Protocolo de actuación frente al acoso laboral

1. Introducción.

La Constitución Española reconoce en varios de sus artículos el principio de igualdad y de no discriminación:

"Los Españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social" (Art.14)

"Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (Art.15)

"Se Garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen" (Art. 18.1)

El Estatuto de los Trabajadores establece:

"En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:
c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Art. 4.2 E.T)

El objeto de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de riesgos laborales es el de promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo (art. 2 LPRL). También la prevención de las lesiones y trastornos psíquicos se incluye en la obligación de protección, por lo que entre las obligaciones que se establecen se encuentra además la de prevenir el acoso moral en tanto que esta conducta puede ocasionar un daño a la salud de las personas en su ámbito laboral.

Además, el acoso sexual y por razón de sexo, el acoso moral y mobbing son considerados delitos, bien sean cometidos por la persona empresaria, directiva de la empresa o compañera, incluso cuando lo permitan a terceras personas relacionadas con la empresa (Artículos 173 a 177) del Código Penal.

CHEMIK GROUP, en el marco de implantación de medidas destinadas a prevenir cualquier tipo de conductas discriminatorias o violentas indeseables e inaceptables en el ámbito laboral, y dando cumplimiento a su compromiso con los colectivos especialmente vulnerables, desarrolla este Protocolo como medida de prevención y de actuación ante casos de acoso laboral.

2. Ámbito de aplicación.

Acoso psicológico en el trabajo o Mobbing.

El instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo define el acoso psicológico en el trabajo como la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Acoso Sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Conductas constitutivas de acoso sexual: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas, mensajes de correo electrónico o texto de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- Acoso no verbal y sin contacto físico: miradas, gestos lascivos, muecas, el uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes cuyo contenido sea sexualmente explícito, llamadas telefónicas, cartas, emails o mensajes de texto, de carácter ofensivo o sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder a la víctima.
- Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. 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.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona por razón de su contenido sexual.

El acoso producido por un superior jerárquico o persona cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo, formación profesional, promoción, retribución y las condiciones de trabajo de la persona acosada, así como cualquier otra decisión relacionada con estas materias, se considera chantaje sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Un único episodio, tipificado como posible acoso sexual, puede ser constitutivo de acoso sexual. Ello supone una violación a la integridad humana cuando se da en el ámbito del trabajo y también del derecho a trabajar en un ambiente digno y humano.

Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007:

"Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

Podrá ser sujeto activo de la conducta descrita cualquier persona, ya sean personas que ocupen una posición de superioridad jerárquica o ya sean compañeros/as relacionados con la víctima por causas del trabajo.

De manera enunciativa y no limitativa o excluyente se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso moral o acoso por razón de sexo los siguientes:

- Aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación. Actuaciones que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de mantener contactos sociales y de comunicarse adecuadamente con los otro, incluida la propia persona acosadora, mediante actos tales como asignarle puestos de trabajo que le aíslen de sus compañeros y compañeras o ignorar su presencia.
- Atentados contra la dignidad personal. Actuaciones dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener una reputación personal o laboral, consistentes en ridiculizarla a través de comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal y apariencia, calumniarla, cuestionar constantemente de manera injusta sus decisiones.
- Atentados contra las condiciones de trabajo. Actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad, como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes, atribución sistemática de tareas diferentes, superiores o inferiores a las competencias de la persona, impartir ordenes contradictorias o imposibles de cumplir o criticar los trabajos que realiza.
- Violencia verbal o gestual. Actuaciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima, como son obligarle malintencionadamente a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud, amenazarle o gestos de violencia física como empujarle.

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 le acoso por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito digital.

Asimismo, en cumplimiento del artículo 48 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, no se tolerarán y serán perseguidas aquellas conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito digital, tales como:
- Ciberacoso sexual o sexting.
- Venganza pornográfica.
- Cualquier otra conducta de las anteriormente citadas que se produzca en el ámbito digital.

Acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género a personas del colectivo LGBTIQ+.

Son aquellos comportamientos que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo dirigidos contra una persona por su orientación sexual, por su identidad y expresión de género (por no reproducir las normas entendidas como normativas), tales como la lesbofobia, la homofobia, la bifobia, la transfobia y cualquier otro tipo de prejuicio sexo genérico.

En coherencia con la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78/CE) que considera la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; la Empresa declara intolerable todo comportamiento constitutivo de acoso o violencia a las personas LGBTIQ+, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad de orientación sexual, la identidad y/o expresión de género que puedan manifestarse en el desarrollo del trabajo.

Estas manifestaciones de acoso pueden manifestarse de diferentes maneras:

- Ataques con medidas organizativas: juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultación de esfuerzos y habilidades, poner en cuestión y desautorizar las decisiones de las personas, no asignar tareas o asignar aquellas sin sentido o degradantes; robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo; negación o dificultades para el acceso a permisos, formaciones, etc.
- Actuaciones que pretenden aislar a la persona.
- Actividades que afectan a la salud física y psíquica de la víctima. Amenazas y agresiones físicas, amenazas verbales o por escrito, gritos y/o insultos, ocasionar intencionalmente gastos para perjudicar a la persona, etc.
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional.

3. Declaración de principios

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho CHEMIK GROUP asume que las actitudes y actos de acoso en el entorno laboral suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso de ningún tipo en ninguno de sus centros de trabajo.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas, especialmente de aquellos colectivos vulnerables: las mujeres frente al acoso sexual o por razón de sexo, el colectivo LGTBIQ+ y las personas con discapacidad; CHEMIK GROUP, en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria al efecto, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, evitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse como tal.

Considerando que las conductas directamente constitutivas de acoso no repercuten únicamente a los afectados sino a toda la organización, CHEMIK GROUP ha establecido un nivel de tolerancia cero ante este tipo de comportamientos, intentando evitar estas actitudes, así como ofrecer un procedimiento de resolución de conflictos basado en los siguientes principios:

1. Todo el personal de la organización tiene derecho a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser sometido a tratos degradantes ni humillantes. Quedará en todo momento garantizado su derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
2. Queda prohibida cualquier acción de intimidación, amenaza o daño entre el personal de la organización.
3. El personal de CHEMIK GROUP tiene derecho a una protección eficaz y efectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, entendiendo por tal el estado de equilibrio entre el bienestar físico, mental y social. Por tanto, las lesiones y patologías originadas por la falta de esta protección están integradas dentro de la obligación de protección que corresponde a la Dirección.
4. CHEMIK GROUP se compromete a desarrollar acciones informativas y formativas entre el personal para prevenir conductas de acoso, así como ofrecer a toda la plantilla, incluidos los puestos de dirección y mandos intermedios, formación en habilidades sociales y técnicas de resolución de conflictos.
5. El personal que se considere víctima de acoso laboral dispondrá de un procedimiento para la resolución del conflicto de la manera más beneficiosa posible para todas las partes implicadas.

4. Medidas de prevención del acoso.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Responsabilidad: todas las personas trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad; y la dirección y mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar que no se produzca acosos de algún tipo bajo su poder de organización.
- Comunicación del presente protocolo a toda la organización y su publicación en canales de comunicaciones accesibles a todas las personas trabajadoras.
- Formación e información del protocolo en la incorporación de nuevas personas trabajadoras a la organización.
- Asegurar que, en las evaluaciones de riesgos psicosociales, se incluyen preguntas relativas al acoso en el entorno de trabajo.
- Las personas que formen parte de la comisión instructora y de investigación, recibirán formación específica en la materia.

5. Objeto y ámbito de aplicación y vigencia.

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se produzcan conductas de acoso laboral en el ámbito de la organización.

El Protocolo es aplicable al conjunto de personas que prestan servicios en CHEMIK GROUP. El ámbito del acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, será el centro de trabajo. Si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación de acoso es por causa directamente ligada al trabajo.

A tal efecto se identifican como empresas pertenecientes a CHEMIK GROUP:
- CHEMIK TARAZONA, SL con CIF B50712975.
- CHEMIK AUTOMATION SLU, con CIF B75068056.
- CHEMIK ENERGY SL, con CIF B50659366, con CIF B50659366.
- CHEMIK HI TECH SL, con CIF B21678362
- ENERGIAS RENOVABLES ERIN con CIF B99276933.

Como centros de trabajo de CHEMIK GROUP en los que el presente protocolo es aplicable para todas las personas trabajadoras directa o indirectamente por cualquiera de las empresas anteriormente citadas son:
- Centro de Trabajo de Tarazona: Calle C. Comunidad de La Rioja, 121, 50500 Tarazona, Zaragoza.
- Centro de Trabajo de Zaragoza: Polígono Industrial PLAZA, C. Lerici, 12, 50197 Zaragoza.

El presente protocolo tiene vigencia permanente y sera revisado o editado en la siguientes circunstancias:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de maximizar su utilidad y aplicabilidad de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso de cualquier índole previsto en el mismo, en caso de que el Órgano Instructor lo considere necesario.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

6. Órgano responsable.

El órgano responsable de dar cumplimiento a este Protocolo será un Comité instructor formado por la persona responsable del Departamento de Recursos Humanos, la persona que lidere el área de Prevención de Riesgos Laborales; y una persona de la Representación Legal de las personas trabajadoras y/o miembros del Comité de Seguridad y Salud por cada centro de traajo. En caso de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la plantilla del Centro de Trabajo designará a un/a trabajador/a para este cometido que tendrá formación específica en la materia, y se requerirá la participación de un/a técnico/a del Servicio de Prevención Ajeno.

El Comité Instructor tendrá las competencias de:

- Recibir todas las denuncias por acoso en el trabajo.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias, de acuerdo a lo recogido en este Protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del equipo se requiera.
- Recomendar y gestionar ante la Dirección de la entidad las medidas precautorias que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada y la sanción impuesta.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso laboral.
- Velar por las garantías recogidas en este Protocolo.
- Cualquier otra función que se pudiera derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

7. Procedimiento de actuación.

7.1 Inicio del procedimiento

El procedimiento, que se regirá en todo momento por los principios de inmediatez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas implicadas, se pondrá en marcha con la denuncia por escrito ante la Dirección de la empresa, el Departamento de Recursos Humanos o el Servicio de Prevención de riesgos laborales por parte del cualquier trabajador o trabajadora de CHEMIK GROUP que considere ser o haber sido objeto o testigo de situaciones de acoso laboral. En dicha denuncia se describirán las situaciones que la persona denunciante considere causantes de la situación de acoso denunciada.

Cuando la persona que denuncia no sea la acosada, la organización estará obligada a realizar las averiguaciones iniciales del caso y, si es corroborado, iniciar las actuaciones previstas en este Protocolo.

En el Anexo I se recoge un modelo de denuncia que deberá estar accesible en la intranet de la empresa o ser suministrado por los responsables de los diferentes Departamentos a quien lo solicite. En el Anexo II se recoge un modelo de confidencialidad que deberán suscribir todas las personas que intervengan en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso laboral.

La recepción de la denuncia dará lugar a la apertura de un Expediente Informativo (se adjunta modelo en Anexo III), encaminado a la averiguación de los hechos denunciados siendo un Comité formado por el Director/a de Recursos Humanos y el Delegado/a de CHEMIK GROUP o las personas en quien deleguen en cada caso, los encargados de la tramitación del procedimiento. Si algún miembro del Comité estuviese implicado en el proceso, no ejercerá su labor en el mismo.

El comité, tras un primer análisis objetivo de los datos conocidos sobre el caso, acordará si es necesario o no convocar al denunciante para que comparezca ante el mismo personalmente o por escrito con el fin de aclarar y ampliar los hechos detallados en el escrito inicial, a partir del cual deberá:

- No admitir a trámite la denuncia por no cumplir con las condiciones exigidas o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo.
- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este Protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, el Comité podrá proponer motivadamente un cambio en el puesto de trabajo de forma temporal durante el transcurso del mismo, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

Para reforzar la protección de las personas con discapacidad intelectual, el Comité podrá considerar la participación de un miembro del Departamento Social del Centro Especial de colocación de Empleo colaborador de CHEMIK GROUP (FUNDACIÓN ATADES), como profesionales expertos en el apoyo, atención y seguimiento de las personas en el ámbito laboral y personal.

El desarrollo y documentación del Inicio del Procedimiento en base a lo indicado en este punto deberá desarrollarse en un plazo no superior a 5 días laborales desde la recepción de la denuncia por escrito.

7.2 Desarrollo del procedimiento

Si el Comité instructor considera procedente iniciar la tramitación, comenzará solicitando una entrevista a los afectados (personas denunciante y denunciada como presunta acosadora), así como a posibles testigos u otras personas de interés con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados. La indagación acerca de la denuncia debe desarrollarse con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

El Comité Instructor solicitará informe al Servicio de Prevención de la empresa, que deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en el departamento, centro de trabajo o unidad organizativa, así como de los posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites de confidencialidad adecuados.

También podrá recurrir a especialistas internos o externos.

En el plazo máximo de 30 días laborales, contados a partir de la presentación de la denuncia, finalizará el procedimiento mediante la clausura por parte de la Comisión del Expediente Informativo en el que se describirán las conclusiones a las que se ha llegado tras las actuaciones practicadas.

Se entregará una copia del informe de conclusiones a las personas directamente implicadas y a la Dirección.

En caso de que el informe emitido concluya que se ha producido una situación de acoso laboral, la dirección de CHEMIK GROUP adoptará las medidas y/o sanciones disciplinarias correspondientes en virtud de lo dispuesto en el régimen sancionador del Convenio colectivo de aplicación y de la legislación laboral.

Si la conducta de acoso se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica superior supondrá una circunstancia agravante.

OTRAS DISPOSICIONES

1. Se tomarán las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Dicho traslado no supondrá un detrimento de sus condiciones laborales.
2. Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o procedimiento de investigación, esta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes del mismo.
3. El Comité encargado de la tramitación del procedimiento, supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso laboral, por lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección.
4. Si por parte de la persona agresora se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.
5. Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o falsas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria.

7.3 Procedimiento externo

Una vez finalizada la instrucción interna, si el reclamante no estuviese de acuerdo con la resolución del mismo, podrá solicitar al Comité el expediente informativo emitido al respecto al objeto de presentarlo ante la Inspección de Trabajo o denunciarlo ante los Tribunales de Justicia. El inicio de acción por vía administrativa (Inspección de Trabajo) y/o judicial por parte de la persona afectada dejará en suspensión el procedimiento que se contempla en este Protocolo.

7.4 Principios que deben regir el procedimiento

Principio de celeridad. Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten. Se fija un plazo máximo de 30 días laborales para el procedimiento completo desde la recepción de la denuncia.

Principio de confidencialidad. Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, salvo los estrictamente necesarios para la identificación y tramitación del procedimiento; la indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, la custodia de la documentación, limitación de acceso a los expedientes, etc.

Principio de protección de la intimidad y dignidad de las personas. El procedimiento tiene que proteger la intimidad y dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento

8. Elaboración del Expediente Informativo.

Con el fin de elaborar un informe lo más completo posible del proceso de investigación, se recabarán las pruebas que se consideren necesarias, incluyendo:

- Testimonios de afectados, implicados, testigos,
- Informes de los especialistas y asesores externos autorizados para el apoyo del seguimiento del procedimiento (Servicio de Prevención Ajeno,
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.

El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso. Resumen de los argumentos planteados por los implicados.
- Resumen de las intervenciones realizadas por el Comité y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones y medidas propuestas.

9. Seguimiento, revisión y control del Protocolo y medidas propuestas

Se revisará la efectividad del Protocolo siempre que se vea afectado por nuevos requerimientos legales o el Comité Instructor lo considere oportuno.

10. Medidas para la prevención del acoso laboral

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso laboral la Dirección de CHEMIK GROUP, a través del Servicio de Prevención y el Departamento de Recursos Humanos, adoptará las siguientes medidas:

- Difundir este Protocolo entre toda la plantilla de forma que todos los empleados y empleadas lo conozcan y sepan cómo actuar ante situaciones de acoso.
- Desarrollar campañas de sensibilización a través de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso laboral y de RESPETO en el entorno laboral.
- Se impartirá formación específica sobre el acoso laboral o mobbing a toda la plantilla. Se iniciará esta formación con aquellos colectivos en los que, por su organigrama o antecedentes, son susceptibles de acoso y con las personas que van a dar apoyo a las víctimas.
- Aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales, en el marco de su Política de prevención de riesgos laborales.

11. Anexos y enlaces de descarga

Modelo de denuncia | Modelo de confidencialidad | Modelo de expediente informativo

Construyamos el futuro.
Contacta con nuestros expertos.
Contacta

© 2026 Chemik Tarazona S.L.
Aviso Legal | Política de Seguridad de la Información | Política de Privacidad | Política de Cookies | Responsabilidad Social | Subvención TDI-FEDER