ALJARAFESA
EMPRESA MANCOMUNADA DEL ALJARAFE, S.A.

Sistema de Integridad Institucional:
Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso moral, sexual y por razón de sexo

Índice.

1. Introducción.
2. Declaración de principios.
3. Objetivo.
4. Ámbito de actuación.
5. Acción preventiva.
6. Definición de conceptos.
6.1. Conceptos generales.
6.2. Acoso sexual.
6.3. Acoso por razón de sexo.
6.4. Acoso moral.
7. Procedimiento de actuación.
7.1. Principios generales.
7.2. Comisión instructora para los casos de acoso.
7.3. Procedimiento.
8. Medidas disciplinarias.
9. Comunicaciones.
10. Seguimiento y control.
11. Vigencia.
12. Flujorama del procedimiento.

1. Introducción.

Este Protocolo ha sido negociado entre las partes social y empresarial de ALJARAFESA, comprometiéndose ambas a prevenir y actuar, conforme al procedimiento regulado por medio de este, con las debidas garantías y tomando en consideración el ordenamiento jurídico, por lo que, la Empresa Mancomunada del Aljarafe, S.A., en adelante ALJARAFESA y su Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en defensa de la dignidad y de la salud de las personas quiere avanzar en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y que facilite la comunicación y el desarrollo personal y profesional de su equipo humano.

El desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud de no tolerar el acoso moral, sexual o por razón de sexo, para evitar, con todas las medidas a nuestro alcance, que se puedan producir cualquier tipo de situaciones de acoso, al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

Con este fin preventivo, el presente Protocolo define el acoso en sus tres manifestaciones principales; el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso laboral o moral, y arbitra las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las posibles comunicaciones que, en su caso, pudieran formularse en este sentido, estableciendo un procedimiento eficaz y ágil, que se iniciará, de forma inmediata, una vez sea formulada una comunicación en el ámbito de este Protocolo, que, a su vez, garantice la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquéllas que intervengan en el proceso.

El procedimiento articula, por un lado, determinar la naturaleza del problema, para discernir si se trata de un conflicto interpersonal, o por lo contrario pueda tratarse de un caso de acoso. Hay que tener presente que el acoso moral, sexual y por razón de sexo es un riesgo laboral grave que atenta contra la dignidad personal o profesional de la persona presuntamente acosada que sobrepasa claramente los límites de un conflicto interpersonal ordinario, que puede causar daños en la salud que en ocasiones resultan difícilmente reparables. Por ello, se ha elaborado con todas las medidas al alcance del ámbito empresarial y contemplando distintas fases que permitirá adoptar, tras una investigación exhaustiva, las medidas necesarias para sancionar las conductas que se consideren acoso y proteger los derechos, y, sobre todo, la salud de las personas que pueden ser objeto de este tipo de conductas.
.

Se han introducido en cada una de las fases plazos determinados para realizar las actuaciones pertinentes. Plazos que, por otro lado, son breves para evitar que el procedimiento se pueda alargar innecesariamente en detrimento de la salud de las personas objeto presuntamente de estas conductas. Así mismo, en todo el procedimiento se han seguido las orientaciones de los organismos internacionales (guías y convenios de la OIT) y las directivas comunitarias, entendiendo que el acoso responde al concepto global de «violencia en el trabajo» y que debe ser atajado sin contemplaciones. Todo ello, sin obviar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito del trabajo, si bien en este último caso se ha tenido en cuenta la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Asimismo, siendo de aplicación la Ley 2/2023, de Protección a la persona informante, la recepción y gestión de la información quedarán integradas en el Sistema Interno de Información de ALJARAFESA. En resumen, cabe destacar que, a través de este Protocolo, ALJARAFESA desea fomentar el respeto a los derechos normativos vigentes y a asegurar un espacio libre de cualquier tipo de acoso.

Finalmente, ALJARAFESA expresa su rechazo a cualquier conducta de este tipo y hace expreso pronunciamiento de no tolerarlas, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral. Es por ello, que estas conductas quedan prohibidas en el seno de ALJARAFESA.

2. Declaración de principios.

ALJARAFESA declara que toda su plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto y, en virtud de este derecho, ALJARAFESA se compromete a crear, mantener y proteger, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral adecuado para el desarrollo de las personas que la integran, donde se respete la igualdad y la dignidad física, psíquica y social, y la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual del conjunto de personas que trabajan en su seno.

Debido a la importancia y entidad de estos derechos, las graves repercusiones que su lesión supone en el desarrollo personal y profesional del personal y en la cultura empresarial, y con el objetivo de crear un entorno laboral adecuado para el desarrollo de las personas que la integran, se elabora el presente Protocolo, que constituye un pilar fundamental en el funcionamiento de las relaciones laborales en ALJARAFESA y culmina con el Convenio Colectivo, el Código Ético y de Conducta y el Plan de Igualdad.

El Convenio Colectivo de Empresa, en su artículo 80 aptdo. C 18, establece como falta muy grave “los actos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral, que afecten a la dignidad de la mujer o del hombre en el trabajo, considerándose de especial gravedad los dirigidos hacia personas sobre las que se ejerza una situación de subordinación laboral”.

En el **Código Ético y de Conducta** en el apartado **“Respeto, Participación e igualdad”,** ALJARAFESA asume el compromiso de evitar que se produzca cualquier situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, al ser estas situaciones atentatorias contra la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, la moral, la confianza y la autoestima de las personas.

Como instrumento especialmente relevante para alcanzar el efectivo cumplimento de éstos principios éticos, el Plan de Igualdad de ALJARAFESA establece como un objetivo estratégico conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier discriminación por razón de sexo, específicamente en lo que se refiere al reclutamiento y selección, clasificación profesional, promoción, formación, retribución, ordenación del tiempo de trabajo, la prevención de acoso sexual y por razón de sexo y el compromiso de garantizar un espacio libre de violencia.

Partiendo de este marco de regulación, el presente Protocolo regula de manera específica en el ámbito de ALJARAFESA los distintos aspectos que permitan Identificar una situación de posible acoso y establece el procedimiento de actuación a seguir. La regulación de la acción preventiva y correctora de las posibles situaciones de acoso, en sus diferentes tipos, se basa en los siguientes:

Principios

- ALJARAFESA rechaza, de manera contundente, cualquier tipo de acoso en el trabajo y se declara expresamente inaceptable e intolerable cualquier forma o modalidad de acoso, sin atender a quién sean las personas implicadas .
- Todo el personal tiene derecho a un ambiente de trabajo libre de violencias, esto es, un ambiente adecuado, libre de problemas de intimidación y tener garantizada la ayuda ante situaciones de posible acoso, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas, de carácter corrector, que eviten que dicha situación pueda repetirse.
- Tiene derecho, igualmente, a que se garantice que las comunicaciones sobre este tipo de acciones se tramiten, con la mayor celeridad posible, observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad.
- Quedan expresamente prohibidas cualquier acción o conducta de acoso moral, sexual o por razón de sexo, siendo consideradas como falta laboral muy grave y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario, según se establece en el Convenio Colectivo.
- El personal también tiene derecho a que se garantice que no se producirá ningún tipo de represalia contra las personas intervinientes en el proceso de resolución de la situación de acoso y posteriormente durante el plazo que legalmente estas medidas puedan extenderse.
- ALJARAFESA se compromete a establecer medidas para la prevención y actuación frente al acoso, tales como la elaboración de este Protocolo y el desarrollo de acciones de formación y sensibilización.
- ALJARAFESA, a través de este Protocolo, deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable, libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

3. Objetivo.

El presente Protocolo tiene por objetivo informar al personal de la empresa sobre las conductas que pudieran encuadrarse dentro del ámbito de aplicación de este Protocolo, y establecer en ALJARAFESA un procedimiento de actuación para prevenir cualquier tipo de acoso. Igualmente y, en el caso de que alguna persona trabajadora detecte o considere que es objeto de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, pueda hacer uso, con las debidas garantías de confidencialidad, de las medidas que se recogen en este documento para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan, con todas las garantías para las partes, la existencia de un supuesto de acoso y se adopten las medidas pertinentes, según los casos, a la vez que se disponen los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema, proteger y apoyar a la persona objeto de una conducta que presuntamente pueda ser constitutiva de acoso y evitar que se repita.

Así pues, este protocolo en relación con el acoso sexual o por razón de sexo, da cumplimiento a cuanto exige la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad, Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Además, dando cumplimiento a lo indicado en el artículo 14.2 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el presente Protocolo es el medio para garantizar la seguridad y salud de todo el personal en los aspectos relacionados con su ámbito de aplicación, el Convenio de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de 21 de junio de 2019, así como la Ley 2/2023, Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción

4. Ámbito de actuación.

Este Protocolo será de aplicación a todas las personas que presten sus servicios dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección de ALJARAFESA, independientemente del tipo de relación laboral que les una a la misma, categoría profesional, posición jerárquica y de la ubicación física del lugar en el que presten sus servicios.

Se incluyen también dentro del ámbito de aplicación de este Protocolo a las personas que no tengan relación laboral con ALJARAFESA, pero que presten sus servicios en las actividades de ALJARAFESA y puedan estar relacionadas con los procedimientos objeto del presente Protocolo.

5. Acción preventiva

Como acciones encaminadas a prevenir las situaciones de acoso, se fomentarán medidas tendentes a evitar que se produzcan este tipo de situaciones, partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho a la salud laboral, al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales, entre las que cabe destacar:

- **Comunicación:** promoviendo el conocimiento de este Protocolo para todas las personas que integran la empresa, especialmente en cuanto al procedimiento a seguir para la comunicación ante una eventual situación de acoso, la sensibilización en los valores del respeto a la dignidad e igualdad sobre los que se inspira, y la información sobre el mismo a las empresas, especialmente aquellas que tengan personal que presten servicios.

- **Responsabilidad:** Las personas trabajadoras, Empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad e igualdad de las personas. A su vez, constituye una obligación fundamental de cualquier mando o responsable de la empresa, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos que pudieran ser constitutivos de acoso, según los términos contenidos en este Protocolo. Por ello, el personal responsable deberá tener especialmente encomendada la labor de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito, adoptando las medidas que considere necesarias para evitar conductas susceptibles de desembocar en acoso.

- **Formación:** con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, y en el ámbito de la prevención de riesgos y salud laboral, los planes de formación incluirán acciones relativas a esta materia, especialmente cuando afecten a aquellas personas de la empresa que tengan personal a su cargo, a las personas que tengan algún cometido en el marco del procedimiento de gestión de las informaciones sobre acoso y a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

6. Definición de conceptos.

6.1. Conceptos generales.

Con carácter general, se entiende por acoso, en cualquiera de sus formas, todo comportamiento por acción u omisión sea este verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo.

Dentro todas sus formas, se consideran diferentes tipologías:

- Acoso Vertical: Es aquella conducta en la que la persona que acosa puede ocupar un cargo inferior o superior al de la persona acosada dentro de la jerarquía organizativa, por ello hablamos de acoso descendente o ascendente.
  - Acoso descendente: La persona que agrede se resguarda en el hecho de poseer algún poder que le otorga su posición en la estructura organizativa de la empresa respecto de la situación laboral de la persona acosada. En este caso, no es condición necesaria que la persona acosadora sea la Responsable directa de la persona acosada, sino que basta con que tenga alguna autoridad sobre la misma.
  - Acoso ascendente: La persona de nivel jerárquico superior es acosada por una persona de nivel jerárquico inferior.
- Acoso Horizontal: Es una conducta de acoso entre personas que ocupan la misma posición en la estructura organizativa.

6.2. Acoso sexual.

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.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación de las descritas en el párrafo precedente, se considerará también como acto de acoso sexual o por razón de sexo. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

Se considerará dentro de este tipo de acoso:

a) Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual.

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la persona acosada 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.

En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

b) Acoso sexual ambiental.

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona acosada, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier persona de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, no tratándose de un listado cerrado, se relacionan con el acoso sexual las siguientes conductas:

Conductas verbales:

- Observaciones sugerentes, bromas o proposiciones ofensivas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y/o petición de favores sexuales, cuando se asocien a las mismas, de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones, una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.

Conductas no verbales:

- El uso de vídeos, gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexual explícito o sugestivo, con el agravante que dichas imágenes correspondan o simulen pertenecer a la persona objeto de acoso.
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, sms o similares de carácter ofensivo, de contenido sexual.

Conductas de carácter físico:

- El contacto físico deliberado y no solicitado o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Toda agresión sexual, así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación de la persona trabajadora por razón de su condición sexual.

6.3. Acoso por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo es 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. Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación de las descritas en el párrafo precedente, se considerará también como acto de acoso por razón de sexo. Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

1. Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

2. Atentado objetivo a la dignidad de la persona y percibida subjetivamente por esta como tal.

3. Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la persona, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

4. El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que, a consecuencia de la discriminación social, se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, no tratándose de un listado cerrado, se relacionan con el acoso por razón de sexo las siguientes conductas:

Circunstancias generales:

- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales, bisexuales o intersexuales.
- Utilización reiterada de expresiones estereotipadas o que denoten una familiaridad impropia de un entorno laboral y no deseada por la persona acosada del tipo “cariño, cielo…”.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo**.**

A causa del embarazo, maternidad o paternidad:

- Denegar o impedir arbitrariamente la concesión de permisos o licencias a las que tiene derecho.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).

6.4. Acoso moral.

Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico o económico. Estos comportamientos o prácticas deben ser **deliberados** y de **hostigamiento o presión**, entendiendo por tal toda actuación que pueda ser percibida, desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por superior o compañero o compañera o grupo de compañeros o compañeras (acoso vertical y horizontal).

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral pueden ser variados, no tratándose de un listado cerrado, apreciándose algunos comunes como:

- Medidas de aislamiento social, entre otras, impedir las relaciones personales con otras personas de la empresa.
- Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Ignorar o hacer el vacío a la persona trabajadora.
- Dejar la persona trabajadora sin trabajo o asignarle tareas o trabajos absurdos o imposibles, inútiles, sin sentido o sin valor productivo.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan a la persona trabajadora.
- Exigir una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Acciones de represalia frente a las personas trabajadoras que han planteado quejas, comunicaciones o demandas frente a la organización, o frente a quienes hayan colaborado con aquellas.
- Ridiculizar e imitar de forma despectiva, recibir ofensas verbales, insultos, gritos, así como críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo, bien de forma directa o frente a terceros.
- Juzgar el desempeño de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos o habilidades.
- Difundir rumores por parte de una persona o de forma orquestada por parte de varias personas sobre el trabajo o la vida privada de otra persona.

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso moral, se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

No tendrán, por tanto, la consideración de acoso moral:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo. 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 moral si no reúne las condiciones de la definición.

- Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aun 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.

7. Procedimiento de actuación.

7.1. Principios generales.

Con independencia de las actuaciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial por parte de la persona informante, el procedimiento interno se basará en los siguientes principios generales:

- **Carácter obligatorio del procedimiento.** El personal y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras tienen la obligación de poner en conocimiento de ALJARAFESA, los casos de posible acoso sexual, acoso por razón de sexo o moral que se conozcan. Igualmente, se deberá prestar toda la colaboración que se requiera a los órganos encargados de realizar la investigación y valoración de los casos.

- **Carácter urgente del procedimiento.** La tramitación de este tipo de comunicaciones se priorizará con respecto a otras, estableciéndose que este plazo no superará los cuarenta (40) días laborables (salvo excepción debidamente justificada).

- **Respeto a los principios de imparcialidad, contradicción, actuación de buena fe e igualdad y el derecho de defensa** de las personas implicadas, quienes podrán ser asistidas por abogados, representantes legales, representantes sindicales u otros acompañantes de su elección.

- **Carácter confidencial del procedimiento en todo su desarrollo.** El procedimiento debe garantizar la confidencialidad y la protección de datos de todas las actuaciones seguidas en el esclarecimiento de los hechos o actitudes comunicadas, con independencia del resultado del procedimiento. Dicha confidencialidad abarca no solo a todas las personas participantes en el mismo, que estarán obligadas bajo sanción disciplinaria, a guardar absoluta confidencialidad y secreto sobre las circunstancias y hechos que conozcan, sino también a los medios utilizados durante el procedimiento (no inclusión en los expedientes de datos personales, utilización de códigos alfanuméricos, custodia en un determinado lugar de toda la documentación, etc.).

- **Garantía del derecho a la dignidad y del derecho a la intimidad de las personas implicadas en el procedimiento.** La persona informante, así como el resto de personas intervinientes en el proceso solo tratarán con aquellas personas que formen parte de la Comisión Instructora, así como con las personas profesionales externas e independientes que puedan colaborar en el procedimiento, pudiendo estar presentes en las entrevistas, así como en la práctica de las pruebas que sean necesarias.

- **Garantía de protección de la persona informante y de todas las personas que hayan intervenido en el procedimiento.**

  Se garantizará la protección de la persona informante durante su tramitación, tanto para preservar su seguridad y salud como para evitar de inmediato que la presunta situación de acoso se mantenga, tomando al efecto las medidas cautelares necesarias en función de las circunstancias personales y laborales que concurran, y siempre atendiendo a garantizar la preservación de la identidad de la persona informante. Así también, para todas aquellas otras personas intervinientes en el proceso, siempre que sea necesario y en los términos establecidos en la Ley 2/2023. Dichas medidas de protección se mantendrán en el caso de existir un procedimiento judicial abierto por la misma causa.

  Igualmente, se garantizará la protección de la persona informante ante posibles represalias siempre la persona informante tuviera motivos razonables para pensar que la información era veraz y dicha comunicación se hubiera realizado según el procedimiento y atendiendo a los requisitos de la Ley 2/2023 y no resultaran falsas demostrándose que fueron realizadas utilizando dolo o mala fe.

  Así también, tendrán la misma protección todas las personas que hayan intervenido en el procedimiento y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo a la persona informante.

- **Principio de especialidad.** Las personas integrantes de la Comisión Instructora del procedimiento deberán contar con formación en igualdad de género y en los riesgos psicosociales, especialmente los derivados de los tipos de acoso objeto de este procedimiento.

- **Subsistencia de la posibilidad de utilización**, paralela o posterior de las **acciones legales oportunas.**

7.2. Comisión Instructora para los casos de acoso.

La Comisión Instructora para gestionar las informaciones que se comuniquen en materia de acoso estará constituida por dos personas designadas por la Dirección Gerencia y dos personas designadas por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

La Comisión Instructora se regirá en su funcionamiento como un órgano colegiado aplicando su propio régimen interno de funcionamiento o, en su defecto, por las normas previstas en la Ley 40/2015, del Régimen Jurídico del Sector Público, en cuanto al funcionamiento de los órganos colegiados.

La Comisión Instructora se constituirá por tiempo indefinido. Sus miembros podrán cambiar, bien porque por parte de la empresa se designen a otros miembros, o bien, porque por parte de la RLT se designen a otras personas miembros del Comité de Empresa.

Las personas designadas como titulares por la Dirección Gerencia deberán ser miembros integrantes del Órgano Responsable del Sistema Interno de Información de ALJARAFESA, así como las personas designadas como titulares por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras deben ser miembros del Comité de Empresa.

Presidirá la Comisión Instructora uno de los miembros designados por la Dirección Gerencia, que dispondrá de voto de calidad.

Siguiendo el criterio establecido en el art. 8.2 de la Ley 2/2023, la Comisión Instructora delega las funciones de tramitación de los expedientes de investigación de este Protocolo en la Responsable de Cumplimiento Normativo. Estas funciones se ejercerán siempre de forma delegada, sin perjuicio de la realización de las propuestas necesarias para el impulso del procedimiento, correspondiendo a la Comisión Instructora la adopción de las decisiones de forma colegiada.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, se designarán a las personas suplentes que actuarán en sustitución de las personas titulares. Para las suplencias de la parte empresarial, la Gerencia nombrará a otras personas miembros del Órgano de Cumplimiento de ALJARAFESA, y para la suplencia de la parte social, se designarán por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras entre los miembros del Comité de Empresa.

Las personas indicadas que forman esta Comisión Instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad y confidencialidad respecto a las partes afectadas, por lo que estarán sujetas al cumplimiento de la Política de Conflictos de Intereses de ALJARAFESA, siendo preceptivo que firmen una Cláusula de Confidencialidad al incorporarse a la Comisión Instructora que será renovada con una periodicidad anual y una Declaración de Ausencia de Conflicto de Intereses con carácter previo al inicio de la tramitación de cualquier comunicación.

De acuerdo con la Política de Conflictos de Intereses de ALJARAFESA, cualquiera de los miembros y en cualquier momento del procedimiento, de incurrir en una causa legal de abstención o en un conflicto de intereses que así lo requiera, deberá abstenerse de emitir voto en los acuerdos de la Comisión Instructora, siendo sustituido por una persona suplente.

En el seno de la Comisión se investigará inmediata y minuciosamente cualquier comunicación sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso moral, sexual o por razón de sexo. Dichas comunicaciones y las investigaciones a que puedan dar lugar se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y proponer medidas procedentes, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La Dirección Gerencia de ALJARAFESA pondrá a disposición de la Comisión Instructora un servicio permanente de asistencia técnica y jurídica experta en materia de prevención de acoso e igualdad, así como en otras materias que resulten necesarias en el ámbito de este procedimiento.

7.3. Procedimiento.

El procedimiento de tramitación de las comunicaciones en materia de acoso se regirá por el presente Protocolo por las especialidades propias por razón de la materia, en cuanto a prioridad en la tramitación, reducción de plazos, asesoramiento específico de expertos, medidas cautelares, disciplinarias, seguimiento, etc., que quedan recogidas en el presente documento. Con carácter subsidiario, y en todo lo no previsto en el mismo será de aplicación la Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

7.3.1. Inicio del proceso.

La persona objeto de la conducta presuntamente constitutiva de acoso o cualquier otra persona que tenga conocimiento del mismo o la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (personas informantes), podrán informar sobre estos hechos y sobre la persona presuntamente causante (persona afectada por la información) ante la Comisión Instructora a través del Canal de Integridad de ALJARAFESA como cauce preferente para comunicar estas conductas, o bien, a elección de la persona informante, por algún otro de los medios habilitados por ALJARAFESA dentro del Sistema de Información Interno, por escrito o verbalmente, o de las dos formas.

El Canal de Integridad permitirá incluso la presentación y posterior tramitación de comunicaciones anónimas.

Las personas trabajadoras de ALJARAFESA deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el Protocolo y tendrán derecho a la protección frente a represalias siempre que la persona informante tenga motivos razonables para pensar que la información es veraz y que la comunicación se haya realizado conforme a los cauces establecidos en este Protocolo y cumpliendo con sus requerimientos, de conformidad y con el alcance previsto en el art. 38 de la Ley 2/2023. Esta protección también alcanzará a las comunicaciones realizadas por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

ALJARAFESA garantiza, como dos de los principios básicos del procedimiento, la confidencialidad de las partes afectadas y la protección de datos personales, con especial protección de la preservación de la identidad de la persona que presenta la información, así como de la persona o personas afectadas por la información, con respeto a los derechos de defensa, presunción de inocencia y de acceso al expediente, todo ello en los términos establecidos en la Ley 2/2023.

El Canal de Integridad dispone de formularios para la formalización de la información, así también, si la vía de presentación fuera por otro de los medios habilitados por ALJARAFESA, en la comunicación deberá figurar, como contenido mínimo, los datos de la persona o persona afectadas y una descripción de la situación de acoso.

7.3.2. Procedimiento.

1. Recepción, registro y ratificación. Máximo cinco días laborables.

El procedimiento se iniciará mediante la recepción de una comunicación en el Canal de Integridad, o por algún otro de los medios habilitados por ALJARAFESA dentro de su Sistema de Información Interno, por escrito o verbalmente, o de las dos formas, dirigido a la Comisión Instructora del Protocolo de Acoso, incorporando, como mínimo, los datos de la persona o persona afectadas y una descripción de la situación de acoso. El Canal de Integridad permitirá incluso la presentación y posterior tramitación de comunicaciones anónimas. Las informaciones serán recibidas por el Órgano Responsable del Sistema Interno de Información, siendo el miembro delegado de dicho Órgano, de conformidad con el art. 8.2. de la Ley 2/2023, quien se encargue de su gestión inicial (recepción, registro y acuse de recibo) y de su traslado inmediato a la Comisión Instructora para los casos de acoso.

Al presentar la información, la persona informante podrá indicar un domicilio, correo electrónico o lugar seguro a efectos de recibir las notificaciones, pudiendo asimismo renunciar expresamente a la recepción de cualquier comunicación de actuaciones llevadas a cabo.

La comunicación deberá quedar registrada en el plazo máximo del siguiente día laborable a su recepción, informándose de ello de forma inmediata a la Comisión Instructora.

A solicitud de la persona informante, también podrá presentarse mediante una reunión presencial que deberá celebrarse dentro del plazo máximo de tres días laborables a contar desde su solicitud. Las comunicaciones verbales, incluidas las realizadas a través de reunión presencial, deberán documentarse y se ofrecerá a la persona informante la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción de la conversación. En este caso, se convocará a la Comisión Instructora para recibir la declaración, siendo necesario para la validez del trámite la asistencia, en todo caso, de un miembro de la Comisión Instructora por la parte social y otro por la parte empresarial, además de la persona delegada por la Comisión Instructora para la coordinación de la tramitación de la instrucción.

A través del Canal de Integridad o por algún otro medio de los habilitados por ALJARAFESA dentro de sus Sistema de Información Interno que haya sido utilizado por la persona informante, se deberá enviar un acuse de recibo de la recepción de la comunicación a la persona informante, en el plazo de dos días laborables siguientes a su recepción, salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la comunicación, de darse esta circunstancia, no se remitirá el citado acuse. Junto con dicho acuse de recibo, se solicitará la ratificación del contenido de la comunicación, para que se conteste a través del mismo medio.

El plazo máximo para la ratificación, en su caso, será de tres (3) días laborables desde la recepción del acuse. Una vez finalizado dicho plazo, con ratificación o sin ella, el procedimiento pasará a la fase siguiente.

El miembro Delegado del Órgano Responsable de la gestión del Sistema de Información Interno de ALJARAFESA dará traslado de la comunicación a la Comisión Instructora de los casos de acoso incorporando, en su caso, los indicios aportados.

Así también, informará a la Dirección Gerencia de la recepción de las comunicaciones en materia de acoso. No se trasladará el contenido de la misma ni ninguna otra información que pueda revelar la identidad de las personas ni la confidencialidad de la comunicación.

2. Fase de análisis preliminar y acuerdo por la Comisión Instructora. Máximo 10 días laborables.

La Comisión Instructora en un plazo máximo de tres (3) días laborables desde que reciba la comunicación por parte del miembro Delegado del Órgano Responsable del Sistema Interno de Información, evaluará la posible o no adecuación de los hechos comunicados a las conductas objeto de este procedimiento, la fuente, la naturaleza y la veracidad del hecho del que se trate. Para esta evaluación, la Comisión estará asistida por terceros expertos.

Realizado este análisis preliminar, la Comisión Instructora podrá acordar el inicio de la tramitación y la investigación sobre los hechos objeto de la comunicación o, en su caso, la inadmisión de la misma, o bien acordar la necesidad de solicitar aclaración de la comunicación con o sin aportación de documental adicional o incluso contactar con la persona informante con carácter previo al acuerdo de admisión o inadmisión.

En caso de que proceda la aclaración o contacto con la persona informante, deberá realizarse en los tres (3) días laborables siguientes a la reunión de la Comisión. La Comisión deberá reunirse en el plazo máximo de dos (2) días laborables siguientes a la aclaración o contacto en caso de que estos hubieran sido necesarios para adoptar el acuerdo de admisión o inadmisión.

El acuerdo tanto de admisión como de inadmisión a trámite de la comunicación será comunicado a la persona informante en el plazo de dos (2) días laborables siguientes al acuerdo adoptado, salvo que la comunicación fuera anónima, o la persona informante hubiera renunciado a recibir comunicaciones.

La Comisión podrá recomendar a la Dirección Gerencia la adopción de medidas cautelares para proteger a la persona informante y a la persona objeto de la conducta presuntamente constitutiva de acoso si no fueran coincidentes, mientras dura el procedimiento, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Así también, para todas aquellas otras personas intervinientes en el proceso, siempre que sea necesario y en los términos establecidos en la Ley 2/2023.

En el caso que la persona afectada por la información no tenga relación laboral con ALJARAFESA, pero que preste sus servicios en las actividades de ALJARAFESA, la Comisión Instructora comunicará los hechos a la empresa a la que pertenezca esta persona, para que tenga conocimiento del caso y emprenda las acciones oportunas en función de la gravedad de los hechos, incluyendo entre ellas, si fuese necesario, la sustitución de esa persona en las instalaciones de ALJARAFESA.

En todo caso, cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito, la Comisión acordará su comunicación con la mayor celeridad posible y siempre en un máximo de dos (2) días laborables de la adopción de ese acuerdo a la Dirección Gerencia y al Consejo de Administración de ALJARAFESA, y procederá a su remisión inmediata al Ministerio Fiscal. En este caso, el procedimiento interno quedará en suspenso. Esta comunicación previa no se realizará a la Gerencia si fuera esta la persona afectada por la información. En caso de que resulte afectada por la información alguna persona miembro del Consejo de Administración se informará a la Presidencia del mismo, o a la Vicepresidencia, si es que la persona que ocupe la Presidencia sea la afectada por la información.

3. Fase de tramitación o instrucción. Plazo máximo 25 días laborables.

Si la Comisión Instructora decide la continuación del procedimiento, acordará la práctica de cuantas pruebas estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos comunicados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere. Todas las personas intervinientes deberán guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre el procedimiento que se está desarrollando. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

La instrucción estará coordinada por la persona en quien haya delegado la Comisión Instructora, la cual convocará a la Comisión Instructora para realizar las entrevistas a la persona informante y a la persona objeto de la conducta presuntamente constitutiva de acoso si no fueran coincidentes; y en un momento posterior a la persona afectada por la comunicación y a los testigos, si los hubiere. Para la validez de la práctica de las mismas, en todo caso, se deberá contar con la presencia de, al menos, dos personas miembros de la Comisión Instructora, un miembro que pertenezca a la parte empresarial y un miembro que pertenezca a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, además de la persona delegada por la Comisión Instructora para la coordinación de la tramitación de la instrucción.

La instrucción comprenderá todas aquellas actuaciones encaminadas a comprobar la verosimilitud de los hechos relatados y se desarrollará con cumplimiento de lo establecido en el art. 19 de la Ley 2/2023 de protección a la persona informante, especialmente en relación con la garantía de los derechos de la persona o personas afectadas por la comunicación y a la preservación de la identidad de la persona informante y de la persona objeto de la conducta presuntamente constitutiva de acoso si no fueran coincidentes. Así también, para todas aquellas otras personas intervinientes en el proceso, siempre que sea necesario y en los términos establecidos en la Ley 2/2023.

En el desarrollo del procedimiento y siempre que sea posible, se dará primero audiencia a la persona informante y a la persona objeto de la conducta presuntamente constitutiva de acoso si no fueran coincidentes y, en un momento posterior de la instrucción, a la persona afectada por la comunicación, sin perjuicio de su derecho a formular alegaciones por escrito, con absoluto respeto a la presunción de inocencia, para que exponga su versión de los hechos y a aportar aquellos medios de prueba que considere adecuados y pertinentes. A fin de garantizar el derecho de defensa de la persona afectada, la misma tendrá derecho a que se le informe de las acciones u omisiones que se le atribuyen, derecho de acceso al expediente sin revelar información que pudiera identificar a la persona informante, y a ser oída en cualquier momento antes de la finalización del procedimiento. Dicha comunicación tendrá lugar en el tiempo y forma que la Comisión acuerde por considerarlo más adecuado para garantizar el buen fin de la investigación.

A ambas partes se les advertirá de la posibilidad de comparecer asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal o sindical de las personas trabajadoras, o abogado, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a que tengan acceso.

Todas las personas de ALJARAFESA deberán colaborar y estarán obligadas a atender los requerimientos que se les dirijan para aportar documentación, datos o cualquier información relacionada con los procedimientos que se estén tramitando.

La Comisión Instructora estará asistida por profesionales externos independientes y expertos especialmente en materia de acoso moral, sexual y por razón de sexo e igualdad de género, sobre todo cuando la complejidad del caso o la gravedad de las acusaciones lo requieran. Estas personas expertas intervendrán en el procedimiento proponiendo en su caso las actuaciones que consideren convenientes para el esclarecimiento de los hechos, estas propuestas deberán ser aprobadas por la Comisión Instructora.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

La instrucción concluirá con un informe elaborado por la persona en quien la Comisión Instructora haya delegado la coordinación de la tramitación del procedimiento en el que se recogerán los hechos, testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas en la instrucción, los informes requeridos a los terceros expertos y, en su caso, de los colaboradores internos y podrá ir acompañado de una propuesta de resolución que someterá a la Comisión Instructora.

La Comisión se reunirá y, previa solicitud, en su caso, de cuantas aclaraciones sean necesarias de los informes obrantes en el expediente a quienes los hayan suscrito en relación con los hechos, testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas en la instrucción, emitirá un acta con sus conclusiones y las propuestas sobre las medidas a adoptar, con carácter general, en el plazo de veinticinco días laborables desde el inicio de la instrucción.

Solo en casos excepcionales cuando así lo exija la instrucción del expediente por el número de personas afectadas, personal implicado, localización de pruebas, confección de informes periciales o supuestos análogos, se podrá ampliar el plazo por el tiempo necesario para concluir la instrucción. Este plazo, en todo caso, no podrá ser superior a tres meses desde el registro de la comunicación.

La resolución recogerá medidas dirigidas a la protección de la persona informante y de la persona objeto de la conducta presuntamente constitutiva de acoso si no fueran coincidentes, así como mecanismos de apoyo y acompañamiento a estas personas. Así también, para todas aquellas otras personas intervinientes en el proceso, siempre que sea necesario y en los términos establecidos en la Ley 2/2023.

Si no se han constatado situaciones de acoso o no se han podido verificar, se archivará el expediente.

Las comunicaciones que resultaran falsas demostrándose que fueron realizadas utilizando dolo o mala fe serán objeto de sanción de conformidad con el Convenio Colectivo vigente, pudiendo ser constitutiva de una falta muy grave, según su artículo 80, con las posibles consecuencias previstas en su artículo 81.

8. Medidas disciplinarias.

Una vez recibida por la Dirección Gerencia la resolución adoptada en el acta de la Comisión Instructora con sus conclusiones y las propuestas de medidas contenidas en el mismo, la Dirección Gerencia adoptará en el plazo de tres (3) días laborables las medidas correctoras y sancionadoras, que marque el régimen disciplinario que le sea de aplicación según el Convenio Colectivo de Empresa.

La decisión adoptada por la Dirección Gerencia se comunicará por escrito a la persona informante y a la persona objeto de la conducta presuntamente constitutiva de acoso si no fueran coincidentes, a la persona presuntamente responsable de la conducta y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

El Estatuto de los Trabajadores, incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como causa de despido. En el caso de que, atendiendo a las circunstancias concurrentes, la sanción no sea el despido de la persona presuntamente acosadora, la empresa tomará las medidas oportunas para que la persona que ha sido objeto de una conducta presuntamente constitutiva de acoso y la persona que presuntamente ha ejercido esa conducta no desarrollen su actividad laboral en un entorno cercano dando la prioridad a la primera sobre un posible cambio voluntario de puesto, que en ningún caso podrá suponer menoscabo o detrimento de sus condiciones laborales.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la comunicación, la Comisión Instructora hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso moral, acoso sexual o por razón de sexo. Si la Comisión Instructora, aun concluyendo que no ha existido acoso, encontrase alguna actuación inadecuada o una situación susceptible de ser sancionada, lo comunicará a la Dirección Gerencia de ALJARAFESA para su consideración.

A salvo de lo dispuesto en el párrafo siguiente, se garantizará que en el ámbito de la empresa no existirán consecuencias sobre las personas que informen, testifiquen, ayuden o participen en la investigación por acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo ya sea sobre si mismas o frente a terceros.

Las comunicaciones, alegaciones o declaraciones de terceros que se demuestren fehacientemente como falsas , intencionadamente no honestas o dolosas, o con la intención de perjudicar a la persona objeto de la comunicación o a ALJARAFESA, podrán ser objeto de actuación disciplinaria, pudiendo ser constitutiva de una falta muy grave, según artículo 80 del Convenio Colectivo vigente, con las posibles consecuencias previstas en su artículo 81, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudiesen corresponder.

9. Comunicaciones.

Todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de una información de acoso serán consideradas como confidenciales, evitándose la utilización de medios que puedan propiciar el conocimiento directo o indirecto de terceras personas ajenas al procedimiento.

En virtud del art. 26 de la Ley 2/2023, las informaciones recibidas y las investigaciones internas a que hayan dado lugar deberán quedar archivadas en el Libro-Registro del Sistema Interno de Información que no será público y únicamente a petición razonada de la Autoridad judicial competente en el marco de un procedimiento judicial y bajo la tutela de aquella, podrá acceder total o parcialmente a su contenido.

El Comité de Seguridad y Salud será informado, a través de Recursos Humanos, periódicamente y con ocasión de las reuniones ordinarias que celebre, de la tramitación, en su caso, de procedimientos derivados de comunicaciones de acoso y de las medidas adoptadas, preservando en todo caso la identidad de las personas informantes y de las personas objeto de conductas presuntamente constitutivas de acoso si no fueran coincidentes, y de las personas afectadas por la información a las que se les haya imputado, o no, la conducta constitutiva de acoso. A su vez, la Comisión de Igualdad será informada de los casos de acoso por razón de sexo y sexual.

10. Seguimiento y control.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta (30) días laborables, la Comisión Instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las propuestas de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la Dirección Gerencia de ALJARAFESA, para que, en su caso, adopte las medidas que considere oportunas, así como a Recursos Humanos y a las Presidencias del Comité de Seguridad y Salud y de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

ALJARAFESA, a través de Recursos Humanos, con el apoyo técnico correspondiente, supervisará la evolución de la persona trabajadora objeto de la conducta presuntamente constitutiva de acoso, tanto en lo que se refiere a los posibles daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras que se hubiesen adoptado.

El Órgano de Cumplimiento de ALJARAFESA velará especialmente para garantizar el derecho a la protección frente a represalias.

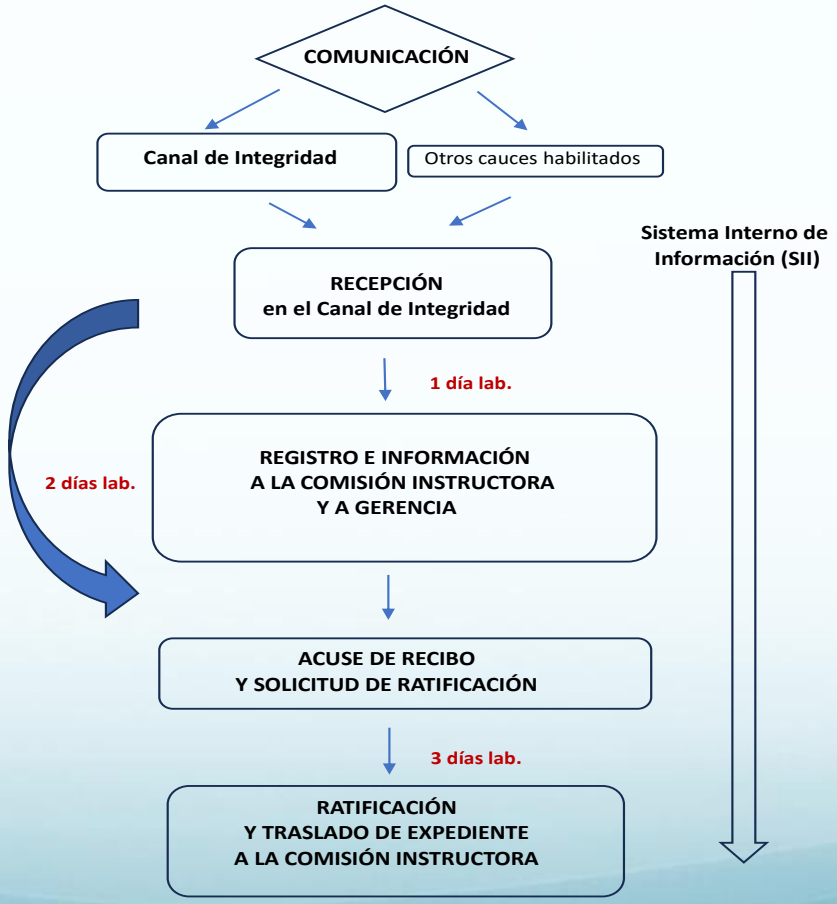
11. Vigencia.

El presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de intranet y del correo electrónico, así como en la web corporativa y tendrá una vigencia indefinida, todo ello sin perjuicio de las posibles modificaciones y mejoras que en el mismo puedan introducirse a instancias de las partes y previa negociación entre la Dirección de ALJARAFESA y la RLT.

El presente procedimiento no impide el derecho de la persona objeto de una conducta presuntamente constitutiva de acoso a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. En este último caso, el presente procedimiento quedará en suspenso.

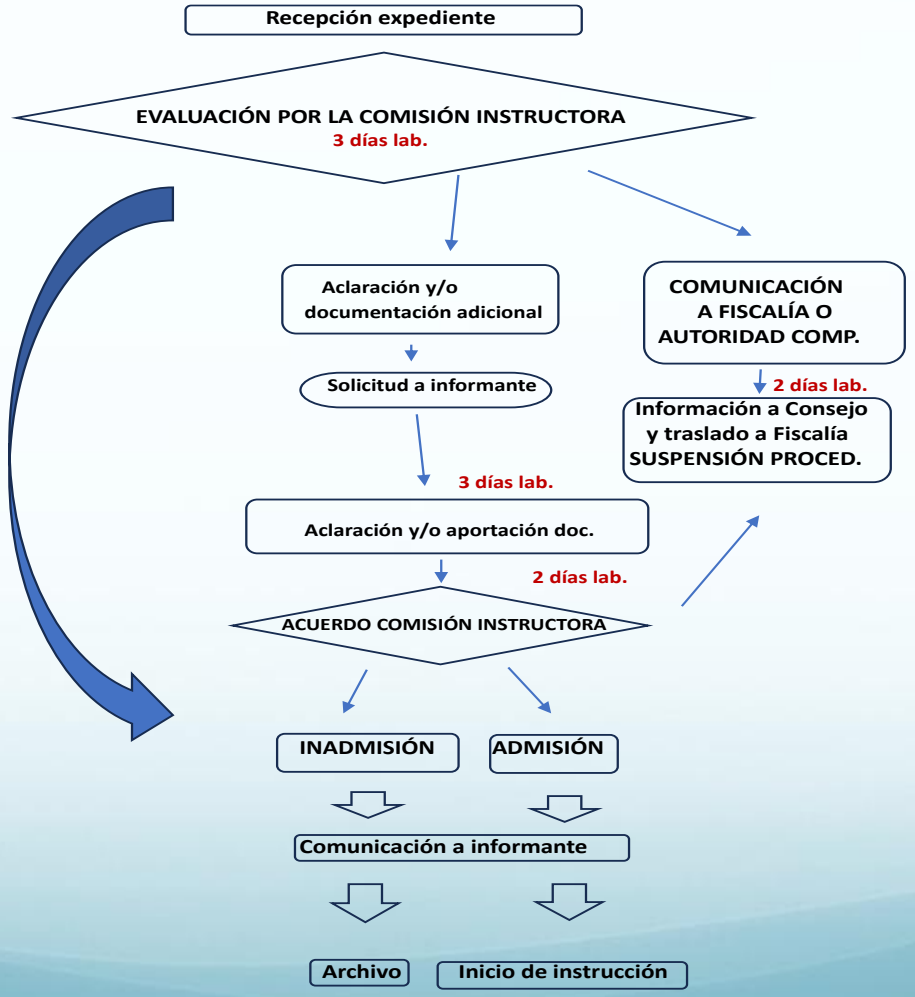
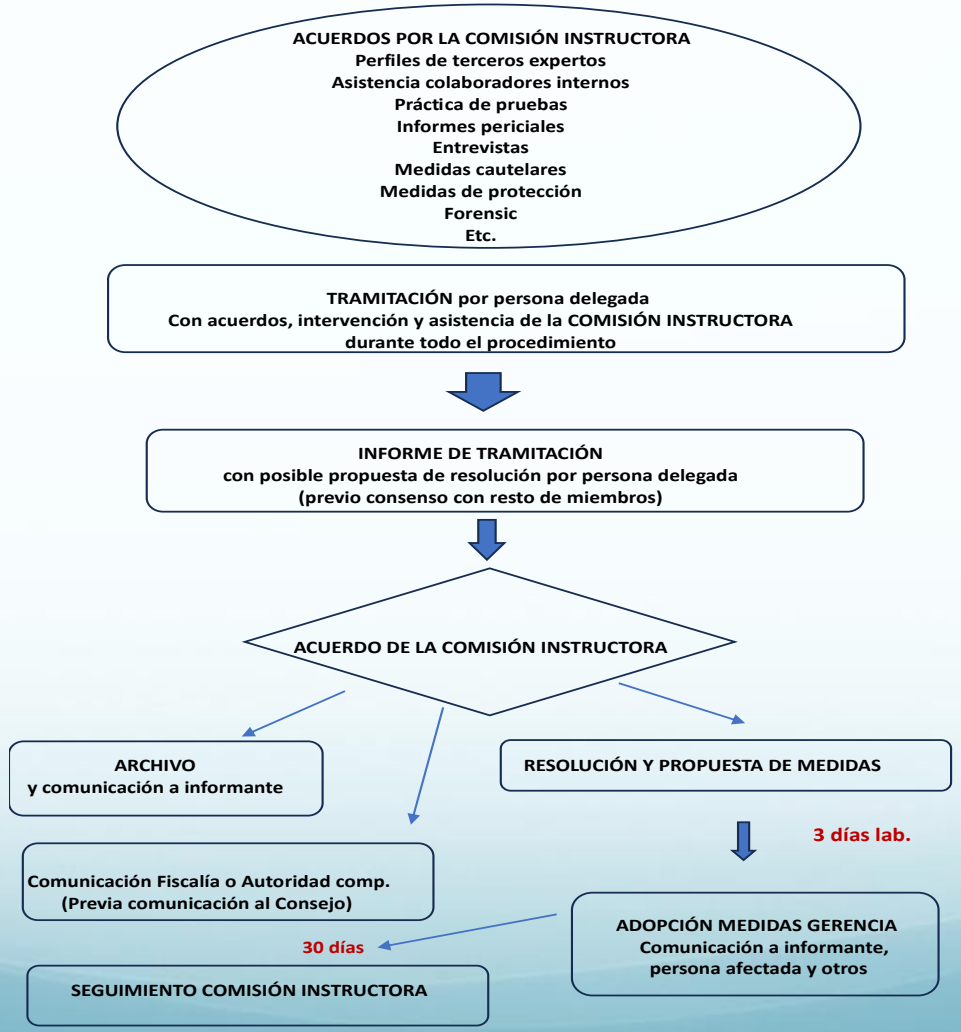
12. Flujorama del procedimiento.

FASE 1. RECEPCIÓN, REGISTRO Y RATIFICACIÓN (máximo 5 días laborables)



Sistema de Integridad Institucional:
Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso moral, sexual y por razón de sexo

FASE 2. ANÁLISIS PRELIMINAR Y ACUERDO POR LA COMISIÓN INSTRUCTORA (máximo 10 días laborables)



FASE 3. FASE DE TRAMITACIÓN O INSTRUCCIÓN (máximo 25 días laborables)