

RRH.10 RECURSOS HUMANOS: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODOS LOS TIPOS DE ACOSO EN EL TRABAJO EN EL GRUPO TRAGSAÍNDICE

1.	OBJETO Y FUNDAMENTACIÓN.....	3
1.1.	Ámbito de aplicación	5
1.2.	Principios, derechos, obligaciones y garantías de procedimientos de actuación frente a cualquier forma de acoso en el Grupo TRAGSA.	6
2.	MEDIDAS DE PREVENCIÓN	8
3.	DEFINICIÓN DE LOS DISTINTOS TIPOS DE ACOSO	9
4.	ÓRGANOS INTERVENIENTES EN LA TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS	10
5.	FASES DEL PROCEDIMIENTO	11
5.1.	Fase de iniciación	11
5.2.	Fase de admisión a trámite.....	13
5.3.	Fase optativa de mediación	15
5.4.	Fase de investigación	15
5.4.1.	Fase de Alegaciones.....	15
5.4.2.	Fase probatoria: Toma de declaración de las partes y testigos, y valoración de la prueba	16
5.5.	Fase de resolución e informe.....	16
6.	MEDIDAS DISCIPLINARIAS.....	18
6.1.	Denuncias infundadas o falsas	18

Anejo nº 1 Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de investigación resolución de denuncias por acoso

RRH.10 RECURSOS HUMANOS: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODOS LOS TIPOS DE ACOSO EN EL TRABAJO EN EL GRUPO TRAGSA**1. OBJETO Y FUNDAMENTACIÓN**

El Grupo TRAGSA manifiesta formalmente su compromiso de adoptar una política de tolerancia cero con respecto a situaciones o manifestación de acoso, y de garantizar que dicha política se cumpla en cualquiera de los centros de trabajo.

El presente Protocolo es el instrumento general de actuación del Grupo TRAGSA (GT) para formalizar ese compromiso, y responder de forma comprometida ante toda situación de acoso que se puede producir en el entorno laboral, ya se trate de acoso psicológico o acoso discriminatorio.

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento común de actuación ante situaciones que pudieran constituir cualquiera de las modalidades de acoso que puedan darse dentro del entorno laboral, con respeto siempre a los derechos fundamentales implicados, en particular a la intimidad y la protección de datos de carácter personal, la presunción de inocencia del afectado y el derecho de defensa. Las denuncias presentadas relativas a acoso sexual o por razón de sexo tienen su propio procedimiento y se tramitarán en virtud del Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual en el Grupo TRAGSA.

El fundamento normativo del presente protocolo está constituido por las siguientes normas nacionales e internacionales, que se enumeran por orden cronológico, sin que las mismas tengan en ningún caso carácter exhaustivo, incluyendo otras que en el futuro puedan dictarse o modificarse:

- La Constitución Española de 1978, que reconoce como derechos fundamentales: “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10); “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo” (artículo 14); “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes” (artículo 15); “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen” (artículo 18.1); “La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos” (artículo 18.4); “Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión...” (artículo 24); “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo” (artículo 35).
- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que establece el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

RRH.10 RECURSOS HUMANOS: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODOS LOS TIPOS DE ACOSO EN EL TRABAJO EN EL GRUPO TRAGSA

- El Parlamento Europeo recoge múltiples referencias al acoso en el lugar de trabajo (Resolución 2001/2339) y recomienda a los poderes públicos de cada país “la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona”.
- El repertorio de Recomendaciones sobre Violencia en el Trabajo en el Sector Servicios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2003.
- La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal que señala en su Preámbulo que “dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”. Asimismo, el artículo 173 recoge las penas con las que serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.
- El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, que en su artículo 2 f) define como acoso “toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”. Asimismo, el artículo 28, de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social define del siguiente modo: “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.
- El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que reconoce el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador.
- El Convenio 190 de la OIT, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de 10 de junio de 2019, adoptando en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- La Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.
- La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

RRH.10 RECURSOS HUMANOS: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODOS LOS TIPOS DE ACOSO EN EL TRABAJO EN EL GRUPO TRAGSA

- 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 que traspone la anterior Directiva (UE) 2019/1937 y cuya finalidad establecida en el art. 1.1 es otorgar una protección adecuada frente a las represalias que puedan sufrir las personas físicas que informen sobre alguna de las acciones u omisiones a que se refiere el art. 2, a través de los procedimientos previstos en la misma y la obligación a través del artículo 7.3 de que los canales internos de información permitan incluso la presentación y posterior tramitación de comunicaciones anónimas.

1.1. Ámbito de aplicación

Este Protocolo será de aplicación para las posibles situaciones de acoso que se den en el entorno laboral del Grupo TRAGSA, incluyendo todos sus centros de trabajo, tanto nacionales como las filiales y sucursales u oficinas abiertas en el extranjero, y para todo el personal que preste servicio para ésta. Su objetivo es establecer el procedimiento formal que regule las fases de investigación y resolución de este tipo de denuncias, sustituyendo a los anteriormente existentes.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este protocolo las empresas externas contratadas por el Grupo TRAGSA, así como las administraciones públicas de las que el Grupo TRAGSA es medio propio, o cualquier otra para la que, mediante convenio de colaboración –o cualquier otro instrumento jurídico- preste sus servicios. El contenido del protocolo es de obligado cumplimiento para todo el personal del Grupo. De su existencia y alcance serán expresamente informadas las administraciones y empresas colaboradoras con las que el Grupo TRAGSA tenga relación.

No obstante, cuando se produzca un posible caso de acoso entre personal de Grupo TRAGSA y personal de la Administración encargante o personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial, conforme a lo establecido en el Real Decreto 171/2004, que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales.

En aquellos casos en los que la persona o personas acusadas de acoso sobre terceras personas sean pertenecientes al Grupo TRAGSA, se iniciará un proceso de investigación para esclarecer los hechos, informando en la reunión de coordinación de actividades empresariales, las medidas adoptadas por parte de la Empresa si se hubiesen adoptado.

Ante estos casos, el Órgano de Cumplimiento, a través del Responsable de Cumplimiento, dará traslado de estas situaciones a la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales, quien iniciará el procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales.

**RRH.10 RECURSOS HUMANOS: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODOS LOS TIPOS DE ACOSO EN EL TRABAJO EN EL GRUPO TRAGSA****1.2. Principios, derechos, obligaciones y garantías de procedimientos de actuación frente a cualquier forma de acoso en el Grupo TRAGSA.**

Con el fin de asegurar que todas las personas trabajadoras del Grupo TRAGSA disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, la Dirección declara que rechaza todo tipo de conducta que sea constitutiva de acoso, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el causante, ni cuál sea su rango jerárquico.

Principios y actuaciones

El Grupo TRAGSA se compromete a implementar los siguientes principios y actuaciones:

- A promover una cultura corporativa de prevención y erradicación de todo tipo de acoso, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización dirigidas a todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación de este protocolo.
- A investigar, de conformidad con lo previsto en este protocolo, cualquier denuncia de conducta que pueda ser constitutiva de acoso, salvaguardando las garantías de objetividad, confidencialidad, privacidad, presunción de inocencia y derecho de defensa y celeridad.
- A sancionar, una vez tramitado este procedimiento, a quien resulte responsable de una conducta de acoso en cualquiera de sus manifestaciones.
- A garantizar el soporte necesario para la actuación coordinada de miembros de la Comisión de Acoso, garantizando la autonomía y el ejercicio independiente de sus funciones, la libertad en la toma de decisiones, salvaguardando en todo caso su indemnidad frente a eventuales represalias empresariales o procedentes de cualquier persona, dentro del ejercicio de sus funciones.
- A difundir y comunicar este protocolo, de manera que llegue a todos los empleados, y a hacerlo público a través de la Intranet, colocándolo en un lugar visible y accesible y con la posibilidad de descarga directa.

Derechos y obligaciones

- Todas las personas trabajadoras del Grupo TRAGSA tienen el derecho y la obligación de poner en conocimiento, a través del Canal del Informante de TRAGSA o del Canal del Informante de TRAGSATEC cualquier irregularidad detectada, directa o indirectamente, en relación a situaciones de acoso en el trabajo.

RRH.10 RECURSOS HUMANOS: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODOS LOS TIPOS DE ACOSO EN EL TRABAJO EN EL GRUPO TRAGSA

- El Canal del Informante se encuentra a disposición de todas las personas trabajadoras a través de la intranet corporativa, a través de los apartados: “Grupo TRAGSA”, “Cumplimiento Normativo” y “Canal del Informante”.

Garantías del procedimiento

- *Respeto y protección a las personas:* Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad personal y familiar, el honor, así como los datos de carácter personal necesarios para garantizar la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o investigaciones deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas interesadas, y en particular los derechos fundamentales que le sean inherentes, con la obligación de ser oído y con respeto de los principios de contradicción y defensa, sin que en ningún caso puedan recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las partes implicadas podrán estar asistidas por un representante legal de las personas trabajadoras de la empresa para la que está prestando servicios en todo momento a lo largo del procedimiento, o de un tercero a su elección, si así lo requieren, para garantizar el derecho de defensa.

- *Confidencialidad:* Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, quedando limitado el acceso únicamente a quienes, incardinados en el seno de las empresas, desarrollen las funciones de control interno y cumplimiento, o a los que estuvieran o se designaran al efecto. Dichas personas están sometidas al deber de confidencialidad, así como al secreto profesional, por lo que no podrán transmitir ni divulgar información de carácter identificativo, ni el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. En caso de incumplimiento se podrán adoptar las medidas oportunas, de acuerdo con la normativa aplicable.

Todas las personas que participen de alguna forma en el procedimiento están obligadas a la aceptación y firma del Compromiso de Confidencialidad que se anexa al presente protocolo (Anexo I).

- *Privacidad:* Deberán adoptarse las medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada o de las que intervinieran en el procedimiento, especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la entidad, en el caso de que se hubiera identificado. Se respetará el derecho de información a los afectados legalmente establecido. Se deberán adoptar todas las medidas necesarias que garanticen privacidad y seguridad de la información, y actuar con la diligencia debida y, en particular, los datos de la parte denunciante, denunciado, empleados y terceros debiéndose conservar únicamente durante el tiempo imprescindible requerido por la investigación y la normativa en materia de protección de datos personales aplicable.

RRH.10 RECURSOS HUMANOS: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODOS LOS TIPOS DE ACOSO EN EL TRABAJO EN EL GRUPO TRAGSA

No se podrá tener acceso a datos personales de categoría especial, salvo existencia de la correspondiente base de legitimación, y en particular, en los supuestos de personas incluidas en colectivos especialmente vulnerables.

- *Diligencia:* La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, y siempre dentro de los plazos establecidos, respetando las garantías debidas.
- *Audiencia y contradicción:* El procedimiento debe garantizar el derecho de defensa, una audiencia imparcial e individualizada para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- *Restitución de las víctimas:* Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la unidad organizativa correspondiente deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas. La organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.
- *Prohibición de represalias:* Quedan expresamente prohibidas las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, o formen parte de las comisiones mediadoras o investigadoras, siempre que se haya actuado de buena fe.

El respeto a estas garantías es de obligado cumplimiento y la vulneración de las mismas, por negligencia o mala fe, puede dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias.

2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Al objeto de prevenir los conflictos laborales y/o las situaciones de acoso en cualquiera de sus manifestaciones, podrán llevarse a cabo, entre otras, las siguientes medidas preventivas:

- Formación en gestión de equipos y resolución de conflictos a todos los niveles de responsabilidad.
- Formación en materia de acoso en cualquiera de sus manifestaciones a los trabajadores del Grupo TRAGSA.
- Formación en bienestar y autoestima profesional; inteligencia emocional y habilidades de comunicación; comunicación asertiva y positiva; trabajo en equipo; técnicas de negociación; y en habilidades de gestión.

RRH.10 RECURSOS HUMANOS: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODOS LOS TIPOS DE ACOSO EN EL TRABAJO EN EL GRUPO TRAGSA

- Acciones de información y sensibilización relativas al acoso: publicación del Procedimiento de Prevención y Actuación frente a todos los tipos de acoso en el trabajo en el Grupo TRAGSA en la Intranet, cartelería con imagen y folleto resumen sencillo del protocolo en las corcheras de los centros de trabajo.

3. DEFINICIÓN DE LOS DISTINTOS TIPOS DE ACOSODefinición de acoso psicológico o moral

El acoso psicológico, de acuerdo con la jurisprudencia existente es una conducta que reúne, con carácter general, las siguientes condiciones:

- Conducta sistemática y prolongada en el tiempo.
- Conducta que atenta contra la dignidad e integridad psíquica de las personas en el ámbito laboral.

A título de ejemplo, entre otros, sin ánimo excluyente ni limitativo, y atendiendo a las circunstancias propias de cada caso, pueden considerarse comportamientos que evidencien la existencia de una conducta de acoso psicológico o moral (por separado o en unión de varios de ellos):

- El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.
- La violencia verbal.

Definición de acoso discriminatorio

El Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, en su artículo 2. f) define como acoso “*toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo*”.

Asimismo, el artículo 28, letra d), de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social lo define del siguiente modo: “*toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se considerará en todo caso discriminación. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios*”.

RRH.10 RECURSOS HUMANOS: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODOS LOS TIPOS DE ACOSO EN EL TRABAJO EN EL GRUPO TRAGSA

Igualmente, el artículo 6.4 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación manifiesta que constituye acoso discriminatorio, a efectos de la mencionada ley, “*cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo*”.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso discriminatorio las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición personal del trabajador o trabajadora.

4. ÓRGANOS INTERVENIENTES EN LA TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS

El Órgano de Cumplimiento es el órgano del Grupo TRAGSA responsable de la difusión, conocimiento y cumplimiento del Código Ético por medio del Responsable del Cumplimiento del Grupo TRAGSA, así como de participar en el procedimiento de actuación y decisión ante posibles ilícitos e infracciones normativas en el Grupo. El Órgano de Cumplimiento es el encargado de tomar las decisiones relativas al trámite y finalización que se deben dar a las denuncias recibidas, tal y como regula el Protocolo de Actuación y Decisión ante posibles ilícitos en el Grupo TRAGSA, que establece que en caso de tratarse de denuncias de acoso laboral se deberán remitir a la Comisión Permanente, como órgano *ad hoc* establecido por la organización, para se active el presente protocolo.

La Comisión Permanente es la comisión para la prevención y tratamiento de un supuesto de “acoso”. Es un órgano destinado a tramitar, investigar y resolver las denuncias de acoso que le sean trasladadas desde el Órgano de Cumplimiento. Se trata de un órgano interno de la Empresa constituido por cuatro miembros permanentes, a saber: el Responsable de Cumplimiento; el Responsable de Igualdad; un miembro de la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales, y un miembro de la Dirección de Asesoría Jurídica. Por cada miembro serán seleccionados dos suplentes y, en última instancia, si fuera estrictamente necesario, se delegará en personas dependientes por cada unidad, respectivamente.

La Comisión Permanente es un órgano interno de la empresa, susceptible de externalización, en cuyo caso, el órgano externo conformado se regirá por lo dispuesto en el presente protocolo.

La Dirección de Recursos Humanos y Organización nombrará a las personas titulares y suplentes, a propuesta del Órgano de Cumplimiento.

RRH.10 RECURSOS HUMANOS: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODOS LOS TIPOS DE ACOSO EN EL TRABAJO EN EL GRUPO TRAGSA

Las personas suplentes actuarán en caso de recusación, ausencia por cualquier causa de las personas titulares, o bien a iniciativa del Órgano de Cumplimiento, atendiendo al volumen de asuntos concurrentes.

5. FASES DEL PROCEDIMIENTO**5.1. Fase de iniciación**

Se activará el presente protocolo mediante escrito o comunicación de denuncia dirigida al Órgano de Cumplimiento a través del Canal del Informante de TRAGSA o a través del Canal del Informante de TRAGSATEC, dependiendo de la empresa a la que se pertenezca, de acuerdo con lo regulado en el Protocolo de Actuación y Decisión ante posibles ilícitos en el Grupo TRAGSA.

El inicio del procedimiento se producirá a instancia del Órgano de Cumplimiento a través del Responsable de Cumplimiento, que valorará si se trata de una denuncia de acoso, derivándola en su caso, a través del Responsable de Cumplimiento, a la Comisión Permanente que procederá conforme al presente protocolo.

En este sentido están legitimados para iniciar el procedimiento, mediante la presentación de la correspondiente denuncia en el Canal del Informante, todos los empleados del Grupo TRAGSA, tanto en nombre propio, como de forma anónima, incluso en nombre de un tercero, o mediante información que ponga de manifiesto posibles situaciones de acoso en alguno de los centros de trabajo de las empresas del Grupo TRAGSA.

Ante una denuncia anónima interpuesta contra una persona del Grupo TRAGSA en la que no se detallan hechos concretos, el Órgano de Cumplimiento, a través del Responsable de Cumplimiento, podrá solicitar a la parte denunciante más información a través del Canal del Informante, pudiéndose archivar la denuncia en caso de no recibir contestación por la parte denunciante.

A todos los efectos, se tramitarán las denuncias con respecto a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos digitales, así como en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), en lo que resultara de aplicación.

El procedimiento en cuestión se sustanciará en el plazo máximo de tres (3) meses desde que se recibe la denuncia, prorrogable a otros tres (3) meses de conformidad con 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, salvo suspensiones contempladas en la misma.

RRH.10 RECURSOS HUMANOS: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODOS LOS TIPOS DE ACOSO EN EL TRABAJO EN EL GRUPO TRAGSA

Se trasladará acuse de recibo de la comunicación a la persona denunciante, en el plazo de siete días naturales siguientes a su recepción, salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la comunicación.

Contenido de la denuncia: La denuncia contará con el siguiente contenido mínimo:

- Unidad a la que esté adscrito laboralmente.
- En el supuesto de interposición de denuncia por parte de un tercero, identificación de la persona o personas que estén sufriendo el presunto acoso.
- Identificación de la persona denunciada.
- Descripción, lo más detallada posible, de los hechos denunciados.
- Aportación de documentos con valor probatorio, si los hubiera.
- Identificación de testigos, si los hubiera.
- Solicitud, en su caso, de adopción de medidas cautelares.
- Contenido adicional: con el objetivo de facilitar la comunicación con la Comisión Permanente, la persona informante podrá aportar:
 - Correo electrónico.
 - Teléfono.

En caso que se activen instancias administrativas o judiciales en paralelo a la activación de este procedimiento, en cuanto se tenga conocimiento de esas actuaciones por la Comisión Permanente, el Responsable de Cumplimiento valorará si procede la suspensión del procedimiento interno hasta la notificación de las resoluciones correspondientes y en su caso la propuesta de medidas o que continúe la investigación.

En caso de presentarse la denuncia de forma incompleta, el Responsable de Cumplimiento dará a la parte denunciante un plazo de dos días hábiles para completar los hechos y pruebas que estime oportunos y de las que disponga. Vencido el plazo sin que se haya presentado la denuncia completa, se dará por desistida de la denuncia a la parte denunciante.

No se tramitará la denuncia en que alguna de las partes no sea trabajadora de Grupo TRAGSA en activo.

No obstante, en estos casos el Responsable de Cumplimiento valorará si procede la adopción de medidas o la realización de una investigación.

Nada obsta a que puedan ser varias las partes denunciantes o denunciadas, si bien, por motivos sintácticos, en este procedimiento se hará siempre referencia a éstos en singular.

RRH.10 RECURSOS HUMANOS: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODOS LOS TIPOS DE ACOSO EN EL TRABAJO EN EL GRUPO TRAGSA

El acceso a los datos contenidos en la denuncia interna inicialmente y posteriormente durante todo el procedimiento quedará limitado exclusivamente a los miembros de la Comisión Permanente, o a aquellos otros de la entidad que desarrollen funciones de control interno o cumplimiento. No obstante, será lícito el acceso por otras personas, cuando resulte necesaria para la adopción de medidas disciplinarias, de acuerdo con el artículo 24 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Cualquier dato de carácter personal que fuera recabado o tratado en el seno de la Comisión Permanente deberá ser objeto del derecho de información al afectado, sin perjuicio de los derechos de acceso, rectificación, oposición, cancelación y limitación. En los supuestos de utilización de sistemas de grabación de imagen o voz, se deberá comunicar con carácter previo al afectado, obteniendo su consentimiento y con los requisitos legales y garantías adecuadas.

5.2. Fase de admisión a trámite

Recibida la denuncia completa, se constituirá la Comisión Permanente en un plazo de dos (2) días hábiles a contar desde la recepción de la denuncia. La Comisión Permanente valorará los hechos denunciados y la prueba documental aportada. Si de la información expuesta no se evidenciaran indicios mínimos de la existencia de una situación de acoso laboral, habiéndose entrevistado incluso a testigos propuestos por la parte denunciante, la Comisión de Permanente procederá a inadmitir a trámite la denuncia. En caso contrario, se proseguirá con el trámite procedimental oportuno, dando traslado a la parte denunciada del escrito de denuncia y demás prueba documental junto a ésta.

La Comisión Permanente deberá adoptar todas las medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos personales correspondiente a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la personal que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la entidad, en caso de estar identificada.

Los datos de quien formule la denuncia y de los empleados o terceros afectados deberán conservarse en el sistema de denuncias únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de inicio de la investigación sobre los hechos denunciados. En todo caso, transcurridos tres meses desde la introducción de los datos, deberá procederse a la supresión del sistema de denuncias, salvo que se deba conservar con objeto de dejar evidencia del funcionamiento del modelo de prevención, debiendo los datos personales ser anonimizados. Lo anterior no impide el tratamiento de los datos por el órgano al que corresponda de la entidad encargado de la citada investigación. Las denuncias a las que no se hubiere dado curso únicamente podrán constar de forma anonimizada.

RRH.10 RECURSOS HUMANOS: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODOS LOS TIPOS DE ACOSO EN EL TRABAJO EN EL GRUPO TRAGSAAbstención y Recusación

En caso de que alguno de los miembros permanentes de la Comisión tenga relación de amistad o enemistad manifiesta con la parte denunciante o denunciada, o pueda apreciarse algún tipo de conflicto de interés en el procedimiento, deberá proceder a inhibirse con carácter previo a que se constituya formalmente la Comisión.

En el mismo sentido, la parte denunciante o denunciada, podrá recusar a alguno de los miembros de la Comisión Permanente en los mismos casos anteriormente señalados.

Los escritos de inhibición y recusación planteados deberán estar debidamente motivadas, y serán resueltos en el plazo de tres (3) días hábiles desde su presentación por los miembros restantes de la Comisión Permanente. El mencionado plazo tendrá carácter suspensivo. En caso de que sea aceptada, la Comisión Permanente enviará la resolución a la Dirección de Recursos Humanos y Organización para que proponga y nombre un sustituto de entre los ocho suplentes preseleccionados.

Medidas cautelares

La parte denunciante podrá solicitar en su escrito de denuncia que se acuerde la aplicación de medidas cautelares durante la sustanciación del proceso de investigación. Dicha solicitud deberá estar debidamente fundamentada en una petición aparte del escrito de denuncia.

La Comisión Permanente se pronunciará motivadamente sobre la admisión o denegación de la medida cautelar solicitada, en la admisión a trámite de la denuncia. La Comisión Permanente propondrá a los órganos competentes la adopción de las medidas cautelares que estime oportunas, en función de las posibilidades organizativas y productivas existentes en ese momento, y podrán ser distintas a las solicitadas de parte, y siempre que con ello no se estuviere vulnerando el derecho de defensa de la parte denunciada.

Los responsables de las unidades afectadas por la medida cautelar están obligados a mostrar toda la colaboración posible con la Comisión Permanente para poder llevar a buen término la resolución adoptada por ésta.

Como ejemplo de posibles medidas cautelares a adoptar y sin ánimo excluyente ni limitativo, cabe citar:

- Trabajo a distancia.
- Cambio de centro de trabajo.
- Exoneración de prestar servicios.

En caso de que la Comisión Permanente entendiera que no están suficientemente motivadas, o que no tiene justificación la adopción de la medida solicitada podrá desestimar la misma mediante resolución motivada.

RRH.10 RECURSOS HUMANOS: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODOS LOS TIPOS DE ACOSO EN EL TRABAJO EN EL GRUPO TRAGSA**5.3. Fase optativa de mediación**

Con la remisión completa de la denuncia, la Comisión Permanente, cuando así lo estime conveniente del análisis de los hechos, procederá a ofrecer a las partes implicadas, en el plazo de tres (3) días hábiles, la posibilidad de someterse a mediación. Se le ofrecerá primero a la parte denunciante, si éste lo rechazara no será necesario ofrecérselo al denunciado, ya que la mediación se basa en el principio de autonomía de la voluntad de las partes. En caso de aceptar la parte denunciante la mediación, la Comisión Permanente se lo ofrecerá a la parte denunciada, quien, con carácter previo a su aceptación, debe conocer los hechos denunciados.

A tal efecto, el presente Protocolo se remite al Procedimiento de Gestión de Conflictos laborales para la tramitación de esta fase del procedimiento, lo que supondrá la suspensión de la aplicación del presente Protocolo de Prevención y Actuación frente a todos los tipos de acoso en el trabajo en el Grupo TRAGSA.

Rechazada por alguna de las partes implicadas la posibilidad de mediación, o la misma hubiera finalizado sin acuerdo, se continuará con la siguiente fase del procedimiento.

La designación de las personas responsables de la Mediación se realizará conforme al Protocolo de Gestión de Conflictos del Grupo TRAGSA.

5.4. Fase de investigación**5.4.1. Fase de Alegaciones**

Terminada la fase anterior, por haberse finalizado sin acuerdo el Procedimiento de Gestión de Conflictos laborales, o bien, por no haberse optado por la fase de mediación, la parte denunciada dispondrá de un plazo de cinco (5) días hábiles, ampliables a un máximo de dos (2) días hábiles más, a contar desde la comunicación del inicio de la Fase de Investigación para contestar a la denuncia, presentando escrito de alegaciones y aportando la prueba documental y propuesta de los testigos de los que desee valerse para sostener su defensa.

El escrito de alegaciones presentado por la parte denunciada será trasladado a la parte denunciante, quien podrá rebatirlas y documentarlas en la toma de declaración de parte, sin que puedan admitirse a trámite nuevas alegaciones por escrito de las partes, salvo que se tratase de hechos desconocidos o nuevos.

La Comisión Permanente podrá inadmitir pruebas o testigos por considerarlas impertinentes, irregulares, ilegales o irrelevantes para la investigación, debiendo dicha circunstancia ser objeto de motivación.

**RRH.10 RECURSOS HUMANOS: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODOS LOS TIPOS DE ACOSO EN EL TRABAJO EN EL GRUPO TRAGSA**

Al tratarse de una investigación interna, con carácter general solamente se podrán admitir testigos que sean trabajadores de Grupo TRAGSA en activo. Se admitirán testigos que no formen parte del Grupo TRAGSA: cuando en el momento de la comisión de los hechos denunciados sí formasen parte de la empresa, y en aquellos casos en los que alguna de las partes implicadas únicamente disponga como prueba que corrobore su versión el testimonio de una persona ajena a la organización. Las declaraciones por escrito de personal ajeno a Grupo TRAGSA no serán objeto de valoración por la Comisión. En el caso de que el personal ajeno de forma voluntaria solicitase testificar para aportar datos al esclarecimiento de hechos, la Comisión Permanente podrá permitirlo.

5.4.2. Fase probatoria: Toma de declaración de las partes y testigos, y valoración de la prueba

Una vez admitidas a trámite las pruebas propuestas por las partes, la Comisión Permanente iniciará las actuaciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos, promoviendo la comparecencia de las partes para la toma de declaración correspondiente, la declaración de testigos, y solicitando los informes y practicando la prueba que estime oportunos.

El proceso de toma de declaración deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo. Una vez entrevistados partes y testigos. Si la Comisión Permanente lo estimara necesario para el esclarecimiento de los hechos se procederá a entrevistar a los testigos que ésta considere oportunos. En caso que se recaben datos de identificación de testigos se les dará el derecho de información. No se podrán tratar datos de categoría especial, sin la existencia de las bases legitimadoras correspondientes. En las entrevistas tanto la parte denunciante como la parte denunciada podrán estar acompañados y asistidos, sí así lo solicitan expresamente, por la persona que designen.

5.5. Fase de resolución e informe

Finalizada la fase anterior y dentro del plazo conferido al efecto, la Comisión Permanente emitirá una resolución con las actuaciones practicadas, que incluirá:

- Los hechos probados en base a las pruebas practicadas.
- Si se aprecian conductas de acoso en virtud de la legislación y jurisprudencia aplicables, y
- Conclusión sobre la existencia o inexistencia de acoso.

La Comisión Permanente, a través del Canal del Informante, dará traslado a la parte denunciante de la resolución firmada por sus miembros y remitirá la misma a la parte denunciada por correo electrónico.

Igualmente, dará traslado de la resolución al Órgano de Cumplimiento, a través de la Responsable de Cumplimiento, para su conocimiento y efectos oportunos.

RRH.10 RECURSOS HUMANOS: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODOS LOS TIPOS DE ACOSO EN EL TRABAJO EN EL GRUPO TRAGSA

El Órgano de Cumplimiento, a través de la Responsable de Cumplimiento, es competente para dar traslado de la resolución a la Dirección de Recursos Humanos y Organización para su conocimiento y efectos oportunos. Cualquier información que afecte al procedimiento, así como a la identificación de personas intervinientes, que conlleve la utilización o comunicación en tránsito, bien en formato digital o en papel deberá cumplir con las medidas de seguridad adecuadas, y, en cualquier caso, la encriptación para su envío.

Formas de finalización

La Comisión Permanente finalizará el presente procedimiento de investigación mediante las siguientes propuestas que serán remitidas al Órgano de Cumplimiento, a través de la Responsable de Cumplimiento.

Resolución de archivo de la denuncia: Se procederá al archivo de la denuncia en los siguientes casos:

- Desistimiento de la parte denunciante.
- Que alguna de las partes deje de estar en activo como persona trabajadora en el Grupo TRAGSA.
- Que la Comisión Permanente haya inadmitido a trámite la denuncia por falta de indicios mínimos.
- Finalización con acuerdo en la fase optativa de mediación.

Resolución de estimación de la denuncia:

- Cuando de la investigación realizada se deduzca con claridad la existencia de cualquiera de los supuestos de acoso en el entorno laboral.

Resolución de desestimación de la denuncia:

- Cuando valorada la totalidad de la prueba la Comisión Permanente considere que no han quedado probados los hechos denunciados.
- Si del análisis del caso se dedujera la existencia de indicios que pudieran ser constitutivos de una conducta sancionable, distinta a los diferentes supuestos de acoso en el entorno laboral, se hará constar en la Resolución final emitida por la Comisión Permanente.

Contra la Resolución emitida por la Comisión Permanente no cabe recurso a nivel interno, sin menoscabo de las acciones judiciales o administrativas que se puedan interponer en el ejercicio de los derechos.

RRH.10 RECURSOS HUMANOS: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODOS LOS TIPOS DE ACOSO EN EL TRABAJO EN EL GRUPO TRAGSA**6. MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

La interposición de medidas disciplinarias es competencia de la Dirección de Recursos Humanos y Organización procediendo de acuerdo con la normativa legal y convencional que corresponda en cada caso.

6.1. Denuncias infundadas o falsas

En el caso de que del informe de la investigación resultare que la denuncia se ha interpuesto de mala fe o que los testimonios, los datos o documentos aportados sean falsos, se recogerán estos extremos en la resolución a los efectos oportunos.