

PROTOCOLO DE ACOSO



CONTENIDO

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

2. ALCANCE.

3. PERIODO DE VIGENCIA.

4. DEFINICIÓN DE ACOSO.

4.1 ACOSO SEXUAL.

4.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

4.3 ACOSO DISCRIMINATORIO.

4.4 ACOSO EXTERNO Y ACOSO INTERNO.

4.5 OTRAS EXPRESIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

5.1 EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.

5.2 DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO.

5.3 RESPONSABILIDAD.

5.4 FORMACIÓN.

6. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

7.1 DENUNCIA.

7.2 PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO EXTERNO.

7.3 PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO INTERNO.

1.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS



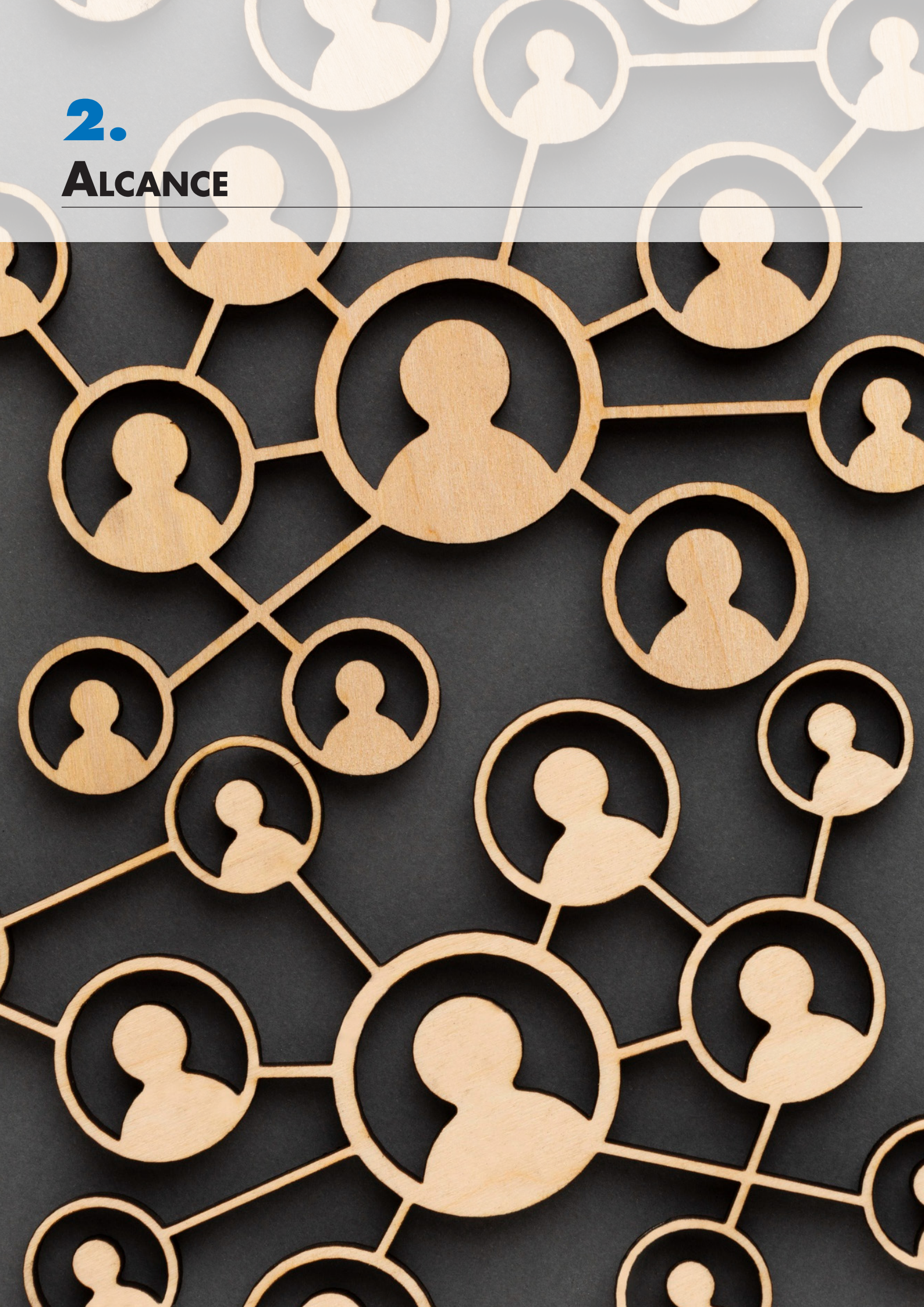
La dignidad, el derecho a la integridad física y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea, y la Legislación Laboral Española, contemplando también un conjunto de medidas eficaces para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

La manera más eficaz de hacerle frente es elaborar y aplicar una política en el ámbito empresarial, que ayude a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso, en colaboración con la representación legal de las personas trabajadoras si las hubiere. Con esta finalidad, GRUPO DANOSA establece este procedimiento de actuación y declara lo siguiente:

- Que las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Que rechaza el acoso sexual o por razón de sexo, y discriminatorio en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona ofensora ni cuál sea su rango jerárquico.
- Que queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza, siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que en este Protocolo se determinan.
- Que GRUPO DANOSA, protegerá especialmente a las persona/s trabajadoras que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia de la/s personas presuntas acosadoras.
- Que todo el personal de GRUPO DANOSA tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso, y, en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que el acoso no se produzca en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.
- Que, en caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.
- Que corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber a la persona acosadora, por sí mismo o por terceras personas de su confianza y, en todo caso, puede utilizar cualquiera de los procedimientos que en este Protocolo se establecen, sin perjuicio de lo que finalmente concluyan los mismos.
- Que GRUPO DANOSA se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Que GRUPO DANOSA incluirá en las condiciones de subcontratación con otras empresas, el conocimiento y respeto a los principios establecidos en el presente protocolo.

2.

ALCANCE



El presente Protocolo de Acoso será de aplicación en aquellas circunstancias en las que dentro de la responsabilidad empresarial se vea envuelta, bien como sujeto activo o pasivo de una situación como las descritas, cualquier persona trabajadora de:

GRUPO DANOSA,

CIF: A28127918

DOMICILIO SOCIAL: C/ LA GRANJA, N°3 – ALCOBENDAS – 28108 (MADRID)

Como sujetos activos se encontrarían aquellos susceptibles de producir cualquier situación de este tipo, mientras que los sujetos pasivos serían aquellos susceptibles de sufrirlas. Entre ellos se encontrarían, por ejemplo:

- Cualquier persona trabajadora de GRUPO DANOSA.
- Cualquier persona directiva, personal de gerencia o propietaria de GRUPO DANOSA (aunque no esté vinculada laboralmente).
- Personal de empresas clientes o clientes particulares.
- Personal proveedor.
- Personal de contratas o subcontratas.
- Personal en prácticas o con algún convenio de colaboración.
- Personal voluntario en la empresa.

Este procedimiento será de aplicación a aquellas situaciones de acoso que se produzcan en las instalaciones de la empresa, o fuera de la misma, teniendo derecho a iniciar este procedimiento todo el personal (cualquiera que sea la relación contractual, las personas en formación, el personal despedido, el personal voluntario, las personas que buscan empleo que, por cualquier motivo, se encuentren en la empresa, y que ejerzan autoridad), presentando una denuncia si detectan o sienten que son víctimas de un posible acoso y solicitando la aplicación de las medidas preventivas, de actuación y disciplinarias que se consideren oportunas.

Este procedimiento es aplicable a las relaciones que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como consecuencia del mismo, incluido, por tanto, el lugar de trabajo (incluso en los espacios públicos y privados cuando se encuentren en el lugar de trabajo), en el lugar de descanso o donde comen, donde utilizan las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; en desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o formativas relacionadas con el trabajo, así como las comunicaciones, incluidas las realizadas por medio de las tecnologías de la información y la comunicación, en el alojamiento prestado por la empresa y en los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

3.

PERIODO DE VIGENCIA



El presente Protocolo tendrá la misma vigencia que se le conceda al plan de igualdad, del que constituye un anexo, y desde la fecha de su aprobación, siendo revisado anualmente y adaptado si fuese necesario, considerándose tácitamente renovado por períodos iguales si no hay solicitud expresa ni por parte de la empresa ni por parte de la representación legal de las personas trabajadoras.

4.

DEFINICIÓN DE ACOSO



La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

4.1 ACOSO SEXUAL

Se considera “acoso sexual” “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Podemos hablar de dos tipos de acoso sexual:

(i) Chantaje sexual o acoso “*quid pro quo*”

Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, a la promoción profesional, el salario, etc.

Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior.

(ii) Acoso sexual ambiental

Su característica principal es que los sujetos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas laboralmente con GRUPO DANOSA .

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas como de acoso sexual:

- De intercambio (Chantaje sexual).
- El contacto físico deliberado e intencionado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario, y no solicitado ni consentido. Como, por ejemplo: posibles tocamientos, palmadas en zonas íntimas, sobar el cuerpo de esa persona, abrazos y besos no deseados o acercarte las partes sexuales a la otra persona, entre otras.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de estas haya dejado claro que no resultan deseadas, por su posible carácter e intencionalidad sexual.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y petición de favores sexuales, incluidas las que asocien esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo de la persona trabajadora o su estabilidad en el empleo.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de una persona trabajadora por razón de su sexo.
- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios de naturaleza y contenido sexual

sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.

- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenidos sexualmente explícitos.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.
- El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas y así lo ha expresado. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.
- Acoso verbal: empleando comentarios que puedan resultar ofensivos, sexuales, piropos que resulten ofensivos y/o bromas/chistes de carácter sexual.
- Realizar preguntas sobre la vida sexual de los/as empleados/as.
- Miradas lascivas, originando en la persona una situación intimidatoria u ofensiva.

4.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El “acoso por razón de sexo” se define como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo, de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Este acoso es extensible al acoso por orientación, identidad sexual y/o pertenecer al colectivo LGTBIQ+.

Sin carácter limitativo, se indican a continuación una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Ignorar o excluir a la persona.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Llevar a cabo comentarios ofensivos sobre la orientación sexual de la persona, su identidad de género o sobre su aspecto.
- Establecer obstáculos o trabas para que esa persona no realice correctamente su trabajo.
- Imponer acciones que sean inviables de ejecutar, ya sea por su dificultad, por su inmediatez, por su magnitud, por razones económicas, etc.
- Apoderarse del trabajo de esa persona para llevarse el mérito.
- Imposición o entorpecer para la obtención de permisos, formaciones, reducciones de jornadas, etc.

- Llevar a cabo acciones que estropeen el puesto de trabajo de una persona.
- Distribuir en Internet una imagen (sexting) o datos comprometidos de contenido sexual (reales o falsos).
- Divulgar por Internet grabaciones con móviles en las que se intimida, agrede, persigue, etc. a una persona.
- Acceder digitalmente al ordenador de la víctima para controlar sus comunicaciones con terceros.
- Hacer correr en las redes sociales rumores sobre un comportamiento reprochable atribuido a la víctima.
- Perseguir e incomodar a la víctima en los espacios de Internet que frecuenta de manera habitual, con el objetivo de conseguir un acercamiento.
- Aprovechar la posición de la persona para conseguir sus datos de contactos y hablarle por sus cuentas personales.

4.3 ACOSO DISCRIMINATORIO

Según la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación el acoso discriminatorio es cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación (por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social) con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de establecer un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4.4 ACOSO EXTERNO Y ACOSO INTERNO

Procedimentalmente se distinguirá entre ACOSO EXTERNO y ACOSO INTERNO, siendo este último cualquier situación en la que el sujeto activo del hecho denunciado sea personal interno de GRUPO DANOSA. (personas trabajadoras, directivas, socios/as, ...) mientras que será EXTERNO en el resto de situaciones.

Las diferencias radican en la limitada capacidad de actuación de GRUPO DANOSA en el caso de que las personas responsables de las actuaciones sean ajenas a la misma. Esta situación especial requerirá de un procedimiento de actuación específico.

4.5 OTRAS EXPRESIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

No toda actividad que genere tensión o conflicto en el lugar de trabajo puede ser considerada acoso. Existen otro tipo de actitudes como actos discriminatorios, discusiones violentas, agresiones o abusos de poder que pueden ocurrir de forma aislada, o con cierta frecuencia, que pueden ser objeto de investigación y tratamiento como se establece en este protocolo.

5. **MEDIDAS PREVENTIVAS**



Para evitar los casos de acoso, resulta fundamental la puesta en marcha de medidas preventivas que impidan su aparición. Entre estas:

5.1 EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables, como son las conductas de acoso, deben plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención de los riesgos psicosociales, en general. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como las que nos ocupan.

Se incluirá en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

5.2 DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO

Se garantizará el conocimiento efectivo de este Protocolo por todas las personas trabajadoras y a todos los niveles de GRUPO DANOSA . Esta difusión incidirá en el compromiso de la dirección de garantizar ambientes de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como en acoso discriminatorio.

5.3 RESPONSABILIDAD

Todas las personas trabajadoras de GRUPO DANOSA tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona. El personal directivo deberá tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización.

5.4 FORMACIÓN

GRUPO DANOSA promoverá acciones formativas enfocadas al conjunto de la plantilla en el ámbito de la protección integral contra las violencias sexuales (especialmente a la gerencia y las personas designadas), aclarando los diferentes conceptos y buscando la implicación de todas las personas trabajadoras.

6.

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN



Se constituirá una Comisión de investigación permanente para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso. Esta Comisión deberá de constituirse por personas íntegras, independientes en sus decisiones y lo más formadas posible en este tipo de situaciones (prevención de riesgos laborales, especializados en recursos humanos, conocimientos médicos, psicológicos, jurídicos...), de tal manera que incluya, preferentemente:

- Alguna persona representante de la empresa.
- Alguna persona representante de las personas trabajadoras.
- Alguna persona con perfil técnico (podría ser externa a la entidad) con experiencia en materia de igualdad, prevención de riesgos y/o experiencia jurídica.
- Alguna persona que pertenezca al Comité de Ética de la empresa.

Dicha comisión puede ser modificada en cualquier momento por el procedimiento de modificación y actualización del presente Protocolo de Acoso o, con carácter de urgencia por parte de la administración de la empresa en caso de necesidad de soporte de la misma ante una situación de denuncia.

Una vez creada la comisión, todo el personal debe de ser informado de su constitución y de sus funciones.

Funciones de la Comisión de Investigación:

- Recepción de las denuncias por acoso. En todo caso, la empresa cuenta con una canal de denuncias en su programa de Compliance, por lo que se dará carácter preferente a éste, ya que dicho canal cumple con la normativa específica y garantiza el anonimato del denunciante si éste así lo desea.
- Investigación y realización del Informe de Investigación de lo sucedido. Para ello dispondrán de todos los medios necesarios y acceso a toda la información que pueda estar relacionada. Se deberá prestar colaboración por parte del personal de la empresa y personas involucradas y/o testigos.
- Emisión de un Informe de conclusiones de la investigación, donde se incluyan las pruebas e indicios recabados.
- Supervisión del cumplimiento efectivo de la sanción impuesta.
- Velar por el cumplimiento de lo expuesto en el protocolo de acoso.
- Las decisiones adoptadas por parte de la Comisión de investigación, se realizarán por mayoría simple (indicándose en el momento de su creación los métodos de desempate en caso de sucederse, así como la gestión en caso de ausencias).
- En cualquier proceso de denuncia deberá inhibirse de participar cualquier persona miembro de la Comisión de Investigación que haya podido participar activa o pasivamente en los hechos denunciados, así como aquellas con una relación personal especialmente directa (dependencia, ascendencia, colaborador/a, mismo departamento...) con cualquiera de las principales personas afectadas (sujetos pasivos o activos). Igualmente, cualquier persona miembro de la comisión podrá ser recusada por la mayoría de los restantes componentes de la misma cuando estos aprecien la concurrencia de suficientes conflictos de intereses.

7.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN



- Incluso si se desarrolla una adecuada actuación preventiva puede producirse, ocasionalmente, conductas o situaciones de acoso. Por ello, es necesario disponer de un procedimiento o protocolo a seguir en los casos en que se produzcan quejas o reclamaciones por este motivo.
- El procedimiento deberá ser ágil y rápido, otorgándole credibilidad, garantizándose la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas, y evitando que la persona acosada se vea abocada a repetir la explicación de los hechos, salvo que sea estrictamente necesario. Así mismo, se protegerá la seguridad y salud de la víctima.

7.1 DENUNCIA

- El procedimiento se iniciará con la presentación por escrito de una denuncia ante cualquiera de las personas de la Comisión de Investigación de GRUPO DANOSA.
- Si la persona trabajadora considera más factible su presentación por escrito a otra persona diferente, podrá hacerlo a alguna de las personas directivas de la compañía, quien informará y traspasará automáticamente la denuncia por escrito a una de las personas de la Comisión de Investigación, siempre que esta no esté implicada ni activa ni pasivamente en los hechos denunciados. Cualquier persona integrante de la Comisión de Investigación que resulte estar implicada deberá inhibirse de actuar en dicho caso, pasando las actuaciones a otra persona miembro de la Comisión de Investigación o incluso siendo relegada de sus funciones en la Comisión hasta la finalización de la investigación, pasando una de las personas suplentes a ocupar su cargo con carácter provisional.
- En la preceptiva denuncia figuran:
 - Nombre de la persona que presenta la denuncia, salvo que la denuncia se presente a través del sistema interno de gestión de la información/canal de denuncias, y el denunciante opte por el anonimato de su denuncia.
 - Nombre de la persona acosada;
 - Nombre de la persona presunta culpable de acoso;
 - Naturaleza del acoso sufrido. Hechos;
 - Fecha/s y hora/s en las que los hechos se han dado;
 - Nombre de las personas testigos, si los hay;
 - Acciones que se hayan emprendido;
 - Firma de la persona que presenta la denuncia;
- Dicha denuncia podrá ser presentada por la/s persona/s acosada/s o por otras personas del entorno laboral que sean conscientes y conocedoras de una situación de esta naturaleza.

7.2 PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO EXTERNO

En caso de que el sujeto activo del hecho denunciado sea personal externo, nos encontraremos ante una situación de ACOSO EXTERNO. En este caso, la capacidad de actuación de la empresa es muy limitada, por lo que las actuaciones se basarán en los siguientes tipos de actuaciones:

- Adopción de medidas cautelares, evitando lo máximo posible el contacto entre las personas presunta víctima y presunta acosadora.
- Asesoramiento a la víctima sobre las posibilidades de actuación derivadas.
- Acompañamiento de la víctima en cuantas iniciativas de denuncia decida interponer (ante la empresa de la persona acosadora, en caso de que la situación derive de dicha relación mercantil, ante la administración de justicia o ante cualquier otra entidad de intermediación).
- Instancia a la empresa de la persona acosadora, en caso de que la situación derive de dicha relación mercantil, planteando una posible interrupción de dicha relación si no se toman las medidas de investigación básicas y las correspondientes resoluciones.
- Cuantas aquellas se estimen necesarias para defender la integridad física de las personas trabajadoras de GRUPO DANOSA frente a terceros.

7.3 PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO INTERNO

En caso de que el sujeto activo del hecho denunciado sea personal interno (personas trabajadoras, directivas, de gerencia, socios/as,...), nos encontraremos ante una situación de ACOSO INTERNO.

Si tras un primer análisis de la información disponible, posterior a la presentación de la denuncia por escrito, la Comisión de Investigación aprecia que se trata de un conflicto que puede resolverse amistosamente a través de la actuación de una persona mediadora, y siempre que no haya oposición de la presunta víctima, se iniciará un PROCEDIMIENTO INFORMAL para intentar resolver la situación por esta vía, y hacerlo a la mayor brevedad. En ningún caso, el procedimiento informal podrá implicar la destrucción de cualquier denuncia existente, figurando estas permanentemente en el registro de las mismas en la empresa.

En el PROCEDIMIENTO INFORMAL la propia persona denunciante o bien, si así lo prefiere, alguna persona de la Comisión de Investigación o mando superior, explica claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es aceptable, que es ofensiva, denigrante o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese la misma. Si no cesara la conducta indeseable se pasaría a un PROCEDIMIENTO FORMAL.

Si, por el contrario, de la información recopilada se derivan indicios de un presunto caso de acoso de mayor gravedad, o bien no se ha podido llegar a una solución amistosa con el PROCEDIMIENTO INFORMAL, se iniciará un PROCEDIMIENTO FORMAL con una investigación en profundidad.

La Comisión de Investigación, con carácter inmediato a la recepción de la denuncia y en atención a las circunstancias concurrentes podrá adoptar medidas cautelares pertinentes (traslados, cambios de puesto, etc.). Estas medidas no supondrán para la persona denunciante un menoscabo o perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de estas. La denuncia será comunicada a la persona acusada, que podrá presentar alegaciones en un plazo máximo de 5 días naturales.

Si, en cualquier momento del procedimiento, la víctima emprende las acciones judiciales previstas en el ordenamiento jurídico español, los procedimientos iniciados en la empresa quedarán en suspenso hasta sentencia judicial firme.

Investigación

La Comisión de Investigación llevará a cabo una investigación para esclarecer los hechos, pudiendo contar con los medios que estime conveniente. Las actuaciones desarrolladas pueden ser recopilación de pruebas, documentos, notas, entrevistas a las personas implicadas, careo entre las mismas (asegurando la protección de la/s víctimas mediante representación o los medios que se estimen necesarios), o cualesquiera que estime necesarias.

La intervención de los/as representantes legales de las personas trabajadoras, tanto como la de posibles testigos y de todas las personas actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma, la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia.

Para asegurar este hecho, todo el personal, incluidas las personas representantes de las personas trabajadoras, que participen en la investigación o tengan conocimiento oficial de la misma, firmarán un acuerdo de confidencialidad. En cualquier caso, para garantizar dicha confidencialidad en la documentación, las personas participantes en el proceso de investigación se podrán anonimizar mediante códigos manteniendo la clave de los mismos en un documento de accesibilidad limitada.

Todas las actuaciones de la Comisión de Investigación se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por las pertinentes personas de la Comisión de Investigación, por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas. Se permitirá la constatación de las declaraciones personales a través de las correspondientes grabaciones de audio de las mismas.

Resultado del informe

En el plazo de quince días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión de Investigación, una vez finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe definitivo sobre el supuesto acoso investigado, en el que indicará los siguientes (a título enunciativo, no limitativo):

- Identificación de persona denunciante, víctima y denunciada.
- Relación de antecedentes.
- Resumen de diligencias y pruebas practicadas.
- Hechos acreditados.
- Conclusiones motivadas.
- Circunstancias agravantes o atenuantes apreciadas.
- Propuesta de medidas correctoras instando, en su caso, la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

El informe puede dar como resultado:

- Bien el sobreseimiento, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, señalando en este caso si la denuncia fue, o no, presentada de buena fe.
- Bien un reconocimiento de acoso, de una tipología específica, que se tipificará como falta grave o muy grave, teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes de los hechos, así como el tipo de intensidad de la conducta, su reiteración, afectación sobre el cumplimiento laboral de la víctima, etc.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.

En el supuesto de resolución del expediente con falta, esta conllevará la sanción correspondiente que estime la empresa. En caso que no conlleve el traslado forzoso o el despido, GRUPO DANOSA tomará las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral.

Si por parte de la persona agresora, o de otras personas, se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o sobre cualquiera de las personas que han participado en el proceso, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

La divulgación de datos del procedimiento tendrá la consideración de falta grave, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.

Faltas

A título meramente enunciativo y no limitativo, se establece la siguiente enumeración de las faltas en graves y muy graves:

Falta grave:

- El acoso de carácter ambiental.

Falta muy grave:

- El acoso de intercambio o chantaje sexual.
- La reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave.
- Cualquier conducta calificada como falta grave en sentencia firme.
- Cualquier conducta de las definidas en este Protocolo cuya intensidad o relevancia social así lo determine.
- Faltas graves en las que la persona infractora sea un/a directivo/a o sin serlo tenga cualquier posición de preeminencia laboral sobre la persona objeto de la agresión.
- Las conductas de acoso discriminatorio.

Serán consideradas como circunstancias agravantes las siguientes:

- La reincidencia en la comisión de acoso.
- La existencia de dos o más víctimas.
- La demostración de conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- El hecho de que la persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La concurrencia de algún tipo de discapacidad física o mental en la persona acosada.
- La producción de graves alteraciones, médicamente acreditadas, en el estado psicológico o físico de la víctima.
- La situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

Sanciones

Las sanciones serán las que estén recogidas en el Convenio Colectivo de aplicación en cada centro o Norma superior vigente en cada momento.



DANOSA ESPAÑA

Factoría, Oficinas Centrales y Centro Logístico

Polígono Industrial. Sector 9.

19290 Fontanar, Guadalajara, España

Tel.: (+34) 949 888 210 • info@danosa.com