

Protocolo preventivo y de gestión del acoso laboral

INDUSTRIAS TAPLA, S.L.

ÍNDICE

1.	NUESTRA ENTIDAD. NUESTROS VALORES	1
2.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	2
3.	GARANTÍAS DE ACTUACIÓN	3
4.	ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO.....	5
5.	OBJETIVOS GENERALES.....	6
6.	CONCEPTUALIZACIÓN	7
7.	MARCO LEGAL.....	14
8.	MEDIDAS DE PREVENCIÓN	15
9.	COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN.....	16
10.	PROCEDIMIENTO	18
11.	REFERENCIAS NORMATIVAS.....	24
12.	ANEXO I.....	27

1. NUESTRA ENTIDAD. NUESTROS VALORES

INDUSTRIAS TAPLA S.L., es una empresa ubicada en Lliçà de Vall y está dedicada a las actividades vinculadas en el ámbito de diseño y fabricación de productos flocados.

El respeto a las diferencias entre las personas y al derecho a la igualdad de trato son un pilar fundamental en nuestra empresa. En el conocimiento de que mujeres y hombres tiene derecho a la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres hemos arbitrado las medidas oportunas para hacer de nuestra filosofía una realidad.

La prevención y gestión del acoso laboral en la organización requiere de la implementación de un procedimiento específico integral y garantista que permita atender con eficacia y celeridad las diversas situaciones que puedan surgir en la entidad y, por encima de todo, proteger a las personas afectadas de forma integral.

Como organización que trabaja con y para las personas manifestamos nuestro fiel compromiso con el respeto efectivo de mujeres y hombres y con la implementación de las acciones oportunas para prevenir y gestionar posibles situaciones de acoso laboral que pudieran producirse y afectar a nuestra plantilla.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Constitución Española declara en su artículo 10.1 que la dignidad de la persona y el libre desarrollo de su personalidad constituyen un fundamento del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores establece proclama en su artículo 4.2.c) el derecho de los trabajadores a no sufrir ningún tipo de discriminación directa o indirecta motivada por sus condiciones personales, el derecho a la integridad física y a la existencia de una adecuada política de prevención de los riesgos laborales, el derecho a la intimidad y a la consideración debida frente a cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral, derechos que han de ser puestos en conexión con el derecho fundamental a la igualdad proclamado por el artículo 14 de nuestra Constitución.

Con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y salud sean respetadas la empresa declara su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice el trato igualitario y digno de todas las personas de nuestra plantilla rechazando todo tipo de conductas constitutivas de acoso laboral que pudiera tener o no una condición discriminatoria tales como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas inaceptables en nuestra organización y que, para su gestión, prevención y protección de las personas afectadas, está regulado de un protocolo de acoso específico en aplicación de lo dispuesto en el artículo 12 de la LO 10/2022, de 6 de septiembre de Garantía Integral de la Libertad Sexual.

3. GARANTÍAS DE ACTUACIÓN

PROTECCIÓN DE LA SALUD

La empresa adoptará las medidas oportunas para garantizar el derecho a la protección de salud de las personas trabajadoras que resulten en su caso afectadas.

TRATO IGUALITARIO

Como empresa desplegaremos los recursos preventivos y de gestión necesarios en todo caso con independencia de las circunstancias personales o profesionales de la persona afectada ofreciendo siempre un trato ético y respetuoso con la dignidad de la que son merecedoras todas las personas.

PRINCIPIO DE INDEMNIDAD DE LA PERSONAS

La organización no ejercerá ningún tipo de represalia derivada del acto de comunicar una posible situación de conflicto o acoso laborales bien en condición de denunciante o de testigo, sin perjuicio de las consecuencias que se pudieran derivar de la formulación de hechos o denuncias manifiestamente falsos contrarios a la buena fe.

La activación del protocolo de acoso en la organización no supone merma alguna en el derecho de la víctima al ejercicio de las acciones que en Derecho pudieran corresponderle ante los organismos administrativos, judiciales competentes y ante las Fuerzas y Cuerpos del Estado.

CONFIDENCIALIDAD

Queda garantizado el carácter confidencial en el tratamiento de la información derivada de los procedimientos de gestión de conflictos laborales y de casos de acoso laboral. El conocimiento de los hechos de los que traiga causa el conflicto o la situación de acoso laboral se limitará a la persona o personas legitimadas en cada caso para ello. Dicha

legitimación recae sobre la gerencia de la organización y sobre la persona responsable instructora a efectos de este protocolo.

La organización podrá externalizar los servicios preventivos y de gestión del protocolo de acoso que sean necesarios quedando los mismos amparados por el secreto profesional del profesional o profesionales contratados.

PRINCIPIO DE DILIGENCIA

La persona instructora actuará con la diligencia y celeridad debidas y posibles atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso.

PRINCIPIO DE CONTRADICCIÓN

El procedimiento de investigación y gestión de denuncias internas preservará el derecho a la contradicción de todas las partes involucradas en el caso concreto de tal modo que, en base a la buena fe, todas las personas tengan los medios y cauces oportunos para esclarecer los hechos. Las personas involucradas en el procedimiento de gestión de denuncias internas podrán estar acompañadas por persona de su elección, véase asesores, familiares o representantes legales, siempre que no interfiera en las actuaciones de la comisión de investigación y en los términos establecidos en este protocolo.

PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LAS VÍCTIMAS

La organización adoptará las medidas oportunas para garantizar el derecho a la protección de salud de las personas trabajadoras que resulten en su caso afectadas.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

El presente protocolo resulta de aplicación a la totalidad de las personas dadas de alta en **INDUSTRIAS TAPLA, S., L.** con independencia de la modalidad de su relación contractual y del centro de trabajo presente o futuro al que estén adscritas. Este protocolo resultará también de aplicación a aquellas personas que, pudiesen en algún momento trabajar para empresas contratadas por nuestra empresa y que compartan espacios físicos en lo relativo al proceso de investigación. El presente protocolo será igualmente de aplicación cuando las partes involucradas tengan la consideración de becarios, trabajadores en prácticas, usuarios, clientes y proveedores.

Respecto al espacio físico en el cual puedan producirse las conductas amparadas por este protocolo señalamos a título ilustrativo los siguientes:

- En el lugar de trabajo inclusive en los espacios públicos y privados.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo incluidas las realizadas por medio de las tecnologías de la información y de la comunicación.
- En el alojamiento proporcionado por el empleador.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

La vigencia temporal de este protocolo es de 4 años a contar desde la fecha de su aprobación en mayo de 2023, sin perjuicio de las revisiones que sea oportuno realizar y que venga ocasionadas por reformas legislativas o modificaciones en la estructura u organización de la organización, entre otros. Se realizará en cualquier caso una revisión anual por escrito del procedimiento, del funcionamiento del canal denuncia y de los procedimientos tramitados.

5. OBJETIVOS GENERALES

El presente protocolo tiene como principal finalidad preservar la salud y la dignidad de las personas trabajadoras a partir de la prevención y de la erradicación de conductas constitutivas de acoso laboral en cualesquiera de sus modalidades o de conflictos que, continuados en el tiempo, pudieran devenir en acoso.

De acuerdo a tales fines, este protocolo tiene por objetivos:

- Desarrollar acciones preventivas de situaciones que puedan ser o devenir en situaciones de acoso laboral.
- Configurar un proceso interno de averiguación y gestión de conflictos y de acoso una vez que estas situaciones se han producido a fin de: averiguar los hechos, adoptar las medidas reactivas para erradicar la situación de riesgo y posible daño, proponer medidas disciplinarias según el caso, asegurar la salud de las personas trabajadoras, vigilar y restituir de los derechos laborales de las personas afectadas.

6. CONCEPTUALIZACIÓN

A los efectos del presente protocolo se entenderá por:

CONFLICTO LABORAL

Podemos definir el conflicto suscitado en el ámbito laboral como una manifestación en forma de disputa, que se desarrolla entre personas con intereses opuestos. Dichas disputas pueden adoptar la forma de pelea verbal, discrepancia, desavenencia, tensión, pero carece de las notas propias del acoso laboral.

El conflicto laboral se puede suscitar de forma vertical, hacia los superiores o hacia los subordinados, o de forma horizontal, entre compañeros y compañeras de similar rango o categoría. A su vez podemos distinguir dentro del conflicto interpersonal el conflicto unilateral (una persona que tiene una queja o disputa con otras), conflicto bilateral o recíproco entre dos partes o conflicto multilateral cuando afecta a un grupo de personas fracturado, sin que pueda establecerse de forma fija un manual de resolución de conflictos ya que habrá de adaptarse a las circunstancias específicas de cada caso.

El origen del conflicto puede hallarse en múltiples causas relacionadas con las condiciones en las que se desarrolla el trabajo tales como volumen y organización del trabajo o reparto de las vacaciones, por ejemplo. A su vez los estilos de liderazgo fallidos y la comunicación inadecuada pueden ocasionar conflictos puntuales o permanentes en los equipos de trabajo.

Aunque no constituyan casos de acoso laboral, estos supuestos deberán ser gestionados con el mismo rigor, profesionalidad y rapidez.

Enunciamos a continuación una clasificación no excluyente de supuestos de conflictos laborales:

Según sus efectos:

- Conflictos funcionales: Son todos aquellos que aportan a la organización bienestar por lo que ayudan a la organización a funcionar adecuadamente. Este tipo de conflicto es necesario para que una organización avance y mantenga el estímulo de sus trabajadores.
- Conflictos disfuncionales: Este tipo de conflictos afecta de manera negativa a la organización. Desviándose de alcanzar sus objetivos, por lo que es importante eliminar este tipo de conflicto, porque colocan en riesgo la productividad de la entidad.

Según las personas implicadas:

- Conflictos intrapersonales: Son aquellos conflictos que tiene un empleado consigo mismo, debido a inconformidad con tareas que se le manden a hacer y vayan en contra de sus valores.
- Conflictos interpersonales: Son los conflictos en los que se ven involucrados varias personas de la organización.
- Conflictos intragrupal: Este tipo de conflicto se da cuando en un grupo o equipo de trabajo surgen desacuerdos entre los miembros del mismo equipo.
- Conflictos intergrupales: En este caso las diferencias o disputas se dan en miembros o integrantes de diferentes.

ACOSO LABORAL

El acoso laboral, conocido asimismo como acoso moral, y muy frecuentemente a través del término inglés mobbing ('acosar', 'hostigar', 'acorrallar en '), es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador/a. Se usa el término mobbing para identificar situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, de forma sistemática (al menos una vez por semana) o durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo. Atendiendo a **Leymann** entre los comportamientos hostiles que definen el hostigamiento psicológico se encuentran:

- * **Las acciones contra la dignidad o reputación personal**
- * **Las acciones contra el ejercicio del trabajo**
- * **La manipulación de la comunicación o de la información**
- * **Las situaciones de inequidad**

En la dinámica de interacción del acoso, el presunto agresor o agresores suelen valerse, de algún argumento o estatuto de poder, del que se sirven para mantener su posición de predominio. Estos elementos de sustento pueden ser: la fuerza física, la antigüedad, la fuerza del agresor, la popularidad en el grupo o el nivel jerárquico para llevar a cabo estos comportamientos hostigadores.

Entendiendo el acoso psicológico o mobbing como una sofisticada forma de persecución u hostigamiento psicológico donde deben concurrir las notas de deben concurrir las notas de sistematicidad, reiteración y frecuencia se pueden observar una serie de características en dicho comportamiento:

- Sutileza: el mobbing no cuenta con muestras de agresividad manifiestas.
- Continuidad en el tiempo: es un proceso lento de desgaste psicológico, sin perjuicio del efecto inmediato y no diferido que tiene el acoso realizado por medios tecnológicos.
- Persigue en última instancia la autoexclusión o el abandono del puesto de trabajo por parte de la víctima.
- Puede realizarse a través de medios cibernéticos o telemáticos, véase chats de difusión, redes sociales, plataformas de mensajería instantánea, entre otros, caracterizándose estos medios empleados por la inmediatez y carácter potencialmente multiplicador de sus efectos. Ello determina que no se requerirá la reiteración sostenida en el tiempo debido a la gravedad de las consecuencias asociadas a un solo acto de acoso cibernético.

El acoso psicológico puede presentarse bajo cuatro supuestos:

- Descendente: del superior al inferior jerárquico, también llamado bossing.
- Ascendente: del o de los inferiores jerárquicos al superior.
- Horizontal: entre trabajadores de igual rango o posición jerárquica.
- Mixto: entre compañeros y con la aprobación de un mando y/o viceversa.

El acoso psicológico o mobbing es una situación que evoluciona a lo largo del tiempo y que en muchas ocasiones tiene su origen en acontecimientos poco relevantes, pero que pueden acabar con la víctima fuera de la vida laboral. Se indica a continuación un electo de causas y factores que pueden propiciar la aparición de casos de acoso moral:

- Factores psicosociales, como la aplicación inadecuada de los conflictos interpersonales por parte de los responsables
- Factores de orden organizativo, como la no definición de las responsabilidades o la mala distribución de los trabajos
- Organizaciones que valoran más el ejercicio de poder y control que la productividad y la eficacia

- La personalidad especial de la persona acosadora, donde destaca la mediocridad, la envidia y/o la necesidad de control
- Las características de la persona acosada, que probablemente sean diferentes a las del resto del grupo
- La exigencia más elevada de calidad en los sistemas de producción.
- Vinculaciones laborales de carácter temporal
- La simple posibilidad de caer mal a un compañero o a un superior
- Personas susceptibles de ser envidiadas: personas peligrosas para el resto del grupo, tanto por compañeros como por superiores, que no pueden competir con ellas
- Personas vulnerables: personas con peculiaridades o defectos, con apariencia de ser indefensos o inofensivos, o personas con rasgos depresivos
- Personas amenazadoras: personas activas y trabajadoras que ponen de manifiesto las deficiencias de los sistemas establecidos

Entre los indicadores de la posible existencia de acoso laboral destacan con carácter no excluyente:

Ataques a la víctima con medidas organizativas:

- Restricción de la posibilidad de comunicarse de la persona acosada
- Cambiar de ubicación a una persona separándola de sus compañeros
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia
- Juzgar el desempeño de una persona de forma ofensiva
- Cuestionar las decisiones de una persona
- No asignar tareas a una persona
- Asignar tareas sin sentido o muy por debajo de las capacidades del trabajador.
- Asignar tareas degradantes

Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social:

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella
- No dirigir la palabra a una persona
- Tratar a una persona como si no existiera

12

Ataques a la vida privada de la víctima:

- Critica permanentemente la vida privada de una persona
- Terror telefónico llevado a cabo por el hostigador
- Hacer parecer incompetente a una persona
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos
- Mofarse de las discapacidades de una persona
- Imitar gestos o voces de una persona
- Burlarse de la vida privada de una persona
- Difusión de imágenes o vídeos privados en los que aparezca la víctima, sin mediar su consentimiento

Ataques a las actitudes de la víctima:

- Ataques a las actitudes o costumbres
- Ataques a las ideas políticas o creencias religiosas
- Mofas a la nacionalidad de la víctima

Agresiones verbales:

- Gritos o insultos
- Críticas permanentes al trabajo de una persona
- Amenazas verbales
- Difusión de rumores sobre la víctima

Violencia física:

- Amenazas de violencia física
- Uso de violencia menor
- Maltrato físico

7. MARCO LEGAL

Legalmente, cabe contemplar el problema desde el orden constitucional y por supuesto laboral.

Los derechos fundamentales objeto de protección frente al acoso psicológico son los siguientes:

- El derecho a la intimidad (art. 18.1 de la Constitución Española, CE).
- El derecho a la integridad física y moral (art.15 CE) respecto al art.40.2 CE ya que tales actuaciones afectan a la salud de los afectados.
- El derecho a la igualdad (art.14 CE) en cuanto que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres Por esta vía, agravio de derechos fundamentales, cabe la interposición de acciones judiciales para restituir los bienes constitucionales infringidos, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios.

En segundo lugar, también la legislación laboral aborda la cuestión. Así, el TRET (Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD 2/2015, de 23 de octubre, en adelante, ET) en su Sección 2ª (Derechos y deberes laborales básicos), art.4 (Derechos laborales) punto 2 dice: «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho; ...e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual». A su vez el artículo 17 ET establece el principio general de no discriminación en las relaciones laborales y el derecho a la salvaguarda eficaz de su seguridad y salud en el trabajo en su artículo 19 ET en conexión con el artículo 20 ET.

Estas disposiciones habrán de ser interpretadas juntamente con la normativa de aplicación recogida en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada en virtud de Real Decreto Legislativo 5/2000 en conexión con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (arts.4, 14, 15, entre otros) y con la

Instrucción 104/2021 para la valoración de los riesgos psicosociales. En este sentido la prevención del acoso moral o psicológico como obligación de la organización trae causa del derecho de la persona trabajadora a una protección eficaz de su salud, lo cual requiere la oportuna valoración, planificación y prevención de los riesgos laborales asociados al puesto de trabajo.

8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

15

Con la finalidad de alcanzar los objetivos establecidos en este protocolo se establecen las siguientes medidas de prevención:

1. Promoción de un entorno laboral saludable donde se promueva el respeto a la dignidad y a los derechos de todas las personas sin distinción y ello a través de acciones de divulgación y sensibilización de la plantilla.
2. Desarrollo de medidas básicas para la acogida de nuevos empleados en aras a evitar situaciones de aislamiento con especial atención a aquellas personas que tenga circunstancias personales o culturales particulares que puedan incidir en su integración.
3. La organización promoverá la utilización de un lenguaje no discriminatorio tanto en las comunicaciones escritas, verbales y en las actitudes.
4. La organización vigilará para que el presente protocolo se aplique de forma pronta y eficaz, de modo que cuando se detecten situaciones incompatibles con los principios de respeto e igualdad, se actúe de forma pautada y rápida en la prevención de los daños, en la reintegración de los derechos laborales de las personas afectadas y en la adopción de medidas disciplinarias que sean en su caso necesarias.
5. Una vez activado el protocolo la organización adoptará las medidas de seguimiento que sean necesarias para la vigilancia de la salud.
6. Se pondrá a disposición de la plantilla un formulario de denuncia.

9. COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN

Será competente para conocer de las solicitudes de activación del protocolo de acoso laboral una pequeña comisión formada por tres personas nombradas por la empresa dado que a día de la fecha no existe representantes legales de los trabajadores. A fin de que exista una correcta coordinación con el servicio de prevención ajeno y atendiendo a la dimensión de la empresa se prevé que las integrantes de esta comisión sean las mismas personas que son competentes para conocer de las denuncias en materia de acoso psicológico o moral:

1. Executive Board y miembro del equipo de gestión de personas.
2. Responsable del SIG.
3. Responsable de RRHH y soporte SIG.

Los miembros de la comisión actúan de forma conjunta. Se prevé sin embargo que, para una mejor organización de las funciones, levantar las actas, informar al servicio de prevención, prestar auxilio y apoyo a las personas afectadas, sea la persona responsable de recursos humanos la que actúe como instructora, según el caso.

Podrá formar parte de la comisión un asesor técnico externo o un equipo multidisciplinar. A su vez, el proceso de investigación podrá externalizarse íntegramente. Véase que toda persona integrante de la Comisión que pudiera ver comprometida su imparcialidad bien por razón de su relación familiar o personal (amistad o enemistad) con las partes involucradas en el caso, bien por tener la condición de denunciante, denunciada o testigo o por tener algún tipo de interés en conflicto con el caso o con los hechos, deberá abstenerse de participar en el proceso de gestión y tratamiento de denuncias internas tan pronto como advierta tal circunstancia. El

incumplimiento de tal obligación de abstención dará lugar al oportuno expediente disciplinario.

La vigencia de los cargos es de cuatro años coincidiendo con la vigencia del protocolo de acoso. Si cualesquiera de las personas que forman parte de la comisión causase baja por baja laboral, permisos, excedencias, o causas de fuerza mayor será sustituida por otra persona con similares circunstancias y responsabilidades en la empresa, dando prioridad a las personas que hayan recibido formación sobre la materia y con el visto bueno de la gerencia.

17

FUNCIONES DE LA COMISIÓN

Son funciones propias de la comisión de gestión y prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

- Asegurar el cumplimiento del procedimiento recogido en este protocolo y de sus principios.
- Adoptar las medidas preventivas necesarias para garantizar los derechos de las personas implicadas en el caso denunciado y, en particular, el derecho a la salud.
- Desarrollo de proceso de investigación para la obtención de la prueba documental, testifical, gráfica, y aquélla que sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos.
- Elaboración de informe en el que se recojan los antecedentes, hechos alegados, pruebas, hechos probados e informe de conclusiones en el que determinará la existencia o no de indicios de acoso y calificará la conducta y su graduación junto con la determinación de las medidas preventivas que se consideren adecuadas para el caso atendiendo a sus circunstancias y a aquéllas de las personas involucradas, en particular siempre de la víctima.

- Informar sobre el procedimiento existente en caso de acoso.
- Respalda y apoyar a la persona acosada.
- Informar a las personas implicadas de los servicios públicos o privados de salud y de recursos de asesoramiento disponibles.

10. PROCEDIMIENTO

18

Se describe a continuación el procedimiento interno de actuación de la empresa ante la formalización de una solicitud interna de activación del protocolo de acoso. En este procedimiento se utiliza como sinónimos las palabras “solicitud de activación del protocolo de acoso” y “denuncia”, entendiendo que la misma corresponde al ámbito interno de la organización y que hace referencia a una puesta en conocimiento de las personas responsables.

Este procedimiento de investigación ha sido desarrollado en estricta aplicación de los principios recogidos en el Convenio colectivo General de la industria química. (BOE núm.171; 19-07-2021).

El procedimiento consta de las fases de activación, investigación, resolución y seguimiento.

El objetivo de este procedimiento es múltiple pues, por un lado, se pretende atender a la persona que formula la denuncia, informarla y asesorarla con relación a lo ocurrido, y por otro, se actúa sobre la persona presuntamente responsable de las conductas de acoso para evitar que continúen en el tiempo, impidiendo así se perpetúen consecuencias negativas sobre la persona denunciante, asumiendo que pudiera ser necesaria la adopción de medidas disciplinarias.

1. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

Esta fase se inicia con la formulación de una solicitud o denuncia interna a instancia de la persona afectada o bien de una persona que conozca los hechos en condición de compañero/a, responsable de área o departamento, representante de los trabajadores y/o gerencia, dirección general o recursos humanos. Cuando la persona que efectúe la denuncia no sea la afectada, deberá adjuntar el consentimiento expreso por escrito de la persona afectada a la que hacen referencia los hechos.

Esta comunicación se realizará a través del denominado canal denuncia prevención@tapla.com, cuyo carácter es confidencial y sólo es accedido por las personas integrantes de la comisión las cuales están sujetas al compromiso de confidencialidad.

Son principios de este procedimiento:

- Respeto y confidencialidad: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento.
- Celeridad en la activación del protocolo y en el desarrollo del procedimiento evitando dilaciones innecesarias.
- Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultasen afectadas en el proceso.
- Protección de la salud de las personas trabajadoras a través de la adopción de medidas oportunas.
- Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que activen el protocolo de acoso siempre y cuando actúen de buena fe.
- Imparcialidad de las personas que intervengan en el procedimiento de averiguación.

- Igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.
- Investigación exhaustiva y profesional
- Adopción de las medidas necesarias para garantizar los derechos de las personas trabajadoras, inclusive las medidas disciplinarias establecidas en el convenio colectivo atendiendo a su graduación de faltas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia.
- Todas las comunicaciones generadas en el proceso se realizarán respetando los principios establecidos en la legislación en materia de protección de datos de carácter personal.

Si por circunstancias ajenas a la persona instructora, la denuncia tuviese que formularse de modo verbal, ésta se realizará ante la persona instructora quien levantará acta que será firmada por las partes entregando el oportuno acuse de recibo.

Tras la recepción de la denuncia la persona instructora se reunirá separadamente con la persona denunciante y con la persona denunciada y acordará y comunicará por escrito y de forma justificada a las partes y a la gerencia y al servicio de prevención ajeno y, si lo solicitasen las partes, a los respectivos representantes legales de los trabajadores:

- A) Sí continúa por el procedimiento informal conciliación tendente a realizar una mediación entre las partes que permita alcanzar una decisión consensuada. Este procedimiento requiere del concurso de las siguientes condiciones: 1) conformidad de denunciante y denunciado. 2) conformidad de la persona instructora. 3) los hechos objeto de la denuncia han de ser de carácter leve. En este caso se emitirá un informe en el plazo máximo de 10 días a contar desde la recepción de la denuncia, el cual será notificado a las partes, en el cual se relacionarán los hechos, pruebas y medidas, en su caso, adoptadas.
- B) La no admisión a trámite la denuncia por tratarse de hechos que no entran en el ámbito de aplicación de este protocolo o cuando se estime que la situación no constituye en modo alguno una situación de acoso laboral. En todo caso,

también cuando se trate de un conflicto laboral, se justificará en informe escrito junto con las medidas de mediación e intervención a adoptar.

- C) La admisión a trámite de la denuncia, indicando los hechos y fundamentos en los que sustenta tal decisión y acordando la continuación por el procedimiento formal indicado a continuación practicando diligencias de investigación de los hechos. En esta fase inicial la comisión podrá adoptar las medidas cautelares que estime oportunas, incluida la separación física de la persona denunciante y denunciada sin merma de derechos laborales.

21

2. INVESTIGACIÓN

La investigación comienza una vez admitida a trámite la denuncia. La persona instructora empleará los medios y herramientas necesarios para desarrollar una adecuada investigación de los hechos. En todo caso, se entrevistará con todas las personas implicadas comenzando por la persona denunciante que habrá de ser citada en primer lugar, siguiendo por los testigos y por la persona denunciada.

Durante el desarrollo de las entrevistas y de las actuaciones de investigación la comisión podrá auxiliarse de un equipo profesional externo y también externalizar íntegramente el proceso. Las personas citadas a la entrevista podrán ser acompañadas por un asesor, representante, compañero y familiar que tendrá derecho en la parte final de la entrevista y durante un periodo de diez minutos a realizar las consultas o aclaraciones necesarias, sin interferir en modo alguno previamente.

De igual modo, se podrán recabar pruebas documentales, testificales, gráficas, audiovisuales de y de toda índole de entre las admitidas en derecho, con objeto de esclarecer los hechos.

A la víctima se le ofrecerá, desde el primer momento, el apoyo necesario y, si se estima necesario se adoptarán las medidas preventivas cautelares y urgentes para garantizar la seguridad y salud de las partes involucradas podrá adoptar acciones para evitar que denunciante y denunciado coincidan en espacio físico temporal mientras dure la

investigación, sin merma de derechos ni de retribución en ningún caso. La persona instructora evaluará la situación referida en base a toda la información resultado de la investigación realizada, y podrá proponer medidas cautelares para garantizar la salud y seguridad de la persona denunciante si no las hubiese adoptado con anterioridad.

3. RESOLUCIÓN

Finalizada la investigación la persona instructora emitirá un informe en el plazo máximo de 30 días desde la recepción de la denuncia en el cual establecerá los antecedentes, los hechos objeto de la denuncia, las pruebas propuestas por las partes y las practicadas junto con su valoración, las conclusiones, las medidas preventivas adoptadas y a adoptar, así como la determinación de la existencia o no de acoso laboral y, en su caso incluirá la propuesta de incoación de expediente sancionador.

De acuerdo a lo establecido en el convenio colectivo el acoso laboral es una falta muy grave sancionable, de forma alternativa y ateniendo a la gravedad de los hechos, con :

- a) suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días; b) despido.

En el informe no se reproducirán las transcripciones de las entrevistas, que se incorporarán como anexo aparte.

Si de la investigación realizada no se constata la existencia de acoso, pero se evidencia la presencia de un conflicto laboral y/o personal, se propondrá la adopción de medidas tendentes a solucionar dicho conflicto a través de las oportunas acciones de mediación, sensibilización y/o formación.

Del informe se dará traslado por escrito inmediata y simultáneamente a la dirección y a las partes recabando el oportuno recibí. La Dirección adoptará las medidas, que de acuerdo con el informe sean necesarias, en el plazo máximo de 15 días.

4. SEGUIMIENTO

En el plazo de 15 días naturales y, posteriormente de 30 días naturales ambos a contar desde la adopción de las medidas por parte de la Dirección de la organización la persona instructora emitirá un informe de seguimiento de las medidas propuestas y de la supervisión de la situación que estén realizando las personas responsables a fin de evitar la reproducción de situaciones no permitidas y garantizar el derecho a la salud, el respeto a la dignidad y a la no discriminación de la persona afectada.

Los plazos de seguimiento indicados son una garantía de mínimos, pudiendo ampliarse o prorrogarse si las circunstancias del caso lo requirieran y ello en aras a garantizar la seguridad y salud de las personas afectadas.

En todo caso se vigilará que no se adopten ningún tipo de represalias contra cualquiera de las personas involucradas en la investigación en su condición de denunciante, denunciado, testigo o persona informadora.

A partir de la implantación del protocolo se realizará un informe general de seguimiento semestral para registrar las incidencias producidas y comprobar el funcionamiento eficaz del Protocolo a fin de introducir las mejoras que se consideren convenientes.

Anualmente se realizará un informe general de evaluación sobre el funcionamiento del Protocolo. Como indicadores básicos de seguimiento y evaluación se tendrán en cuenta los siguientes:

- Número y tipos de acciones de información, sensibilización y formación sobre el Protocolo llevadas a cabo.
- Número de personas y tipos de personal que han participado en las acciones de información, sensibilización y formación.
- Número y tipos de situaciones de acoso que se han detectado
- Número y tipos de situaciones de acoso que se han denunciado
 - Número y tipos de casos resueltos.

- Número y tipos de medidas correctoras implementadas.
- Número y tipos de mejoras introducidas en el Protocolo.
- Grado de satisfacción de las personas que han utilizado el Protocolo a través de encuesta cualitativa.

Dicho seguimiento se realizará por el departamento de recursos humanos en coordinación con el servicio de prevención ajeno.

11. REFERENCIAS NORMATIVAS

SUPRANACIONAL

- Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958.
- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.
- Convenio Organización Internacional del trabajo sobre la violencia y el acoso, 2019(núm.190).

COMUNITARIO

- Tratado de Roma (25/03/1957) Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Directiva 2006/54/CE el Parlamento Europeo y del Consejo de 05 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación.

- Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012 por el que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de víctimas de delitos.
- Recomendación de la Comisión Europea de 27 de noviembre de 1991, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comisión Económico y Social Europeo y al Comisión de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, (2011). En su artículo 17 integra al sector privado en el desarrollo de políticas preventivas de conductas discriminatorias y/o violentas contra la mujer.
- Resolución del Parlamento Europeo de 11 de septiembre de 2018 sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión. (2018/20558INI).

ESTATAL

- Constitución Española, artículos 10, 14 y 18.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículos: 1, 5, 45.1.
- Ley 31/1995, de 08 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 04 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden social.

- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Criterio técnico DGITSS N°69/2009. Acoso y violencia en el trabajo.
- Criterio Técnico CT 104/2021, sobre actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en riesgos psicosociales.
- NTP 854-INSST. Acoso psicológico en el trabajo.
- Especial mención requiere las modificaciones legislativas introducidas por la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE núm. 167; 13-07-2022) y, de particular importancia la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (BOE núm. 215;07-09-2022) reguladora, entre otros de las violencias sexuales en cuyo artículo 12 regula la prevención y sensibilización en el ámbito laboral.

12. ANEXO I

SOLICITUD DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO

Datos de la persona solicitante: (señale con una cruz)

- ☐ Afectado/a
- ☐ Mandos intermedios o superiores
- ☐ Departamento de recursos humanos
- ☐ Gerencia
- ☐ Delegado de prevención
- ☐ Comisión de seguridad y salud
- ☐ Servicio de Prevención de riesgos laborales
- ☐ Otros

Nombre y
apellidos:.....

Número documento de
identidad:.....

Teléfono:.....

...

Puesto de
trabajo:.....

Modalidad contractual:

- ☐ Indefinido
- ☐ Temporal
- ☐ Fijo discontinuo
- ☐ ETT
- ☐ Organización contratista

Datos del denunciado: (señale con una cruz)

- ☐ Afectado/a
- ☐ Mandos intermedios o superiores
- ☐ Departamento de recursos humanos
- ☐ Gerencia
- ☐ Delegado de prevención
- ☐ Comisión de seguridad y salud
- ☐ Servicio de Prevención de riesgos laborales
- ☐ Otros

Nombre y apellidos:

Número documento de identidad:

Teléfono:

Puesto de trabajo:

Modalidad contractual:

- ☐ Indefinido
- ☐ Temporal
- ☐ Fijo discontinuo
- ☐ ETT
- ☐ Organización contratista

28

Tipo de acoso: (señale con una cruz)

- ☐ Laboral. *Mobbing*
- ☐ Ciberacoso o acoso a través de medios tecnológicos

Hechos denunciados: (Utilice el número de hojas que precise).

Prueba que se propone: (especifique)

☐ Testifical:

1. Indique nombre, apellidos, lugar de trabajo y puesto para cada testigo
2. ..
3. ..
4. ..
5. ..

- ☐ Documental (especifique)
- ☐ Otras

Prueba que se presenta:

Documental: indique nombre del documento.

-..

-..

-...

-...

-..

Otras: especifique

-..

-..

-...

-...

-..

En base a lo anterior SOLICITO el inicio del procedimiento de investigación.

En _____ a __ de _____ de 202_.

Nombre y apellidos denunciante

Nº Ed.	Fecha	Resumen de las modificaciones