

REVISTA DE IGUALDAD[®] LÓGICA DIGITAL

*Seguridad jurídica y **confianza** para su organización*



EN ESTA EDICIÓN

**EL OBSERVATORIO VASCO
PRESENTA SUS CONCLUSIONES**

PÁGINA 1

**EMPRESA FUNERARIA LA PAZ
ARIDANE, S.L IMPLANTA
PROTOCOLO DE IGUALDAD**

PÁGINA 2

**8 DE CADA 10 EMPRESAS CARECE
DE SISTEMAS DE PROTOCOLO DE
ACOSO**

PÁGINA 4

**ESTRATEGIA: LA REGLA DE LA
"MEDIA DOCENA"**

PÁGINA 6

**PROFESIONALES LÓGICA
AUDITORES: EMILIO DEL BAS**

PÁGINA 8

El Observatorio Vasco presenta en San Sebastián su documento sobre el acoso y la discriminación.

Este mes de Septiembre el Observatorio Vasco ha presentado en el Palacio Miramar las conclusiones sobre su estudio contra el acoso y la discriminación resultado del análisis de más de 1.000 sentencias publicadas entre 2013 y 2018.

Su estudio refleja datos sorprendentes que analizamos en la edición de este mes.



La sociedad cuenta con centros en 13 de los 14 municipios de la isla de La Palma (Islas Canarias)

A comienzos de este año, la empresa volvió a confiar en Lógica Auditores, para implantar el Protocolo contra el acoso, siendo Sandra Cid - socia de Lógica Auditores - la persona encargada de la implantación.

La **Empresa Funeraria La Paz Aridane, S.L.** nace en Noviembre de 1981 pero no comienza su andadura comercial hasta el día 3 de Marzo de 1982, fecha en la que inicia definitivamente sus actividades. En la actualidad, la sociedad cuenta con centros en 13 de los 14 municipios de la **isla de La Palma (Islas Canarias)**.

En Mayo de 2019, Empresa Funeraria La Paz Aridane, S.L. implantó el protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso y en estos momentos está trabajando en el Plan de Igualdad.

Sirvan estas líneas para dar las gracias a la Empresa Funeraria La Paz Aridane, S.L. por su implicación, atención y colaboración para la realización exitosa del proyecto y particularmente queremos agradecer a **D. Felipe Armas Jerónimo, Gerente** de la empresa por todo lo anterior y además, por su deferencia al compartir sus impresiones del proceso de implantación del Protocolo contra el Acoso y la Discriminación en su empresa.

¿Por qué decidieron implantar el Protocolo de Prevención y Tratamiento de Acoso?

D. Felipe Armas: Tener conocimiento sobre cómo actuar para evitar y saber tratar, si se produjese, un caso de acoso, nos da mucha tranquilidad. No sólo las personas con responsabilidad, sino también el resto de la plantilla debe saber cómo actuar y tomar un papel activo ante cualquier situación de este tipo.

¿Puede describir cómo ha sido el proceso de implantación - duración, documentación, complicaciones, personal involucrado - etc.?

D. Felipe Armas: El proceso ha sido sencillo. En tres semanas lo teníamos listo. He intentado que todo el mundo estuviera involucrado y estoy contento con el resultado.

¿Cómo y por qué contactó con Lógica Auditores?

D. Felipe Armas: Contactamos con Lógica Auditores por el boca a boca. Buscábamos una empresa con experiencia en este campo. Una vez decididos a realizar la implantación, la prioridad era conseguir que todos en la empresa supiésemos cómo actuar en caso necesario y dar los mecanismos para prevenir esas situaciones. Es decir, buscábamos algo útil y práctico. Así ha sido y estoy muy contento con el resultado.

¿Si existiese en la empresa algún incidente de acoso sabría cómo reaccionar?

D. Felipe Armas: No sólo yo como Gerente. Todo el personal sabría activar el protocolo si fuera el caso.

¿Ha notado algún cambio de actitud o comportamiento en el personal desde que realizó el Protocolo?

D. Felipe Armas: Son unas normas de funcionamiento interno que nos protegen a todos. Es un granito más para crear un buen entorno laboral. Está siendo muy positivo.

Agradecer de nuevo a D. Felipe Armas Jerónimo, Gerente la Empresa Funeraria La Paz Aridane, S.L. por su amabilidad, involucración y compromiso durante todo el proceso de implantación y por atendernos para compartir su experiencia en estas líneas.

Empresa Funeraria La Paz Aridane, S.L:
Avda. Carlos Fco. Lorenzo Navarro, 29 Bajo38760 - Los Llanos de Aridane
La Palma. S/C de Tenerife



Foto de D. Felipe Armas (Gerente de la Empresa Funeraria La Paz Aridane, S.L.)

Ocho de cada diez empresas denunciadas por acoso laboral carece de sistemas de protocolo

por JORDI DEL BAS MARFÀ
Socio fundador de Lógica Auditores

Este mes de Septiembre, dentro del programa de cursos de verano de la UPV/EHU se abordó uno de los temas candentes de la sociedad: **el acoso laboral**.

Según un estudio del **Observatorio Vasco** presentado en San Sebastián, ocho de cada diez empresas vascas denunciadas por acoso en el trabajo carece de sistemas de protocolo.

El informe ha sido presentado y desmenuzado por Luis Lafont, fiscal general del Estado, Cristóbal Molina, catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Juan Ignacio Marcos, abogado laboralista, Beatriz García, magistrada del juzgado de lo Social número 3 de Bilbao y Lourdes Arastey, magistrada del Tribunal Supremo.

Entre los muchos datos y conclusiones analizados, que han sido extraídos de **1.300 sentencias publicadas entre 2013 y 2018**, llaman la atención varios. Por ejemplo, casi ocho de cada diez denuncias son desestimadas. En la mayoría de los casos, porque el denunciante no determina con claridad de qué tipo de acoso se está hablando o, simplemente, porque su situación no obedece a ningún tipo de discriminación.

Una de las ideas que más ha llamado la atención estriba en que **ocho de cada diez empresas denunciadas carece de sistemas de protocolo**. Esto quiere decir que o bien no lo tienen, o bien no lo ponen en práctica si reciben una denuncia. Un dato que ha sorprendido y que ha dejado entrever que hay mucho camino por recorrer en materia de prevención laboral.

Fuente: diariovasco.com

El Protocolo para la Prevención del Acoso establece unos procedimientos en la empresa que tratan de evitar que ocurran situaciones de acoso y discriminación en la organización y, en caso de producirse, dan las pautas a seguir (tanto para las personas responsables como para el resto de la plantilla).

Tal y como refleja el informe del Observatorio Vasco sobre acoso y discriminación, sólo el **10% de las empresas tiene un protocolo**, y en la mayoría de los casos no es un protocolo práctico ni incluye el uso de las **nuevas tecnologías como forma de acoso**.

Las sentencias analizadas dejan al descubierto las principales carencias y la poca implicación de las empresas para combatir el acoso.

Más de 2.000 mujeres han denunciado casos de acoso en su puesto de trabajo entre 2008 y 2015 en España.

Desde Lógica Auditores, estamos reservando una parte del tiempo de nuestros técnicos/as, para **orientar de manera gratuita a las empresas para que sepan cómo cumplir los requisitos que exige la legislación en este área**.

Tener los mecanismos para saber cómo proceder en caso de que ocurra en su entorno, no sólo protegerá a las víctimas, sino que creará un ambiente de trabajo más justo en su empresa.

Puede conocer de manera gratuita la situación de su empresa accediendo al siguiente cuestionario.



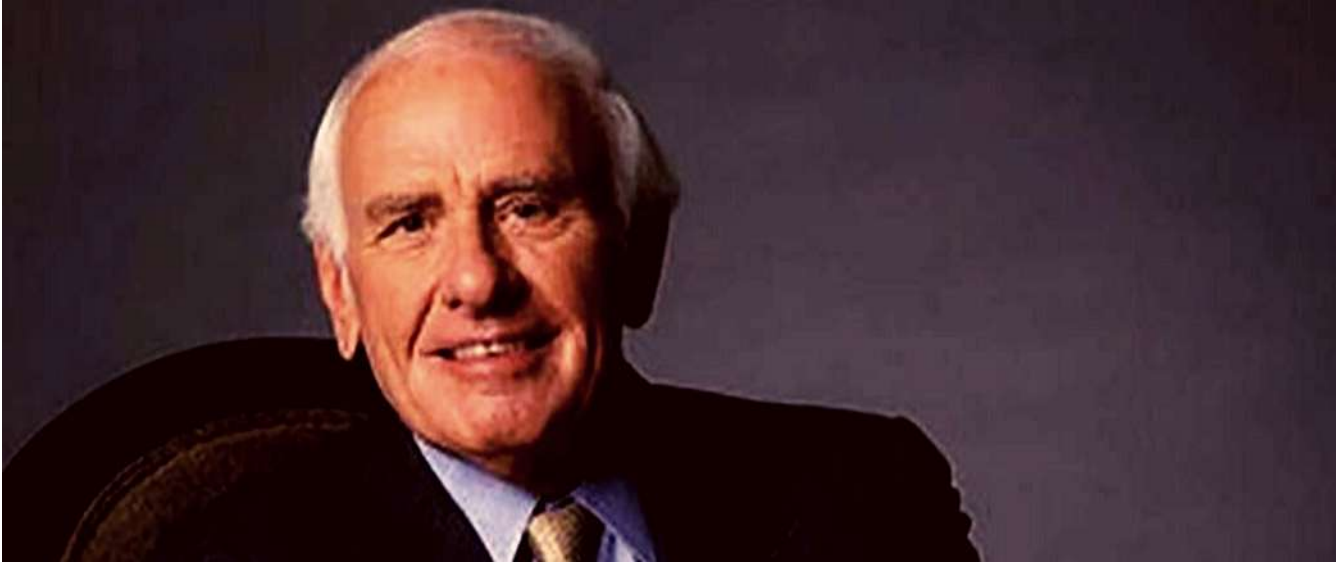
PULSE AQUÍ

Si quiere conocer los requisitos en materia de IGUALDAD que necesita SU ORGANIZACIÓN

#logicauditores.ORG

NOTAS DE ESTRATEGIA: LA REGLA DE LA "MEDIA DOCENA"

del escritor americano Jim Rohn



Extracto del artículo publicado por Ignacio Merino - colaborador de Lógica Auditores - en la revista IDE-CESEM

El dominio de cualquier disciplina pasa por centrarse en unos pocos aspectos decisivos.

La armadura de la filosofía personal de Jim Rohn, pasa por una aplicación tremendamente práctica del llamado principio de Pareto o regla del 80/20.

Cuando se analiza cualquier disciplina, el dominio de la misma pasa por la pericia en "media docena" de aspectos, tal y como señala en muchas de sus obras el escritor Jim Rohn.

Una vez establecida esta premisa, la actitud inteligente y que marca la diferencia es determinar cuáles son esos aspectos determinantes. Y para hacerlo, el autor norteamericano sugiere centrar la atención en las personas o empresas que ya dominan la materia que queremos dominar y "modelarlos". Es decir, utilizarlos de modelo y ayuda hasta averiguar cuáles son esa "media docena" de cosas.

El autor comparte que, según su experiencia, esa "media docena" de aspectos suelen ser sencillos de realizar. Y que este hecho, aunque aparentemente beneficioso, constituye un problema. Porque lo que es sencillo de hacer, también es sencillo de "no hacer".

Por tanto, la realización de las actividades importantes no tiene su dificultad en lo complejas que sean las mismas, sino en el hecho de saber cuáles son y completarlas. En muchas ocasiones, por consiguiente, se hace necesario ayudarse de ese "modelo" para completar la actividad con éxito.

Si aplicamos la teoría del Sr. Jim Rohn, para gestionar nuestras empresas, el primer paso sería conocer cuáles son esa "media docena" de cosas importantes.

Sin duda, una de ellas, que constituye un aspecto estratégico de gestión es **el cumplimiento de la legislación**.

En todos los aspectos, pero uno en particular: el relacionado con el entorno laboral y en concreto con la **prevención del acoso y la discriminación**.

Al igual que en el resto de disciplinas, se trata de "media docena" de aspectos que tienen que estar claros y deben funcionar para prevenir daños a potenciales víctimas y, como consecuencia, daños a los empresarios, empresas y mandos intermedios.

Esa "media docena" de aspectos son los que deben estar reflejados en **los Protocolos contra el Acoso** y en los **Planes de Igualdad**.

Son medidas preventivas encaminadas a proporcionar un entorno que ofrezca **certeza y estabilidad** dentro de su empresa.

Ambas serán necesarias para tener una organización más justa.

La citada armadura de la filosofía personal del autor norteamericano, se cierra con un consejo:

destinar la mayor parte del tiempo a "la media docena" de aspectos importantes.



SOCIOS Y SOCIAS DE LÓGICA AUDITORES:

EMILIO DEL BAS MARFÀ

Abogado, Graduado Social y Auditor Socio-Laboral.
Técnico en Igualdad de Género y formador.

M^a ÁNGELS CALAVIA MOLINERO

Abogada y Auditora Socio-Laboral.
Técnica en Igualdad de Género y formadora.

PABLO HURTADO ZAMORANO

Abogado, Graduado Social y Auditor Socio-Laboral.
Técnico en Igualdad de Género y formador.

SANDRA CID CONDE

Graduada Social Laboralista y Auditora Socio-Laboral.
Técnica en Igualdad de Género y formadora.

JORDI DEL BAS MARFÀ

Abogado y Auditor Socio-Laboral.
Técnico en Igualdad de Género y formador.

lógica 
auditores



HOY HABLAMOS CON EMILIO DEL BAS MARFÀ

«Las políticas de igualdad no deben verse como un gasto, sino como una inversión, ya que contribuyen a corregir situaciones objetivamente injustificables, propician una inmediata mejora del clima laboral y, con ello, de la productividad, así como una mayor implicación de las personas trabajadoras en el proyecto empresarial.»

.- ¿ Cómo valora el tema de Igualdad en la gestión de los RRHH en las empresas en los próximos años ?

Pues como un aspecto de observancia y cumplimiento inexcusable de toda gestión de los RRHH para poder calificarla como ajustada, no solo a la legalidad vigente que, por supuesto, sino alineada con los estándares éticos que la sociedad moderna exige. No se trata solamente de cumplir con las normas legales para evitar sanciones y demás consecuencias económicas perjudiciales derivadas de su incumplimiento, sino de llegar a la íntima convicción de que se trata de una cuestión de estricta justicia entendida en su sentido más amplio. Es una realidad incontestable que, más allá de las medidas correctoras legislativas, en los últimos tiempos la creciente y persistente presión de los colectivos feministas está logrando una cada vez mayor sensibilidad de la sociedad respecto de lo injusto e injustificado de la posición de desigualdad que todavía a día de hoy padecen amplios sectores de la población trabajadora femenina. En nuestra legislación no existen ya supuestos de discriminación directa por razón de sexo pero, sin embargo, siguen siendo todavía muchos los supuestos de discriminación indirecta como consecuencia del rol que la mujer sigue ocupando mayoritariamente en las familias y, como consecuencia directa de ello, en el mundo del trabajo. En mi opinión, ese imparable cambio cultural de la sociedad en su conjunto de no tolerancia con tan injusta situación es el que acabará de verdad en la vida real con la discriminación indirecta por razón de sexo y conducirá, más pronto que tarde, a la plena normalización y universalización de prácticas de gestión de RRHH verdaderamente igualitarias en todos sus aspectos entre mujeres y hombres.

.- ¿ Qué le animó a participar en un proyecto como Lógica Auditores?

Los socios fundadores de LÓGICA AUDITORES nos conocemos desde hace tiempo por nuestra común condición de auditores miembros de CEAL, Asociación Española de Auditores Socio Laborales y, aparte de una larga y entrañable amistad, nos une una gran afinidad profesional y la constante inquietud por innovar y estar permanentemente en vanguardia de los movimientos más avanzados de nuestra profesión común de juristas especializados en el derecho del trabajo. Así, aparte de nuestras actividades tradicionales como abogados y graduados sociales de gestión y asesoramiento a empresas y a todo tipo de organizaciones, fuimos precursores en el desarrollo e implementación de auditorías laborales, a las que paulatinamente hemos ido incorporando la perspectiva de género hasta conseguir que, a día de hoy, LÓGICA AUDITORES sea un referente de primer orden a nivel nacional en materia de igualdad.

«Para mí, un titular que ilustraría la situación actual en materia de Igualdad sería “IGUALDAD LEGAL, PERO NO IGUALDAD REAL”»

.- ¿ Qué mensaje le daría a un empresario que no se decide a dar el paso e invertir en Igualdad (implantando planes y protocolos)?

En primer lugar le informaría de las obligaciones que con carácter imperativo viene obligado a cumplir, como por ejemplo, disponer del preceptivo protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y otras conductas inapropiadas en la empresa, realizar la preceptiva auditoría salarial para detectar supuestos de brecha salarial y, en su caso, justificar las causas de la misma o erradicarla si fueran debidas a mera discriminación por razón de sexo, o negociar e implementar un plan de igualdad si el volumen de su plantilla contase con 250 trabajadores o más y, en consecuencia viniese también obligado a ello. En segundo lugar y, una vez verificado el efectivo cumplimiento de las medidas de carácter obligatorio, si su empresa contase con una plantilla de 50 o más trabajadores le recomendaría anticiparse al calendario establecido en el Real Decreto Ley 6/2019 y comenzar a negociar e implementar un plan de igualdad sin esperar a que resulte obligatorio a partir del 7 de marzo de 2020 para todas las empresas con más de 150 personas en su plantilla, a partir del 7 de marzo de 2021 para todas las empresas con más de 100 personas en su plantilla y, por último, a partir del 7 de marzo de 2022 para todas las empresas a partir de 50 personas en su plantilla, lo que le permitiría un proceso de negociación mucho más sosegado y reflexivo. Asimismo, y con independencia de la mayor o menor dimensión de su plantilla, le sugeriría la conveniencia de adoptar medidas preventivas tales como la auditoría laboral de legalidad o la compliance laboral, que le permitirían detectar la eventual existencia de contingencias y/o pasivos ocultos debidos a errores involuntarios desconocidos y, en su caso, subsanarlos e implementar medidas de control para evitar su reiteración antes de que fueran advertidos por la Inspección de Trabajo o descubiertos tardíamente como consecuencia conflictos individuales o con la representación legal de su personal. Finalmente, y por entender que resultan de la máxima utilidad para prever situaciones no descritas con suficiente claridad o simplemente no previstas en los convenios colectivos, le recomendaría encarecidamente la elaboración y difusión de un Código Ético que, a modo de marco general, recogiera la visión, principios generales y cultura de su empresa, así como un Código de Conducta describiendo aquellos comportamientos susceptibles de poder ser sancionados disciplinariamente, con el principal objetivo preventivo de que, al ser conocidos por la plantilla, despliegue un efecto disuasorio y al mismo tiempo confiera mayor seguridad jurídica a las decisiones empresariales.

Emilio del Bas, socio fundador de Lógica Auditores. Abogado, Graduado Social y Auditor Socio-Laboral. Técnico en Igualdad de Género y formador.

PULSE AQUÍ

**Si quiere conocer
los requisitos
en materia de IGUALDAD
que necesita
SU ORGANIZACIÓN**

#logicaauditores.ORG

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres marcará el futuro de las empresas en el siglo XXI.

Conseguir este objetivo, hará que su organización sea más “justa”. Un entorno más justo, tiene beneficios.

En los últimos tiempos hemos ayudado a muchas empresas y organizaciones a adecuar sus circunstancias a la legislación y hemos visto cómo muchos de ellos han aprovechado la oportunidad que ofrecía ese nuevo escenario en sus respectivos mercados.

Si quiere conocer los requisitos que necesita su organización en materia de Igualdad, contacte con nosotros [pulsando aquí](#)

OFICINAS

Madrid

C/ Montalbán, 5
CP 28014

Cataluña

c/ Lluís Vives nº 35 Bajos CP 08402 Granollers (Barcelona) c/ Balmes nº 209 - 4º - 1ª 08006 Barcelon (Barcelona)

Galicia

c/ Rosalía de Castro nº 28 Oficina 8
CP 36201 Vigo (Pontevedra)

Canarias

Plaza de los Curtidos Edif. Los Molinos Portal 5
CP 38005 S/C de Tenerife

lógica
auditores