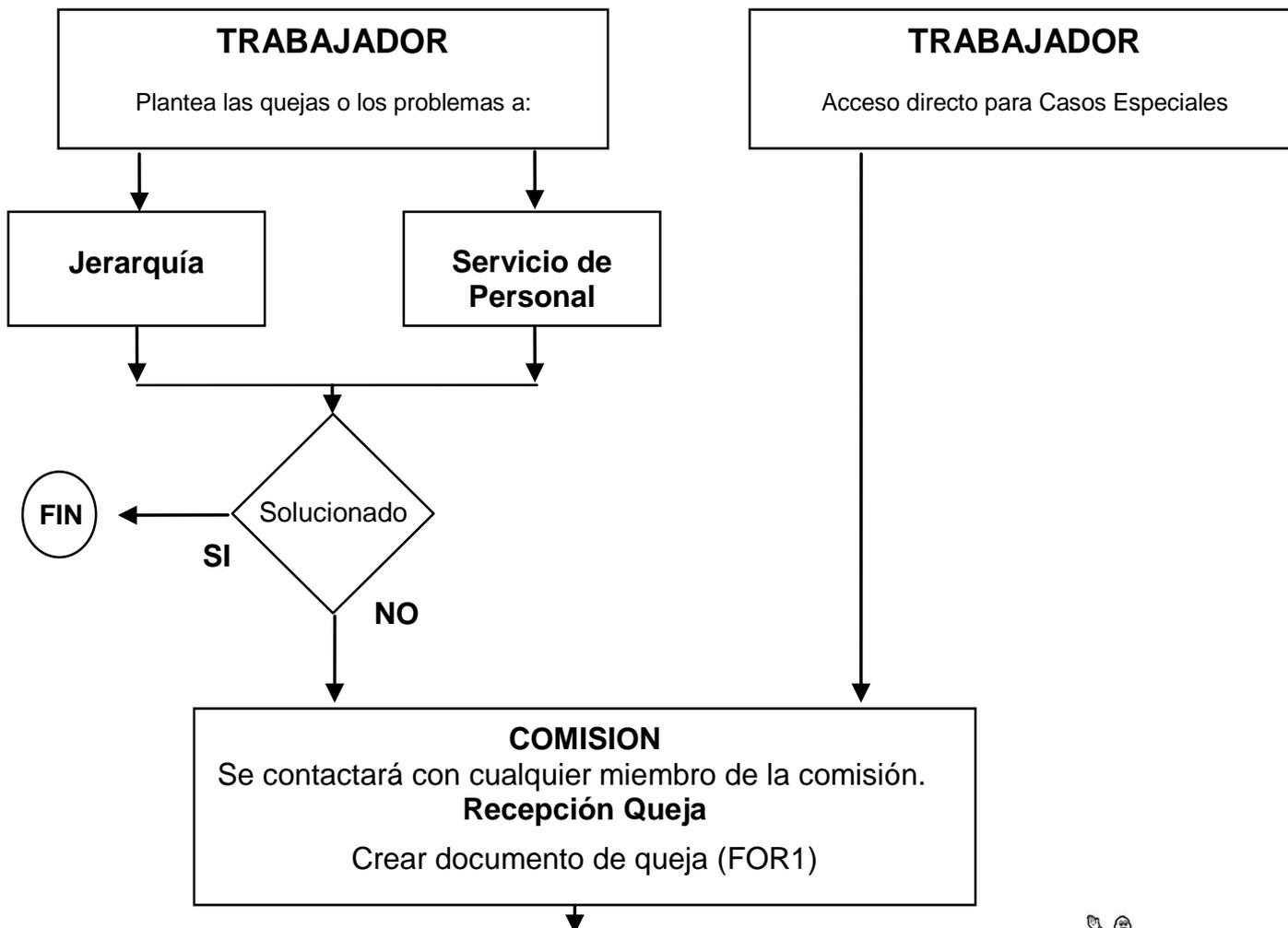


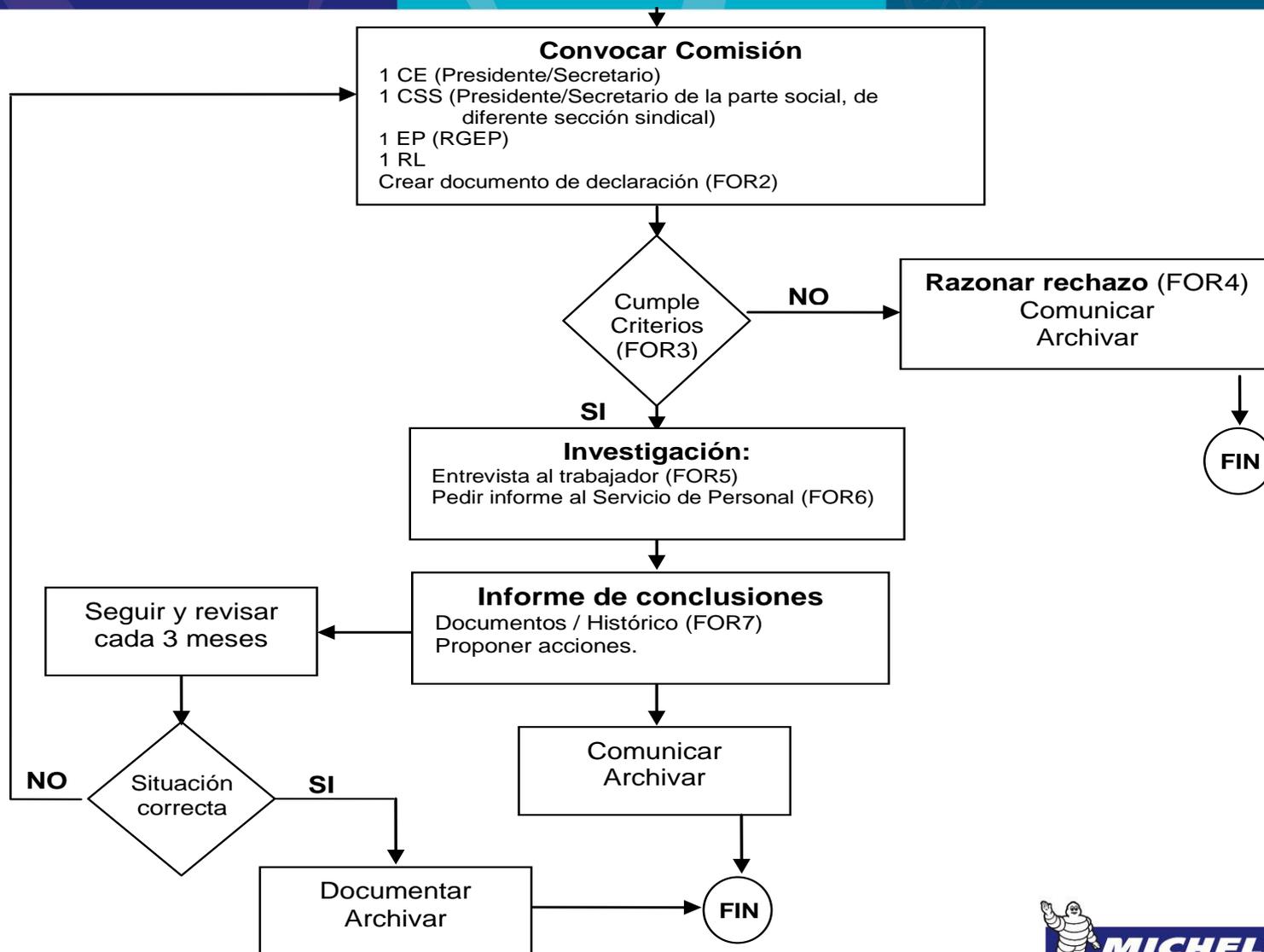


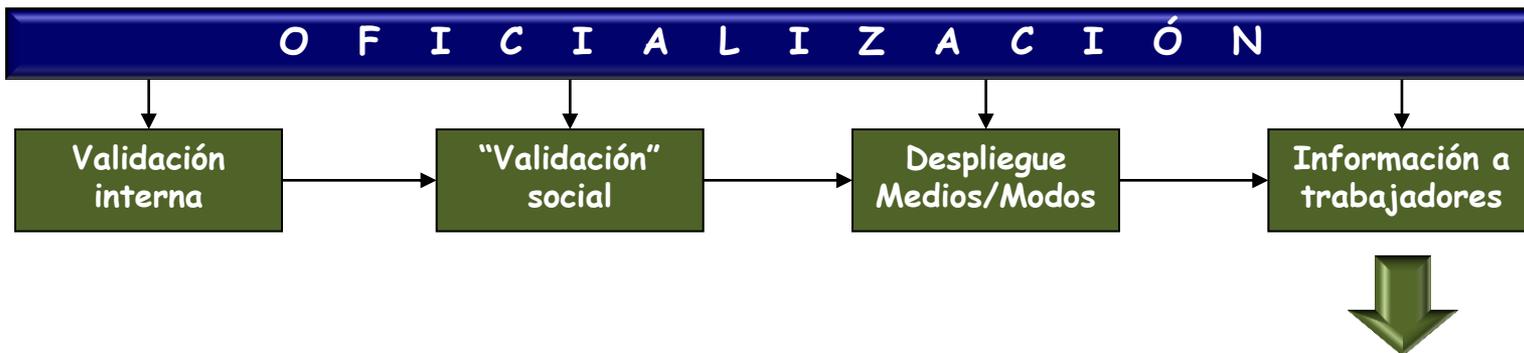
Protocolo
acoso (vía
de recurso)

Metodología
de análisis
(con útil
INERMAP)

Declaración
institucional
(marco RSC)







Nota general



Declaración Oficial



Composición de la Comisión de acoso



Díptico informativo





Sumario

- ❏ **Origen de su creación y aplicación.**
- ❏ **Lógica de desarrollo.**
- ❏ **Requisitos para su éxito.**
- ❏ **Descripción: estructura, contenido, actores,...**
- ❏ **Algunas conclusiones.**





Algunas evidencias tras su implantación



El pronunciamiento oficial es un elemento imprescindible y poderoso (compromiso incuestionable)

El Protocolo instaurado (específico, estructurado y difundido) constituye un elemento preventivo, por su carácter disuasorio

Su independencia de las vías internas clásicas, su confidencial y su seriedad, dan tranquilidad y bienestar a los trabajadores

La participación directa de la representación social le dota de un carácter creíble e independiente





¡Gracias por la atención!

