



**Protocolo de prevención y actuación ante el
acoso laboral**

13/06/2022
Página 1 de 25
Edición nº: 2
Rev.03-07-2023



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL



**Protocolo de prevención y actuación ante el
acoso laboral**

13/06/2022
Página 2 de 25
Edición nº: 2
Rev.03-07-2023

El presente protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral, ha sido elaborado por José Femenía Carrió como Responsable de PRL de BOSTON NUTRACEUTICAL PRODUCTION, 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.:	Fdo.:
RLT de sindicato	RLT de sindicato

Fdo.:	Fdo.:
RLT de sindicato	RLT de sindicato

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
 - 2.8. RESOLUCIÓN DE UN CONFLICTO LABORAL
 - 2.9. PROCESO DE MEDIACIÓN
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/as españoles/as 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).

El **Real Decreto Legislativo 1/1995**, aprueba el texto refundido de la Ley del **Estatuto de los/as Trabajadores/as**, 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/as los/as trabajadores/as.

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 funcional 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 funcional 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/as empleados/as.

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 organización dispone de procedimientos que permiten prevenir, detectar y erradicar cualquier riesgo psicosocial de la empresa.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

BOSTON NUTRACEUTICAL PRODUCTION, 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.
2. 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.
3. La violencia sobre las mujeres, en cualquiera de sus manifestaciones, repugna especialmente a la organización, que debe actuar y prevenir al respecto.

2.1. COMPROMISO

Para conseguir los fines que se exponen en el presente protocolo, BOSTON NUTRACEUTICAL PRODUCTION, 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 BOSTON NUTRACEUTICAL PRODUCTION, S.L. con centro de trabajo en:

Centro: C. Topacio, 7, 47012 Valladolid,

Actividad: CNAE Fabricación de dulces y golosinas

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. 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

RESPECTO

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 sin ninguna otra presencia que la de su superior o superiores, o en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida, excepto por exigencia legal, por convenio colectivo o por causa excepcional que así lo exponga.

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 disfrutaban 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/as 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, gays, 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/a y su responsable, o entre dos o más trabajadores/as 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 una persona hacia su empleador/a por el trato que ha recibido en su trabajo, como una violación a los derechos del trabajador/a.

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.

2.8 RESOLUCIÓN DE UN CONFLICTO LABORAL



2.8.1 Comunicación

Comienza con un reclamo verbal informal, realizado ante la persona Responsable del Departamento o Sección al que pertenezca el trabajador o trabajadora que considere estar siendo víctima de conductas de acoso. En caso de estar implicada la persona Responsable del Departamento al que pertenece la persona que considere estar siendo víctima de conductas de acoso, la persona denunciante podrá comunicarlo, indistintamente al/la Responsable de RR.HH. así como al/la del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales como al Director de Fábrica.

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

- La solicitud de intervención se presentará por escrito mediante correo certificado, al domicilio de la empresa y con remite a la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones Acoso (CITSA), en papel con entrega en mano (a la dirección de RR.HH.) o mediante correo electrónico a la siguiente dirección mail al Responsable de PRL prevencion@damel.com o al Responsable de RR.HH. r.garrote@boston-nutraceutical.com
- Si la comunicación fuera presentada verbalmente por entrevista concertada, teléfono, etc. Se deberá solicitar que se presente por escrito y quede formalmente firmada.
- En el caso de que se valore que existen indicios de algún tipo de comportamiento reprochable, se procederá a analizar el caso.

2.8.2 Análisis del caso

La persona que recibe esta comunicación deberá realizar un análisis del caso, pudiendo hacerlo por sus propios medios o solicitando la colaboración del departamento de prevención.

Recopilación de pruebas.

- Se llevan a cabo reuniones de manera separada entre las personas involucradas y el /la responsable del departamento de la persona que haya solicitado la intervención, para exponer los hechos que ocurrieron y explicar dónde, cuándo y quién estuvo involucrado, incluyendo a los testigos en el caso que los haya. Se añaden las medidas propuestas para la resolución del problema. Mediante un acta se dejará constancia de esta reunión.

2.8.3 Entrevistas

Los testigos que hayan sido citados serán entrevistados para que las versiones sean contrastadas más objetivamente.

2.8.4 Posibles resoluciones

Que se resuelva el conflicto.

- El hecho es puntual y se aceptan las medidas propuestas por ambas partes. Se realiza un acta de reunión. Se debe realizar una verificación del cumplimiento de las medidas que se hayan propuesto para poder dar por resuelto el conflicto.

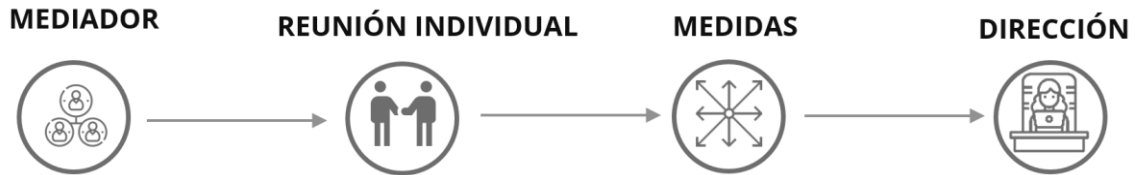
Que no se resuelva el conflicto.

- En este caso se propone la figura de un mediador. Cualquiera de las partes puede solicitar por escrito la mediación laboral (Anexo IV).

Que alguna de las partes no acepte la propuesta del mediador.

- En este caso, resolverá la situación la persona coordinadora del centro.

2.9 PROCESO DE MEDIACIÓN



La figura mediadora puede ser interna o externa. Si se acude a una figura interna la persona designada por la gerencia para ser mediadora debe tener formación en mediación de conflictos.

Este proceso se inicia con una reunión voluntaria y aceptada por ambas partes. En primer lugar, se realizará una reunión individualizada con cada una de las personas involucradas para conocer su versión del asunto. Posteriormente se realizará una reunión conjunta para tratar de llegar a un acuerdo sobre qué medidas son las más adecuadas para adoptarse. Es en este momento donde se puede recusar al mediador por no considerarlo imparcial.

La información de la que disponga la persona mediadora debe ser confidencial y conservada en el más estricto secreto, es decir, no se podrá revelar ni a la otra parte ni a terceros, a excepción de que disponga de una autorización expresa.

En el acta de finalización solamente se indicará si ha habido o no acuerdo entre las partes, ya que se tiene que seguir manteniendo la confidencialidad. Se entregará el acuerdo de mediación a cada una de las partes en el caso de que se haya llegado a un acuerdo, reservándose otro para que lo archive la empresa. Todos deberán firmar dicho acuerdo.

Se puede finalizar el procedimiento, se haya alcanzado o no el acuerdo, por decisión del mediador o de alguna de las partes. En caso de que el conflicto no se resolviese, la resolución se dejaría en manos de la gerencia de la empresa.

Es absolutamente necesario recordar que en el proceso de mediación se realizaría únicamente para el caso de conflicto laboral.

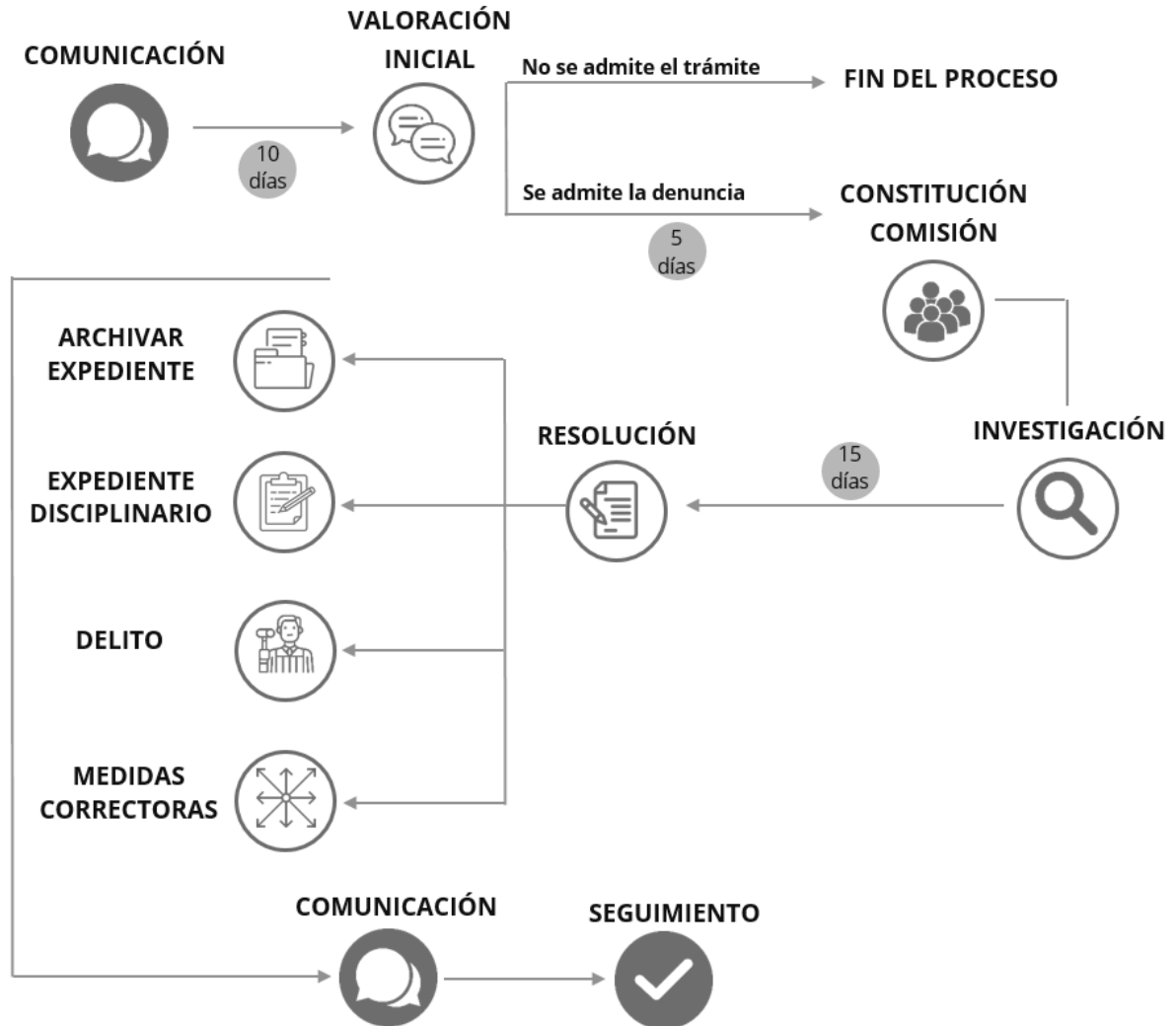
2.9.1 Abstención

Acto por el cual una persona, llamada a conocer de un asunto se aparta de su conocimiento por tener alguna relación con el objeto de su conocimiento, o por tener una relación con el objeto de aquel o con las partes que intervienen.

2.9.2 Recusación

Solicitud de que se aparte de la tramitación de un asunto a una persona por existir causa legal para ello.

3. DENUNCIA Y TRATAMIENTO DEL ACOSO LABORAL



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

En el caso que se considere que ha existido ACOSO LABORAL 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 10 días hábiles deberá ser tramitada la solicitud. Tras un primer análisis, la gerencia deberá admitir o no dicha denuncia.

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 recogiendo toda la información que se considere necesaria en un plazo máximo de 15 días hábiles (pudiendo llegar hasta los 60 días), 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 pueden ocurrir varias cosas:

- 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.
- Se precisa de mayor investigación en el caso ya que la situación no puede ser considerada por el momento de acoso laboral a pesar de haber indicios de ello. Se precisa de la formación de la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA–, en un plazo máximo de diez días hábiles.

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 el Comité.

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.

La Comisión CITSA podrá requerir la presencia de un técnico especializado en Ergonomía o Psicología NO adscrito al servicio de prevención ajeno que tengan contratado en ese momento.

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 II.

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 V sobre el consentimiento informado y compromiso de confidencialidad.

Se dispondrá de un periodo de investigación de máximo entre 15 y 60 días hábiles para recabar las pruebas necesarias y llegar a una determinación sobre el caso de Acoso.

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.
- 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.

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 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.
- 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 y declaración de la posible existencia (o no) de conducta de acoso.
- Propuesta de medidas correctoras y paliativos del caso.

3.4.2 Comunicación de actuaciones

Se informará por escrito a los implicados en el proceso una vez activado el presente protocolo, pudiendo tener acceso al informe del instructor, pero no a las pruebas documentales que se dispongan y se recojan para tal fin.

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 LABORAL 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 Vigilancia y seguimiento

La Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA–, se reunirá anualmente para revisar todas las denuncias por Acoso Laboral que se hayan interpuesto a lo largo del año. Con toda esa información, se emitirá un informe (memoria anual) de las actividades realizadas y asuntos atendidos

Corresponderá a la gerencia del centro o delegación 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.



**Protocolo de prevención y actuación ante el
acoso laboral**

13/06/2022
Página 25 de 25
Edición nº: 2
Rev.03-07-2023

Anexos

Anexo II. Compromiso de confidencialidad.

Anexo III. Comunicación de acoso.

Anexo IV. Solicitud de mediación.

Anexo V. Consentimiento informado.