PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE LA EMPRESA SOBRE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DE LA

EMPRESA DE LIMPIEZAS MUNICIPALES Y PARQUE DEL OESTE S.A.M.

NOVIEMBRE DE 2019

limposam

JUSTIFICACIÓN NORMATIVA

- La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona (artículo 10), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

- El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 4.2, 18, 20.3, 39, 50.1 y 96 enuncia sus derechos formulando las bases que regulan el respeto a su dignidad e intimidad.

- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece que todas las organizaciones laborales deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de su personal, elevando su seguridad y salud laboral, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en su salud psíquica.

- La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establecía en su art. 48 la obligación de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

PRINCIPIOS RECTORES Y ACCIONES

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, constitucionalmente reconocidos, **EMPRESA DE LIMPIEZAS MUNICIPALES Y PARQUE DEL OESTE, S.A.M. (LIMPOSAM)** reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso moral y/o sexual en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

El presente procedimiento de actuación ante situaciones de acoso moral y/o sexual en el trabajo es, fundamentalmente, una medida preventiva y también paliativa de salud laboral.

El objetivo fundamental de la realización de este procedimiento es establecer las actuaciones a realizar en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de acoso laboral, con la finalidad de detectar y solucionar en su seno interno este tipo de situaciones sin que, no obstante, nada impida, el ejercicio por quién lo considere oportuno, de aquellas otras vías legales que les puedan amparar.

Se trata de un compromiso de **LIMPOSAM** en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como del establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de presunción de inocencia y confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las comunicaciones que puedan producirse y propiciar su solución..

Consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral y considerando que las conductas constitutivas de acoso laboral no perjudican únicamente a las personas directamente afectadas, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato (familiar y social) y en el conjunto de la Empresa, **LIMPOSAM** se

compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso laboral y afrontar las situaciones que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes **PRINCIPIOS:**

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno y al respeto a su intimidad y a su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

- El personal de **LIMPOSAM** tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

- **LIMPOSAM** usará toda su autoridad para garantizar que sus trabajadores/as disfruten de un entorno laboral saludable, en el que se respete en todo momento la dignidad de las personas.

- El personal que se considere objeto de conductas de acoso tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y/o judiciales que le corresponda, a comunicar su situación.

Estos principios rectores se materializan en el abordaje de las siguientes **ACCIONES:**

- Declaración de las conductas que serán consideradas como acoso laboral.

- Asumir la puesta en marcha de las medidas preventivas necesarias para evitar este tipo de situaciones y, en su caso, de las medidas correctoras tendentes a su erradicación, incluyendo la protección de la víctima, cuando se considere que existe acoso laboral.

- Establecer medidas para identificar, prevenir, denunciar y erradicar todas aquellas conductas que sean susceptibles de ser identificadas como acoso laboral.

- Establecer un procedimiento a través del cual se pueda comunicar la conducta acosadora, así como dar a conocer el procedimiento.

- Establecer mecanismos para que el presente procedimiento sea conocido y respetado por el personal de **LIMPOSAM**, mediante campañas de sensibilización.

- Ofrecer indicaciones de dónde y cómo pueden obtener ayudas las víctimas de acoso.

- Garantizar los siguientes principios rectores del procedimiento:

(i) Principio de Celeridad: se establecerán unos límites temporales máximos para la resolución del procedimiento a fin de poder garantizar una tramitación urgente;

(ii) Principio de confidencialidad: **LIMPOSAM** marcará actuaciones destinadas a proteger la intimidad y dignidad de las personas implicadas.

(iii) Principio de seguridad jurídica: **LIMPOSAM** creará un órgano encargado de tramitar las denuncias compuesto por la representación de la plantilla y de la Empresa, a fin de asegurar la imparcialidad del mismo y proteger el derecho de defensa de los trabajadores, pudiendo optar el trabajador si desea que haya miembros del Comité de Empresa en dicho órgano.

DEFINICIONES DE ACOSO LABORAL (MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO) EN EL TRABAJO Y SU DELIMITACIÓN

DEFINICIÓN DE ACOSO MORAL

El acoso moral, no debe ser confundido con el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así, se entiende por acoso moral 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 quién 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 al entorno laboral.

En este contexto y según la Nota Técnica de Prevención nº 854 del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para que una conducta pueda ser calificada de acoso moral en el trabajo, se requerirá que se cumplan siguientes las condiciones:

- *"Violencia psicológica"*, esto es, conductas o actos dirigidos hacia la vida privada o profesional de las personas y que atentan contra su dignidad o integridad, física o psíquica.

- *"De forma reiterada"*, esto es, el acoso no lo configura una o varias acciones esporádicas o una actitud aislada o puntual, sino que obedece a un método y se repiten periódicamente. Es decir, se trata de acciones que obedecen a un propósito o efecto concreto (crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la *"víctima"*) y tiene una cadencia constante (con una frecuencia, en todo caso con periodicidad regular).

- *"desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica)"*, esto es, debe existir entre las partes implicadas una asimetría de poder (formal -por dependencia jerárquica, por ejemplo- o bien informal, por posición de liderazgo de la parte acosadora, al disponer de poder debido a una posición de mayor experiencia, conexiones sociales, antigüedad dentro de la empresa, etc.). Esta posición asimétrica es un elemento clave que permite que el proceso de acoso moral se materialice.

- Cuando se dice que dicha exposición se da en el marco de una relación laboral, y puede suponer un riesgo para la salud, se entiende que estas exposiciones de violencia psicológica que pueden constituir un acoso moral deberán presentarse en el marco de una relación laboral y pueden generar daños sobre la salud a las personas, como en cualquier otra exposición a riesgos de origen laboral.

No tendrán la consideración de acoso moral en el trabajo:

- Aquellas conductas que impliquen un conflicto en el marco de las relaciones humanas y que, evidentemente, afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que estos conflictos deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de acoso moral.

- Aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual).

- El estilo de mando autoritario por parte del personal jerárquicamente superior, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc.

DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Por acoso sexual se entiende toda acción o comportamiento no deseado de carácter sexual que se lleva a cabo en el ámbito laboral y que se puede concretar tanto en acciones físicas como verbales, o cualquiera otras de carácter sexual, que se dirigen a una persona creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, expresamente aquellas acciones que asocian la mejora, el mantenimiento o la pérdida del puesto o las condiciones de trabajo a la aceptación o no de esos comportamientos.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Por su parte, el acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Estos comportamientos se consideran discriminatorios, deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a todo tipo de decisiones relativas a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la persona víctima de acoso.

TIPOLOGÍAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

a. Tipologías de acoso sexual.

CONDUCTAS VERBALES
⇒ Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador. ⇒ Comentarios sexuales obscenos. ⇒ Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales. ⇒ Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas. ⇒ Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas. ⇒ Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc…) de contenido sexual y carácter ofensivo. ⇒ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual. ⇒ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales. ⇒ Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo. ⇒ Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, siempre que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO

⇒ Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc…) o acercamiento físico excesivo o innecesario.

⇒ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

⇒ Tocar intencionadamente o *"accidentalmente"* los órganos sexuales.

b. Tipologías de acoso por razón de sexo

⇒ Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.

⇒ Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.

⇒ Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.

⇒ Utilización de humor sexista.

⇒ Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres y de los hombres.

⇒ Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.

⇒ Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.

⇒ Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona por razón de su sexo.

⇒ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

⇒ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo por razón del sexo del trabajador.

DETECCIÓN Y CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL

Detección del acoso (posibles síntomas de la persona acosada):

- Absentismo ocasional sin motivo aparente.
- Aumento del nerviosismo y la falta de concentración en el trabajo.
- Patologías psicosomáticas derivadas de la ansiedad.
- Solicitud de cambio de puesto de trabajo a otro departamento sin causa justificada.
- Reticencia a trabajar a solas con algún compañero.
- Aumento sistemático de bajas por enfermedad.
- Abandono del puesto de trabajo o la dimisión sin motivos comprensivos.
- Incremento de expedientes disciplinarios, etc.

Consecuencias del acoso

Para la persona acosada:

- **Aspectos psicológicos:** se pueden citar todos aquellos que afectan al bienestar mental de las personas trabajadoras y su rendimiento laboral: apatía y desgana; baja autoestima; alteraciones del sueño, pesadillas, insomnio, irritabilidad, etc.
- **Aspectos físicos:** somatizar sentimientos de ansiedad y miedo de difícil control; palpitaciones; dificultades respiratorias; dolores musculoesqueléticos; alteraciones del sistema inmunitario y aumento de enfermedades en general.
- **Aspectos sociales:** riesgo de perder su trabajo; reducción de la productividad; merma o renuncia a la carrera profesional o derechos vinculados como la formación; vulnerabilidad de su status económico y social; aumento de problemas relacionales, familiares, etc.

Para la empresa:

- Pérdida de talento humano valioso.
- Daño para la imagen empresarial al hacerse pública una situación de acoso.
- Enrarecimiento del clima laboral que puede influir en la disminución de la productividad y el rendimiento personal y del equipo.
- Aumento de la siniestralidad.
- Incremento del absentismo.
- Gastos por incidencias judiciales y/o por sanciones económicas.

Para la sociedad:

- Tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las empresas, que entorpecen la productividad y el desarrollo de las sociedades.
- La tolerancia de este tipo de acoso impide el logro de la igualdad y dignidad de la persona.
- Tiene un coste económico para el sistema sanitario público.

CLASIFICACIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

Tendrán la consideración de acoso laboral todas aquellas conductas psicológica o físicamente agresivas que suponga un ataque hacia la víctima con medidas organizacionales, un ataque a sus relaciones sociales, un ataque a su vida privada, agresiones físicas y/o verbales.

Sin embargo, no constituirán acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente podrá influenciar en el entorno laboral, pero, su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Las actuaciones preventivas que se llevarán a cabo para evitar la aparición del acoso laboral (moral y/o sexual) en los distintos centros de trabajo de **LIMPOSAM** son las siguientes:

a) Divulgación y comunicación del Protocolo a toda la plantilla.

La Empresa garantizara el conocimiento efectivo del Protocolo por todas las personas integrantes de la empresa, dándole difusión por los medios que fuesen necesarios; dicha comunicación deberá subrayar el compromiso de la Dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadores. Igualmente se informará de la existencia de este Protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.

b) Los Representantes de los Trabajadores de **LIMPOSAM** –cuando los haya- participarán, apoyarán y potenciarán los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y/o moral.

c) Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

d) Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso.

La empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o trabajador incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.

e) Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.

Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de las mujeres.

f) Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

ÓRGANO DE ATENCIÓN Y ASESORAMIENTO: LA COMISIÓN DE ACOSO: naturaleza y funciones

Se creará una comisión denominada Comisión de Acoso. La Comisión de Acoso actuará como receptora y asesora en las denuncias, investigará los indicios de posibles acosos, y efectuará el seguimiento y la mediación entre las partes, dentro del proceso informal que se detallará más adelante y que será optativo para la persona denunciante.

Composición de la Comisión de Acoso:

La Comisión de Acoso estará constituida por 2 personas que serán: **Asunción Merchán Rey** y **Vanesa Perez Perez**.

Se dará a conocer a toda la plantilla la constitución de la Comisión de Acoso, su composición y los datos y medios de contacto.

Las personas miembros de la Comisión de Acoso recibirán formación especializada en género e igualdad de mujeres y hombres, y sobre la naturaleza del acoso laboral (ya sea moral, sexual y/o por razón de sexo), su tratamiento y la intervención organizativa que precisa, todo ello dentro de la jornada de trabajo.

Cualquier persona que forme parte de esta Comisión involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

Las personas denunciantes o denunciadas podrán recusar a los miembros de dicha Comisión cuando tengan:

- interés personal en el asunto

- parentesco con cualquiera de los interesados

- amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas relacionadas en el caso.

Las personas interesadas podrán promover recusación en cualquier momento de la tramitación del procedimiento. La recusación se planteará por escrito en el que se expresará la causa o causas en que se funda.

Si la persona recusada niega la causa de recusación, la Comisión resolverá en el plazo de tres días, previos los informes y comprobaciones que considere oportunos.

Atribuciones de la Comisión de Acoso:

- Recibir todas las quejas, reclamaciones o consultas en tema de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, cuando estas vayan por el cauce del procedimiento informal, siempre que sea este el procedimiento por el que opte expresamente la persona afectada.

- Llevar a cabo la investigación de los supuestos de acoso moral, sexual o por razón de sexo en el procedimiento informal. Tendrá acceso a la información y documentación que se recabe (siempre con autorización de la Empresa y teniendo en cuenta la normativa de protección de datos y el deber de sigilo profesional y confidencialidad) que sea necesaria para la mediación y resolución del caso.

- Presentar informes sobre el caso y realizar las recomendaciones pertinentes, en aquellos casos en los que se inicie el procedimiento informal.

- Realizar el seguimiento de las medidas tomadas tras la instrucción del procedimiento informal.

- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

- Instruir el procedimiento informal y en su caso, recomendar al trabajador la necesidad de iniciar el procedimiento formal.

PROCEDIMIENTO

El procedimiento en **LIMPOSAM** se basará en la agilidad y rapidez de respuesta, y en la confidencialidad: se protegerá la intimidad y respetará la dignidad de las personas involucradas en él.

Se establece que con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno se iniciará de conformidad con las siguientes reglas.

PROCEDIMIENTO INFORMAL (Fase de Mediación)

Se establece un procedimiento informal de carácter optativo para el denunciante (el cual podrá acudir a este procedimiento si lo estima conveniente, pudiendo igualmente acudir directamente al procedimiento formal a través de los medios que se detallan en el siguiente apartado).

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente, mediando entre las partes de forma ágil y dialogada, y que no llegue a convertirse en una situación de acoso laboral. Y ello así porque en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento y las posibles consecuencias que pueden acarrear de convertirse en acoso, es suficiente para que se solucione el problema. La

Comisión podrá solicitar al denunciante que exponga por escrito las situaciones / hechos constitutivos de acoso.

El procedimiento se inicia en el momento en que la Comisión tenga constancia del hecho de acoso con independencia de la vía por la que llegue la denuncia. La Comisión en ningún caso podrá actuar a espaldas de la persona acosada ni en contra de su voluntad.

Si la Comisión estimase que la conducta sobre la que se plantea la queja puede ser calificada como acoso laboral, informará a la presunta víctima sobre la necesidad de presentar una denuncia por escrito para dar comienzo al procedimiento formal.

En el supuesto de que se estime que la conducta no es constitutiva de acoso, pero que se trata de una conducta que, de seguir produciéndose, puede dar lugar a situaciones de acoso laboral, la Comisión iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la queja, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad a la queja presentada, entrará en contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja, sola o en compañía de la presunta víctima, a elección de ésta, para manifestarle, por un lado, la existencia de una queja sobre su conducta que, de ser cierta y reiterarse o persistir en el tiempo podría llegar a calificarse como acoso moral, sexual o acoso por razón de sexo y, por otro lado, las consecuencias de sanciones disciplinarias que ello podría acarrearle, debiendo contar en todo caso con el previa consulta de la Dirección y asesores externos, en su caso.

La persona acusada, de haber llevado a cabo esa conducta sexista o que constituya acoso moral, podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes. La persona acusada podrá en todo caso hacerse acompañar por cualquier persona a su elección, tanto de la Empresa como de cualquier asesor externo que él considere.

En esta fase informal, la Comisión se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar sobre las eventuales responsabilidades disciplinarias en las que puede incurrir de persistir en su conducta.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de 20 días laborables. En principio, la Comisión debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas.

En el plazo de 20 días laborables, contados a partir de la presentación de la queja, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 10 días laborables más.

En ese plazo, el Comisión emitirá un informe por escrito con las recomendaciones de actuación oportunas, dará traslado de las mismas a las partes afectadas, o bien, propondrá a la Dirección de la Empresa las medidas a llevar a cabo en su caso.

Si hay solución consensuada y aceptada por las partes se procederá al cierre del proceso. La Comisión establecerá un sistema de seguimiento y valoración hasta que se considere superada la situación de acoso.

Si no hubiera acuerdo entre las partes, o la Comisión valorase que existen indicios suficientes para no cerrar el proceso, se iniciaría el procedimiento formal.

PROCEDIMIENTO FORMAL (fase de instrucción)

El procedimiento formal se iniciará en **LIMPOSAM** **(i)** tras haber intentado el procedimiento informal o bien y a elección del denunciante, **(ii)** directamente y sin necesidad de haber intentado el procedimiento formal.

Se garantizará y respetará la confidencialidad de las personas denunciantes y denunciadas, aplicándose los mismos principios que para el procedimiento informal.

Las fases del procedimiento serán las siguientes:

1. El procedimiento se iniciará por medio de denuncia de la persona víctima de acoso que presentará denuncia será recibida por la Comisión de Acoso de **LIMPOSAM**, el cual, será encargado de instruir y resolver en el procedimiento.

La denuncia se presentará por escrito a través del anexo adjunto al presente Protocolo al que tiene acceso todo el personal; en la denuncia se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará a la persona o personas que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

En el escrito de denuncia, el denunciante podrá solicitar que un representante de los trabajadores (en caso de existir) se encuentre presente durante el proceso de investigación.

Por su parte, la denuncia podrá ser presentada bien por el propio afectado o afectados o bien a través de un asesor externo que el propio afectado designe expresamente y sea suscrita por la persona afectada, el cual lo pondrá en conocimiento de la Comisión de Acoso de **LIMPOSAM**. En la denuncia deberá indicarse el mayor número de datos posibles de cara a facilitar la investigación sobre los hechos presuntamente constitutivos de una situación de acoso.

Para el supuesto en el que el denunciante quisiera que hubiera algún asesor externo durante el proceso de investigación, deberá indicarlo en la denuncia, en cuyo caso se contará con ese asesor externo a efectos de llevar a cabo todo el proceso de instrucción.

2. Una vez que se haya notificado oficialmente la denuncia en materia de acoso, la Comisión de Acoso de **LIMPOSAM** iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión de Acoso deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos denunciados.

3. En el supuesto que sea necesario y hasta el cierre de procedimiento, se podrá cautelarmente determinar un cambio de departamento con el fin de separar a la víctima y agresor, así como otras medidas que la Comisión estime oportunas, siempre y cuando exista un riesgo inminente para la persona denunciante.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez y contradicción e igualdad. Durante la tramitación de los actos alegatorios, se facilitará el cambio de puesto a la persona denunciante o denunciada.

4. La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento del Comité mediante la elaboración de un informe que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

La Comisión tiene un plazo máximo de 20 días hábiles para resolver motivadamente la denuncia presentada. Este plazo se iniciará desde el momento en el que el Comité finalice el período de investigación, que no podrá durar más de 30 días hábiles desde la fecha de recepción de la denuncia.

5. Cuando el informe constate la existencia de acoso, se trasladará dicho informe a la Dirección, al objeto de que este adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones convencionales correspondientes –siempre con el visto bueno de la Dirección de **LIMPOSAM-**.

6. Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible, la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En ningún caso se tomarán represalias contra el trabajador denunciante motivadas precisamente en la activación del presente protocolo de acoso.

7. LIMPOSAM se asegurará de que los trabajadores o trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

GARANTÍAS

En todo caso, mediante el presente procedimiento, se garantizará un trato confidencial a la información que llegue a conocimiento de la Empresa como consecuencia de la presentación de la queja por parte del trabajador/a.

a) Respeto y protección a las personas: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrá recibir un trato desfavorable por este motivo.

b) Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben trasmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. El Responsable de RRHH, de forma expresa, pondrá en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

c) Diligencia y agilidad: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

d) Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectas. Todas las partes intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

e) Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima (a título de ejemplo: jornada, horario, salario), la empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

f) Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso. No obstante, lo anterior, la constatación de denuncias falsas, que tengan por

motivo desacreditar y menoscabar la dignidad de la persona denunciada, también podrá ser objeto de la imposición de sanciones disciplinarias.

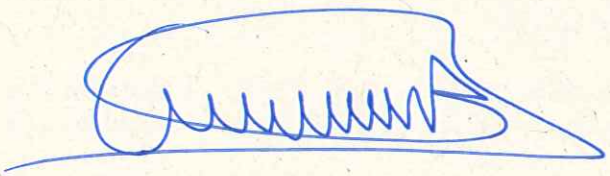
MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Al margen de la facultad que tiene la persona afectada de iniciar un proceso judicial, si se concluye que los hechos analizados pueden ser constitutivos de acoso, se sancionará con el despido o con la suspensión de empleo y sueldo a la persona responsable de la situación de acoso.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Tanto la Dirección de la Empresa como la Comisión deberán proporcionar información y asesoramiento de las personas empleadas que así lo requieran sobre el tema del presente Protocolo y las maneras de resolución en materia de acoso.

Segunda.- El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento.



Fdo:
Cándido Martín Ariza
Director-Gerente

ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA (LIMPOSAM)

SOLICITANTE (marcar)

Persona afectada:

TIPO DE ACOSO

☐ Acoso Moral

☐ Acoso Sexual

☐ Acoso por razón de sexo

☐ Sin especificar

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos: _____

NIF: _____

Dirección: _____

Teléfono de contacto: _____

Correo electrónico: _____

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo: _____

Puesto de trabajo: _____

DATOS PERSONALES Y PROFESIONALES DEL PRESUNTO ACOSADOR/A

Nombre y apellidos: _____

Puesto de trabajo: _____

FUERON TESTIGOS DE LO OCURRIDO

(en caso de que los hubiese o deseen declarar)

Nombre y apellidos: _____

NIF: _____

Dirección: _____

Teléfono de contacto: _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

(Continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)

SOLICITUD

Por todo lo expuesto SOLICITO se tenga por admitido el presente escrito, y se investiguen los hechos relatados, por entender que son constitutivos de Acoso, adoptándose las medidas pertinentes.

Fdo. _____

EL/LA DENUNCIANTE

En _____, a _____ de _____ de _____