

Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de ACOSO

LABORAL:

**ACOSO sexual, ACOSO por razón de sexo y
ACOSO moral
(v02)**



Código Cifrado de Verificación: **6C2L73X0H5R2D36**
Verificación de la integridad de este documento electrónico mediante el QR o en la dirección:
<https://www.sedelectronica.jerez.es/verificafirm/>



Firma

José Carlos Asencio Corredera, Director Gerente de COMUJESA

FECHA 26/05/2023

Fecha:	26/05/2023
Rev.:	02
N.º:	PRO.G.001.v02

Realizado por:	Revisado por:	Aprobado por:
ELENA CAMAS GARRIDO Técnico Superior PRL del SPP	EDUARDO JACOBO ARNIZ VEGA Director de RRHH	JOSÉ CARLOS ASENCIO CORREDERA Director Gerente

Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de ACOSO LABORAL: ACOSO sexual, ACOSO por razón de sexo y ACOSO moral		
Versión	Fecha	Justificación
V01	Marzo 2019	INICIAL
V02	Noviembre 2022	Actualización conforme: <ul style="list-style-type: none"> • Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación • Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual



Fecha:	26/05/2023
Rev.:	02
N.º:	PRO.G.001.v02

INDICE

0. Introducción
1. Principios
2. Objetivo del presente Protocolo
3. Ámbito personal de aplicación
4. Definiciones de las conductas prohibidas
5. Medidas de prevención del ACOSO
6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por ACOSO
 - 6.1. Principios rectores del procedimiento.
 - 6.2. Procedimiento.
 - 6.2.1. Fase preliminar.
 - 6.2.2. Fase formal.
 - 6.2.3. Informe final.
7. Medidas complementarias
8. Entrada en vigor
9. Política de comunicación y divulgación

ANEXOS

Anexo 1: Modelo de comunicación/denuncia de conductas de Acoso

Anexo 2: Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias de conductas de Acoso





Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de ACOSO LABORAL

Fecha:	26/05/2023
Rev.:	02
N.º:	PRO.G.001.v02

Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de ACOSO LABORAL: ACOSO sexual, ACOSO por razón de sexo y ACOSO moral

0. Introducción

Se revisa y actualiza el presente Protocolo, para recoger e integrar lo establecido en las siguientes normativas recientemente publicadas:

- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y en concreto a lo recogido en su Artículo 9. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, y en concreto a lo recogido en su Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.

1. Principios

La dignidad de la persona constituye uno de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Española, así como 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.

Además, este derecho a la dignidad personal se contempla de forma específica en el Estatuto de los Trabajadores que reconoce el derecho de los trabajadores 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 y el ACOSO por razón de sexo.

Asimismo, 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 hayan sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos/as los/as trabajadores/as.

Por todo ello, el esfuerzo de **CORPORACION MUNICIPAL DE JEREZ S.A.** (en adelante **COMUJESA**) se dirige a la protección de los derechos y a promover los valores de respeto entre su plantilla, con el objetivo de crear un clima laboral que permita a todas las personas de la Empresa desarrollar todo su talento y sus capacidades plenamente.

COMUJESA defiende que las actitudes de ACOSO suponen un ataque a la dignidad del individuo y un obstáculo para el buen funcionamiento de un entorno de trabajo, en el que hombres y mujeres desarrollan la actividad laboral, por lo que no permitirá ni tolerará el ACOSO en el trabajo, incluida las violencias sexuales entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en el ámbito laboral, incluyendo el ámbito digital (art 3 de la Ley Orgánica 10/2022).

Por lo tanto, queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral y comprometiéndose **COMUJESA** a hacer uso de su poder disciplinario para proteger del ACOSO a los/as trabajadores/as.

Para hacer posible este clima, **COMUJESA** quiere prevenir y poner los medios para solucionar cualquier discriminación, ACOSO sexual y ACOSO psicológico a los/as trabajadores/as, entendiendo que es responsabilidad de



Fecha:	26/05/2023
Rev.:	02
N.º:	PRO.G.001.v02

todas las personas de la Empresa respetar este principio básico como norma de convivencia de nuestra organización y asegurar así un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de todos los que lo integran.

La Gerencia y Dirección de COMUJESA promoverán extendiéndola a través de todos los responsables/encargados/coordinadores/jefes de los servicios- condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital (art 3 de la Ley Orgánica 10/2022).

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral, con un respeto escrupuloso a los derechos de las personas, basado en la igualdad de todas ellas:

- Derecho a la confidencialidad
- Derecho a la integridad moral
- Derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- Derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo.
- Derecho al honor y a la propia imagen
- Derecho a la intimidad personal y familiar
- Derecho a la libertad de expresión y comunicación
- Derecho a la dignidad profesional
- Derecho a la promoción y formación profesional
- Respeto a la normativa legal y a los principios éticos.
- Ejemplaridad del equipo directivo como primer requisito para poder exigir al resto de trabajadores de **COMUJESA** las actitudes de rechazo respecto al acoso.
- Comunicación e información clara y transparente dirigida a todos los trabajadores.
- Motivación y reconocimiento de los trabajadores.
- Derecho a solicitar la aplicación del presente Protocolo a todo trabajador que considere que ha sido objeto de ACOSO.

En virtud de todo lo anterior, y con el fin de proteger la dignidad de las personas y mantener un ambiente laboral respetuoso, la Gerencia y Dirección de **COMUJESA** junto con la Representación de los Trabajadores, se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, las posibles conductas de ACOSO en el trabajo, estableciendo un método que resulte de aplicación tanto para prevenir, a través de la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al ACOSO, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.



Fecha:	26/05/2023
Rev.:	02
N.º:	PRO.G.001.v02

Declaración de principios contra el Acoso

- **COMUJESA** rechaza de raíz cualquier tipo de Acoso en el trabajo, sin atender quién sea la víctima o el ofensor.
- **COMUJESA** rechaza de raíz cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, sin atender quién sea la víctima o el ofensor (art 3 de la Ley Orgánica 10/2022).
- **COMUJESA** cree firmemente que el ambiente de trabajo para todo el personal debe estar libre de problemas de intimidación, y considera que dicha intimidación en el lugar de trabajo es inaceptable y que no la tolerará bajo ninguna circunstancia, y serán motivo del establecimiento de las correspondientes medidas disciplinarias contempladas por la empresa.
- **COMUJESA** asume como parte de su filosofía el que los directores/responsables/encargados/coordinadores/jefes de los servicios deban velar para que los trabajadores a su cargo no sean víctimas de cualquier tipo de Acoso en el trabajo.
- **COMUJESA** declara que la prevención del Acoso en el trabajo se inscribirá dentro de la prevención de riesgos laborales, pues la salud en el trabajo, comprendida la salud psíquica, es un derecho fundamental de todos los trabajadores.





Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de ACOSO LABORAL

Fecha:	26/05/2023
Rev.:	02
N.º:	PRO.G.001.v02

2. Objetivo del presente Protocolo

El presente Protocolo tiene por objeto prevenir y eliminar las situaciones constitutivas de ACOSO, así como establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se produzcan conductas que puedan suponer ACOSO moral, ACOSO sexual y/o ACOSO por razón de sexo en el trabajo, incluyendo la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales en el ámbito laboral (art 1 de la Ley Orgánica 10/2022).

A tal efecto, se consideran dos tipos de actuaciones:

- Establecimiento de medidas mediante las cuales **COMUJESA** prevenga y evite situaciones de ACOSO o susceptibles de constituir ACOSO.
- 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, dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital (art 3 de la Ley Orgánica 10/2022).

3. Ámbito personal de aplicación

El presente Protocolo regirá para la totalidad de las personas trabajadoras pertenecientes a la empresa **COMUJESA**:

- Servicio de Ayuda a domicilio
- Servicio de Transporte colectivo urbano de pasajeros
- Servicio de Actuación Socio-educativa para la infancia y la adolescencia
- Servicio de Atención Telefónica 010
- Servicio de Calas
- Servicio de Mantenimiento del alumbrado Público
- y personal de Estructura.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la Empresa, así como cuando la conducta se ponga en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

Además, en caso de contratación de trabajos, el Servicio de Prevención Propio de la Empresa informará a las empresas concurrentes contratadas por **COMUJESA** que desarrollen su actividad en algún centro de trabajo de la Empresa, que dispone de un Protocolo de ACOSO, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.



Código Cifrado de Verificación: 6C2L73X0H5R2DJ6

Verificación de la integridad de este documento electrónico mediante el QR o en la dirección:
<https://www.sedelectronica.jerez.es/verificafirmra/>



Firma

José Carlos Asencio Corredera, Director Gerente de COMUJESA

FECHA 26/05/2023



Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de ACOSO LABORAL

Fecha:	26/05/2023
Rev.:	02
N.º:	PRO.G.001.v02

4. Definiciones de las conductas prohibidas

Las definiciones de ACOSO sexual, ACOSO por razón de sexo y ACOSO moral, serán las que en cada momento se recojan en la normativa laboral vigente que resulte de aplicación a la Empresa.

- **ACOSO sexual:** La definición mayormente aceptada es la de la Comisión Europea que lo define como “la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Quedan incluidas las violencias sexuales, entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital, tal como se recoge en el art 3 de la Ley Orgánica 10/2022.

Queda incluidas las agresiones sexuales contra mujeres trabajadoras de COMUJESA, entendidas como toda aquella conducta que atenten contra la libertad sexual sin el consentimiento de la otra persona, tal como se recoge la citada Ley.

- **ACOSO por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la Empresa por quien pertenece a la misma, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **ACOSO moral o psicológico («mobbing»):** El ejercicio de una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro trabajador o trabajadores desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la Empresa por quien o quienes pertenecen a la misma, con la finalidad de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Es decir, es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del/de la trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

En función de los sujetos que intervienen, estas conductas pueden ser calificadas como:

- Descendente: Si el/la acosador/a es una persona que ocupa un cargo superior al de la víctima.
- Horizontal: Cuando se produce entre compañeros del mismo nivel jerárquico.
- Ascendente: Cuando el/la acosador/a es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima.

Los elementos fundamentales que constituyen el concepto de ACOSO moral o psicológico son los siguientes:

- Que las conductas o comportamientos sean humillantes y vejatorios para el/la trabajador/a, de tal modo que éste sufra una falta de respeto hacia su persona y que conlleve una subestimación o desprecio de su actividad laboral en el seno de la Empresa.



Código Cifrado de Verificación: 6C2L73X0H5R2DJ6

Verificación de la integridad de este documento electrónico mediante el QR o en la dirección:
<https://www.sedelectronica.jerez.es/verificafirmra/>



Firma

José Carlos Asencio Corredera, Director Gerente de COMUJESA

FECHA 26/05/2023

Fecha:	26/05/2023
Rev.:	02
N.º:	PRO.G.001.v02

- Que se produzca una reiteración de los comportamientos humillantes o vejatorios, pues resulta esencial que exista una continuidad en el comportamiento del acosador, sin que los citados comportamientos sean idénticos, ni de la misma intensidad, debiendo mantenerse durante un plazo de tiempo prolongado para que efectivamente se produzca una perturbación anímica en quien los sufre.
- Que la conducta vejatoria esté dotada de intencionalidad y voluntariedad, siendo su finalidad la de causar un mal o daño al/a la trabajador/a acosado/a.
- Que entre la conducta de ACOSO moral y la actuación o comportamiento del sujeto activo exista una clara y patente relación de causalidad susceptible de ser probada.

Con la finalidad de clarificar las definiciones y ayudar a identificar las posibles situaciones de ACOSO, a continuación, se relacionan diversas conductas que, a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos que por sí solos, o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de ACOSO:

Ejemplos de conducta de ACOSO sexual:

- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del/de la trabajador/a.
- Quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria (incluido en la Disposición final cuarta de la Ley Orgánica 10/2022).
- El envío reiterado de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes SMS o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido explícitamente sexual, siempre que sea de modo no consentido por quien lo recibe.
- En el ámbito digital, la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos.
- El contacto físico deliberado y no deseado ni solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Cualquier tipo de chantaje sexual.

Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del/de la trabajador/a por razón de su condición sexual

Ejemplos de conducta de ACOSO por razón de sexo:

- 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.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- 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.





Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de ACOSO LABORAL

Fecha:	26/05/2023
Rev.:	02
N.º:	PRO.G.001.v02

Ejemplos de conducta de ACOSO moral o psicológico («mobbing»), cuando se produzcan reiteradamente, producidos en el lugar o con ocasión del trabajo:

- Conductas dirigidas a menospreciar a la persona.
- Actuaciones dirigidas a desacreditar profesionalmente a la persona.
- Comportamientos tendentes a causar un daño físico o psicológico a la persona.
- El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral (incluido en la Disposición final cuarta de la Ley Orgánica 10/2022).
- El que, en el ámbito de la relación laboral y previéndose de su relación de superioridad, realice contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima (incluido en la Disposición final cuarta de la Ley Orgánica 10/2022).
- Actitud intimidatoria hacia otra persona, ya sea mediante gritos, una postura corporal amenazante, etc.
- Impidiendo la comunicación adecuada de la víctima en su entorno laboral, con conductas tales como, cambio de puesto de trabajo, aislamiento del trabajador respecto del resto de la plantilla, supresión de teléfono, fax, ordenador que viniera utilizando habitualmente.
- Desacreditando la reputación personal de la víctima, pudiendo incluir las actuaciones que tienden a la ridiculización del trabajador, hacer circular rumores sobre su vida privada; atribuirle problemas psicológicos o supuestas enfermedades mentales; imitar sus gestos; atacar sus creencias políticas o religiosas; burlarse de su origen o nacionalidad; criticar su forma de vestir, su aseo personal, etc.
- Desacreditando la reputación profesional de la víctima, encomendándole trabajos inútiles o de imposible realización; descalificando habitualmente el trabajo que realiza; impidiendo o limitando su promoción profesional en el trabajo
- Conductas que producen efectos nocivos sobre la salud física o psíquica de la víctima, como amenazas, ataques verbales, etc.





Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de ACOSO LABORAL

Fecha:	26/05/2023
Rev.:	02
N.º:	PRO.G.001.v02

5. Medidas de prevención del ACOSO

Con el objetivo de prevenir el ACOSO o situaciones potencialmente constitutivas de ACOSO, la Empresa establecerá las siguientes medidas de carácter preventivo:

1. Se promoverá un entorno de respeto y trato cortés en el ambiente de trabajo, basado en los valores de igualdad de trato, no discriminación, respeto, dignidad, integridad física y moral, y libre desarrollo de la personalidad.
2. **COMUJESA** integrará la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras de la Empresa (art 16 de la Ley Orgánica 10/2022).
3. **COMUJESA** establecerá medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación. De las medidas adoptadas, podrá beneficiarse la plantilla total de la Empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas (art 12 de la Ley Orgánica 10/2022).
4. **COMUJESA** promoverá la sensibilización y ofrecerá formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio (art 12 de la Ley Orgánica 10/2022).
5. Se incluirá en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a las trabajadoras de **COMUJESA** (art 12 de la Ley Orgánica 10/2022).
6. Se facilitará información a todas las personas trabajadoras de **COMUJESA** sobre los principios y valores que deben respetarse en la misma y sobre las conductas que no se admiten.
7. Se procederá a la comunicación efectiva de este Protocolo y de la declaración de principios contenida en el mismo a todas las personas trabajadoras de **COMUJESA**, subrayando el compromiso de la Gerencia y de la Dirección de eliminar cualquier situación de ACOSO, fomentando de esta manera un clima en el que éstos no puedan producirse.
8. A partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, se proporcionará información detallada sobre el presente Protocolo a aquellas personas que tienen trabajadores/as bajo su responsabilidad (tablones de anuncio en los centros de trabajo, a través del Responsables/Jefes/Encargados de Departamento, a través del Servicio de Prevención Propio de la empresa, sesiones informativas, etc.) y formación presencial a los/as Delegados/as de Personal y miembros de los Comités de Seguridad y Salud en los Servicios en lo que existan, así como a través de Responsables/Coordinadores/Encargados de Servicios/Departamento en los Servicios sin representación legal de los trabajadores.
9. Se prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios señalados anteriormente, tanto en el lenguaje (palabrotas, palabras groseras con el ánimo de insultar, palabras o frases que se consideren ofensivas, etc.), como en las comunicaciones, conversaciones y/o en las actitudes.



Código Cifrado de Verificación: 6C2L73X0H5R2DJ6

Verificación de la integridad de este documento electrónico mediante el QR o en la dirección:
<https://www.sedelectronica.jerez.es/verificafirmra/>



Firma

José Carlos Asencio Corredera, Director Gerente de COMUJESA

FECHA 26/05/2023

Fecha:	26/05/2023
Rev.:	02
N.º:	PRO.G.001.v02

10. Cuando se detecten o sean conocidas conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, el/la Responsable/Coordinador/Encargado del Servicio/Departamento se dirigirá inmediatamente al/a los trabajador/es involucrados/s, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas. En caso de que dicha situación no se corrija, se informará al Director de Recursos Humanos y al Servicio de Prevención Propio para que se aplique lo recogido en el siguiente punto (“6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia de ACOSO”).
11. **COMUJESA** integrará al personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo a través del/de la Responsable/Coordinador/Encargado del Servicio/ Departamento y del Servicio de Prevención Propio de la Empresa facilitando información sobre el contenido del presente Protocolo.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los/as trabajadores/as y promoviendo condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por ACOSO

A continuación, se desarrolla el procedimiento que, con carácter general, deberán seguir las personas de la Empresa que pudieran resultar afectadas por cualesquiera de los comportamientos no tolerados descritos anteriormente.

Este procedimiento de actuación tiene dos fases: Una fase preliminar y una fase formal.

6.1. Principios rectores del procedimiento.

La Gerencia de **COMUJESA** y la Representación de los Trabajadores acuerdan los siguientes principios básicos rectores del procedimiento:

- Agilidad y rapidez.
- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de todas las personas implicadas.
- Credibilidad y objetividad del procedimiento mediante la investigación exhaustiva de los hechos denunciados y el tratamiento justo para todas las personas afectadas.

6.2. Procedimiento.

Cuando un/a trabajador/a de **COMUJESA** detecte conductas que pudieran ser constitutivas de ACOSO, o se sienta agraviado por sufrir en su propia persona algún comportamiento de tal naturaleza, deberá seguir el siguiente procedimiento de actuación:

6.2.1. Fase preliminar.

La persona trabajadora de la Empresa que cree que está siendo/ha sido víctima de ACOSO, dirigirá **al Director de Recursos Humanos de COMUJESA** (puede utilizarse el Anexo. *Modelo de comunicación/denuncia de conductas de Acoso*) una denuncia en materia de ACOSO mediante declaración escrita, que deberá incluir los siguientes detalles: el nombre del denunciante y la manera de comunicarse con él/ella, la naturaleza de la reclamación en materia de ACOSO que se somete; si el denunciante no le importa mantener una reunión con el/la denunciado/a, así como cualquier otro detalle que el/la denunciante desee facilitar.

El denunciante podrá hacer llegar dicho escrito al Director de Recursos Humanos bien personalmente o bien a través de correo electrónico director.rhh@comujesa.es.

El objetivo de este procedimiento es la resolución de la situación de una forma rápida puesto que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias generadas por su comportamiento resulta suficiente para que cese esa conducta.

A estos efectos, se podrá convocar una reunión informal en el plazo máximo de cinco días hábiles desde que el/la trabajador/a afectado/a lo hubiera puesto en conocimiento del Director de Recursos Humanos a la que asistirán: el Director de Recursos Humanos, el/la trabajador/a afectado/a por la conducta de ACOSO, y el/la trabajador/a que presuntamente está realizando este comportamiento no deseado de ACOSO. En esta reunión, estas dos personas podrán estar o no en la misma sala de reuniones, previa petición de cualquiera de ellos.

Al finalizar esta reunión, el Director de Recursos Humanos elaborará un informe confidencial que incluirá la información recabada, el contenido de la reunión y las conclusiones finales, así como las propuestas para la solución de la denuncia.



Fecha:	26/05/2023
Rev.:	02
N.º:	PRO.G.001.v02

Para esta reunión tanto el/la trabajador/a afectado por la conducta de ACOSO, como el/la trabajador/a que presuntamente está realizando este comportamiento no deseado de ACOSO, podrán hacerse acompañar por un/a representante de los/as trabajadores/as.

La duración de esta fase preliminar del procedimiento no se tendrá en cuenta para el cómputo del plazo máximo para la tramitación de los expedientes disciplinarios establecido en la normativa laboral aplicable.

En el supuesto de que los hechos se repitan, la persona afectada por la conducta de ACOSO podrá seguir el procedimiento formal recogido a continuación.

6.2.2. Fase formal.

Todo trabajador que considere que está siendo objeto de una conducta de ACOSO, se dirigirá por escrito **al Director de Recursos Humanos de COMUJESA** (puede utilizarse el Anexo. *Modelo de comunicación/denuncia de conductas de Acoso*), dejando constancia fehaciente a través del medio que estime oportuno, incluida la entrega del escrito del trabajador por un representante de personal y debiendo acompañar un relato de los hechos y todos los documentos o pruebas de que disponga, a efectos de acreditar la conducta denunciada, así como señalar haber cumplido la fase de procedimiento preliminar en su caso. Con carácter excepcional, en el caso en que la persona que presuntamente está realizando la conducta de ACOSO fuera la persona de máxima responsabilidad en Recursos Humanos de su área de actividad, el trabajador dirigirá el mencionado escrito directamente al Gerente de **COMUJESA**.

El Director de Recursos Humanos podrá solicitar informe de PRL al Servicio de Prevención Propio, facilitando el escrito y la documentación recibida.

El Director de Recursos Humanos, a la vista del escrito y la documentación recibida y, en su caso, del informe de PRL del Servicio de Prevención Propio, elaborará propuesta a la Gerencia de **COMUJESA** de las medidas preventivas a implantar.

El Director de Recursos Humanos tendrá que realizar los trámites oportunos recogidos en este procedimiento.

- a. Tras recibir el escrito, a la vista de la documentación aportada y después de una primera valoración de los hechos, pueden considerar que la conducta descrita no constituye uno de los supuestos amparados por el Protocolo, en cuyo caso remitirán, en el término de cinco días hábiles, escrito motivado al denunciante comunicándose.
- b. En caso contrario, y valorado que puede tratarse de uno de los supuestos recogidos en el Protocolo, se procederá a la incoación del oportuno Expediente Disciplinario conforme la normativa laboral vigente. Asimismo, en este momento, y en aquellos casos en los que el Expediente resulte de especial gravedad, por el número de afectados o por la repetición de los casos de ACOSO, el Director de Recursos Humanos dará traslado de la orden de incoación del Expediente Disciplinario a Gerencia.

A tal efecto podrán, en relación con los hechos de la denuncia, tomar declaración a las personas implicadas o a quien consideren conveniente, recabar documentos que no se hayan aportado anteriormente, y utilizar cualquier medio de prueba admisible en Derecho.

Las personas intervenientes podrán estar acompañadas por un representante de personal cuando lo consideren conveniente en defensa de sus intereses que podrá personarse para conocer la situación del proceso.

En cualquier caso, los responsables de la tramitación adoptarán las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción, igualdad, celeridad, confidencialidad y defensa de los implicados en la denuncia.





Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de ACOSO LABORAL

Fecha:	26/05/2023
Rev.:	02
N.º:	PRO.G.001.v02

Durante la tramitación del procedimiento, a la vista de lo actuado y la gravedad de los hechos, el Director de Recursos Humanos podrá proponer medidas cautelares, organizativas o de adscripción a otro puesto o centro de trabajo con carácter transitorio, mientras dura el procedimiento, con el fin de evitar el contacto entre ellos. De no ser posibles éstas, y en casos de especial y extrema gravedad, el Director de Recursos Humanos podrá proponer al Gerente de **COMUJESA** la adopción de las medidas que considere oportunas.

Empresa podrá solicitar informe no vinculante a los representantes de los trabajadores, facilitando para ello toda la información relativa al expediente concreto. Para ello, dispondrán de un plazo máximo de diez días hábiles desde la recepción de esta solicitud, para pronunciarse y comunicar la/s acción/es propuesta/s. Si transcurrido el plazo señalado para el informe, no lo presentaran, el Director de Recursos Humanos reflejará mediante providencia haber cumplido el trámite de audiencia y continuará la tramitación del expediente.

Cuando se solicite el citado informe a los representantes de los trabajadores, el plazo de tramitación del Expediente Disciplinario podrá ampliarse en los términos previstos en la normativa laboral vigente.

6.2.3. Informe final.

El procedimiento terminará con un informe final, que incluirá la denuncia, la información recabada, relación de las gestiones efectuadas, las conclusiones y la calificación de la infracción que proceda.

La investigación de la denuncia habrá de llevarse a cabo en el plazo máximo de un mes desde la recepción de la misma por la Empresa, salvo en casos que por su especial complejidad, en cuyo caso el Director de Recursos Humanos emitirá un informe razonado con proposición de nuevo plazo.

A partir del día siguiente a que se finalice la fase de investigación, la empresa dispondrá del plazo de un mes para resolver.

Todas las conductas anteriormente descritas (ACOSO sexual, ACOSO por razón de sexo y ACOSO moral o psicológico («mobbing») tendrán la consideración de falta muy grave y así será incluida en el régimen sancionador de los Convenios colectivos en vigor aplicables en la Empresa.

Si finalmente quedase acreditado que las denuncias o alegaciones son falsas, no honestas, dolosas o calumniosas, o que han sido realizadas con la exclusiva finalidad de perjudicar a otras personas, obtener algún beneficio en el trabajo o eludir deberes laborales, la empresa incoará el correspondiente expediente disciplinario conforme a la normativa laboral de aplicación, a cuyo efecto se incorporarán todas aquellas practicadas en la fase de investigación o durante el procedimiento formal, así como los informes recabados. Esta conducta también tendrá la consideración de falta muy grave y así será en el régimen sancionador de los Convenios colectivos en vigor aplicables en la Empresa.

Una copia del Expediente Disciplinario se guardará en la Dirección de Recursos Humanos de **COMUJESA**.

Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo del presente Protocolo tiene la expresa consideración de reservada y secreta. Por lo tanto, todos los intervenientes en cualquier procedimiento asumen una especial obligación de guardar confidencialidad en el tratamiento, conservación, custodia, archivo y transmisión de la información sobre todos los datos que lleguen a su conocimiento como consecuencia del ejercicio de sus actividades en el mismo (Ver Anexo 2: Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias de conductas de ACOSO). El incumplimiento de esta obligación conllevará la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes.

En el supuesto de que se constate que han existido represalias sobre los actores del proceso, la Empresa adoptará las medidas disciplinarias que estime oportunas frente al/los responsable/s de las mismas.



Fecha:	26/05/2023
Rev.:	02
N.º:	PRO.G.001.v02

La iniciación del procedimiento establecido en el presente Protocolo, por cualquiera de sus vías, no modifica los plazos de reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente.

Si una vez iniciado el presente Protocolo, la Empresa tuviera conocimiento de la interposición de acciones judiciales por este motivo por cualquiera de las partes ante cualquier instancia judicial, se suspenderá el desarrollo del oportuno Expediente Disciplinario, hasta la finalización de las acciones judiciales, momento en el cual se retomarán las actuaciones, sin perjuicio de las medidas cautelares y complementarias recogidas en el presente Protocolo. Esta medida se realizará a través de la oportuna diligencia del Director de Recursos Humanos de **COMUJESA** con comunicación a los representantes de los trabajadores.





Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de ACOSO LABORAL

Fecha:	26/05/2023
Rev.:	02
N.º:	PRO.G.001.v02

7. Medidas complementarias

Restitución de las víctimas: En el caso de haberse constatado represalias o perjuicios de carácter laboral para la víctima durante el ACOSO, la empresa se compromete a su total restitución en idénticas condiciones laborales a las que tenía antes del mismo, sin perjuicio de las facultades organizativas de la Empresa e igualmente sin perjuicio para la víctima.

De los incidentes de ACOSO que se produzcan en la Empresa, se dará información en los Comités de Seguridad y Salud y/o Delegados de Prevención de los servicios afectados, salvaguardando en todo caso la identidad de las personas afectadas, donde se realizará el seguimiento de los mismos, el impacto del Protocolo y su efecto y se podrá proponer sugerencias y medidas tendentes a su disminución, si se considera necesario. Por ello, y con el objetivo fundamental de salvaguardar la identidad de los/as trabajadores/as, en este procedimiento de seguimiento de los incidentes no se facilitarán en ningún caso los datos personales relativos a la identidad de las personas afectadas, no constando los nombres de las personas involucradas, que serán sustituidos por un código alfanumérico.

Se revisará la efectividad del Protocolo siempre que se haya aplicado durante toda su extensión en, al menos, cinco procesos.

8. Entrada en vigor

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de la fecha de su firma de Aprobación del Gerente de **COMUJESA**, y su vigencia será indefinida en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

9. Política de comunicación y divulgación

COMUJESA se comprometen a difundir el presente Protocolo revisado y actualizado, para conocimiento de todos los/as trabajadores/as y de sus representantes de todos los Servicios de la Empresa en los centros de trabajo.

Con el fin de sensibilizar y concienciar a todo el personal de **COMUJESA** de que estas conductas de ACOSO son inaceptables, este Protocolo se dará a conocer a través de campañas informativas en cada uno de los centros de trabajo de la Empresa.

Además, la Gerencia y el Director de Recursos Humanos de **COMUJESA** podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, acciones de formación, etc.



Código Cifrado de Verificación: 6C2L73X0H5R2DJ6

Verificación de la integridad de este documento electrónico mediante el QR o en la dirección:
<https://www.sedeelectronica.jerez.es/verificafirmra/>



Firma

José Carlos Asencio Corredera, Director Gerente de COMUJESA

FECHA 26/05/2023



Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de ACOSO LABORAL

Fecha:	26/05/2023
Rev.:	02
N.º:	PRO.G.001.v02

Anexo 1: Modelo de comunicación/denuncia de conductas de Acoso

Persona que realiza la reclamación/denuncia			
Nombre:			
Servicio /Departamento:			
Cargo / Puesto de trabajo:			
Persona que recibe la reclamación/denuncia			
Nombre:			
Servicio /Departamento:			
Cargo / Puesto de trabajo:			
Objeto de la reclamación/denuncia			
Identificación de los hechos			
Fecha			
Hora			
Lugar			
Frecuencia			
Tipo de acoso			
Descripción detallada de los hechos			
Testigos del acoso			
Nombre y apellidos			
Servicio /Departamento			
Firma de la persona autora de la reclamación	Fecha	Firma de la persona receptora de la reclamación	Fecha



Fecha:	26/05/2023
Rev.:	02
N.º:	PRO.G.001.v02

Anexo 2: Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias de conductas de Acoso

Don/Doña _____, mayor de edad,

con NIF _____, habiendo sido designado por _____,

para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso moral o psicológico («mobbing»).
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar 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.

Asimismo, declaro que he sido informado por el Director de Recursos Humanos, de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Jerez, a ____ de _____ de 20____

Firmado _____

