



Comunicado 38

ADIF

Sector Federal Ferroviario

23 de abril de 2021

CGT

¿SIRVE DE ALGO EL PROTOCOLO DE ACOSO DE ADIF?

ADIF cuenta con un Protocolo de actuación frente al acoso laboral, vigente desde 2016, emanado del I Plan de Igualdad. Dicho Protocolo define los principios de actuación de la empresa, así como los procedimientos de actuación cuando recibe una denuncia por acoso sexual, por razón de sexo o acoso laboral.

En su declaración de principios reflejan la intención de proteger la dignidad y la no discriminación contemplando una serie de medidas eficaces para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones. Sin embargo, **en la última denuncia de acoso laboral, la dirección de ADIF se ha saltado su propio protocolo.**

A comienzos de 2021, nuestro compañero Rubén, Técnico de la Gerencia de Bilbao de la Dirección de Patrimonio, comunicó a la dirección de ADIF que entendía que estaba sufriendo acoso laboral y solicitó que se iniciara el protocolo de acoso, lo cual obligaba a ADIF a investigar la denuncia y a no tomar represalias contra él.

La dirección de ADIF recibió la solicitud y acusó recibo de la misma, indicando que se iniciaba el protocolo de acoso. Sin embargo, a los pocos días y, sin haber investigado la denuncia, ADIF despidió a Rubén, argumentando no superar el periodo de prueba.

Es mucha casualidad que, a pocos días de finalizar el periodo de prueba, sin recibir ninguna sanción ni apercibimiento y, tras tramitar la denuncia por acoso, ADIF decida rescindir el contrato de Rubén.

Para CGT es una clara represalia y por eso seguimos movilizándonos y reclamando la readmisión de Rubén hasta que nuestro compañero vuelva a su puesto de trabajo.

Al margen de la injusticia de este despido, la actuación de ADIF pone de manifiesto que el protocolo de acoso no está funcionando como debiera y se limita a ser un mero cumplimiento documental sin reflejo real en la defensa de los derechos de las personas trabajadoras.

En la última reunión de la Mesa de Igualdad, CGT puso de manifiesto los errores detectados en el funcionamiento real del procedimiento. Sin embargo, desde la representación de la empresa nos indican que no han recibido ninguna denuncia, a pesar de acusar recibo y, que se trataba una simple “*resolución del contrato por no superar el periodo de prueba*”.

Cuando la dirección de la empresa miente de esta forma, significa que no tiene argumentos para defender lo indefendible. La realidad es que Rubén inició el protocolo de acoso, y la dirección de ADIF lo incumplió, negándose a investigar la denuncia. Como les debía parecer poco, decidieron despedirle a los pocos días.

Tenemos derecho a preguntarnos si el protocolo de acoso de ADIF y las declaraciones sobre igualdad entre hombres y mujeres sirven para algo más que para que la alta dirección de la empresa pública ferroviaria se promocioe a sí misma. Tarde o temprano, con la movilización y la solidaridad, conseguiremos la readmisión de Rubén.

¡RUBÉN READMISIÓN!

