

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL EN EL SENO DE VALLS QUÍMICA SAU.

En Barcelona, a 24 de Noviembre de 2021

1. INTRODUCCIÓN
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y DEBERES REGULADORES
3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL
 - 3.1 Doctrina y jurisprudencia
 - 3.2 Definición de acoso moral o *mobbing*
 - 3.3 Definición de acoso sexual
 - 3.4 Definición de acoso discriminatorio
 - 3.5 Formas de acoso
 - 3.6 Conflictos laborales no calificables como acoso
4. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN
6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA DE ACOSO
 - 7.1 Principios por los que se regirá la intervención de la Empresa
 - 7.2 Comité de acoso o Equipo Instructor
 - 7.3 Denuncia de acoso
 - 7.4 Procedimiento de actuación
 - 7.4.1 Fase dialogada o de mediación
 - 7.4.2 Fase Formal
 - 7.5 Objetivos de la investigación
 - 7.6 Informe de conclusiones
 - 7.7 Cierre del expediente
8. FORMULARIO O MODELO DE DENUNCIA

1. INTRODUCCIÓN

Todos los trabajadores y trabajadoras de VALLS QUÍMICA SAU tienen el derecho a que se respete su dignidad y la obligación de tratar a las personas con las que se relacionan por motivos laborales (clientes, proveedores/as, colaboradores/as externos/as, etc.) con el debido respeto, y de colaborar para fomentar un clima laboral idóneo.

Con el objetivo de evitar que se produzcan situaciones de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, ha sido aprobado el presente Protocolo de Prevención y Actuación en el que se establecen las conductas que pueden calificarse de inadmisibles a los efectos del presente protocolo, así como el procedimiento para dar cauce a las denuncias que pudieran formularse. Para ello se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando las denuncias por acoso sean presentadas; en este procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso de investigación, todo ello sin perjuicio de la labor de prevención, vigilancia y detección de situaciones reprochables que efectuará VALLS QUÍMICA SAU a la luz del presente protocolo, y de su obligación de buscar la mejor solución para eliminarlas

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y DEBERES REGULADORES

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida 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, al acoso por razón de sexo y al laboral.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, cataloga el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como conductas contrarias al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas *«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 han sido objeto del mismo»*, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

Asimismo, los artículos 8.13 y 8.13 bis del Real Decreto Legislativo 5/ 2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y la Ley 31/ 1995 del 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, penaliza aquellas empresas que no ponen todos los medios a su alcance para evitar cualquier acto de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.

VALLS QUÍMICA SAU considera que la dignidad de los trabajadores que prestan servicios en la misma es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de acoso en el trabajo resulta del todo inaceptable.

El acoso laboral, sexual y moral, son conductas que quedan rigurosamente prohibidas en la organización de la Empresa. Se trata de conductas que no sólo contaminan el rendimiento y ambiente de trabajo, sino que a mayores tiene un importantísimo efecto negativo sobre la salud, dignidad y confianza de las personas que lo padecen.

Por tanto, es obligación de todos los trabajadores de VALLS QUÍMICA SAU contribuir de forma activa a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad personal y profesional de todas las personas, bien sean trabajadores, proveedores o clientes.

En este sentido, la Dirección de la Empresa, consciente de que las conductas de acoso perjudican y repercuten gravemente en todo el personal y no solamente a los afectados de forma directa, se compromete a adoptar las medidas necesarias para prevenir los comportamientos constitutivos de acoso laboral y afrontar las denuncias que puedan producirse por medio del presente Protocolo, basado en los principios de celeridad, protección del derecho a la intimidad y la confidencialidad de las personas.

Además, toda persona que participe o haya participado en cualquiera de las fases previstas en el presente Protocolo estará sujeta a un deber de sigilo y confidencialidad consistente en la obligación de no revelar ninguna información a cualquier otra persona no implicada en el procedimiento.

La Empresa, así como todos los trabajadores de la misma, tiene el deber de garantizar la protección del derecho a la intimidad de las personas que hayan intervenido en cualquiera de las fases de este procedimiento. Asimismo, VALLS QUÍMICA SAU hará todo lo que esté a su disposición para garantizar la protección de la persona presuntamente acosada, en cuanto a su seguridad y salud, mientras se esté investigando o ejecutando el procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso de cualquier clase.

De la misma manera, VALLS QUÍMICA SAU se compromete a actuar de forma adecuada frente a estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con las orientaciones que establece este Protocolo: no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan o se agraven, poniéndolos en conocimiento, pidiendo apoyo a las personas adecuadas y dando apoyo a las personas que los puedan estar sufriendo. Igualmente, se garantiza que todas las quejas y denuncias serán tratadas rigurosamente siendo tramitadas de forma justa, rápida y con total confidencialidad.

En el caso de que se determine la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y la sanción impuesta al acosador no conlleve su salida de la Empresa, la misma se compromete a tomar las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo siempre que sea posible. En estas medidas tendrá preferencia la persona acosada.

La Dirección de VALLS QUÍMICA SAU se compromete a que todos los trabajadores de la misma conozcan la existencia del presente Protocolo y Código de Actuación. A tal efecto, su entrada en vigor se anunciará por correo electrónico y mediante su entrega personalizada, quedando constancia de la misma mediante los correspondientes acuses de recibo.

Igualmente, la Dirección de VALLS QUÍMICA SAU remitirá junto con la publicación del presente Protocolo un comunicado a los responsables de cada departamento recordándoles que tienen la responsabilidad de velar por la consecución de un clima laboral adecuado y libre de comportamientos indeseados que puedan ser constitutivos de acoso laboral o sexual. En cualquier caso, es responsabilidad de cada persona, con independencia de su puesto y categoría profesional, el adoptar actitudes y comportamientos que eviten cualquier situación de acoso, denunciando, al mismo tiempo, cualquier situación de esta naturaleza que pueda producirse.

Queda terminantemente prohibido en el seno de VALLS QUÍMICA SAU que se produzcan represalias o actos de discriminación sobre las personas denunciantes, víctimas u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso denunciado, en cualquiera de sus modalidades. En el supuesto de que estas represalias o actos de discriminación se produjeran, la Dirección de VALLS QUÍMICA SAU adoptará las pertinentes medidas disciplinarias.

VALLS QUÍMICA SAU se compromete a tratar de manera imparcial a todos los involucrados en un proceso de acoso laboral y no se presumirá la culpabilidad del denunciado, en virtud del principio de presunción de inocencia, sin perjuicio de los resultados que salgan de las investigaciones llevadas a cabo.

VALLS QUÍMICA SAU en ningún caso tolerará la existencia de denuncias falsas de acoso laboral. Así, en el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara de forma evidente la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL

3.1 Doctrina y jurisprudencia

En España no hay como tal un concepto normativo laboral de *mobbing*. Así:

- Definición del acoso laboral de Heinz Leymann: "**Situación en la que una persona (o, en raras ocasiones, un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, desprestigiar su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que, finalmente, esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.**"
- En España, Iñaki Piñuel y Zabala (Profesor de Organización y RRHH en la Facultad de Ciencias Empresariales y Ciencias del Trabajo de la Universidad de Alcalá) define el *mobbing* como: "**el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente, con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización, a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad humana**".
- Concepto socio-laboral acuñado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (CT y Guía Valoración Conducta de Acoso), en evolución:
 - NTP 476 del INSHT (CT 34/2003): enfoque descriptivo "situación": "**Situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicosomáticas de ansiedad y, en ocasiones, consiguen el abandono del trabajador del empleo al no poder soportar el stress en que se encuentra sometido.**"
 - NTP 854 del INSHT (CT 69/2009): enfoque preventivo "riesgo de acoso": "**... de exposición a conductas de violencia psicológica dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan contra aquéllas/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica. Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.**"
- Según el Tribunal Supremo, Sentencia de 16 de febrero de 2011: "**Se define el acoso como aquella conducta abusiva o violencia psicológica a que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden**

sus condiciones de trabajo. Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicosomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido.

Elementos y requisitos exigidos por la jurisprudencia española y conductas incluidas por la doctrina:

➤ 2 ELEMENTOS:

- Elemento Objetivo: Comportamiento abusivo de menosprecio, grave y persistente en el tiempo.
- Elemento Subjetivo: Consiste en minar psicológicamente al sujeto pasivo para lograr un objetivo que, de otro modo, no hubiera conseguido.

➤ 4 REQUISITOS:

- "Maltrato psíquico" o "violencia moral".
- "Intenso" y "grave" en el lugar de trabajo.
- Recurrente y "prolongado en el tiempo".
- Que tenga como fin "dañar psíquicamente" al trabajador, excluyéndolo del entorno laboral.

3.2 Definición de acoso moral o mobbing

Se entiende por acoso laboral o «*mobbing*» toda conducta con el propósito u objetivo de producir el efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona mediante la configuración de un entorno intimidatorio, humillante degradante u ofensivo para la persona afectada. Se trata de una conducta reiterada y repetitiva en el tiempo y susceptible de causar daños a la salud de la persona acosada.

Pueden ser conductas constitutivas de acoso moral, entre otras:

- Conductas que impliquen dejar de forma continuada a la persona trabajadora sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique.
- Ocupación en tareas inútiles, que no tengan valor productivo o que requieren cualificación mucho inferior a la poseída, de manera intencionada.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona o que requieran una cualificación mucho mayor de la poseída, de manera consciente.
- Ignorar, excluir y/o aislar conscientemente a la persona afectada.
- Insultar o menospreciar repetidamente a la persona trabajadora.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada.
- Conductas vejatorias o de maltrato a la persona trabajadora.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia, sin amparo ni justificación.

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades, evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada, de manera intencionada.
- Dar órdenes contradictorias o imposibles de cumplir, con el fin de hostigar a la persona afectada.
- Robar, manipular, cambiar o esconder las pertenencias, documentos, herramientas de trabajo de la víctima de forma dolosa.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos, intencionadamente.
- Conductas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo, a la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.

3.3 Definición de acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 2.1) de la Directiva 54/2006, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye 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.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias que denoten casos de especial gravedad, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Pueden ser conductas constitutivas de acoso sexual, entre otras:

- Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.
- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico, sms, whatsapp o por medio de redes sociales de carácter ofensivo y de contenido sexual.

- Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.
- Acoso "quid pro quo": consistente en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.

3.4 Definición de acoso discriminatorio

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006: **«Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado 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».**

Pueden ser conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato voluntariamente desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad o paternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

3.5 Formas de acoso

Todas las conductas anteriores se pueden presentar entre personas del mismo o distinto sexo y en tres formas:

- De forma descendente: cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima.
- De forma horizontal: en casos en los que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- De forma ascendente: cuando quien acosa ocupa un cargo inferior a la presunta víctima.

3.6 Conflictos laborales no calificables como acoso

No toda actitud de tensión en el desarrollo de la actividad laboral puede merecer el calificativo de acoso moral. Hemos de distinguir lo que es una conducta de verdadera hostilidad, vejación y persecución sistemática de lo que puede ser la exigencia rigurosa de determinado comportamiento laboral, o un ejercicio no regular del poder directivo, pero que no pretende socavar la personalidad o estabilidad emocional del trabajador.

No puede, en su consecuencia, confundirse el acoso moral con los conflictos, enfrentamientos y desentendidos laborales en el seno de VALLS QUÍMICA SAU por defender los sujetos de la relación laboral intereses contrapuestos (que doctrinalmente se viene afirmando que el conflicto es "una patología normal de la relación de trabajo").

En este sentido y a modo de ejemplo, un conflicto que pudiera tener la persona trabajadora con sus jefes o sus compañeros no merecerá la consideración de acoso si ninguno de ellos adopta un comportamiento que suponga un abuso de poder o maltrato.

Tampoco merecerá la consideración de acoso las críticas constructivas sobre el trabajo que le sean efectuadas a la persona trabajadora, o cuando VALLS QUÍMICA SAU le requiera trabajar a mayor ritmo o la realización de horas extraordinarias, o si VALLS QUÍMICA SAU hiciera uso de su poder disciplinario sancionando o despidiendo al trabajador o trabajadora.

4. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por cualquier razón regulada en la Constitución Española, constitutivas de acoso en su modalidad de acoso sexual y/o acoso moral o "*mobbing*", dentro del entorno laboral.

Por ello, el presente Protocolo les será de aplicación, asumiendo VALLS QUÍMICA SAU su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona que pueden afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en el presente Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

- (1) Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
- (2) Establecimiento de 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 acoso, por parte de cualquier persona vinculada a VALLS QUÍMICA SAU de cualquier forma.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo es aplicable a todos los empleados de la Empresa.

Asimismo, afectará a todas las personas vinculadas a VALLS QUÍMICA SAU contractualmente, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza, y deberá de ser respetado por el personal de cualquier empresa colaboradora o auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la Empresa.

El ámbito de acoso, en cualquiera de sus modalidades, será el centro de trabajo. En consecuencia, si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo (ejemplo, con ocasión de eventos o viajes con motivos del trabajo).

El presente Protocolo tendrá una vigencia indefinida en el tiempo desde el momento de su publicación en la Empresa, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, el mismo podrá ser modificado o de que se publique un nuevo protocolo de aplicación preferente o que supla el presente.

6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente Protocolo de Prevención y Actuación, se implementarán las siguientes medidas preventivas:

- Difusión del presente Protocolo a todas las personas vinculadas a VALLS QUIMICA SAU mediante ~~contrato~~.
- Siempre se tendrá un ejemplar del Protocolo de Actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta.
- Facilitar información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en VALLS QUIMICA SAU sobre las conductas que no se admiten.
- Facilitar la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Promover la comunicación entre las personas.
- Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.
- Mantener una postura activa y dinámica en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de todas las personas trabajadoras.
- Prohibir las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Valorar en prevención de riesgos laborales el riesgo específico psicosocial real existente en la Empresa, con la correspondiente identificación de riesgos y propuesta de medidas concretas a adoptar.

VALLS QUÍMICA SAU mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de todas las personas trabajadoras.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA DE ACOSO

7.1 Principios por los que se regirá la intervención de la Empresa

El procedimiento de actuación que se regula en el presente apartado se iniciará ante una sospecha razonable de acoso, no ante una mera suposición ni tampoco ante una evidencia de una conducta de acoso, en cuyo caso convendría iniciar directamente el pertinente procedimiento disciplinario.

El objetivo de este procedimiento es poner fin al conflicto con la adopción de medidas adecuadas evitando, de manera preventiva, la posible concurrencia de conductas potencialmente lesivas que pudieran concurrir.

En relación a las personas que intervengan en el procedimiento, cabe subrayar que las mismas deberán ser neutrales e imparciales reservándose, igualmente, el derecho de las partes a reclamar su exclusión en caso contrario.

El presente procedimiento se regirá por los principios de celeridad y confidencialidad. Así pues, se evitarán las interrupciones o inactividades estableciendo, al inicio del procedimiento, las pautas y los plazos necesarios para llevar a cabo la oportuna labor de investigación.

De la misma manera, las personas designadas para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso que pudieran producirse se comprometerán a respetar la confidencialidad, privacidad e intimidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Asimismo, las personas intervinientes garantizarán la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento y velarán por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

7.2 Comité de Acoso o Equipo Instructor

La instrucción del procedimiento será responsabilidad exclusiva de VALLS QUÍMICA SAU y decidido por ésta.

El Equipo Instructor estará formado por:

- Gerente o administrador de la empresa.
- Director Compliance Officer.
- Director del Departamento afectado, siempre y cuando no forme parte del proceso.

7.3 Denuncia de acoso

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, lo podrá poner en conocimiento al Director del centro o al Gerente de VALLS QUÍMICA SAU del mismo si estuviera, o a través del representante legal de los trabajadores si existiera.

De igual manera, cualquier persona que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de acoso podrá presentar dichas denuncias por escrito.

Para la denuncia, deberá de utilizarse preferiblemente el formulario escrito, adjunto al presente, acompañado de todos los escritos y documentos que el denunciante considere pertinentes. Concretamente, deberá de contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante, puesto que ocupa y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la presunta persona acosadora y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Descripción cronológica y detallada de los hechos, incluyendo desde cuándo se tiene conocimiento, quiénes son las personas implicadas, el origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar, fecha, testigos, etc.
- Identificación de posibles testigos y puestos que ocupen.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Solicitud de presencia y participación de la representación legal de los trabajadores si así se desea (si la hubiera).
- Firma de la persona denunciante, en prueba de conformidad con el despliegue del procedimiento e investigación por parte de la Empresa.

Es el Gerente o Administrador de VALLS QUÍMICA SAU quien, una vez tenga conocimiento de la denuncia, deberá de iniciar el procedimiento de actuación.

No se tramitarán las denuncias que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

7.4 Procedimiento de actuación

El procedimiento de actuación previsto quedará dividido en dos fases: fase dialogada o de mediación y fase formal.

7.4.1 Fase dialogada o de mediación

Se ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el problema a través de la mediación. Interviniendo de manera confidencial, sencilla y discreta.

En caso de que la persona afectada manifieste su conformidad con esta primera fase de actuación, el Equipo Instructor tendrá una entrevista con la persona denunciada y otra con la persona afectada (respectivamente y por separado), con la finalidad de mediar en el proceso, a través de consejos y propuestas prácticas de solución a ambas partes. Asimismo, el equipo decidirá si resulta conveniente o no celebrar una reunión conjunta.

Tras las pertinentes reuniones, el Equipo Instructor redactará una breve acta con las conclusiones alcanzadas:

- Cuando el procedimiento concluya con acuerdo sobre los hechos denunciados al reconocer en todo o en parte, por ejemplo, la persona denunciada la veracidad de los hechos que se le imputaban o al admitir la persona denunciante que tales hechos no son constitutivos de acoso: Se pondrá fin al procedimiento de actuación y se emitirá un informe de conclusiones en el que se expresarán las medidas oportunas a adoptar.
- Cuando el procedimiento finalice sin acuerdo: Se iniciará el procedimiento formal.

Las actuaciones preliminares y mediación tendrán una duración máxima de 10 días laborales, pudiendo ampliarse este plazo, por el Equipo Instructor, en casos excepcionales.

7.4.2 Fase formal

En esta segunda fase del Protocolo se abrirá un procedimiento de instrucción para una investigación contrastada de los hechos y circunstancias y se adoptarán las medidas que sean necesarias para prevenir daños a la integridad física y moral de las personas afectadas. Las personas que participen en la instrucción se encuentran sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del procedimiento. El incumplimiento de esta obligación conllevará la adopción de las correspondientes medidas disciplinarias.

1. Recibida la denuncia, el **Gerente o Administrador de VALLS QUIMICA SAU** deberá entregar el recibí de la misma a la persona denunciante. Si la denuncia ha sido entregada a cualquier intermediario para hacérselo llegar al **Gerente o Administrador de la empresa**, esta persona deberá asimismo firmar el recibí de la denuncia.
2. El **Comité de Acoso del procedimiento**, asignará un número al procedimiento y designará a la persona que se encargará de la dirección de la instrucción, de la investigación y de la emisión del informe de conclusiones, que podrá ser personal interno de la Empresa, del Departamento de Recursos Humanos, o bien un experto ajeno a la Empresa. En cualquier caso, esta persona deberá reunir las condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento, no pudiendo designarse como instructor a la parte denunciante o denunciada, así como persona afín a los mismos. El Instructor podrá ser uno de los miembros del Comité de Acoso, si se considera persona apta.

3. Simultáneamente, el **Comité de Acoso** establecerá un calendario de actuación, teniendo en cuenta las dimensiones del conflicto y necesidades de investigación en cada caso, así como el principio de celeridad que deberá de regir en todo momento.
4. Si en el marco de la investigación se produjeran denuncias cruzadas, éstas deberán incorporarse a la investigación ya iniciada para que sean debidamente estudiadas y la situación conflictiva pueda ser resuelta en su totalidad. Por el contrario, las denuncias que tengan un fin meramente dilatorio no deberán ser tramitadas.
5. El Instructor deberá de entrevistarse con la persona afectada, con la persona denunciada, así como con todos los testigos o posibles concedores de los hechos que puedan esclarecer lo ocurrido, recogiendo por escrito en la medida de lo posible la toma de declaración con la firma del declarante. Asimismo, emplazará a las partes para la aportación de toda la documentación e información que estimen necesario, con el fin de conocer con detalle los hechos.
6. Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el Instructor podrá proponer al **Comité de Acoso** las medidas que se consideren necesarias para salvaguardar la salud e integridad de las personas afectadas.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante legal de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

7. La instrucción deberá de concluir conforme al calendario fijado por el Comité de Acoso y mediante la emisión de Informe de Conclusiones del Instructor, que deberá de ser elevado al **Comité de Acoso** para que el mismo compruebe que se han respetado todos los derechos y garantías de las personas afectadas y puedan tramitar el contenido del mismo con la Dirección de la empresa.
8. El **Comité de Acoso** efectuará un seguimiento de la situación por tal de contrastar la efectividad de las medidas finalmente adoptadas. Si estas medidas no fueran eficaces el **Comité de Acoso** propondrá nuevas medidas.

7.5 Objetivos de la investigación

Los objetivos de la investigación son, principalmente y sin ánimo exhaustivo:

- Conocer en qué estado se encuentran las personas afectadas o involucradas.
- Si existe o ha existido acoso en el trabajo, de qué características y por qué motivo.
- Determinar, en su caso, en qué fase se encuentra la situación de acoso.
- Determinar, de proceder, en qué situaciones se materializa el acoso.
- Comprobar si el acoso se lleva a cabo delante de otras personas y cómo éstas han reaccionado o intervenido.
- Comprobar si se trata de algo prolongado en el tiempo o puntual, si ha habido antecedentes u otras personas afectadas con anterioridad.
- Comprobar, en caso de existir indicios de acoso, si la persona identificada como víctima, es la única o si existen más posibles afectados.

7.6 Informe de conclusiones

El informe será emitido por el Instructor y deberá de incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Descripción de los principales hechos denunciados del caso y, en caso de existir, antecedentes.
- Explicación del contexto (descripción de los puestos de trabajo de las personas involucradas, descripción de la relación de las mismas, etc.).
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración de los hechos denunciados, con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Proposición de medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso; entre otras, las siguientes:
 - Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
 - Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
 - Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
 - Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
 - Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.
- Firma del Instructor y del recibí de los miembros del **Comité de Acoso**.

7.7 Cierre del expediente

Por parte del **Comité de Acoso**, se dará traslado del informe de conclusiones a la Dirección de VALLS QUÍMICA SAU y al responsable directo de las personas afectadas.

En caso de que se determine la existencia de acoso, se adoptarán las medidas disciplinarias que correspondan en el plazo máximo de 60 días desde que se tiene conocimiento de los incumplimientos, teniendo siempre en cuenta el principio de celeridad que debe de regir en el procedimiento y lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación.

Lo mismo ocurrirá cuando se concluya la inexistencia de acoso laboral, sin perjuicio de la aplicación del régimen disciplinario del Convenio Colectivo en caso de desprenderse de las conclusiones la existencia de comportamientos inadecuados y que supongan un incumplimiento de las obligaciones laborales.

Las medidas propuestas para superar la situación de acoso determinada no revestirán de carácter vinculante ni ejecutivo para la Dirección de la Empresa, sino que consistirán en meras propuestas que deberán ser debidamente analizadas por estos órganos.

En caso de existencia de acoso, si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que víctima y acosador no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la posibilidad de permanecer en su puesto de trabajo o la opción de solicitar un traslado; estas medidas no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

Adicionalmente, si la conducta fuera de tal gravedad que pudiera ser constitutiva de delito, los hechos denunciados se pondrán en conocimiento del Ministerio Fiscal sin perjuicio de la adopción de las medidas preventivas que procedan en cada caso concreto.

En cambio, si se ha probado la inexistencia de acoso laboral, se procederá al archivo del expediente y se valorará la conveniencia de adoptar medidas solucionadoras de un posible conflicto pasado, presente o futuro.

En caso de que el informe recoja la evidencia de la inexistencia de acoso acompañada de que la persona que utilizó el Protocolo lo ha hecho utilizando hechos falsos o infundados, o con el fin de perjudicar al denunciado, la Dirección de VALLS QUÍMICA SAU adoptará las medidas disciplinarias que correspondan en el plazo máximo de 60 días desde que se tiene conocimiento de los incumplimientos, teniendo siempre en cuenta el principio de celeridad que debe de regir en el procedimiento.

FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE

Acoso Sexual **Acoso por razón de sexo** **Acoso discriminatorio**

SOLICITANTE:

Persona afectada / Representante / Otros.

DATOS DEL PERSONAL AFECTADO:

Datos personales

Nombre y apellidos:

DNI:

Sexo:

[] V [] M

Teléfono de contacto [_____]

Datos profesionales:

Centro de Trabajo

Servicio/Departamento.

[_____]

[_____]

Antigüedad en la Empresa:

PERSONA DENUNCIADA (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

**DATOS PERSONALES DE QUIEN PRESENTA LA DENUNCIA EN CASO DE QUE NO
COINCIDA CON EL PERSONAL AFECTADO:**

Datos personales

Nombre y apellidos:

DNI:

Sexo:

[] V [] M

Teléfono de contacto [_____]

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

Si, (especificar).

No

--

SOLICITUD

- Solicito el inicio de las actuaciones según Protocolo de Actuación frente al acoso de cuyo contenido tengo conocimiento.
- Solicito la participación de la representación legal de los trabajadores.

Localidad y fecha:	FIRMA DEL PERSONAL QUE PRESENTA LA SOLICITUD:

En el caso de que no sea el personal presunto acosado el que presenta la solicitud:

- El que suscribe, declara que el personal presunto acosado conoce y consiente la presentación de esta solicitud.

Localidad y fecha:	FIRMA DEL PERSONAL QUE PRESENTA LA SOLICITUD: