

Código de Prevención del Acoso

REINOSA FORGINGS &
CASTINGS

Contenido

1. OBJETO	3
2. CAMPO DE APLICACIÓN	3
3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS QUE REINOSA F&C CONSIDERA APLICABLES EN SUS RELACIONES LABORALES	3
3.1 OBJETO DEL CÓDIGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y ACTOS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	4
3.1.1 Propósito que persigue la Dirección de REINOSA F&C	4
3.1.2 Publicidad del Código	5
3.2 DEFINICIONES DE LAS CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL	6
a) Acoso Moral	6
b) Acoso discriminatorio	7
c) Acoso discriminatorio por razón de sexo:	7
d) Acoso Sexual	8
e) Violencia en el trabajo	9
3.3 PREVENCIÓN DEL ACOSO Y ACTOS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	10
3.4 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO O ACTOS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.	12
3.4.1 Principios rectores del procedimiento	13
3.4.2 Instructor	13
3.4.3 Medidas cautelares	14
3.4.4 Tramitación del procedimiento. Investigación:	14
3.4.5 Finalización del procedimiento	16

1. OBJETO

Este procedimiento tiene como fin definir la actuación de REINOSA FORGINGS & CASTINGS ante cualquier situación de acoso en toda su extensión, esto es, psicológico o moral, discriminatorio por cualquier razón, sexual o cualquier tipo de violencia que se pudiera dar.

2. CAMPO DE APLICACIÓN

El Protocolo es aplicable al conjunto de personas que prestan servicios en REINOSA FORGINGS & CASTINGS.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS QUE REINOSA F&C CONSIDERA APLICABLES EN SUS RELACIONES LABORALES

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad de trato y no discriminación y la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona contemplada en la Constitución Española.

Junto a ellos, el Estatuto de los Trabajadores recoge de manera específica el derecho de toda persona trabajadora a no ser discriminada directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleada, por razones de sexo, estado civil, edad (con sus límites), discapacidad (siempre que se hallen en condiciones de aptitud para el trabajo), origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.

Igualmente, se predica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de todo trabajador o trabajadora, que comprende la protección frente al acoso por razón de origen racial y étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como a la protección frente a ofensas o agresiones psicológicas o físicas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante, Ley de Igualdad) ha venido a encomendar a las empresas, como garantes de los derechos de los trabajadores, *“el deber 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”* (artículo 48 de la citada Ley), garantizando la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores y trabajadoras.

En este sentido, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, suscrito el 26 de abril de 2007 por BUSINESS EUROPE (Organización Empresarial Europea, antes UNICE), UEAPME (Organización Empresarial Europea de la pequeña y la mediana empresa), la Confederación Empresarial de la Empresa Pública, la Confederación Europea de Sindicatos (organización sindical a nivel europeo entre los que se encuentran UGT y CCOO) y EUROCADRES (organización de ámbito europeo que agrupa trabajadores ejecutivos de todos los sectores) subraya la competencia única del empresario/a para determinar los cambios organizativos o procedimientos que la empresa desee establecer para anticipar y prevenir los supuestos de acoso, ello con independencia de que estos procedimientos puedan ser consultados con los/as trabajadores/as o sus representantes.

REINOSA FORGINGS & CASTINGS (en adelante, la Empresa o REINOSA F&C) manifiesta su compromiso por mantener entornos laborales positivos, así como prevenir los comportamientos señalados en el presente Código de Prevención del Acoso y actos de violencia en el trabajo, persiguiendo y solucionando aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral.

3.1 OBJETO DEL CÓDIGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y ACTOS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

3.1.1 Propósito que persigue la Dirección de REINOSA F&C

El objeto del presente *“Código de Prevención del Acoso y actos de violencia en el trabajo y Protocolo de actuaciones en caso de denuncia”* de las mismas (en adelante, Código de Prevención del Acoso) en REINOSA F&C es, precisamente, prevenir las conductas de:

- Acoso en toda su extensión y variantes, es decir, acoso moral, acoso discriminatorio y acoso sexual.

Las conductas específicamente de acoso que en el presente Código se tratan no son sólo aquéllas a cuya prevención nos exige la Ley de Igualdad

específicamente (acoso por razón de sexo y acoso sexual), sino todas las que se incardinan dentro del fenómeno del acoso, a saber: tanto el acoso basado en otra causa discriminatoria diferente a la de por razón de sexo (como por razón de raza, edad, orientación sexual, convicciones, etc.), como el acoso moral o comúnmente conocido como “*mobbing*”, no basado en causa discriminatoria (acoso vulnerador del derecho a la integridad física y moral, art. 15 CE y del derecho a la dignidad, art. 14 CE).

- Actos de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica, sean efectuadas en función de un móvil discriminatorio o no.

Con este fin, en el presente Código de Prevención del Acoso se recogen, frente a las referidas conductas, toda una serie de medidas de carácter preventivo, así como un protocolo de actuación en caso de la detección o denuncia de las anteriores, configurado de forma tal que resulte accesible a todos los trabajadores y trabajadoras, con la mayor confidencialidad y celeridad posible.

El Código de Prevención del Acoso persigue, por tanto, dos aspectos esenciales:

- Establecer medidas mediante las cuales la Empresa procure prevenir y evitar conductas de acoso o actos de violencia en el trabajo, física y psicológica, discriminatoria o no. Esto conforma la prevención de dichas conductas.
- Establecer un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por parte de algún empleado o empleada respecto de un presunto escenario de acoso o de actos de violencia física o psicológica en el trabajo. Esto conforma la reacción empresarial frente a la denuncia de las anteriores.

3.1.2 Publicidad del Código

La Dirección de la Empresa pondrá en conocimiento de todas las personas trabajadoras este Código de Prevención del Acoso y, sin perjuicio de ello, una copia del código permanecerá accesible en la web corporativa de la Empresa, así como en el departamento de Recursos Humanos.

3.2 DEFINICIONES DE LAS CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL

A los efectos del presente Código, se entiende por:

a) Acoso Moral:

Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador o trabajadora, a quién se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue o tiene como efecto anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe reseñar las siguientes, siempre que éstas se produzcan de manera sistemática y recurrente:

- Al trabajador o trabajadora se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- Se cambia de ubicación a la persona, separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente, ocultando sus esfuerzos y habilidades.
- Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos o imposibles, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Se le dan órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Se le niegan u ocultan los medios para realizar el trabajo, o se le facilitan datos erróneos.
- Se eliminan o restringen los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
- Se le obliga a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo

- Se cuestionan o contestan de forma sistemática las decisiones tomadas por el trabajador o trabajadora acosada.
- Se presiona o amenaza a las personas que apoyan al acosado.
- Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros/as.
- Le hacen burla sobre su vida privada.
- Se crean cotilleos y rumores orquestados por la persona o personas acosadoras sobre el trabajador o trabajadora que sufre el acoso.
- Se imitan de forma habitual sus gestos, su postura o su voz, o se le asignan mote, con ánimo de poner a la persona en ridículo.
- Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo del trabajador o trabajadora que sufre el acoso en términos malintencionados.
- Se le niega o se le dificulta el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

La puesta de manifiesto meramente ocasional de las conductas arriba descritas no constituirá, por sí sólo, acoso moral.

Sin embargo, si dichas conductas se suceden de forma sistemática y además lo hacen de manera razonablemente prolongada en el tiempo, concurrirán los elementos configuradores del acoso moral.

b) Acoso discriminatorio.

Cualquier conducta realizada en función de alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Ley (nacimiento, origen, religión, discapacidad, orientación sexual, etc.), con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

c) Acoso discriminatorio por razón de sexo:

Cualquier comportamiento, conducta o práctica realizados 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.

Asimismo, constituirá acoso por razón de sexo toda conducta hostigadora motivada porque una persona trabajadora haya ejercitado o pretenda ejercitar derechos derivados de la asunción de responsabilidades familiares, como, por ejemplo, el propio permiso de maternidad, la reducción de jornada por cuidado de hijos o el permiso por lactancia.

También constituirá acoso por razón de sexo, cualquier trato adverso o efecto negativo que se genere contra una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre las mujeres y hombres.

d) 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.

La acción ejercida por la persona que ejerce el acoso ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Por lo tanto, si esa acción es aceptada y consentida por quien la recibe, no existiría acoso sexual.

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

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes, de contenido sexual explícito o implícito.
- Comentarios, bromas o chistes obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- Cartas, notas o mails con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales, o que, sin perseguir dicho objetivo, simplemente ofendan o intimiden a la persona destinataria.

Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos, de naturaleza sexual, sobre la apariencia e imagen de cualquier trabajador o trabajadora.

- Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
- Toda agresión sexual.
- Participación en la creación de un clima laboral que constituya lo que se conoce jurisprudencialmente como "acoso sexual ambiental", entendiéndose por tal un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por el trabajador o trabajadora que presuntamente sufre acoso o por la persona destinataria de los mismos, y que, si bien no esté directamente dirigido a la solicitud de favores de naturaleza sexual, sea capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, a través de, por ejemplo, la reiteración en comentarios o bromas de contenido libidinoso o con constantes e innecesarias

referencias a la sexualidad.

- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual.

e) Violencia en el trabajo:

Los actos de violencia están prohibidos en la Empresa, tanto violencia física como violencia psicológica o verbal.

- *Violencia física:* se debe entender como conductas de violencia física aquellas que suponen una agresión de esa naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a la propia Empresa o entre personas de distintas empresas que presten servicios en la misma.
- *Violencia psicológica:* aquellas conductas que comportan una agresión psicológica entre trabajadores o trabajadoras, que generan hostilidad, etc, pudiendo menoscabar la dignidad y la integridad moral de las personas que trabajan en la Empresa.

Normalmente se manifiesta de forma verbal o por escrito, pero puede ocurrir igualmente a través de meros gestos de menosprecio, o de actuaciones de rechazo social en las relaciones entre compañeros (ignorar preguntas a un compañero o compañera, especialmente en público, restringir la comunicación de forma manifiesta, etc.).

Los comportamientos de violencia psicológica, si se suceden de forma recurrente o sistemática, pueden configurarse como conductas de acoso (sea acoso moral, o sea acoso basado en una causa de discriminación).

- *Violencia psicológica con base discriminatoria:* si estos actos de violencia psicológica son realizados en función de alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Ley, como es por razón de sexo, origen racial o étnico, religión, convicciones, etc., se convertirían, además, en actos discriminatorios, circunstancia agravante que igualmente se considera objeto de tratamiento en el presente código.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, pueden constituir actos de violencia con o sin carga discriminatoria:

- Gritos o insultos de un trabajador o trabajadora a otro u otra, a solas o en grupo.
- Gestos notorios de menosprecio.
- Ignorar las preguntas de un compañero o compañera, especialmente en grupo.
- Realizar llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.

- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Ridiculizar un comentario realizado por un trabajador o trabajadora ante otros compañeros o compañeras, tanto si son comentarios sobre aspectos del trabajo como de carácter personal.
- Dirigirse verbalmente o dirigir un email o comunicaciones especialmente malsonantes o groseras, o que implique cierta intimidación o agresividad por su contenido o sus formas, o bien que contenga algún aspecto libidinoso. En este último caso, y depende de su gravedad o reiteración, pueda constituirse como acoso sexual.
- Mostrar fotografías de un trabajador o trabajadora al resto de compañeros o compañeras desvelando aspectos de su imagen o intimidad que generen una situación incómoda para la persona expuesta.
- Contestaciones verbales con malos modos, usando un tono despectivo o con un contenido inapropiado, grosero o desagradable, según los estándares sociales.
- Agresión física, peleas, etc.

3.3 PREVENCIÓN DEL ACOSO Y ACTOS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Con el objeto de prevenir las conductas de acoso y violencia en el trabajo, la Empresa, a través del presente Código, informa a los trabajadores y trabajadoras de la existencia de un sistema de denuncia, cuyo funcionamiento y garantías se detallan en el punto 3.5, e implementa las siguientes medidas preventivas:

- (i) La Empresa promoverá una atmósfera de respeto y corrección en el ambiente de trabajo.
- (ii) Para ello, inculcará a todo trabajador o trabajadora, tanto si se incorpora a la plantilla como si ya forma parte de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- (iii) El día a día de las relaciones personales entre los trabajadores y trabajadoras estará basado en un trato educado, gobernado por las buenas formas.
- (iv) La Empresa prohíbe el uso de un lenguaje obsceno, así como los chistes o comentarios ofensivos o de contenido sexista, cualquiera que sea el medio de comunicación empleado (verbal, email, mensaje

de texto, whatsapp, etc.).

- (v) La Empresa prohíbe actitudes de insinuación o manifestaciones de carácter físico, gestos, miradas, tocamientos, roces intencionados, etc.
- (vi) La Empresa prohíbe actos de menosprecio hacia un compañero o compañera, gritos, emails o manifestaciones verbales que impliquen intimidación, tenga un contenido desagradable, utilice palabras especialmente malsonantes, insultos, y cualquier otra manifestación de violencia psicológica.
- (vii) La Empresa prohíbe cualquier amenaza relacionada con el ejercicio de violencia física, así como cualquier insinuación de la anterior.
- (viii) La Empresa procurará la integración del personal de nuevo acceso, evitando actitudes de aislamiento, mediante un seguimiento de la persona incorporada, no sólo en su proceso de acogida inicial sino con posterioridad al mismo.
- (ix) La Empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales de la persona incorporada, siempre que éstas sean conocidas, y siempre con pleno respeto a la intimidad del trabajador o trabajadora, y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración poniendo los medios que tenga a su alcance a través de la gestión que al respecto lleve a cabo el departamento de Recursos Humanos.
- (x) La Empresa procurará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores a respetar en la Empresa, así como las conductas que no se toleran.
- (xi) La Empresa, en general, velará por la inexistencia de actuaciones discriminatorias por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, por la lengua, por vínculo de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras de la Empresa, o cualquier otra condición personal que históricamente haya sido objeto de opresión o segregación o que las Leyes establezcan, que sirvan de base, o que estén íntimamente conectadas con actos de violencia psicológica o física en el trabajo.
- (xii) La Empresa se compromete a fomentar el respeto y la consideración, entre todas las personas que trabajen o presten servicio para la compañía, promoviendo jornadas y charlas específicas en la materia, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este protocolo.
- (xiii) La Empresa actualizará con la periodicidad que proceda este procedimiento, con el objetivo de que todas las personas que forman parte de la Empresa se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

Si la Empresa detecta que, aun sin darse una situación concreta de acoso, o violencia en el trabajo, se produce alguna de las conductas prohibidas arriba descritas en los apartados (iv), (v), (vi), (vii) y (xi), poniéndose las mismas de manifiesto en un determinado colectivo, equipo de trabajo, departamento, etc., inmediatamente se dirigirá al responsable correspondiente para:

- Recordarle la existencia y vigencia del presente Código y su contenido, en concreto, las conductas no toleradas.
- Informarle sobre el alcance de la posible vulneración del Código.
- Instarle al cese de dichas conductas en aras a prevenir un posible marco futuro de acoso.
- Ponerse a disposición de dicho responsable y del resto de trabajadores y trabajadoras para mantener una reunión o una conversación sobre lo ocurrido, que ayude a normalizar la situación.

Todas estas medidas y declaraciones constituyen la acción empresarial en materia de prevención de situaciones susceptibles de originar situaciones de acoso, y de violencia en el trabajo, sean o no discriminatorias.

La Empresa, con estas medidas preventivas, sienta las bases para una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras.

Por último, la Empresa se compromete a seguir trabajando sobre nuevas medidas para prevenir el acoso y los actos de violencia en el trabajo, así como a implementar las anteriores oportunamente y mantenerse informada sobre los avances que se produzcan en la sociedad al respecto.

3.4 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO O ACTOS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

A continuación, se establece un procedimiento interno de actuaciones por parte de la Empresa ante situaciones en las que un trabajador o trabajadora denuncia la existencia de acoso o hechos susceptibles de ser considerados acoso o actos de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica, sean éstas discriminatorias o no.

El presente procedimiento servirá a los efectos de investigación y esclarecimiento de hechos denunciados.

No obstante, en aquellos casos en los que la Empresa tenga la certeza de que una persona trabajadora ha cometido alguna de las referidas conductas o actuaciones, no estará obligada a tramitar el presente procedimiento para poder sancionar o adoptar las medidas que estime oportuno.

3.4.1 Principios rectores del procedimiento

El presente procedimiento es un procedimiento ágil y rápido que, en un clima de confianza, protege la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y procura la protección suficiente de la persona trabajadora presuntamente afectada por la conducta ilícita en cuanto a su seguridad y salud.

A tal fin, los principios rectores de este procedimiento son:

- Proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad y la confidencialidad de las personas afectadas.
- No divulgar ninguna información a partes no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación. Las denuncias deberán ser tratadas de forma confidencial, garantizándose que la persona denunciada no podrá acceder en ningún caso a los datos del denunciante.
- Realizar la investigación sin demoras indebidas.
- Conseguir una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Buscar la verdad y el esclarecimiento de los hechos acaecidos.
- Garantizar la responsabilidad y potestad investigadora del Instructor/a durante la tramitación del procedimiento.

3.4.2 Instructor

Se designa como responsable de la tramitación del presente procedimiento a un Instructor o instructora.

La misión principal de la persona instructora será impulsar, de oficio o a instancia de parte, la tramitación del presente procedimiento interno de actuación, en el caso de que tenga conocimiento de una situación potencialmente constitutiva de acoso, o situaciones de violencia, física o psíquica, discriminatorias o no, así como prestar apoyo y ayuda a las personas trabajadoras presuntamente afectadas para realizar las gestiones oportunas y poner en marcha las medidas y trámites pertinentes.

A estos efectos, la Empresa designará en cada caso como persona encargada de la instrucción a una persona externa ajena a la Empresa.

Cualquier trabajador o trabajadora que se sienta acosado/a, o víctima de una conducta violenta, con base discriminatoria o no, o asimismo, que tenga conocimiento de una presunta situación de las ya referidas podrá dirigirse a esta persona a través de la dirección web que se indica a continuación.

- Dirección web: <https://glezco.responsabilidadpenal.com> en el que para poder realizar una comunicación deberá introducir el código **"REINOSA"**

3.4.3 Medidas cautelares

En los casos de denuncia, y hasta la finalización del procedimiento, la Dirección de la Empresa podrá, a propuesta de la persona instructora, adoptar alguna medida cautelar ante situaciones de especial gravedad o ante situaciones en las que los hechos denunciados vengan a constituir indicios fehacientes de la existencia de una de las conductas prohibidas.

Además, las medidas cautelares que, en su caso, pudieran adoptarse han de ser razonables y proporcionadas al objeto que con ellas se pretende alcanzar: principalmente, tratar de evitar que durante la investigación acaezcan nuevos hechos que agraven la situación, generándose un mayor daño sobre la persona o personas presuntamente afectadas.

3.4.4 Tramitación del procedimiento. Investigación:

En aras de garantizar la agilidad y rapidez del presente procedimiento, éste no deberá dilatarse por más tiempo de quince (15) días, salvo que, por la complejidad del expediente, el Instructor decidiera excepcionalmente ampliarlo, dejando constancia de las razones de la ampliación.

La persona trabajadora presuntamente afectada por la o las conductas ya referidas, o cualquier persona que tenga conocimiento directo o indirecto de alguna situación presuntamente constitutiva de cualquiera de las mismas podrán denunciar esta situación ante el Instructor/a, en forma verbal o escrita, siguiendo los cauces del apartado 3.4.2, e indicando, al menos, la siguiente información:

- Identificación del trabajador o trabajadora que formula la denuncia. No se admitirán las denuncias anónimas. La persona denunciante deberá identificarse en el momento de realizar la denuncia, con el fin de garantizar la exactitud y la integridad de la información.
- Descripción de los hechos que, a su juicio, constituyen la conducta ilícita. Serán denunciables aquellas conductas o situaciones que tengan relación con el trabajo. En este sentido, la Empresa sólo está legitimada para realizar una investigación en el marco del presente procedimiento interno en relación con las denuncias sobre hechos y situaciones que tengan conexión o que se deriven del trabajo en la Empresa.
- Identificación de la persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso, o han ejercido violencia.
- Existencia de testigos que puedan ayudar a esclarecer o investigar los sucesos.

El Instructor/a registrará estos datos y procederá a una primera comprobación de los hechos denunciados, a fin de decidir si continúa o no tramitando la denuncia. En caso de que decida archivar la denuncia lo notificará así a la persona denunciante, conforme al apartado 3.4.5.

En caso de que los hechos denunciados y las pruebas obtenidas en la comprobación inicial de los hechos justifiquen una mayor investigación, se pondrá en contacto con la persona o personas denunciadas, identificándose ante estas como entidad responsable de la instrucción de la denuncia, e informándolas acerca de:

- Los hechos que se les imputa.
- Los departamentos y el personal que podrían recibir el informe de denuncia dentro de la Empresa.
- Cómo ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.

En ningún caso se notificará a la persona denunciada la identidad de la persona denunciante salvo que esta preste su autorización por escrito, sin perjuicio de que, si entendiera que la denuncia constituye un acto desleal o un abuso, la persona instructora podrá poner en conocimiento de la propia Empresa los hechos, para dirimir cualesquiera responsabilidades que pudieran derivarse de ello.

La notificación a la persona denunciada se realizará tan pronto como sus datos hayan sido registrados. Con carácter excepcional, y de manera restrictiva, la notificación podrá retrasarse cuando exista un riesgo de destrucción o alteración de las pruebas. En cualquier caso, el plazo de información a la persona denunciada no sobrepasará los cuarenta y cinco días desde la presentación de la denuncia.

La persona instructora podrá practicar las diligencias que estime pertinentes para la debida investigación y aclaración de los hechos. Así, a título de ejemplo, podrá:

- Realizar cuestionarios y entrevistas confidenciales con las personas que considere oportuno.
- Concertar audiencias con el trabajador o trabajadora afectado/a, la persona presuntamente comitente, los superiores y personas del mismo nivel de la persona presuntamente afectada y con cualesquiera personas que considere necesarias.
- Recabar cuanta información sea posible a través de la documentación de la Empresa.
- Si fuera indispensable para el esclarecimiento de los hechos, adoptar medidas de vigilancia a través de detectives o medios informáticos, telemáticos o audiovisuales, siempre que los mismos atiendan a criterios de razonabilidad, idoneidad y proporcionalidad, atendiendo al

respeto del derecho a la intimidad de los trabajadores o trabajadoras o de cualquier otro derecho fundamental.

- Solicitar ayuda externa de otros profesionales.
- Cualesquiera otras diligencias que la persona instructora estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, todo ello respetando los principios recogidos en el apartado 3.4.1.

La persona instructora tomará notas de todas las actuaciones que tengan lugar durante la tramitación del procedimiento y recopilará toda la información documental o sustentada en otro tipo de soportes, todo lo cual se irá incorporando a un expediente individual. El mismo formará parte de un archivo de expedientes absolutamente confidencial que contenga cada uno de los casos que se han instruido en la Empresa. Sólo el Instructor/a y la Dirección de la Empresa tendrán acceso a estos archivos.

La información contenida en el archivo tendrá la consideración de fichero de datos de carácter personal a los efectos de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, de 13 de diciembre.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia o atestigüen, ayuden o participen en una investigación sobre una presunta situación de acoso, violencia física o psicológica, sea ésta discriminatoria o no, o se opongan a cualquier conducta que constituya una situación de las anteriormente referidas contra sí mismo/a o contra terceras personas.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona presuntamente afectada, testigos o quién presuntamente ha cometido la conducta han actuado con acreditada falta de buena fe y ánimo de dañar, la Empresa podrá adoptar las medidas previstas por el ordenamiento para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual.

3.4.5 Finalización del procedimiento

Finalizada la investigación, la persona instructora elaborará, en el plazo de 15 días desde la finalización de la investigación, un Informe de Conclusiones, que contendrá una propuesta de resolución y del que se dará traslado, a los efectos de la toma de las oportunas decisiones, a la Dirección de la Empresa.

La finalización del procedimiento seguirá los siguientes pasos:

- Propuesta de resolución.
- a) Convencimiento de existencia de acoso, o de actos de violencia, física o psíquica, sean éstas discriminatorias o no, y existencia de pruebas de las mismas, ante la denuncia o incoación de oficio por dicha situación:*

El Instructor/a valorará la investigación realizada conforme a las pruebas obtenidas en el expediente, y dependiendo de los hechos que se investiguen y la denuncia que haya sido realizada, propondrá una solución a la Dirección de la Empresa, que podrá consistir en la sanción

de la conducta, incluido en su caso el despido de la persona o personas presuntamente culpables, y/u otras medidas correctoras.

En el caso de confirmarse la existencia de una situación de acoso, o actos de violencia y de la existencia de pruebas de la conducta prohibida, el Instructor/a podrá proponer a la Dirección de la Empresa la imposición de una sanción frente a la persona que presuntamente haya ejercido el acoso (ejemplo, el despido) o al presunto/a autor/a de los actos de violencia.

En caso de que la persona instructora, una vez concluido el procedimiento de investigación, entienda que pese a haberse denunciado un tipo de conducta (por ejemplo, acoso), ha habido otra conducta también prohibida (por ejemplo, discriminación puntual en virtud de un acto de violencia psíquica), así lo reflejará en sus conclusiones.

Asimismo, en el caso de que el Instructor/a entienda que los hechos pudieran ser constitutivos de delito, podrá proponer a la Dirección de la Empresa que se proceda a la denuncia de los hechos ante el órgano administrativo o judicial competente.

- b) *Ausencia de prueba de la que se pueda concluir la existencia de acoso, o actos de violencia, sean éstos discriminatorios o no, tras haber sido denunciada o incoado de oficio el expediente por su posible existencia, pero convencimiento de existencia de un conflicto personal entre compañeros:*

En caso de que el Instructor/a, una vez concluido el procedimiento de investigación, no tenga elementos claros para determinar la existencia de acoso, o actuaciones de violencia, o la conducta no pueda acreditarse, pero sin embargo se concluya que lo que subyace es un conflicto personal relevante entre compañeros o compañeras, generado en el trabajo, deberá poner todos sus medios a su alcance, para procurar un remedio a dicho conflicto, proponiendo soluciones mediadas.

En este sentido, se establecen como soluciones mediadas las siguientes:

- Conciliación o arreglo informal de conflictos por el propio Instructor/a o la Dirección de la Empresa.
- Mediación en el conflicto. Se efectuará por la persona instructora una propuesta de solución que podrá ser aceptada libremente por las partes afectadas.
- En última instancia, la Empresa aplicará las soluciones basadas en el sentido común y ecuanimidad.

- c) *Convencimiento de denuncia intencionadamente falsa:*

Si, por el contrario, no se confirmase la existencia de una situación de acoso o actos de violencia, y además, al finalizar el procedimiento, el Instructor determinase la manifiesta falsedad intencionada de la denuncia y dicha falsedad intencionada fuera susceptible de acreditarse, ya sea la persona denunciante, el presunto/a autor/a de la conducta u otro trabajador o trabajadora, podrá poner el asunto en conocimiento de la Empresa para que desarrolle las actuaciones que sean oportunas frente al autor o autora de esas falsas imputaciones.

(ii) Medidas de resarcimiento a la persona presuntamente afectada y disuasión de los trabajadores y trabajadoras para que no incurran en futuras situaciones prohibidas.

El Instructor/a podrá proponer medidas tendentes al resarcimiento de la persona presuntamente afectada y a la disuasión de los trabajadores y trabajadoras ante futuras situaciones de acoso u otras actuaciones e violencia en el trabajo, entre las que cabe citar las siguientes:

- Apoyo psicológico y social a la persona afectada y, en su caso, a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador o trabajadora afectada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona afectada.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la Empresa.
- Supresión, de existir, de las prácticas o condiciones discriminatorias, directas o indirectas.

(iii) Resolución del expediente de investigación por la Dirección de la Empresa

A la vista de las propuestas de resolución del caso, de las pruebas obtenidas sobre la situación investigada, y de las medidas de resarcimiento en su caso propuestas por el Instructor, la Dirección de la Empresa adoptará una resolución fundada al respecto y se ocupará de que se lleve a cabo.

Los datos relacionados con los expedientes se eliminarán transcurridos dos meses desde el momento en que finalice la investigación de los hechos investigados, si bien se podrán conservar durante el plazo de prescripción de las acciones judiciales que puedan derivar de los hechos, únicamente durante la tramitación del procedimiento hasta que el mismo alcance su finalización.

En todo caso se conservarán los datos relativos a los hechos investigados, sin hacer mención a la identidad de la persona denunciada, en el caso de que el expediente se hubiera iniciado por denuncia, para poder analizar el comportamiento de los empleados y empleadas en materia de acoso y violencia en el trabajo, y proponer las medidas que puedan ser necesarias. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ejercerse ante el Departamento de Recursos Humanos por los procedimientos comunes.