

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL Y/ O PSICOLÓGICO (EN ADELANTE ACOSO MORAL) EN EL TRABAJO Y PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA LA TRAMITACIÓN DE LOS ESCRITOS DE DENUNCIA EN UNICAJA

## 1-INTRODUCCIÓN

La sección primera del Capítulo Segundo de la Constitución Española (CE) recoge en el catálogo derechos fundamentales y libertades públicas, entre los que se encuentra el derecho a la integridad física y moral establecido en el artículo 15 de CE.

Por su parte, el artículo 4 del Estatuto de las Personas Trabajadoras (EPT) regula los derechos laborales básicos, disponiendo en el apartado 2.d) y e) que los trabajadores/as tienen derecho "(i) a su integridad física y una adecuada política de prevención de riesgos laborales" y "(ii) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo".

Es decir, la protección de las personas trabajadoras frente a tales actos se configura como un genuino derecho subjetivo exigible a la empresa, principal garante del mismo. Así mismo constituye un deber general de protección de la empresa ante los riesgos de seguridad y salud en el trabajo establecido en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Es por tanto obligación empresarial establecer unas pautas orientadoras para identificar, prevenir y afrontar los problemas de acoso y violencia en el trabajo.

En el ámbito sectorial, el actual Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros, en su artículo 12, referido al acoso moral, establece que las Entidades incluidas en su ámbito de aplicación "*se comprometen a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes, en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de acoso moral en el trabajo*".

Al margen de las obligaciones constitucional, legal o convencionalmente previstas, los directivos de la Entidad tienen la obligación de garantizar, con todos los medios a su alcance, que no se produzca acoso moral en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

Unicaja no permitirá ni tolerará el acoso moral en el ámbito laboral. Así mismo, todo el personal de Unicaja tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable todo acoso moral.

Unicaja se compromete formalmente a garantizar y promover un buen clima laboral, quedando prohibida, por tanto, cualquier conducta o acción de naturaleza hostil o intimidatoria frente a una persona trabajadora en el marco de las relaciones laborales dentro de la Entidad, especialmente las que sean constitutivas de acoso moral, el cual se tipifica como falta laboral muy grave y será sancionado disciplinariamente.

En consecuencia, la Dirección de Unicaja y la Representación Sindical de la misma manifiestan de manera inequívoca que las acciones de persecución constitutivas de acoso moral no van a ser en absoluto toleradas.

Estos procedimientos de prevención y reparación son los plasmados en el siguiente Protocolo de acoso moral y/o psicológico en el trabajo.

El objeto del presente protocolo es adoptar las medidas preventivas y de procedimiento adecuadas y eficaces para la erradicación de todo tipo de acoso moral y/o psicológico en el ámbito laboral de empresa, así como el fomentar la elaboración y la puesta en marcha de prácticas que establezcan un entorno laboral

libre del acoso, en el que las personas trabajadoras de esta empresa respeten mutuamente su integridad humana.

Con este protocolo las partes firmantes se comprometen a establecer las medidas necesarias para prevenir, evitar y eliminar este tipo de acoso, así como para determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador o trabajadora denuncie una situación vinculada con el acoso moral y/o psicológico en el ámbito laboral.

El presente protocolo persigue dos tipos de actuaciones, una preventiva y otra procedimental y para ello trata de:

- 1.- Establecer medidas para prevenir situaciones susceptibles de constituir acoso moral y/o psicológico en el ámbito laboral.
- 2.- Definir e implantar un procedimiento de actuación para los supuestos en que se produzcan denuncias sobre cualquier tipo de acoso moral y/o psicológico.

Y pretende, entre otros objetivos:

- a.- Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas. Informar, formar y sensibilizar a las personas trabajadoras en materia de acoso laboral, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan, renunciando al silencio y la complicidad con la persona o personas acosadoras.
- b.- Fomentar la cultura preventiva del acoso moral y/o psicológico en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- c.- Manifiestar la tolerancia cero de la empresa frente a las situaciones de acoso laboral que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- d.- Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso moral y acoso psicológico.
- e.- Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una denuncia de la situación que están sufriendo.

El presente protocolo deberá también adaptarse a las exigencias de la Ley 2/2023 de 20 de febrero reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas.

## 2.- DECLARACIÓN DE TOLERANCIA CERO

UNICAJA, a través de este Protocolo, hace público su compromiso con el objetivo 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 las integran.

De acuerdo con ese compromiso, UNICAJA declara que las actitudes de acoso moral y/o psicológico en el ámbito laboral representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, se compromete a:

- a.- **No permitir ni tolerar, bajo ningún concepto**, comportamientos, actitudes o situaciones de acoso moral y/o psicológico.
- b.- **No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias** de los casos de acoso laboral que se puedan producir en su ámbito.
- c.- **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.

### **3.- PRINCIPIOS GENERALES Y GARANTÍAS**

El protocolo de actuación de UNICAJA se rige por los siguientes principios:

#### 1.- Principio de confidencialidad y protección de datos.

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y sólo pueden ser conocidos, y según el papel que desarrollen, por las personas que intervengan directamente en el desarrollo de las diferentes fases del protocolo en cada procedimiento o expediente. Ello supone, en aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, la no inclusión en los expedientes de datos personales que no resulten estrictamente necesarios para el desarrollo del procedimiento e indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de:

a.- Guardar secreto sobre el tema.

b.- Custodiar diligentemente la documentación.

c.- Utilizar códigos alfanuméricos para identificar los expedientes de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

Los datos relativos a la salud tienen que ser tratados de forma específica, de manera que se incorporen al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada, y cualquier informe que se derive tiene que respetar el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.

#### 2.- Principio de diligencia y celeridad

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente, estableciéndose un plazo máximo y adecuado para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

#### 3.- Principio de protección de la intimidad y de la dignidad de las personas

Todas las personas implicadas en un supuesto de acoso moral o psicológico (persona denunciante, persona denunciada, testigos, miembros del Comité de Valoración de Denuncias, CISS, RLPT, etc.), están obligadas a guardar secreto respecto a los datos de carácter personal a los que haya podido tener conocimiento por razón del procedimiento de acoso, obligación que subsistirá aún después de la finalización del mismo, de conformidad con el artículo 5 del Reglamento General 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

#### 4.- Principio de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de todas las personas implicadas

El procedimiento tiene que garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.

#### 5.- Indemnidad frente a represalias

Prohibición de represalias, garantizando a la persona denunciante que la presentación de la queja ni producirá un trato adverso ni tendrá consecuencias negativas en el día a día de su realidad laboral, ya sea la persona denunciante, la víctima u otra persona

#### 6.- Presunción de inocencia

Investigación profesional, exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que garanticen la presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

## 7.- Garantía de los derechos laborales y protección social de las víctimas

Se adoptarán las medidas necesarias para que las partes en conflicto no estén en la misma unidad o centro de trabajo, teniendo la persona acosada derecho de elección preferente a permanecer en su puesto o solicitar traslado, que será tramitado con carácter prioritario, sin que, en ningún caso, suponga para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo

## **4. CONCEPTO DE ACOSO MORAL**

### **A. ACOSO MORAL**

El acoso moral puede ser definido como “toda conducta no deseada y reiterada en el tiempo que atente contra la dignidad de cualquier persona trabajadora de esta Entidad, creando un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación o perturbar el ejercicio de sus labores y/o lograr que finalmente acabe abandonando el trabajo”

Tales manifestaciones de acoso moral pueden ser directas o indirectas, mediante la manipulación de la información o de la creación de situaciones de ambigüedad, de roles, de acentuación de errores, minimizando los logros, determinantes de la existencia de conflicto.

Tres son, en definitiva, los principales elementos definidores de la conducta de acoso:

1. Conductas o comportamientos humillantes o vejatorios. Éstos pueden consistir tanto en malos tratos verbales como en actuaciones dirigidas a desacreditar a la persona trabajadora, con la difusión de críticas en público, rumores sobre su persona, continua falta de respeto o educación hacia la víctima, minusvalorando o despreciando su actividad laboral en el seno de la empresa.

La consecuencia de esta finalidad de manifestaciones constitutivas de acoso conduce a la necesidad de analizar cada caso concreto, cada situación de manera pormenorizada e individualizada, para poder calificar una conducta como constitutiva de acoso laboral, distinta de la mera discrepancia, contrariedad o tensión en el trabajo o por el trabajo.

2. La reiteración de los comportamientos humillantes o vejatorios. Debe haber una continuidad en el comportamiento de la presunta persona acosadora, sin necesidad de que los actos en que se concreten sean idénticos ni de la misma intensidad.

Así, normalmente no bastará un solo acto o actuación. Serán precisas una serie de actos u omisiones que atenten contra la integridad moral y psíquica de la persona trabajadora, con clara finalidad de perturbar el normal desarrollo de su trabajo y, al final, ocasionar el cese de la actividad laboral. Por lo que dichas actividades deben ser sistemáticas, recurrentes y no aisladas, unidas al propósito de aislar a la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de su trabajo, atentar contra su personalidad y dignidad degradándola.

3. La intencionalidad de la conducta vejatoria, la voluntariedad o finalidad de minar psicológicamente de la persona acosada.

Partiendo de lo anterior, a título enunciativo y no limitativo, tendrán la consideración de acoso las siguientes conductas:

Abuso de autoridad concretado en:

- Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.

- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona trabajadora se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo, etc.

Trato vejatorio, concretado en:

- Insultar o menospreciar repetidamente a la persona trabajadora.
- Reprenderla reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores sobre su trabajo o vida privada.

Acoso discriminatorio, cuando está motivado, entre otras causas, por creencias políticas y religiosas, ataques por motivos sindicales, sexo u orientación sexual.

Por el contrario, no son constitutivas de acoso moral (sin perjuicio de que, en su caso, puedan ser constitutivas de otras infracciones) las siguientes situaciones:

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento establecido.
- Actos ocasionales discriminatorios
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente contra varias personas trabajadoras
- Conflictos durante huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varias personas sin coordinación entre ellas
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo
- Conflictos personales y sindicales.

## **B. SUJETO ACTIVO DEL ACOSO**

Podría ser cualquier persona trabajadora que preste sus servicios en Unicaja, y tenga con ésta, vínculo laboral o contractual de cualquier índole o esté contratada por medio de una empresa de trabajo temporal o contrata.

En el caso de no pertenecer a la Entidad, ésta pondrá los hechos en conocimiento de la empresa a la que pertenezca la persona trabajadora denunciada, para que dicha empresa adopte las medidas que pueda considerar oportunas, realizando la Entidad las acciones necesarias para que cesen las conductas objeto de denuncia.

No es preciso que el sujeto activo tenga relación de superioridad jerárquica con la persona, presuntamente acosada, pudiendo darse, por tanto, una situación de acoso moral entre empleados/as sin que sea necesario que exista dependencia funcional o jerárquica entre ellos/as.

## **C. SUJETO PASIVO DEL ACOSO**

Sujeto pasivo podría ser cualquier persona trabajadora que preste sus servicios en Unicaja, tenga con ésta vínculo laboral o contractual de cualquier índole o esté contratado/a por medio de una empresa de trabajo temporal o pertenezca a una empresa distinta de Unicaja a través de la cual se presten servicios subcontratados en instalaciones o centros de trabajo de Unicaja. En el caso de no pertenecer a la Entidad, ésta pondrá los hechos en conocimiento de la empresa a la que pertenezca la persona trabajadora víctima, para que dicha empresa adopte las medidas que pueda considerar oportunas, realizando la Entidad las acciones necesarias para que cesen las conductas objeto de denuncia.

El sujeto pasivo puede o no tener relación jerárquica o funcional con la persona que presuntamente le acose, pudiendo darse, por tanto, una situación de acoso moral entre compañeros.

## **5.PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

### **5.1 ÁMBITO DE ACTUACIÓN**

El presente protocolo se aplicará a todo el personal de la empresa en su entorno laboral y teniendo en cuenta que los límites del entorno laboral no están determinados ni por el lugar de trabajo físico, ni por la jornada laboral, ni por la forma de vinculación jurídica con la empresa.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso moral y/o psicológico en el ámbito laboral, que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a.- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b.- En los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen.
- c.- En los que utilizan instalaciones sanitarias o de aseo.
- d.- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- e.- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- f.- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- g.- En el alojamiento proporcionado por la entidad empleadora.

En caso de hallarse implicadas personas trabajadoras de una empresa externa que esté prestando un servicio o realizando una obra por cuenta de la entidad, la dirección se dirigirá a dicha empresa al objeto de que adopte aquellas medidas más idóneas y urgentes que den solución al problema planteado y evite se vuelva a producir.

A tales fines, los órganos de contratación de la empresa reflejarán en los Pliegos de Condiciones de las contrataciones futuras el principio de tolerancia cero ante cualquier situación de acoso con la advertencia de que, en caso de no adoptar las medidas para el cese de comportamientos de esta naturaleza que se consideren acreditados, la relación mercantil entre ambas empresas quedaría extinguida en los términos previstos en los citados pliegos. Para ello, se les dará a conocer la existencia del presente protocolo.

### **5.2.- ÓRGANOS INTERVENIENTES EN EL PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO MORAL Y/O PSICOLÓGICO EN EL ÁMBITO LABORAL**

La empresa es la principal responsable de conseguir un ambiente de trabajo adecuado para alcanzar el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras. Para ello se requiere la participación de todas las personas para asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, solicitando a las personas responsables de los distintos departamentos que se tomen acciones positivas para promocionar una política de tolerancia cero frente a situaciones de acoso moral y psicológico.

Teniendo en cuenta lo señalado, se establecen unas funciones y responsabilidades, adaptadas a la estructura de la empresa que entre otras podrían ser las siguientes:

#### A.- Dirección de Recursos Humanos

- a.- Comunicar la Declaración de Principios de tolerancia cero frente a situaciones de acoso moral y/o psicológico en el ámbito laboral a toda la plantilla.

b.- Publicar y promover a todos los niveles este protocolo; comunicar a las direcciones, mandos intermedios, empresas colaboradoras y la totalidad de la plantilla en pro de conseguir un ambiente de trabajo saludable, exento de situaciones de acoso.

c.- Implementar las medidas preventivas, cautelares, temporales o definitivas propuestas por el Comité de Valoración de Denuncias.

d.- Trasladar por escrito mensualmente al CISS la situación, el número de denuncias por acoso moral y/o psicológico y su solución.

#### B.- Comité Intercentros de Seguridad y Salud en el Trabajo (CISS)

Es el órgano encargado de promover medidas preventivas, concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de asegurar la prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema.

Las personas que componen el CISS deberán tener formación específica y continua en prevención del acoso laboral, para lo que la empresa se compromete a facilitársela en el menor plazo posible.

El CISS constituirá un Comité de valoración de denuncias de Acoso Moral

#### C.- Comité de Valoración de Denuncias

Es un órgano delegado del CISS, paritario e integrado por ocho miembros:

a.- Cuatro designados por la Dirección de Recursos Humanos en representación de la entidad.

b.- Cuatro nombrados por la representación sindical, de entre todos miembros del CISS, y, serán designados de forma que haya un miembro de cada uno de los cuatro sindicatos mayoritarios, atendiendo a los porcentajes de representatividad en las últimas elecciones.

En la designación de los miembros del Comité de Valoración de Denuncias, se observará el principio de incompatibilidad:

a.- No podrá formar parte del Comité de Valoración quienes tengan relación de amistad íntima, enemistad manifiesta, dependencia o superioridad funcional con alguna de las partes en conflicto.

b.- No podrán ser miembros las personas físicas condenadas por sentencia judicial en caso de acoso o discriminación.

c.- Tampoco podrá ser miembro el personal sancionado o con expedientes en curso por estos motivos en el ámbito de la empresa.

En estos casos, actuará como miembro suplente por parte de la representación sindical o empresarial, quien no esté afectado por dichas incompatibilidades, y sea designado por la parte empresarial o por el Sindicato cuyo miembro esté afectado por la incompatibilidad.

Las funciones que ostentan los miembros del Comité de Valoración son al menos las siguientes:

a.- Recibir comunicación de la empresa de todas las denuncias por posibles situaciones de acoso moral recibidas.

b.- Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia o/y víctima de acoso.

c.- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, proponiendo los medios de prueba para determinar si existen indicios objetivos.

d.- Proponer ante la Dirección de Recursos Humanos y/o el Departamento que corresponda las medidas cautelares que se estimen convenientes.

e.- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación, proponer apertura de actuaciones disciplinarias y custodia de la documentación generada.

f.- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso moral y/o psicológico en el ámbito laboral.

g.- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el

presente protocolo.

Los miembros del Comité de Valoración de Denuncias recibirán formación específica relativa al tratamiento del acoso moral, y se les proveerá de los recursos adecuados para el desempeño de sus funciones.

## **6.- MEDIDAS PREVENTIVAS PARA LA VÍCTIMA**

La empresa adoptará todas las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- a.- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- b.- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- c.- Apoyo psicológico, presencial o telefónico a la persona acosada, con cargo a la empresa.
- d.- Adaptación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación, dando cumplimiento a la garantía de los derechos laborales y protección social de las víctimas, conforme al punto 3 del presente protocolo.
- e.- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.

## **7.- FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

Se establece un procedimiento que será seguido por las personas trabajadoras que se sientan objeto de conductas y/o comportamientos constitutivos de acoso moral y/o psicológico, para recibir ayuda y denunciar dichas conductas y/o comportamientos. Igualmente, cualquier persona o personas que adviertan una conducta de esa naturaleza, podrán denunciarla a través de los canales habilitados para ello.

Dicho procedimiento gozará de los principios establecidos en el presente protocolo

Las personas afectadas podrán iniciar el procedimiento regulado en este Protocolo, sin perjuicio de la simultánea defensa de sus derechos a través de los correspondientes procedimientos administrativos o judiciales previstos en nuestro Ordenamiento Jurídico.

La denuncia se podrá dirigir por los medios habilitados por la entidad y entre ellos específicamente el Canal de Denuncias, o por cualquiera de los medios que recoge la ley 2/2023 de 20 de febrero. El Canal de Denuncias está a disposición de cualquier persona en la Intranet Corporativa y webs corporativas, el cual permite que la información pueda presentarse de forma anónima y se dará traslado al Comité de Valoración de Denuncias. En caso de denuncia verbal, será necesaria la ratificación de la misma por escrito, debiendo firmar la persona denunciante, en prueba de conformidad, el contenido de la transcripción de la redacción.

### Fase Informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes. Tendrá un plazo máximo de 10 días hábiles desde la presentación de la denuncia al Comité de Valoración de Denuncias, este plazo se podrá ampliar en el supuesto de que no sea suficiente para obtener las pruebas relacionadas con el procedimiento, siempre y cuando dichas pruebas estén bien justificadas. Tanto la víctima del acoso como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o

representadas siempre por la representación legal/sindical o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

Recibida la queja o denuncia, el Comité dará traslado al denunciado para que presente las alegaciones y ambas partes presenten las pruebas y testimonios que estimen necesarios. El Comité de Valoración de Denuncias podrá proponer las medidas instructoras y cautelares que estime oportunas.

Dicho Comité de Valoración elevará un informe con las actuaciones y conclusiones alcanzadas a la Dirección de Recursos Humanos proponiendo las actuaciones, medidas cautelares o la apertura del procedimiento formal si lo estimase necesario.

En el caso de no pasar a la tramitación de la fase formal, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase y se informará a la Dirección de la empresa.

No obstante, lo anterior, el Comité de Valoración, dada la complejidad del caso, y en función de la gravedad, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a la fase formal si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por el Comité de Valoración.

### Fase formal

Esta fase se iniciará una vez agotada la fase informal, salvo a solicitud de la persona acosada o a criterio del Comité de valoración de denuncias atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados.

Esta fase tendrá una duración máxima de 20 días hábiles, contando los 10 días de la fase informal en el caso de que la hubiera habido. En el plazo de 3 días hábiles, la Dirección de Recursos Humanos incoará y comunicará la iniciación del procedimiento formal a las partes interesadas. Se trasladará a la persona denunciada, en el escrito informativo o de iniciación, los hechos o indicios objeto de denuncia o de investigación, pudiendo realizar las alegaciones que estime oportunas y proponer las pruebas que estime pertinentes en el plazo de 7 días hábiles, este plazo se podrá ampliar por el tiempo estrictamente necesario, en el supuesto de que no sea suficiente para obtener las pruebas relacionadas con el procedimiento, siempre y cuando dichas pruebas estén bien justificadas.

El Comité de valoración participará y colaborará en el procedimiento llevando a cabo la investigación de los hechos, pudiendo proponer los medios de prueba que estime convenientes y elaborará un informe de conclusiones finales que remitirá a la Dirección de Recursos Humanos, que incluirá las alegaciones particulares en el caso de no haber decisión unánime.

### Fase final: resolución del procedimiento

La Dirección de Recursos Humanos de la empresa pondrá en conocimiento de las personas implicadas, por escrito, la decisión final en un plazo de 3 días hábiles. Podrá acordarse:

- Sobreseimiento: Porque se considere que los hechos o indicios no han sido acreditados o no son constitutivos de conductas de acoso.
- Falta laboral: Si quedara acreditada la veracidad de los hechos o indicios, incoándose procedimiento disciplinario contra el acosador.

Todas las conductas de acoso serán siempre calificadas como falta laboral, considerándose falta laboral muy grave. Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora, se tendrán en cuenta las contempladas en el Convenio Colectivo como faltas muy graves, de conformidad con el artículo 79 del CC. Entre otras, y según el Convenio colectivo son las siguientes: pérdida total de la antigüedad a efectos de ascensos; inhabilitación definitiva para ascender de Nivel; pérdida del Nivel, con descenso al

inmediatamente inferior; suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a tres meses ni superior a seis; despido disciplinario.

El Comité de Valoración de Denuncias, en función de la investigación realizada y las características de las faltas cometidas, propondrá a la Dirección de Recursos Humanos la sanción o sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad y la gravedad que se estipule, ajustándose a la normativa vigente y a lo regulado en el convenio colectivo vigente en cada momento.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la sanción incluirá las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, habiendo tenido la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer un detrimento en sus condiciones laborales.

El Comité de Valoración de Denuncias supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso moral y/o psicológico en el ámbito laboral.

Se dará información estadística de los casos y su resolución mensualmente al CISS.

Habida cuenta de que la denuncia puede ser presentada por la presunta víctima o por una tercera persona, en caso de que se verifique, por parte de la Comisión de Valoración de Denuncias, apartado 5.2.C, por unanimidad, la existencia de una denuncia manifiestamente falsa o temeraria, la Dirección de RRHH podrá adoptar igualmente las medidas que considere oportunas -incluyendo las disciplinarias-frente a las personas promotoras de la misma.

## **8.- VIGENCIA DEL PRESENTE PROTOCOLO**

La revisión de este documento estará vinculada a las reformas legales o estatutarias futuras sobre la materia, por lo que los firmantes se comprometen a su adecuación inmediata, y como mínimo, se revisará en los siguientes supuestos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia, a petición de cualquiera de las partes, con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente al acoso moral y/o psicológico.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- En el caso de que alguna norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente protocolo, los firmantes se comprometen a su inmediata adecuación, previa reunión con el CISS.

El presente protocolo no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías, quedaría paralizado el proceso de la Comisión de Valoración de denuncias, sin perjuicio de las medidas cautelares que se estimen pertinentes