

PROTOCOLO DE
ACTUACIÓN
FRENTE AL
ACOSO LABORAL
EN SEAT, S.A.

[Anexo al Acta
Declaración de
31-05-2022]



Protocolo de actuación frente al acoso laboral en SEAT, S.A.

ÍNDICE

Primero: Preámbulo

Segundo: Declaración de compromiso

Tercero: Definición, elementos, comportamientos y responsabilidades, en relación con el acoso

3.1.- Definición.

3.2.- Notas definidoras.

3.3.- Comportamientos que, a modo de ejemplo, pueden considerarse acoso.

3.4.- Conductas que, a modo de ejemplo, no son consideradas acoso.

3.5.- Posibles responsabilidades.

Cuarto: Procedimiento de actuación

4.1.- Principios.

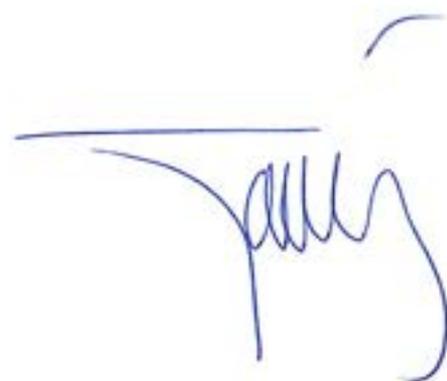
4.2.- Fases.

4.3.- Resolución y comunicación.

Quinto: Información, formación y sensibilización

Sexto: Adaptación Protocolo

Séptimo: Vigencia



Primero

Preámbulo

El acoso laboral es un problema que la empresa no puede ignorar en su política interna y que debe ser combatido por todas las personas que la integramos.

A lo largo de los últimos años se ha ido manifestando públicamente el fenómeno de la violencia en las empresas, ya sea física o psicológica, como uno de los riesgos laborales en aumento, que afecta gravemente a las personas trabajadoras, a la sociedad, a la marcha de la organización de las empresas y a su competitividad.

La definición de acoso laboral, ya sea moral o discriminatorio, coloquialmente denominado "mobbing", es fruto de los criterios contenidos en numerosas sentencias judiciales que se han ido dictando en estos casos, las cuales han ido interpretando el concepto y el significado del mismo. No existe un concepto unitario del acoso laboral.

Numerosos Organismos Internacionales se han interesado por el tema. Así, la OIT, la OMS, el Parlamento Europeo, etc., han incidido en la necesidad de que la violencia en la empresa, sobre todo psíquica o más conocida como "mobbing", debe evitarse y prevenirse en el entorno laboral por cuanto forma parte de una de las vertientes del ataque a la dignidad de la persona.

El marco legal vigente en España parte principalmente de la Constitución Española, que recoge en su articulado, arts. 10, 15 y 18, la prohibición de cualquier ataque a la dignidad de la persona, la igualdad de trato, la no discriminación, la protección frente a cualquier tipo de acoso físico y moral y el derecho al honor, y a la intimidad personal.

Asimismo, el Estatuto de los Trabajadores, en el art. 4.2 c), reconoce el derecho de los/las trabajadores/as "a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o, una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español".

El mismo texto legal reconoce, en el art. 4.2 d), el derecho de todas las personas trabajadoras "al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo".

Adicionalmente, se debe combatir asimismo cualquier trato peyorativo o discriminatorio por razón de la orientación sexo afectiva, y de la identidad o expresión de género.

En la empresa, el principio de igualdad de oportunidades y de trato se encuentra recogido en el Código de Conducta de la Compañía, en el Manifiesto de Diversidad y en el Plan de Igualdad de SEAT, como uno de los principios corporativos, incidiendo expresamente en la prohibición de conductas que puedan ser constitutivas de discriminación, acoso o "mobbing", y estableciendo la obligación de las personas trabajadoras de denunciar y evitar conductas de este tipo.

Finalmente, el 19 Convenio Colectivo de SEAT, recoge en el artículo 115, la necesidad de prevenir las conductas de acoso laboral mediante la negociación de un protocolo de actuación que permita erradicar este tipo de actuaciones en el seno de la empresa.



En base a lo anterior, el objetivo de este protocolo es, principalmente, definir y aclarar, de forma consensuada con la representación social, qué implica el acoso en la empresa, y sus posibles manifestaciones, para evitar cualquier tipo de conflicto o interpretación errónea en caso de que realmente se produzcan, así como establecer los criterios y procedimientos de actuación, conocido por todos, a aplicar cuando se produzcan situaciones de acoso, articulando un canal para las denuncias que pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas.

Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación, que se pretende eficaz y ágil y que se activará cuando se denuncie una de esas conductas. En dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

Se pretende evitar o detectar y canalizar posibles conflictos que puedan afectar a todas las partes implicadas, no sólo a la persona acosada y a la persona acosadora, sino también al funcionamiento interno de la empresa, al clima laboral, la productividad, el rendimiento, etc.

Las conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y sexual están reguladas por el Protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexoafectiva, identidad de género y/o expresión de género en el trabajo; integrado dentro del plan de Igualdad de SEAT, S.A.

Segundo

Declaración de compromiso

SEAT expresa su firme rechazo ante conductas que supongan cualquier tipo de violencia, tanto física o psíquica, y, en base al principio de tolerancia cero,

intervendrá con la finalidad de prevenir y erradicar las posibles situaciones de acoso que se puedan dar en la empresa, puesto que todas las personas trabajadoras tienen derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.

El compromiso para prevenir, así como para dar solución a cualquier tipo de acoso que se detecte en la organización, es compartido por la representación de la empresa y la representación social, y se pondrán los medios materiales y humanos necesarios para evitar, y, en su caso erradicar, tales situaciones.

Es con este fin por el que se ha elaborado el presente protocolo de actuación y con él que la empresa aplicará la normativa vigente en materia de prevención de acoso laboral.

Finalmente, todas las personas trabajadoras de SEAT tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral, y de cualquier riesgo derivado de acoso. Con este objeto se han realizado las evaluaciones de los factores de riesgos psicosociales en los puestos de trabajo, los cuales se encuentran en continua revisión.



Tercero

**Definición, elementos, comportamientos y responsabilidades,
en relación con el acoso**



3.1.- Definición.

La definición del acoso laboral o "mobbing", ha sido abordada por diferentes organismos internacionales, la legislación y, así como la jurisprudencia.



A los efectos de este protocolo, y con el propósito de clarificar la definición de acoso laboral, nos remitimos a la definición que considera casos de acoso psicológico o moral en el ámbito laboral:

“... la exposición a conductas de Violencia Psicológica, intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder -no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral “mobbing”, se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición”.

En el mismo sentido, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en sentencia de 24 de noviembre de 2011, define el “mobbing” como:

“... aquellas situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrolla actitudes de violencia psicológica, de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicosomáticas de ansiedad y, en ocasiones, consiguen el abandono del trabajador del empleo al no poder soportar el stress al que se ve sometido”.



Igualmente, la norma técnica de prevención número 854, de prevención del Instituto de Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo sobre acoso psicológico en el trabajo lo define como:

"Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud".

3.2.- Notas definidoras.

3.2.1. Partes implicadas.

Concurren dos agentes principales como partes implicadas, la parte acosadora y la parte acosada. Las conductas de acoso pueden dirigirse hacia una o más personas, por parte de otra u otras personas, sin distinción de nivel jerárquico, y en sentido ascendente, descendente u horizontal.

También pueden intervenir, por acción u omisión, otras personas en la comisión de dichas conductas de acoso, cuyo comportamiento puede ser la indiferencia, el desvío de la atención o incluso tomar partido por una de las partes.

3.2.2. Frecuencia y duración de la exposición.

Las acciones o los comportamientos deben ser continuos y producirse de forma reiterada, excluyendo aquellos hechos aislados, como conflictos y discusiones puntuales entre personas trabajadoras, que aun constituyendo un riesgo, no se ajustan a la definición de acoso.

Asimismo, la exposición a estos comportamientos debe suceder y mantenerse durante un periodo de tiempo, puesto que se trata de comportamientos producidos de manera continuada.

No obstante, determinadas acciones aisladas que, sin ser reiteradas, tienen un efecto duradero en el tiempo, también podrían ser indicativas de posibles situaciones de acoso, siempre que fuesen injustificadas.

3.2.3. Tipo de relación.

Entre las partes implicadas no existe una situación de igualdad sino una situación asimétrica de poder, ya sea formal, por dependencia jerárquica por ejemplo; o bien informal, por posición de liderazgo de la persona acosadora, generado, por ejemplo, por una posición de mayor experiencia, conexiones sociales, antigüedad en la empresa, etc.

Se trata de un elemento clave para que se produzca acoso.

La persona acosada se encuentra en una situación de vulnerabilidad que suele afectar a su capacidad adecuada de reacción ante las conductas de violencia psicológica que sufre.

3.2.4. Entorno donde se produce.

Las conductas deben presentarse en el marco de una relación y entorno laboral.

Se excluyen pues aquellas conductas que se dan entre trabajadores/as y que sucedan exclusivamente en la esfera de la vida privada, salvo que las conductas de acoso tuvieran relación o derivaran del trabajo.



No obstante lo anterior, quedan incluidas aquellas situaciones que, aunque puedan venir originadas por conflictos extralaborales, se manifiesten en el lugar de trabajo.

3.2.5. Riesgo para la salud.

Las acciones y comportamientos conformadores del acoso pueden generar daños sobre la salud de los/las trabajadores/as, aunque no siempre estarán presentes, y dependerán del tiempo de exposición, de la especial constitución y reacción personal, de los mecanismos de defensa, protección y afrontamiento, o bien debido al apoyo social de que disponga, etc.

3.2.6. Intención o finalidad.

Con carácter general, la parte acosadora realiza sus actuaciones con la voluntad e intención de afectar o generar un riesgo para la salud, y tal y como se dice en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña del 23 de diciembre de 2012, con el objetivo de generar una presión laboral tendente a la autoeliminación de un/a trabajador/a mediante su denigración laboral.

Esta intención habitualmente persigue finalidades diversas muy concretas [abandono del puesto de trabajo, descrédito de la persona, voluntad de aislarla, etc.] y está íntimamente ligada al carácter repetitivo y continuado de los comportamientos, y al hecho de que se ejerzan de manera focalizada sobre una o varias personas.

No obstante lo anterior, puede existir acoso sin que exista tal intención por parte del infractor/a, pues basta con que se produzcan las conductas susceptibles de causar daño físico o psicológico a la persona acosada. En ese sentido el convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la violencia y el acoso en el trabajo, indica en su art. 1.a) que basta con que existan las prácticas o

comportamientos inaceptables que causen o sean susceptibles de causar un daño físico o psicológico. Así pues la intencionalidad se puede considerar como un elemento agravante, pero no constitutivo, del acoso.

3.2.7. Daños a la salud y en la organización.

El acoso puede generar daños sobre la salud de las personas. Esas situaciones también dañan el ambiente de trabajo, impactando negativamente en el clima laboral.

3.2.8. Percepción de la situación.

Debe considerarse el acoso psicológico desde el punto de vista del potencial de daño sobre la salud que pueden suponer dichas conductas, independientemente de las características personales de los afectados, como corresponde al enfoque desde el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales.

3.3.- Comportamientos que, a modo de ejemplo, pueden considerarse acoso.

3.3.1. Ataques a la víctima con medidas organizativas:

- Manipular la información impidiendo la comunicación con las/los compañeras/os de trabajo o emitir instrucciones para que no hablen con la persona acosada.
- Poner obstáculos injustificados al desarrollo y mejora laboral.
- No permitir acceder a la formación profesional.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.

- Encomendar cantidades de trabajo excesivo o imposible de hacer, con el fin de agobiar y desacreditar a la persona como incompetente.
- No asignar tareas o que éstas no tengan manifiestamente ningún tipo de utilidad.
- Asignar trabajos que sean muy inferiores a las competencias de la persona y capacidades, o tareas sin sentido, vejatorias y degradantes.
- Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros/as, sin justificación razonable alguna.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de una persona.
- Impartir órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Manipular las herramientas de trabajo.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.





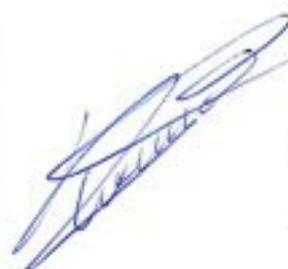
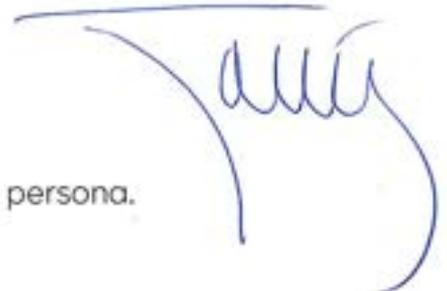

- No permitir la rotación o el aprendizaje de tareas nuevas, a las que sí tienen acceso el resto de las personas trabajadoras o limitar el trabajo a aquellas actividades más penosas, sin causa justificada.

3.3.2. Ataques a las relaciones sociales y laborales de la víctima:

- Restringir a la persona las posibilidades de hablar.
- Rehusar la comunicación con la persona, a través de miradas y gestos y/o de no comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra e ignorarla.
- Medidas de aislamiento social en el trabajo.
- Amenazar o presionar a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

3.3.3. Ataques a la vida privada de la víctima:

- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- Realizar llamadas telefónicas atemorizantes.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Imitar los gestos, voces, la apariencia física, etc., de una persona.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de la vida privada de una persona.



3.3.4. Amenazas de violencia física:

- Agresiones físicas.
- Amenazas de violencia física.
- Uso violencia.
- Gritar.

3.3.5. Ataques a las actitudes de la víctima:

- Atacar a las actitudes y creencias políticas.
- Atacar a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofarse de la nacionalidad de la víctima.

3.3.6. Agresiones verbales:

- Violencias, tanto verbales, como físicas, y amenazas (burlas, gritos, insultos, críticas constantes, ridiculizar en público).
- Amenazar por escrito.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.

3.3.7. Rumores:

- Difundir comentarios que desacrediten tanto profesionalmente como personalmente.
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

- Extender rumores y desacreditaciones personales o laborales.
- Difundir rumores.
- Hablar mal reiteradamente de la persona en su ausencia.

3.4.- Conductas que, a modo de ejemplo, no son consideradas acoso.

- Las instrucciones legítimas de exigir lo que se pacta o lo establecido en la normativa.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Amonestaciones, sin descalificar, por no realizar bien el trabajo.
- Cambios de puesto de trabajo o movilidades realizadas en el ejercicio regular del poder de dirección.

Las conductas que se indican a continuación, si bien no son constitutivas de acoso, ello no significa que sean correctas.

- Situaciones de conflicto interpersonales en el ámbito laboral, dentro de una relación de igualdad, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente.
- Acciones irregulares de alcance o carácter colectivo.
- Los comportamientos irregulares dirigidos a la colectividad en general.

3.5.- Posibles responsabilidades.

3.5.1. Penales.

El art. 173.1 del Código Penal, encuadrado en el título "de las torturas y otros delitos contra la integridad moral", tipifica como delito "en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial, y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles u humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima".

La pena establecida es de prisión de seis meses a dos años, según la gravedad de la coacción o los medios empleados.

Las empresas también pueden adquirir responsabilidad penal, no solo de sus actos, sino también por los cometidos por sus administradores o empleadas y directivos sometidos a su supervisión, siempre y cuando se hayan incumplido por aquellos los deberes de supervisión, vigilancia y no se hayan establecido los controles internos adecuados de prevención, o los empleados hayan cometido el delito por cuenta y nombre de la empresa [artículo 31 bis.1].

3.5.2. Infracciones administrativas.

Falta laboral empresarial por incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales: las empresas están obligadas (art. 15 y siguientes de la Ley de prevención de riesgos laborales) a prevenir los riesgos psicosociales de sus trabajadores/as, entendidos éstos como el resultante de la interacción entre las/los trabajadoras/es y la organización de la empresa, y considerándose como tal el "mobbing". Debe la empresa recogerlos en las evaluaciones de riesgos.

Falta laboral muy grave por “los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores” (art. 8.11 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social).

3.5.3. Daños y perjuicios.

Es posible la reclamación por daños y perjuicios ocasionados en el ámbito laboral frente a la empresa y las/los empleadas/os respecto de los cuales quede acreditado que han cometido acoso laboral.

3.5.4. Sanciones laborales.

De acuerdo con la normativa laboral vigente, Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo del sector aplicable, 19 Convenio Colectivo de SEAT y Código de Conducta de SEAT, las personas trabajadoras que incurran en este tipo de conductas podrán ser sancionadas por falta grave o muy grave, incluida la del despido disciplinario.

Más concretamente, el art. 54.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, considera como incumplimiento grave, susceptible de ser castigado con el despido, “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.

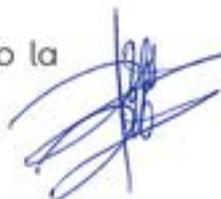
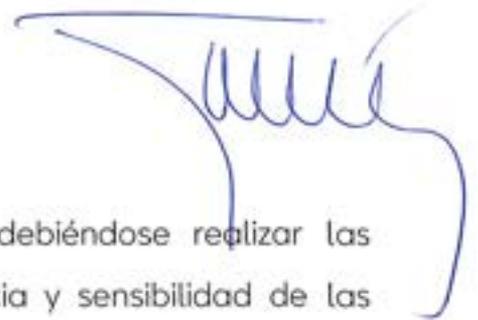
Four handwritten signatures in blue ink are displayed horizontally. From left to right: a circular signature, a signature with a long horizontal stroke, a signature with a large loop, and a signature with multiple overlapping strokes.

Procedimiento de actuación

4.1.- Principios.

En caso de producirse presuntos casos de acoso laboral, se iniciará el correspondiente procedimiento de actuación, que se regirá por los siguientes principios:

- Participación de todas las personas implicadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia.
- Protección de la intimidad de las personas, debiéndose realizar las actuaciones con la máxima discreción, prudencia y sensibilidad de las personas afectadas.
- Confidencialidad y deber de sigilo. Todas las partes intervinientes conocedoras de los hechos denunciados; personas denunciantes y denunciadas, testigos, personas de Relaciones Laborales, HR Management, Compliance, miembros de la comisión instructora y del Comité de Seguridad y Salud, tienen la obligación de guardar el deber de confidencialidad y sigilo respecto a los hechos, personas o datos de los que tengan conocimiento y que averigüen durante y después de la instrucción, para evitar cualquier vulneración de los derechos de las personas investigadas, que pudieran afectar a su intimidad, dignidad personal y profesional, así como al cumplimiento de la normativa en relación con la Protección de datos.
- Tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Máxima sensibilidad y respeto, tanto a la persona reclamante, como la presuntamente acosadora y testigos.



- Urgencia en la tramitación del asunto, de forma que el procedimiento puede ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Imparcialidad de las personas que intervengan en todas las fases del Protocolo.
- Protección a las personas acosadas y denunciantes, ante posibles represalias por parte de las personas denunciadas u otras personas de la empresa, siempre que hayan actuado de buena fe.
- Colaboración, de tal forma que todas las personas citadas en el procedimiento tienen el deber de prestar su colaboración.

4.2.-Fases.

El procedimiento constará de las siguientes fases:

4.2.1. Información y asesoramiento.

En cuanto se tenga conocimiento de una posible situación de acoso, las personas de RRHH intervinientes, junto con al resto de miembros de la comisión contemplada en el punto 4.2.3 del presente procedimiento, informarán a la persona afectada sobre sus derechos (vigilancia de la salud, trato digno, protección ante situaciones de acoso, apoyo psicológico, etc.), así como sobre el protocolo de actuación. De igual modo se le informará sobre las conductas susceptibles de ser consideradas acoso y de aquellas que no lo son, pudiéndose cerrar el caso si los comportamientos denunciados pertenecen a esta última categoría. En este último supuesto se documentará razonadamente el cierre del caso.



4.2.2. Denuncia.

La denuncia se podrá presentar, a través de los canales establecidos en la empresa: RRHH y Compliance. A tal efecto se creará una dirección de correo electrónico específica para la denuncia de los casos de acoso que asegure la confidencialidad de la persona denunciante.

La misma podrá ser presentada por:

- 1.- La persona afectada.
- 2.- Los representantes de los trabajadores.
- 3.- Cualquier otra persona que sea conocedora de los hechos denunciados.
- 4.- La empresa de oficio, si existen indicios suficientes para ello.

La denuncia se iniciará de oficio cuando lleguen a conocimiento de la empresa la existencia de hechos que, indiciariamente, puedan constituir una situación de acoso.

La denuncia será siempre por escrito y deberá contener:

- a) Nombre y apellidos de la persona denunciante.
- b) Hechos y pruebas en los que se fundamente la denuncia.
- c) Identificación de la persona denunciada y de la presunta acosada, así como el puesto que ocupa.
- d) Fecha y firma.

 Se adjunta modelo de denuncia de acoso (Anexo 1).

Cuando la persona denunciante no sea la persona interesada, se deberá corroborar el caso con aquella y, una vez comunicada y obtenida la aprobación de la persona afectada, se iniciarán las actuaciones previstas en este protocolo. En el caso de que no se apruebe la investigación, la denuncia será archivada, salvo que proceda su continuación de oficio.

En el caso que el informe concluya que la denuncia se ha hecho de mala fe o con datos o testimonios falsos, se podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a la persona responsable.

Si el denunciado o la persona presuntamente acosada no pertenezca a la plantilla de SEAT, la denuncia se pondrá en conocimiento de los responsables de la empresa externa a fin de coordinar o colaborar en las actividades de investigación de los hechos en lo que se refiera a las propias personas empleadas.

4.2.3. Expediente informativo.

Una vez recibida la denuncia, se abrirá un expediente informativo, para la averiguación de los hechos denunciados, el cual se tramitará por una comisión instructora formada por dos personas representantes de la empresa, uno de Relaciones Laborales y otro de la Dependencia de HR Management afectada, y por dos representantes de los trabajadores del centro de trabajo que corresponda.

En caso de que los componentes de la comisión instructora lo consideren necesario, se podrá incorporar a los trámites del expediente a una persona del área de psicología del Servicio de Prevención y/o un delegado/a de prevención.

No obstante lo anterior, y a juicio de la comisión instructora, las tomas de declaraciones se podrán realizar sólo por dos personas, un representante de la

empresa y un representante de los trabajadores, cuando se considere necesario para la tranquilidad y sosiego y respeto a la sensibilidad de las personas interrogadas. A tales efectos, se tendrán en consideración las circunstancias concurrentes que puedan afectar a la intimidad de las personas, a su estado de salud y ánimo, así como a su voluntad en ese sentido, entre otras.

Todas las personas integrantes de esta comisión deberán tener formación acreditada en materia de prevención del acoso laboral y de Seguridad y Salud.

Dicha formación contendrá, entre otros, los siguientes puntos:

- Derechos y obligaciones en relación con el acoso laboral.
- Consecuencias legales en caso de acoso.
- Identificación de conflictos y procedimientos para su resolución.
- Definición de conductas "obligatorias" y conductas "prohibidas", en los mandos y colaboradores.
- Identificación de comportamientos vinculados al acoso laboral.
- Códigos éticos de la empresa.
- Procedimiento de prevención del acoso.

En el caso de que alguna o algunas de las personas integrantes de la comisión instructora esté implicada o afectada por la denuncia, esta deberá ser apartada del procedimiento y sustituida por otra persona.

Si la denuncia afectara a tal número de personas o dependencias que hicieran inviable la activación del protocolo, la denuncia será remitida a la Inspección de Trabajo, para que ésta, en su caso, inicie las actuaciones que correspondan.

Esta comisión se regirá estrictamente por los principios de actuación recogidos en el punto cuarto, número 1, del presente procedimiento.

Se informará al Comité de Seguridad y Salud del centro afectado, preservando la intimidad de las personas.

El expediente informativo se resolverá en el plazo máximo de 20 días laborales a contar desde la denuncia. En los casos debidamente acreditados por su complejidad este plazo podrá ampliarse hasta totalizar un máximo de 30 días laborales, si así lo decide la comisión instructora.

Dicho expediente informativo constará de las siguientes fases:

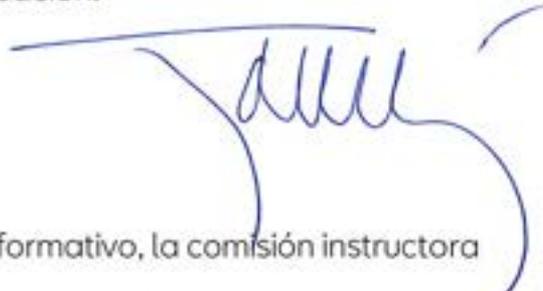
- a) Investigación del asunto: Audiencia y toma de declaración del denunciante y del resto de las personas que puedan estar implicadas, con comunicación a la persona denunciada de los cargos que existen en su contra, e información de que se abre un proceso de investigación.
- b) Apertura, en su caso, de un periodo de prueba, que podrá consistir en testigos, documentos y cualquier otro medio probatorio de los legalmente previstos.
- c) Conclusiones de las personas instructoras que se recogerán en un informe, cuyo detalle se indica a continuación.



4.2.4. Informe.



Una vez finalizada la instrucción del expediente informativo, la comisión instructora emitirá un informe, consensuado y motivado, que recogerá los antecedentes del caso, los hechos considerados probados sobre el supuesto de acoso investigado, indicando en el mismo los medios de prueba y actuaciones practicadas del caso y su valoración, las circunstancias concurrentes observadas, las conclusiones



alcanzadas, así como las propuestas que se deriven de las mismas. Este informe no tendrá carácter vinculante.

El informe será escrito y firmado por los integrantes de la comisión instructora.

4.2.5. Medidas cautelares.

Durante la tramitación del expediente, y en caso necesario, la comisión podrá solicitar a RRHH la habilitación de las medidas cautelares de protección necesarias, y que no supongan un perjuicio a la persona denunciante, incluida la separación o alejamiento entre persona denunciante y denunciada, previa audiencia de aquella. Si la medida es la separación física o alejamiento, se aplicará sobre la persona menos vulnerable. Asimismo, la comisión podrá ofrecer a la persona denunciante soporte psicológico y médico, si ello fuese necesario.

4.2.6. Factores de riesgo para la salud y medidas preventivas.

En el caso de que el proceso de investigación se detecten posibles y nuevos factores de riesgo psicosociales, la situación se pondrá en conocimiento del Servicio de Prevención para, en su caso, la adaptación de la evaluación de riesgos psicosociales y la adopción de las mejoras preventivas que procedan.

4.3.-Resolución y comunicación.

La comisión instructora remitirá a HR Management y Compliance, si el canal de inicio de denuncia se realizó por este canal, el informe junto con la denuncia, si la hubiere.

HR Management, conjuntamente con Relaciones Laborales, una vez analizado el informe junto con sus propuestas adoptará, las medidas que correspondan, y dando contestación motivada a las propuestas del informe de la comisión instructora, las cuales podrán ser:

- a) Archivo de la denuncia, en los supuestos siguientes:
 - Desistimiento de la persona denunciante, salvo que de oficio precediera continuar la investigación.
 - Insuficiencia de indicios.
 - Resolución de la denuncia por actuaciones o situaciones previas.
- b) Aplicación de las medidas disciplinarias correctoras y que correspondan:
 - Cuando se concluya la existencia de acoso laboral.
- c) Incoación del expediente disciplinario que proceda:
 - Si del análisis del caso la comisión dedujera alguna otra falta distinta al "mobbing".
- d) Aplicación de medidas de resolución de conflictos interpersonales (mediación) y organizativas o correctoras que procedan:
 - Si se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal.

En caso de que se concluya la existencia de una situación de acoso laboral, Relaciones Laborales informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral del centro de trabajo correspondiente y al Servicio de Prevención, a fin de que valoren la adopción de medidas preventivas propias de su ámbito de actuación.

La decisión adoptada será comunicada por HR Management por escrito a las partes implicadas.

La existencia de represalias, coacciones o amenazas contra la persona denunciante, o contra cualquier persona que haya participado en la investigación, serán calificadas como falta muy grave.

Si el procedimiento finalizase con la constatación de existencia de acoso laboral y la persona acosadora emprendiese acciones judiciales contra la víctima o alguna persona que hubiese intervenido en el procedimiento, la empresa les proporcionará a estas últimas la asistencia que sea necesaria.

La reincidencia y el grado de perjuicios y daños ocasionados a la víctima, así como la intensidad de las conductas infractoras, son factores agravantes a los efectos de determinar la medida disciplinaria que proceda.

Se adjunta esquema de las fases del protocolo [Anexo 2].

Quinto

Información, formación y sensibilización

La presente declaración de compromiso y el protocolo de actuación estarán disponibles en la intranet de la compañía y se difundirán a toda la plantilla en los canales de comunicación internos de la empresa.

Asimismo, se elaborarán estrategias de sensibilización, y formación, para toda la plantilla, en materia de prevención del acoso laboral, con acciones tales como: actividad informativa de las acciones realizadas, recordatorio del protocolo, garantizar accesibilidad del mismo para su consulta, elaborar y difundir

documentos divulgativos, realizar campañas de sensibilización a través de charlas, folletos, jornadas y cualquier otro medio que se considere oportuno.

Sexto

Adaptación Protocolo

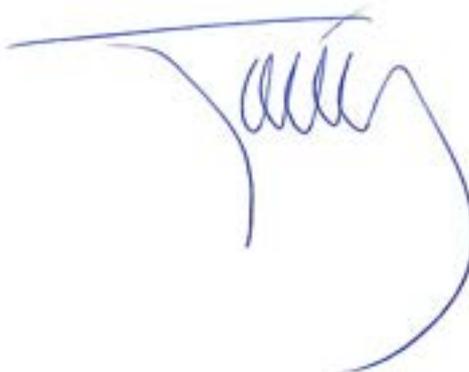
Este procedimiento se revisará y modificará por acuerdo, siempre que de su funcionamiento se derive esta necesidad, o por disposición legal, previa consulta y participación del Comité de Seguridad y Salud Intercentros, adoptado por la Empresa y el Comité Intercentros.

A tal efecto, la empresa llevará un registro para evaluar las situaciones y resultados del protocolo, en el que se analizarán indicadores tales como número de denuncias, número de medidas preventivas, acciones de sensibilización y número de procedimientos sancionadores aplicados.

Séptimo

Vigencia

El presente protocolo entrará en vigor a partir de su firma y mantendrá su vigencia en tanto no sea modificado o reemplazado por otro.





MODELO DENUNCIA POR ACOSO

SOLICITANTE

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Persona afectada | <input type="checkbox"/> Canal Transparencia |
| <input type="checkbox"/> Tercero: conocedor de los hechos | <input type="checkbox"/> Representante/ Delegado Sindical |
| <input type="checkbox"/> Recursos Humanos / Oficio | <input type="checkbox"/> Otros |

Nombres y apellidos NIS Teléfono de contacto

--	--	--

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombres y apellidos NIS Teléfono de contacto

--	--	--

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA/S DENUNCIADA/S

Nombres y apellidos NIS Teléfono de contacto

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

- | | |
|--------------|---|
| 1. ¿Qué? | Exposición de las conductas |
| 2. ¿Quién? | Identificación de las partes denunciadas y testigos |
| 3. ¿Cuándo? | Existencia de frecuencia y/o duración |
| 4. ¿Cómo? | Tipo de relación con el denunciado |
| 5. ¿Dónde? | En el marco de la relación laboral |
| 6. ¿Por qué? | Perjuicios y daños a la salud, sufridos |

[describir en el dorso]

Lugar y dependencia donde ocurren los hechos

--

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- Sí (Especificar) No

--

SOLICITUD

- Solicito el inicio del Protocolo de Actuación frente el Acoso Laboral

Localidad y Fecha

Firma de la persona interesada

--

--

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS



1. ¿Qué? Exposición de las conductas
2. ¿Quién? Identificación de las partes denunciadas y testigos
3. ¿Cuándo? Existencia de frecuencia y/o duración
4. ¿Cómo? Tipo de relación con el denunciado
5. ¿Dónde? En el marco de la relación laboral
6. ¿Por qué? Perjuicios y daños a la salud sufridos

(describir en el dorso)

Lugar y dependencia donde ocurren los hechos

Localidad y Fecha

Firma de la persona interesada

Protocolo de actuación frente al acoso laboral

