

campos estela

**PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
ACOSO LABORAL**

Este protocolo, aplicable en los supuestos de acoso en el entorno de Campos Estela, tiene el objetivo de prevenir y erradicar conductas inapropiadas y establecer un procedimiento que pueda dar respuesta a las denuncias presentadas en relación con cualquier expresión de discriminación, acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual o expresión de género causada por cualquier profesional que forme parte del equipo y entorno de Campos Estela. En este sentido, Campos Estela adquiere el compromiso de dar a conocer tanto el protocolo por acoso laboral como el protocolo por razón de sexo a partir de sesiones formativas necesarias para que se pueda poner en práctica de forma efectiva.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

FECHA: 5/7/2023

REV. 1

INDICE

- A. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**
- B. PREAMBULO**
 - B.1. JUSTIFICACIÓN
 - B.2. OBJETO
 - B.3. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN
 - B.4. ÁMBITO DE APLICACIÓN
- C. GARANTÍAS DE CUMPLIMIENTO**
- D. DEFINICIÓN ACOSO LABORAL, MORAL, PSICOLÓGICO, MOBBING**
 - D.1. DEFINICIÓN
 - D.2. REQUISITOS
 - D.3. CRITERIO TÉCNICO 69/2009
- E. INSTRUCTOR Y COMITÉ EVALUADOR**
- F. PROCEDIMIENTO, FASES**
- G. RESOLUCIÓN**
- H. SEGUIMIENTO**
- I. PLAZOS**
- J. DENUNCIA FALSA**
- K. IMPLANTACIÓN Y DIFUSIÓN**
- L. CONSERVACIÓN Y CUSTODIA DE LOS DATOS DE SALUD**
- M. ENTRADA EN VIGOR**

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA

A. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Dirección de **CAMPOS ESTELA**, hace público su compromiso de adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo (art.14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales), tanto desde las políticas preventivas, para evitar que se den casos, como desde las políticas reactivas, para dar respuesta inmediata a los casos que se puedan dar, con el objeto de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, la Dirección de **CAMPOS ESTELA**, declara que las actitudes de acoso laboral representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, la Dirección de **CAMPOS ESTELA**, se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso laboral.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso laboral que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso, la dirección de **CAMPOS ESTELA** exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

B. PREAMBULO

B.1 Justificación

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en nuestro ordenamiento jurídico, el primer objetivo de **CAMPOS ESTELA** que debemos plantearnos a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible; y de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo, es por ello por lo que, la legislación que se menciona a continuación, trata de establecer los principios y articular los mecanismos necesarios para cumplir estos objetivos.

La Constitución Española en su Título Preliminar proclama que uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico es el de igualdad, reconociendo como derechos fundamentales, en su Título I, la dignidad de la persona, la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes y el derecho al honor y a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, encomendando a los poderes públicos velar por la seguridad y salud en el trabajo.

La Resolución del Parlamento Europeo 2001/2339, sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, que recomienda a los poderes públicos la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tienen derecho todos los trabajadores, según recoge el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado y, por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 relativo a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Ley de infracciones y sanciones en el orden social.

Criterio Técnico de Inspección 69/2009,

Lo inaceptable de estas conductas ha sido sancionado en la reforma del Código Penal, Ley Orgánica 5/2010, que dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral.

B.2. Objeto

Este protocolo tiene por objeto regular la problemática del acoso laboral, estableciendo aquellas medidas necesarias para prevenirlo en CAMPOS ESTELA, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanciones internas y sus garantías en caso de que se produzca este tipo de acoso asegurando que todo su personal conozca su existencia, así como el funcionamiento de los procedimientos y los posteriores acuerdos de seguimiento establecidos en el mismo.

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla, con independencia de su tipo de contrato o categoría profesional, así como a cualquier persona que preste en esta empresa sus servicios se cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma.

B.3. Principios de Actuación

Con el fin de asegurar la protección de los derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, y que todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo realicen sus funciones en un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, **CAMPOS ESTELA**, suscribe el presente protocolo de acuerdo a los siguientes principios:

- Rechazo a todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona que acose ni cual sea su rango jerárquico, manifestando su total intolerancia ante este tipo de conducta.
- Compromiso de establecer una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho del colectivo de trabajadores a recibir un trato respetuoso y digno.
- Establecimiento de una cultura preventiva y de actuación en la fase inicial de los problemas que permitan prevenir, detectar y erradicar este tipo de conductas.
- Los responsables de **CAMPOS ESTELA**, independientemente de su rango, están obligados a aplicar los principios y el procedimiento establecido en este protocolo, emprendiendo las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento y velando, asimismo, para que las personas a su cargo no puedan ser víctimas de acoso.
- Facilitar la información y la formación adecuada de todo el personal sobre el contenido de este protocolo.

B.4. Ámbito de aplicación

El Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicio en la empresa CAMPOS ESTELA, incluido el personal directivo, el personal afecto a contratas y/o subcontratas o puesta a disposición por empresas de trabajo temporal y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa CAMPOS ESTELA.

C. GARANTÍAS DE CUMPLIMIENTO

Las actuaciones que se realicen en el contexto de este protocolo se ajustarán a las siguientes garantías:

RESPECTO Y PROTECCIÓN A LAS PERSONAS

Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por alguna persona que le asesore en todo momento a lo largo del procedimiento, si así se requiere.

CONFIDENCIALIDAD

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las reclamaciones presentadas o en proceso de investigación.

DILIGENCIA

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

CONTRADICCIÓN

El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

RESTITUCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa **CAMPOS ESTELA**, deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LAS VÍCTIMAS

La empresa **CAMPOS ESTELA**, deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores/as afectados/as.

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

La empresa **CAMPOS ESTELA**, prohíbe expresamente la realización de acciones contra las personas que efectúen una reclamación, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe. En el caso de que se demostrara que alguno de los implicados en el procedimiento no ha actuado de buena fe, se aplicará la normativa legal que corresponda.

A tal fin, se establece el siguiente protocolo de actuación frente al posible acoso laboral en la empresa **CAMPOS ESTELA**, que se plantea desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas. Por ello la difusión de la información, la formación adecuada de las personas que integran el colectivo y la disposición de un protocolo que insiste en la evitación de las conductas de acoso laboral y en la actuación más temprana posible sobre las mismas, deben de ser elementos centrales para que estas conductas se eliminen o, en el peor de los casos, produzcan el menor efecto posible sobre quienes las sufren, además de sancionar a los que las practiquen.

D. ACOSO LABORAL, MORAL, PSICOLÓGICO, MOBBING

D.1. Definición

Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como «acoso moral o psicológico en el trabajo» -en su terminología inglesa, «mobbing». Es a este tipo de acoso, al que se referirá exclusivamente este protocolo, sin olvidar, no obstante, que este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un marco conceptual más amplio como es el de la «violencia psicológica en el trabajo», en el que podemos incluir también toda una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral.

En base a lo anterior y en concordancia a lo establecido en el Código Penal se considera acoso laboral la exposición a conductas de violencia psicológica intensa,

Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como «acoso moral o psicológico en el trabajo» -en su terminología inglesa, «mobbing». Es a este tipo de acoso, al que se referirá exclusivamente este protocolo, sin olvidar, no obstante, que este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un marco conceptual más amplio como es el de la «violencia psicológica en el trabajo», en el que podemos incluir también toda una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral.

En base a lo anterior y en concordancia a lo establecido en el Código Penal se considera “acoso laboral la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima”. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo, suponiendo tanto un atentado a la

dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

D.2. Requisitos

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso laboral, se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición, por lo tanto, no tendrán esa consideración:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse acoso laboral si no reúne las condiciones de la definición.
- Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

Puede tratarse de auténticas situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo», similares a las incluidas en el acoso laboral, pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa propia de cada organización; pero no como acoso laboral, por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se conviertan en crónicas, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

- Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aún pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.
- Tampoco tendrán la consideración de acoso laboral, las conductas inapropiadas, es decir, aquellos comportamientos que, no teniendo las características de reiteración y prolongación en el tiempo, no pueden conceptualizarse como acoso laboral, pero que son reprobables en sí mismas y cuya reiteración puede derivar o dar lugar a fenómenos de acoso.

D.3. Criterio Técnico 69/2009 Sobre la actuación de Inspección de Trabajo

Conductas consideradas como acoso laboral:

- Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva, o comunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios asignados a la persona que ocupa el puesto de trabajo.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas,

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con las personas reclamantes.

- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a.
- Ser objeto de represión reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

Conductas que no son acoso laboral, sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones.

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores/as.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

E. INSTRUCTOR Y COMITÉ EVALUADOR

INSTRUCTOR/A

La instrucción del procedimiento se llevará a cabo por el director de la empresa, pudiendo designar otra persona a los efectos de impulsar el procedimiento de oficio o a instancia de parte, prestando apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, realizando las gestiones y trámites oportunos para aclarar los hechos, obteniendo toda la información que sea necesaria.

COMITÉ EVALUADOR

La Dirección de la empresa **CAMPOS ESTELA**, designará a los miembros que compondrán el comité evaluador, formado por un trabajador o RLT (si existiera) y Dirección de la empresa o persona en que delegue.

Podrá incorporarse un técnico externo a solicitud de los miembros del comité evaluador.

Las funciones del comité evaluador:

- Recibir las denuncias por acoso y ponerlas en conocimiento del resto de miembros.
- Identificar el objeto de la denuncia y los hechos según las bases descritas en el presente protocolo.
- Comunicar a la persona denunciada la denuncia escrita y el procedimiento de actuación, principios, derechos y obligaciones de las partes implicadas, así como las fases del proceso.
- Llevar a término la investigación de las denuncias de acuerdo con lo que se establece en este protocolo (forma y tiempo)

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto caso de acoso investigado, que incluirá indicios, pruebas, agravamiento o atenuantes e instar a RR.HH. a la apertura de los procedimientos o expedientes pertinentes.
- Elaborar los informes que se describen en el presente protocolo notificándolo a la persona trabajadora denunciante, la persona trabajadora acusada y al departamento que corresponda aplicar una medida preventiva.
- Determinar las medidas de prevención, información, sensibilización y formación que se consideren necesarias y gestionar su implantación juntamente con el departamento de RR.HH.
- Velar por las garantías de este protocolo.

F. PROCEDIMIENTO: FASES

Aquel trabajador o aquella trabajadora de la empresa **CAMPOS ESTELA** que considere que está padeciendo o sea conocedora de una presunta situación de acoso laboral, deberá advertirlo mediante la correspondiente denuncia interna para que sea posible activar las debidas medidas.

En caso de que la denuncia sea presentada por terceras personas, la víctima deberá ser conocedora de su presentación y dar su expreso consentimiento.

La denuncia interna deberá dirigirse a la dirección de correo "bustia@camposestela.com", conteniendo la siguiente información como mínimo:

- Identificación de la persona denunciante.
- Identificación de la persona o personas denunciadas.
- Fecha de presentación de la denuncia.
- Descripción cronológica y lo más detallada posible de los hechos que se denuncian.
- No serán válidas las denuncias anónimas. Tampoco se admitirá la denuncia en caso de que denunciante y/o denunciado no presten servicios para la empresa.
- La Empresa facilita un modelo de denuncia como Anexo del presente Protocolo para seguir un formato interno similar que cumpla con los requisitos expuestos y que estará a disposición físicamente de todas las personas trabajadoras.

La vía de solución puede ser interna o externa (vía administrativa y vía judicial), utilizar una vía de resolución en ningún caso excluye la posibilidad de utilizar la otra.

La vía interna, en el marco de la empresa, se fundamenta en dos grandes objetivos:

- La definición de procedimientos claros y precisos para resolver la situación y garantías necesarias.
- La definición y establecimiento de mecanismos de soporte y asistencia para las personas que puedan estar sufriendo una situación de acoso.

J.1. FASE 1: COMUNICACIÓN Y ASESORAMIENTO

La fase 1, se inicia con la comunicación de la percepción o la sospecha de acoso que pondrá en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento.

El objetivo de esta fase es establecer personas referentes y vías de comunicación que ofrecen garantías de confidencialidad, favoreciendo y facilitando la comunicación de casos para una buena y eficaz gestión de los mismos.

Se establecerá una dirección de correo de entrada de “comunicación de riesgos”. La comunicación de una posible situación de acoso la podrá realizar:

- La persona afecta.
- La representación legal de los trabajadores si la hubiere.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de una situación de acoso.

La comunicación podrá realizarse a través de la dirección de correo o mediante la entrega personalmente del documento anexo de denuncia.

En esta fase es imprescindible, informar, asesorar y acompañar a la persona presuntamente acosada y preparar la fase 2 de denuncia interna e investigación, si es necesaria.

El procedimiento empieza con la comunicación de la situación de acosos por escrito y en el modelo establecido a la comisión de investigación. Si la denuncia es verbal el instructor asistirá al demandante y recogerá los hechos utilizando el modelo establecido.

Podrá presentar una queja la persona acosada o terceras personas, siempre que aporten indicios suficientes.

En el caso de una queja presentada por terceros personas, la presunta víctima deberá conocer la queja y confirmar la existencia de acoso.

El presente procedimiento se aplicará con independencia de que las acciones sigan una instancia administrativa o judicial.

J.2. FASE 2: PROCEDIMIENTO INFORMAL

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de manera automática un procedimiento previo, el objetivo es la resolución del problema de manera inmediata, ya que a veces es suficiente con informar al presunto agresor, de las consecuencias ofensivas e intimidadoras que genera su comportamiento para resolver el problema.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

El denunciante podrá optar por esta vía, o pasar directamente a la vía formal si lo cree conveniente.

La comisión de investigación podrá directamente ir por la vía formal cuando lo considere oportuno, por su gravedad y/o evidencia.

En este caso los miembros de la comisión hablarán con la persona afectada y podrán tener reuniones con el presunto agresor y/o las dos partes, así lo consideran necesario.

Las reuniones conjuntas con el demandado y demandante, solo se realizará previo consentimiento.

La finalidad de esta vía es la resolución de la situación, llegando a una solución compartida por ambas partes.

La comisión de investigación, en el término de 7 días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, elaborará una propuesta de resolución de acuerdo entre las partes y la enviará a la dirección.

Cuando el procedimiento informal o previo no de resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal, que se inicia con la instrucción del expediente.

J.3. FASE 3: PROCEDIMIENTO FORMAL, INVESTIGACIÓN

La investigación se inicia a partir de la denuncia por la persona afectada. La persona denunciante a de desarrollar un relato tan preciso y concreto como sea posible en relación con los indicios que fundamentan la situación denunciada y en virtud del principio procesal de la inversión de la prueba, a la persona presuntamente acosadora le corresponde probar que su conducta ha sido adecuada.

Una vez se ha comunicado el presunto caso y la persona afectada, ha estado informada y acompañada por la persona de referencia de su elección, podrá optar por:

- Presentar denuncia (la persona de referencia le ofrecerá asesoramiento y soporte).
- No presentar denuncia (la persona de referencia, a partir de la información recibida considera, si hay alguna evidencia de existencia de acoso). En este caso lo pondrán conocimiento de la empresa, respetando el derecho de confidencialidad de las personas implicadas, para que la empresa intensifique la aplicación de medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que considere necesaria, para hacer frente a los indicios percibidos.
- Si la persona afectada no presenta denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida considera que no hay evidencia de la existencia de una situación de

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

acoso, se cerrará el caso y no será necesario realizar ninguna acción.

Si las circunstancias lo aconsejan, podrá acordarse que la investigación de los hechos se realice con profesionales externos de reconocida solvencia en la materia.

Durante la tramitación del expediente y como medida cautelar, el instructor podrá proponer a la comisión de investigación, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados, la medida de separación de las personas implicadas sin perjudicar las condiciones laborales consistentes en:

- Separar físicamente a la persona denunciante y persona denunciada en caso de que desarrollen su labor en el mismo centro de trabajo.
- Según la gravedad de los hechos objetos de denuncia, si no fuera posible separar a denunciante y denunciado/a, se valorará la posibilidad de conceder un permiso retribuido para la persona denunciante mientras dure la tramitación del expediente.
- Cualquier otro tipo de medida cautelar que se crea necesaria, siempre que se estimen oportunas, razonables y proporcionadas a las circunstancias del caso.

El proceso de investigación se llevará a término con rapidez y confidencialidad, tendrá una duración máxima de 10 días, a excepción de aquellos procesos que, debidamente motivado por alguna de las personas que forman parte de la comisión de investigación deba ampliarse el plazo estipulado, en tal caso, no podrá superar los 20 días.

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán realizar alegaciones y aportar documentos u otras pruebas, que serán tenidas en cuenta por la comisión de investigación.

La persona denunciante y la denunciada podrán estar acompañadas durante la entrevista, si así lo solicitan, por representantes de los trabajadores u otras personas a su elección y tendrán derecho a conocer el contenido de las declaraciones de la otra parte y de toda la documentación del expediente.

Durante las entrevistas se seguirán las siguientes pautas:

- Presentación de la persona que entrevista, explicándole el proceso y los límites de la confidencialidad.
- Firma del consentimiento, informando al iniciar el proceso.
- Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrar empatía, sin identificarse con ninguna parte.
- Escuchar las preguntas formuladas sobre el proceso y clarificar todas las dudas.
- Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

- Resumir el orden cronológico del relato.
- Las entrevistas se iniciarán con la persona denunciante y los testigos aportados, continuando con la persona denunciada y sus testimonios.

La comisión de investigación a la vista de las acciones practicadas emitirá un informe de conclusiones.

G. RESOLUCIÓN

Según el informe de investigación elaborado por la Comisión de Investigación, la Dirección de la empresa **CAMPOS ESTELA** o la persona en quién delegue, emitirá una resolución del caso expuesto resultante del informe de la comisión de investigación, que podrá ser:

- Con evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, inicio de un expediente sancionador y adopción de medidas correctoras necesarias.
- Sin evidencias suficientemente probadas, archivo de la denuncia.
- La resolución constatará con la identificación de la persona denunciada y denunciante, la causa y hechos constatados y las conclusiones de la Comisión de Investigación. Se entregará una copia de la resolución a la parte denunciante y denunciada, así como a la representación de los trabajadores.

H. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

Se realizará seguimiento por parte de la comisión de investigación para asegurar que la situación se ha reconducido.

Trascurrido un mes desde la adopción de las medidas necesarias por parte de la dirección de la empresa la comisión de investigación emitirá un informe de seguimiento de las medidas propuestas y de la salvaguarda del principio de no discriminación, así como de la supervisión de posibles represalias contra cualquiera de los trabajadores que hayan intervenido en el procedimiento en condición de denunciante, víctima, testigo o informador.

I. PLAZOS

La investigación y la resolución del caso se llevará a cabo con la profesionalidad y diligencia debida sin demoras injustificadas, de manera que el procedimiento se pueda completar en el mínimo tiempo posible y respetando las garantías.

Se informará sobre los términos de la resolución de las fases, con el objetivo de conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

La duración máxima de todo el proceso será de 10 días laborables, ampliable en caso necesario a 20 días.

J. DENUNCIA FALSA

En el caso de que del informe de valoración inicial o del informe de conclusiones emitido por el Comité Asesor, resulte que la reclamación se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la dirección de la empresa **CAMPOS ESTELA**, incoará el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

K. IMPLANTACIÓN Y DIFUSIÓN

La empresa **CAMPOS ESTELA**, se compromete a difundir este Protocolo entre todas las personas trabajadoras, para que sean conscientes de su compromiso para evitar y combatir cualquier tipo de acoso, así como las medidas que se tomarán en caso de que se produzca, pero fundamentalmente para que se sea consciente que, en caso de ser víctima de acoso, hay un procedimiento que garantiza la resolución efectiva de la situación.

Para hacerlo efectivo, se garantiza que:

- Informar a todo el personal de la existencia de este procedimiento de actuación frente al acoso laboral.
- Informar al personal de nueva incorporación de la existencia de este procedimiento de actuación frente al acoso laboral.
- El procedimiento estará disponible en “signature”
- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
-

L. CONSERVACIÓN Y CUSTODIA DE LOS DATOS DE SALUD

Los datos relativos a la salud se tratarán de forma específica, de manera que se incorporarán al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada y cualquier informe que se derive, respetará el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.

M. ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de **CAMPOS ESTELA**.

Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación al personal vinculado a la empresa **CAMPOS ESTELA**, se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro.

El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal.

ANEXO I

MODELO DE DENUNCIA

SOLICITANTE

- Persona afectada
- Representante de la plantilla
- Recursos Humanos
- Otros

TIPO DE ACOSO

- Acoso laboral

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo/Departamento:

Vinculación laboral/Tipo de contrato:

Teléfono de contacto:

Email:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos

SOLICITUD

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso laboral.

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

Este documento deberá ser entregado en sobre cerrado al departamento de RR.HH. a la atención de "bustia@camposestela.com" o directamente al correo: bustia@camposestela.com".