Damel
Dibujando Sonrisas

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL

Nº de Rev.	Fecha	Página revisada	Resumen de Cambios / Comentarios
0	01/01/2010		Aprobación del documento
1	01/01/2012		Revisión del documento
2	01/01/2015		Revisión del documento
3	20/12/2017		Revisión del documento
4	01/01/2019		Revisión del documento
5	27/05/2022	Todas	Cambio por actualización de formato y procedimientos
6	03/07/2023	Todas	Cambio por firma del 190 de la OIT y Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
7	16/10/2024	Todas	Consenso con Comité de Empresa por diferenciación entre acoso laboral y sexual, inclusión del canal de denuncias.
8	20/01/2025	Todas	Consenso con Comité de Empresa por desarrollo del contenido.

El presente protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral ha sido elaborado por José Femenía Carrió como Responsable Técnico de PRL de DAMEL GROUP, S.L. y posteriormente consensuado con los representantes de los trabajadores/as.

Y para que así conste, se firma por las partes interesadas:

Fdo.: Dirección de la empresa

Fdo.: RLT de los trabajadores	Fdo.: RLT de los trabajadores

Fdo.: RLT de los trabajadores	Fdo.: RLT de los trabajadores

INDICE

1. LEGISLACIÓN
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
   - 2.1. COMPROMISO
   - 2.2. ALCANCE
   - 2.3. PREVENCIÓN PROACTIVA
   - 2.4. DECALOGO DE BUENAS PRACTICAS
   - 2.5. GLOSARIO DE TERMINOS
   - 2.6. ¿CÓMO DIFERENCIAMOS LOS TIPOS DE ACOSO?
   - 2.7. DETECCIÓN TEMPRANA
3. DENUNCIA Y TRATAMIENTO DEL ACOSO LABORAL
   - 3.1. VALORACIÓN INICIAL
   - 3.2. COMISION DE INVESTIGACIÓN (CITSA)
   - 3.3. PROCESO DE INVESTIGACIÓN
   - 3.4. RESOLUCIÓN, EMISIÓN DEL INFORME Y COMUNICACIÓN
   - 3.5. ACCIONES SANCIONADORAS Y SEGUIMIENTO
4. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL.

1. LEGISLACIÓN

La **Constitución Española** en su apartado de Derechos y Libertades reconoce que "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social" (art 14). Todos y todas tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra (art 15). "Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen" (18.1). Todos los españoles y españolas tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo (35.1).

A partir de la anterior ley orgánica, se promulga la **Ley Orgánica 3/2007**, que especifica tanto el acoso sexual como por razón de sexo. En el ámbito de **la Unión Europea** se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo. El **Real Decreto Legislativo 1/1995**, aprueba el texto refundido de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores**, que especifica el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación, el respeto a la intimidad y a la consideración de su dignidad en todos los trabajadores.

El **Código Penal** en su **Ley Orgánica 5/2010**, 22 junio reforma la anterior Ley Orgánica 10/1995. En su Preámbulo XI explica que "Dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Con ello quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas". Esto se recoge en el artículo 173, el cual expone que: «Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima. Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda.»

La **Ley 31/1995**, de Prevención de Riesgos Laborales, expone que todas las organizaciones laborales, deben proporcionar la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados y aumentar el nivel de protección de la seguridad y salud de ellos mismos, no solo velando por la prevención y protección ante riesgos que pueden ocasionar daño físico o menoscabo, si no riesgos que pueden ocasionar problemas de salud psíquicos en los empleados.

El **Convenio 190 de la OIT** sobre acoso y violencia en el trabajo, tal y como se establece expresamente en el Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019 (BOE de 16 de junio de 2022) y que entró en vigor el 25 de Mayo de 2023 en España.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es, junto con la Recomendación 206, la primera norma internacional del trabajo que proporciona un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Reconoce "el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género". En concreto, busca erradicar comportamientos y prácticas "inaceptables" o amenazas, tanto si se producen una sola vez o de manera repetida, que causen "un daño físico, psicológico, sexual o económico".

El convenio incluye a los trabajadores asalariados así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Además, afecta a los casos de violencia o acoso que ocurran "durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo", tanto si suceden dentro del espacio de trabajo, en el lugar donde el trabajador realiza sus descansos, en los desplazamientos al lugar de trabajo, en los viajes o en el marco de las comunicaciones realizadas por medio de tecnologías.

Todas las anteriores leyes hacen que nos planteemos la actualidad de esta problemática, así como trasladar a la organización la necesidad de hacer frente a ello, mediante la no aceptación de conductas de acoso y mediante acciones preventivas y sancionadoras.

Dentro de la **Ley 31/1995**, esta empresa se compromete a poner en marcha procedimientos que permitan prevenir, detectar y erradicar cualquier riesgo psicosocial de la empresa.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

DAMEL GROUP, S.L. declara los siguientes principios, como fundamentos y guía de su actuación:

1. Rechazo absoluto a la violencia, física o psíquica, ejercida en la organización hacia cualquier trabajador
2. Rechazo a cualquier forma de discriminación, desarrollando un conjunto de medidas planificadas y el presente protocolo de actuación, sin perjuicio de las adaptaciones que sean necesarias acometer.
3. Consideramos cualquier tipo de acoso como una conducta inaceptable porque atenta contra la dignidad de la persona y los derechos fundamentales que le son inherentes.
4. La violencia sobre los trabajadores, en cualquiera de sus manifestaciones, repugna especialmente a la organización, que debe actuar y prevenir al respecto.
5. Asimismo, consideramos intolerables las conductas de acoso por razón de orientación sexual y expresión e identidad de género, tal como se especifica en los principios de Yogyakarta (2007) y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010).

2.1. COMPROMISO

Para conseguir los fines que se exponen en el presente protocolo, DAMEL GROUP, S.L. se compromete a:

- Dar información y formar a toda la plantilla de la empresa sobre los contenidos del presente protocolo, así como garantizar una eficaz prevención concienciando sobre los valores de respeto a la dignidad.
- Incorporar en los procedimientos de gestión de personas las actuaciones preventivas y de control que eviten o disminuyan este tipo de conductas.
- Asegurar que toda investigación de los hechos sea confidencial.
- Proteger a las víctimas, persona que haya denunciado los hechos o testigo por posibles represalias.
- Permitir que cualquier persona que sufra acoso o tenga conocimiento de ello, pueda denunciar y activar los mecanismos de actuación para una rápida resolución de la situación.
- Tomar medidas disciplinarias dependiendo de la gravedad de los hechos tanto para las personas acosadoras como para aquellas que hayan presentado denuncias falsas.

2.2 ALCANCE

El alcance del presente protocolo se establece para DAMEL GROUP, S.L. con centros de trabajo en:

Centros:

- Polígono Ind. I4, Passeig de l'Estació, S/N, 03330 Crevillent, Alicante
- Carrer Ciutat de Barcelona, 20, 46980 Paterna, Valencia

Actividad:

- Polígono Ind. I4, Passeig de l'Estació, S/N, 03330 Crevillent, Alicante
    - CNAE Fabricación de dulces y golosinas
- Carrer Ciutat de Barcelona, 20, 46980 Paterna, Valencia
    - CNAE Fabricación de frutos secos

2.3 PREVENCIÓN PROACTIVA

La gestión preventiva del acoso se desarrolla a través de la realización de:

- Acciones de sensibilización y formación en materia de prevención de acoso laboral y acoso sexual, por razón de sexo e identidad de género. El presente protocolo incluye un decálogo de buenas prácticas, un glosario de términos y la diferenciación conceptual de los tipos de acoso que será difundido a la totalidad de la plantilla.
- Inclusión del presente protocolo en el "Plan de acogida" para nuevo personal, de forma que todas las personas de la organización lo conozcan.
- Acciones de sensibilizaciones periódicas sobre: Acoso laboral. Conceptualización del acoso y conocimientos básicos. Buenas prácticas y actitudes a evitar.
- Evaluación y diagnóstico de riesgos psicosociales con perspectiva de género. Se desarrollará la identificación de factores psicosociales que contribuyan a la aparición de conflictos y violencia en el ámbito laboral. El diagnóstico preventivo permitirá la identificación de factores que propicien situaciones de violencia en el trabajo y facilitará la propuesta de acciones específicas que se anticipen a situaciones de violencia laboral.
- Mantenimiento de un protocolo de actuación y mediación ante conflictos laborales que precedan a situaciones de acoso laboral.

2.4 DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS

RESPETO

Se favorecerá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.

Se trasladará a todo el personal (al que se incorpore y a quien forme parte de esta), los valores de igualdad de trato, dignidad, respeto y desarrollo libre de la personalidad. Queda prohibido utilizar expresiones o modos intimidatorios, insultantes o humillantes.

COMUNICACIÓN

Se prohíbe el aislamiento o disminución de la normal comunicación entre trabajadores y trabajadoras.

Se cuidará por la integración de todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral de la empresa, sin disminuir las normales posibilidades de comunicación de nadie. Se prohíbe impedir a alguien que se exprese, ignorarle o aislarle.

REPUTACIÓN

Se prohíbe mermar o desprestigiar la reputación personal o laboral de cualquier integrante de la empresa.

Todo ello incluye difundir cotilleos, ridiculizar, rumorear de forma negativa, imitación de gestos, voces con burla, posturas, etc.

CENSURA PRIVADA

Se realizarán de manera reservada todas aquellas comunicaciones tendentes a modificar conductas o llamadas de atención por el bajo, mal o inadecuado desempeño laboral.

Toda recriminación se realizará con la presencia de un miembro del CSS, su superior o superiores, o en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida.

ARBITRARIEDAD NULA

La asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva queda prohibida. Se prohíbe la asignación intencionada de exceso de trabajo que busque que la persona sea incapaz de realizarlo en su tiempo de trabajo, así como también la prohibición de trabajo o el vacío de funciones. Las tareas encargadas se acomodarán en la medida de lo posible a la experiencia y nivel profesional.

NEGATIVA A COMPORTAMIENTOS SEXUALES

Se prohíbe, ya sea mediante actos, gestos o palabras, cualquier actitud libidinosa. Aquí se incluye cualquier acto de insinuación, tocamientos ocasionales, roces intencionados, lenguajes obscenos ya sea oralmente, por fax, mail, así como expresiones sexistas que puedan crear un entorno laboral incómodo, humillante u ofensivo, debiéndose valorar la sensibilidad de la víctima, así como la posición y carácter para exponer su rechazo.

REGALOS NO DESEADOS

No se acepta la realización de regalos o invitaciones no deseadas o aquellos que pudiesen provocar algún tipo de incomodidad al destinatario.

PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO

Se prohíben actitudes de hostigamiento, directa o indirectamente, por razón de género, identidad de género y orientación sexual.

Se velará por no cometer situaciones de acoso (trato indebido, relegación, asilamiento…), por causa del ejercicio efectivo o solicitud de los derechos que se reconocen por la legislación o en el convenio colectivo para la conciliación vida laboral y familiar, derechos que en mayor medida disfrutan las mujeres porque son ellas las que normalmente acarrean las responsabilidades familiares.

Se prohíbe cualquier trato distintivo, especialmente a mujeres, a consecuencia de exposición por su parte de quejas, denuncias, demandas o reclamaciones que se destinan a impedir la discriminación por razón de sexo o a exigir el cumplimiento de forma efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres.

OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Se cuidará que todos los trabajadores tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral, cuando tengan igual situación de mérito, nivel y capacidad.

Especialmente, se garantizará esta igualdad de oportunidades en promoción y formación, a quienes, asumiendo responsabilidades familiares, hayan disfrutado, estén disfrutando o hayan solicitado, cualquier medida de conciliación de vida laboral y familiar.

2.5 GLOSARIO DE TÉRMINOS

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

Conflicto laboral: Condición o estado de discordia, antagonismo, desacuerdo u oposición entre un trabajador y su responsable, o entre dos o más trabajadores de la misma o diferente delegación, que pertenezcan a la misma o empresas externas que presenten sus servicios en las mismas.

Queja: Problema, inquietud o reclamo que suele ser de naturaleza individual, que realiza un empleado hacia su empleador por el trato que ha recibido en su trabajo, como una violación a los derechos del trabajador.

Mediación: Proceso orientado a la resolución de conflictos de manera voluntaria, mediante el cual, dos o más personas de forma amistosa gestionan una solución de sus diferencias, ayudadas por una persona que se mantiene neutral (ajena a la organización o siendo persona laboral, ajena a la delegación donde surja el conflicto), cualificada (mínimo 2 años de mediación) e imparcial.

Acoso psicológico: Se define como la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, reiteradas y prolongadas en el tiempo (al menos 6 meses), dirigidas a una o más personas, por parte de otra u otras que actúan desde una posición de poder, que no necesariamente tiene que ser jerárquica, cuyo objetivo es crear un entorno intimidatorio que perturbe a la víctima en su vida laboral. La violencia se debe dar en una relación de trabajo, suponiendo un riesgo para la salud de la víctima.

Una definición penal como forma particularmente grave de acoso es aquella donde el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.

Discriminación por embarazo o maternidad: Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad (constituye una forma de discriminación directa por razón de sexo).

Acoso discriminatorio: Toda conducta de violencia psicológica desfavorable e injusta que diferencia el trato a otros, que tenga por objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Se basa en la pertenencia a un grupo o categoría social diferente como raza, sexo, origen étnico, edad, religión, orientación sexual, afiliación política o sindical.

2.6 ¿CÓMO DIFERENCIAMOS LOS TIPOS DE ACOSO?

El acoso psicológico no debe ser confundido con el acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual. Así, se entiende por acoso psicológico toda conducta, práctica o comportamiento realizada en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente a su entorno laboral.

ACOSO PSICOLÓGICO O MOBBING
- No transmisión de información útil para el desarrollo de sus tareas. Críticas injustas o exageradas a su trabajo. - Negación a la víctima del acceso a instrumentos de trabajo: teléfono, ordenador, fax... - Retirada del trabajo que solía realizar, dándoselo a otra persona sin causa justificada. - Atribución de tareas inferiores a sus competencias o incompatibles entre sí. Ocasionar desperfectos en su lugar de trabajo. - Instalar a la víctima en un lugar apartado del resto de la plantilla. - Ignorar la presencia de la víctima o no permitirle la comunicación con el resto. Críticas a su vida privada, orígenes, nacionalidad, creencias o convicciones...

2.7 DETECCIÓN TEMPRANA

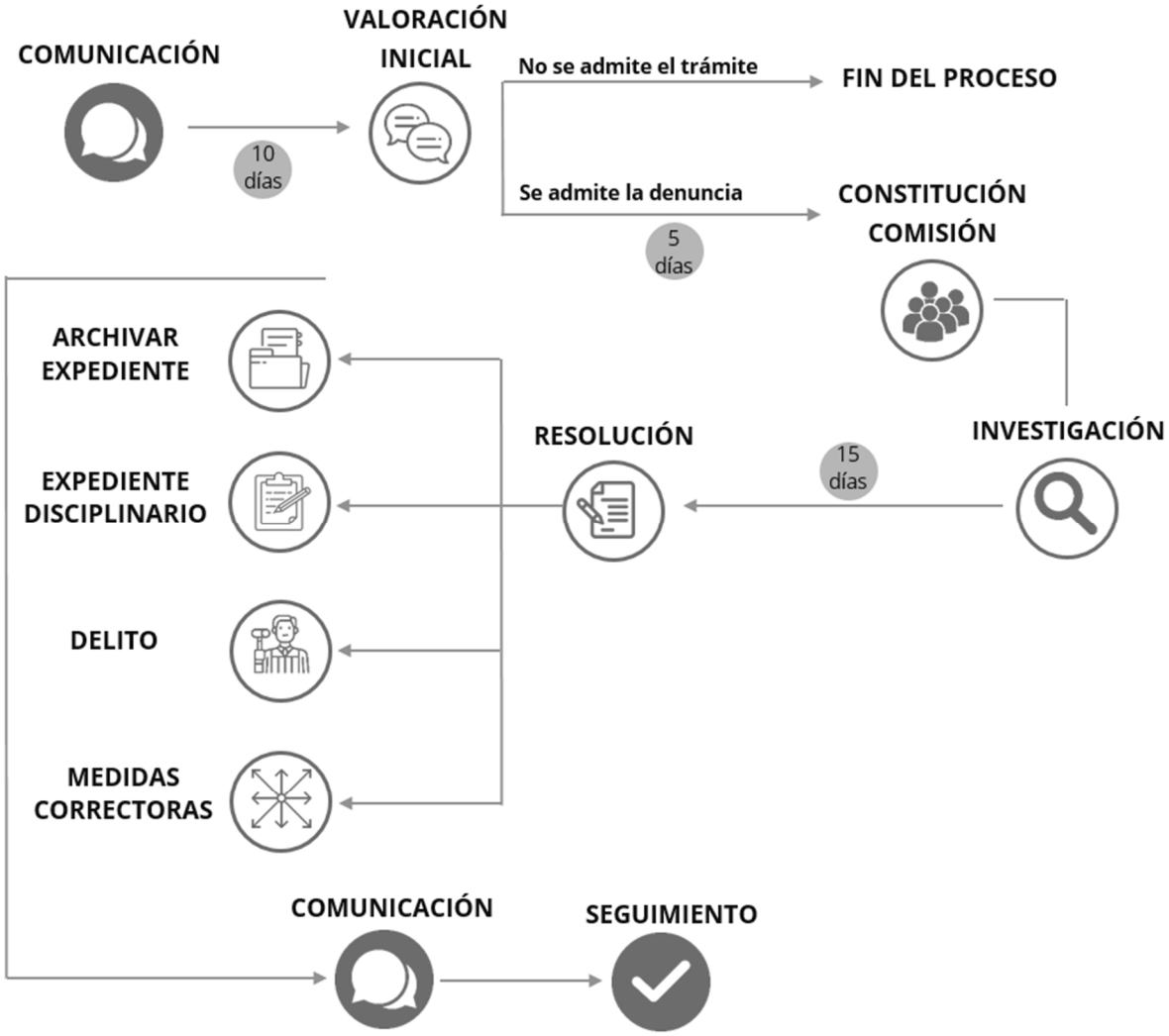
Con la finalidad de prevenir situaciones conflictivas que generen violencia en el ámbito laboral se llevará a cabo una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género que permita detectar riesgos psicosociales en diferentes áreas organizativas.

Instrumento utilizado:

- Instrumento de evaluación de factores psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (INSST).

Los resultados obtenidos aparecerán desagregados por sexo y en base a los mismos podrán proponerse medidas de intervención.

3. DENUNCIA Y TRATAMIENTO DEL ACOSO LABORAL



Toda persona trabajadora que considere estar siendo víctima de acoso laboral deberá comunicarlo formalmente a través del canal de denuncias disponible en nuestra página web www.damel.com

Este canal de denuncias está diseñado para asegurar la confidencialidad y el tratamiento adecuado de las situaciones que puedan surgir. La empresa se compromete a investigar todas las denuncias de manera seria y rigurosa, garantizando la protección de la persona denunciante.

Si así lo desea la persona trabajadora, también podrá dirigirse a los representantes de los trabajadores, quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención:

- La solicitud de intervención por ACOSO LABORAL se presentará mediante la cumplimentación de CANAL DE DENUNCIAS de la página web de la empresa www.damel.com

En el caso de que se valore que existen indicios de algún tipo de comportamiento reprobable por parte de la empresa, se procederá a analizar el caso de forma minuciosa, creando una Comisión de Investigación y Tratamiento de Situaciones de Acoso, en adelante CITSA.

La Comisión CITSA únicamente resolverá acerca de si considera que ha existido o no conducta constitutiva de ACOSO, o que pudiera constituir delito.

En el caso que se considere que ha existido acoso deberá comunicarlo a la Dirección de la empresa para que como titular de la potestad sancionadora aplique consecuentemente el régimen sancionador previsto en el Convenio colectivo. Es decir, la CITSA no ejercerá la potestad sancionadora ya que ésta es de titularidad de la empresa. En el caso de que la Comisión CITSA considere que los hechos pudieran ser constitutivos de delito, lo comunicará a la Dirección de la empresa para que ésta actúe poniéndolo en conocimiento de la Fiscalía.

3.1 VALORACIÓN INICIAL

Para que se inicie la fase de valoración inicial, en un plazo máximo de 7 días hábiles deberá ser tramitada la denuncia. Tras un primer análisis de la recepción de la comunicación por el canal de denuncias, entre RR.HH y PRL deberán admitir o no dicha denuncia, informando al CSS.

3.1.1 No admitir a trámite la denuncia

Cuando no se cumplen las condiciones o porque se evidencia que lo que se plantea no es pertinente al ámbito del presente protocolo. Se explican los motivos mediante un informe que se hará llegar al denunciante.

3.1.2 Admitir a trámite la denuncia

Se emitirá un informe de valoración donde se expliquen los motivos de admitir a trámite la denuncia y se convoca una reunión extraordinaria con el CSS para crear la CITSA en un plazo de 5 días. La CITSA recogerá toda la información que se considere necesaria en un plazo máximo de 15 días hábiles (pudiendo llegar hasta los 45 días hábiles en los supuestos que los trabajadores se encuentren de baja, enfermedades, etc), realizando una entrevista al denunciante, denunciado y testigos (en el caso en que los haya), junto con una recopilación de datos (informes del responsable de la delegación, informes psicosociales y relación de bajas por enfermedad).

Dentro de esta fase de la CITSA pueden ocurrir varias cosas:

- Se observa objetivamente mediante indicios probados que no existe situación de acoso laboral. Se elaborará un informe dirigida a Recursos Humanos donde se pueden proponer medidas para mejorar la situación
- Se observa objetivamente mediante indicios probados que existe situación de acoso laboral. Se elaborará un informe y propuesta de resolución dirigida a Recursos Humanos para pedir la apertura del expediente disciplinario en base a previsto en el Estatuto de los Trabajadores o Convenio Colectivo.

3.2 COMISIÓN DE INVESTIGACION (CITSA)

En la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA–, uno de los integrantes será nombrado instructor o director y, en un plazo de cinco días hábiles, debe haberse conformado.

3.2.1 ¿Quién forma parte del comité?

La Comisión la integra:

- Un representante de la empresa, en este caso el Responsable de Prevención de Riesgos Laborales.
- Un representante de los trabajadores, elegido entre ellos y que sea parte del Comité de Seguridad y Salud.
- Una persona especializada en Ergonomía o Psicosociología NO adscrito al servicio de prevención ajeno que tengan contratado en ese momento la empresa.

Todos los miembros del Comité tendrán la obligación de sigilo y deber de silencio respecto a toda la información a la que puedan tener acceso durante el desempeño de sus funciones, debiendo firmar antes de su designación el Anexo I.

Los miembros o la propia Comisión CITSA podrán ejercer el derecho de abstención o recusación.

¿Qué causas pueden provocar abstención o recusación?

- Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquel, ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.
- Tener vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable, y el parentesco de consanguinidad dentro de cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.

- Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
- Haber intervenido como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.
- Tener relación de servicio con la persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado servicio profesional en los dos últimos años de cualquier tipo, circunstancia o lugar.

3.3 PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Durante el proceso de investigación se debe recabar la información suficiente y necesaria para determinar si existe o no acoso de cualquier tipo. Para ello, el Comité puede servirse de:

- Entrevistas con las personas afectadas (presunto acosador y presunta víctima).
- Entrevistas con los testigos de ambas partes.
- Cuestionarios validados de Acoso Laboral.
- Otras pruebas de las que se pueda disponer (vídeos, grabaciones, mails, mensajes...).

Al iniciarse la investigación se informará a la presunta persona agresora de la situación a la que se entregará una copia de la denuncia, con el objeto de que pueda recabar pruebas en contrario y ejercer una defensa justa.

Todas las personas que se entrevisten durante el proceso de investigación deberán firmar el documento del Anexo I sobre el consentimiento informado y compromiso de confidencialidad.

Se dispondrá de un periodo de investigación de máximo entre 15 días hábiles para recabar las pruebas necesarias y llegar a una determinación sobre el caso de Acoso, pudiendo llegar a 45 días hábiles en los supuestos que los trabajadores se encuentren de baja, enfermedades, etc.

3.3.1 Garantías durante el proceso

Los derechos de la persona que denuncia o presenta una queja por acoso son:

- Confidencialidad de todo el proceso.
- Trato justo y gestión rápida del proceso.
- Si el proceso es largo, disponer de un acompañante de confianza.
- Que en el expediente del denunciante no quede constancia si ha estado hecho de buena fe.
- Obtener información de las acciones correctoras.

La persona acusada también dispone de una serie de derechos:

- Confidencialidad de todo el proceso.
- Informarle sobre la queja/denuncia.
- Informarse sobre cómo evoluciona la denuncia.
- Recibir copia de la denuncia y responder.
- Tratarle de forma justa.
- Tener un acompañante de confianza a lo largo del proceso, en el supuesto de solicitarlo.

3.4 RESOLUCIÓN, EMISIÓN DEL INFORME Y COMUNICACIÓN

3.4.1 Resolución del caso

La resolución se hará por mayoría simple (obtención de mayor número de votos) dentro de los miembros de la Comisión, firmada por todos los miembros.

En un plazo máximo de 15 días hábiles, pudiendo alargarse hasta los 45 días hábiles, desde la finalización de las entrevistas, la Comisión deberá:

- Archivar el expediente. Se pueden proponer medidas para mejorar la situación.
- Incoar el correspondiente expediente disciplinario, en el caso de apreciar una falta muy grave de acoso, con la aplicación del correspondiente régimen disciplinario según Convenio colectivo y aplicando medidas correctoras. Como medida de protección a la víctima, y una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar su separación del presunto acosador/a, o adoptar cualquier otra medida cautelar que se estime oportuna.
- Hecho constitutivo de delito. Se cursarán las normas procedimentales aplicables.
- Otra situación o falta diferente al acoso laboral. Se propondrán acciones correctoras para finalizar tal situación, con su expediente disciplinario correspondiente.

3.4.2 Informe

El informe contendrá la siguiente información:

- Relación nominal de personas que han participado, identificados por código numérico.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma, agravantes (reincidencia, número de personas afectadas, presiones, abuso de superioridad...).
- Relación de intervenciones realizadas a lo largo del proceso, argumentos de las partes, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios...

- Resumen cronológico de los hechos principales.
- Declaración de la posible existencia (o no) de conducta de acoso con motivación de los votos en caso de discrepancia en el CITSA.
- Propuesta de medidas correctoras y paliativos del caso.

3.4.3 Comunicación de actuaciones

Se informará por escrito a los implicados en el proceso una vez activado el presente protocolo.

3.5 ACCIONES SANCIONADORAS Y SEGUIMIENTO

3.5.1 Acciones sancionadoras en el ámbito laboral

Cuando los hechos sean considerados por la CITSA como constitutivos de ACOSO o de cualquier otra conducta sancionable conforme a lo establecido en el régimen sancionador previsto en el Convenio Colectivo de la empresa, será a la Dirección de la empresa a la que corresponderá la aplicación de este, como titular de la potestad sancionadora.

Según el Estatuto de los Trabajadores, la sanción máxima que se puede imponer al trabajador/a por la comisión de dicha falta es:

- La suspensión de empleo y sueldo durante catorce días a un mes

- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año

- Despido disciplinario.

3.5.2 Seguimiento

Corresponderá a CITSA el seguimiento y control de las medidas correctoras que se hayan propuesto. Se deberá prestar atención especial, en casos en los que la víctima resulte afectada, para que puedan recibir el apoyo necesario y la rehabilitación adecuada, en el caso de ser necesaria.

Se deben evitar situaciones de hostilidad en el entorno laboral y habrá que prestar una atención especial, sobre todo cuando se produzca la reincorporación del empleado que haya estado de baja por una situación de acoso laboral.

4. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL.

El presente protocolo de actuación en la prevención denuncia y tratamiento del acoso laboral debe ser difundido a la totalidad de la plantilla a través de canales de comunicación como:

- Aplicaciones de comunicación interna.
- Mailing.
- Newsletter.
- Tablón de anuncios (virtual o presencial).

El protocolo debe llegar a la totalidad de la plantilla, desarrollando recursos necesarios para que aquellas personas que tienen una relación laboral a través de ETT con la organización, o desempeñan las tareas de trabajo fuera del lugar de trabajo, reciban la información necesaria.

En la difusión del protocolo se prestará especial atención al lenguaje verbal, las imágenes gráficas y los recursos audiovisuales utilizados con el objetivo de que sea presentado libre de estereotipos de género asociados al lenguaje e imágenes sexista.

Anexos

Anexo I. Compromiso de confidencialidad.