

**Protocolo para la
prevención y erradicación
del Acoso Laboral**

1 de octubre de 2024

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| 1. Objeto, justificación y ámbito de aplicación | 3 |
| 2. Principios aplicables y medidas preventivas | 4 |
| 3. Implementación | 5 |
| 4. Concepto de acoso..... | 5 |
| 5. Procedimiento de investigación y respuesta | 6 |
| 5.1.- Interposición de la denuncia..... | 6 |
| 5.2.- Responsable de la investigación..... | 7 |
| 5.3.- Documentación de la investigación..... | 7 |
| 5.4.- Reporte y respuesta | 8 |
| 5.5.- Otras cuestiones..... | 8 |
| a) Investigación preventiva | 8 |
| b) Procedimientos externos..... | 8 |
| 6. Archivo y custodia de las investigaciones..... | 8 |
| 7. Protección de Datos | 9 |
| ANEXO I..... | 10 |
| ANEXO II..... | 11 |

1. Objeto, justificación y ámbito de aplicación

El objetivo del presente protocolo es reiterar el compromiso de SOLINOX MONTAJES INDUSTRIALES S.L. con el cumplimiento de las normas y el desarrollo de un comportamiento ético en sus actividades empresariales, que no tolera el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico, psicológico o moral, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.

La Constitución Española reconoce como derecho fundamental «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).

Lo inaceptable de estas conductas de acoso ya fue sancionado en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modificó la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de ACOSO LABORAL, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad». Estas conductas se regulan en su título VII, de las torturas y otros delitos contra la integridad moral (art.173 y siguientes). «El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional 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.

Finalmente, también en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí únicamente la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) y la Resolución del Parlamento Europeo de 11 de septiembre de 2018, sobre medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política de la Unión.

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de las Entidades Públicas la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción cuando estas se produzcan.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con 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 toda persona trabajadora, según recoge 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, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas, dirigidas todas ellas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras, a la vista de la resolución de 5 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública, que contiene el protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, la Dirección de la Entidad junto con la representación del personal, considera oportuno adaptar este Protocolo, en el que se establecen las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en los centros de trabajo de la

Entidad, como para actuar y sancionar éstas en los casos en los que se produzcan.

La Dirección de SOLINOX MONTAJES INDUSTRIALES S.L. y el personal designado, reconocen la vigencia del actual protocolo de acoso laboral de SOLINOX MONTAJES INDUSTRIALES S.L.

El presente protocolo es aplicable a todas las personas que trabajan en SOLINOX MONTAJES INDUSTRIALES S.L. en las que se ejerza el control directo o indirecto de la gestión.

2. Principios aplicables y medidas preventivas

Con la finalidad de asegurar un entorno de trabajo justo, diverso y promotor del desarrollo profesional y personal, SOLINOX MONTAJES INDUSTRIALES S.L. se compromete a:

- a. No tolerar cualquier conducta que suponga **discriminación** por razón de género, raza, edad, nacionalidad, religión, orientación sexual, discapacidad, origen familiar, lengua, ideología, afiliación política o sindical o cualquier otra característica que no guarde relación objetiva con las condiciones de trabajo, se encuentre o no en la legislación aplicable en la jurisdicción de aplicación.
- b. Promover una **cultura corporativa de respeto**, donde las personas responsables de las distintas unidades organizativas velen por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas.
- c. Promover **campañas de comunicación y de sensibilización** frente al acoso.
- d. Implantar una **formación** adecuada, preventiva y específica sobre el acoso, y para la resolución de conflictos y estilos de dirección entre las personas responsables de equipos de trabajo.
- e. Asegurar que en las **evaluaciones de riesgos psicosociales** se incluyan preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.
- f. Asegurar que los **mecanismos para la denuncia e investigación** sean ágiles y rápidos, respetando los derechos de ambas partes y garantizando el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los intervinientes.
- g. Adoptar las **medidas disciplinarias** que correspondan en el caso de detectarse conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, o cualquier otra conducta no tolerable.
- h. Adoptar las **medidas de garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas** que procedan en función de las circunstancias concurrentes en cada caso.
- i. Con el fin de garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos causantes de acoso, se procederá a la **comunicación** del contenido del presente Protocolo, facilitando la posibilidad de informar de cualquier incidencia y/o irregularidad. Además, se mantendrá un apartado en la intranet con la finalidad de difundir el mismo.

3. Implementación

En el seno de SOLINOX MONTAJES INDUSTRIALES S.L. existen varios mecanismos para prevenir, detectar, investigar y sancionar los casos de acoso, entre los que se incluyen:

- **Protocolo de acoso**, puesto a disposición de todos los empleados y empleadas, en el que se recogen los principios y normas aplicables y de obligado cumplimiento.
- **Comité de Cumplimiento**, velará por el adecuado funcionamiento del modelo de prevención, realizando un seguimiento de la regulación aplicable, de los riesgos, de la eficacia de los controles y fomentando la cultura de cumplimiento.
- **Manifestación de aceptación**, en la medida en que la empresa requiere a sus empleados y empleadas que manifiesten que conocen y cumplen con los principios establecidos en el protocolo de acoso.

4. Concepto de acoso

En el ámbito laboral pueden diferenciarse tres tipos de acoso motivados por distintos comportamientos o conductas que se caracterizan por crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona trabajadora y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física o moral o la no discriminación.

En función de las causas o motivaciones que los originan, así como las conductas en las que se manifiestan, se distinguen los siguientes tipos:

1. **Acoso laboral o mobbing**: consistente en la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma sistemática y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder -no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida profesional de la víctima.

El acoso moral o mobbing sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan, entre otras, conductas tales como:

- Las que suponen aislamiento o desacreditación/ridiculización de la víctima.
- Las que implican la asignación de trabajos absurdos o sobrecarga del mismo.
- La profusión de gritos o insultos, amenazas físicas y/o verbales.
- La difusión de rumores acerca de la víctima.

No tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.

No obstante lo anterior, se adoptarán en cada caso las medidas que sean pertinentes para evitar que conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

2. **Acoso sexual**: consistente en cualquier comportamiento, verbal o físico, consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos 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.

Entre otras conductas constitutivas de acoso sexual pueden distinguirse:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos a acercamientos

físicos indeseados.

- Conductas verbales de naturaleza sexual no deseadas tales como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones y flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.
 - Conductas no verbales de naturaleza sexual, como exhibición de fotos o materiales escritos de contenido sexual o pornográfico, miradas con gestos impúdicos, etc.
 - Conductas consistentes en forzar a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales (por ejemplo: sexo a cambio del mantenimiento del puesto de trabajo o de la modificación de algún concepto de la relación laboral, o la petición reiterada de citas a las que se responde de manera negativa). Este tipo de conductas, habitualmente, se denominan chantaje sexual.
 - La producción de un entorno laboral intimidatorio para la persona trabajadora, generando un ambiente laboral desagradable, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante, conocido como acoso sexual ambiental, se refleja en conductas como: comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales o la exhibición de revistas o materiales con contenido sexual, entre otras.
3. **Acoso por razón de sexo:** consistente en 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.

Este tipo de acoso tiene su reflejo en conductas tales como:

1. Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
2. Comportamientos que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o paternidad.
3. Situaciones en las que el sexo u orientación sexual de la persona se utilizan como condicionantes ante la toma de decisiones que le afectan personal o profesionalmente.

Cualquiera de las manifestaciones relativas a los distintos tipos de acoso arriba definidos se puede dar tanto en la prestación de servicios en modalidad presencial como, en su caso, a distancia. En consecuencia, el compromiso de SOLINOX MONTAJES INDUSTRIALES S.L. frente a la prevención y erradicación de las distintas formas de acosos se extiende a todas las formas de prestación de servicios.

5. Procedimiento de investigación y respuesta

El objetivo del presente documento es definir las directrices, el procedimiento, las herramientas y los mecanismos para gestionar los diferentes tipos de investigaciones llevadas a cabo por la organización.

5.1.- Interposición de la denuncia

La denuncia de acoso se deberá realizar por escrito, ya bien sea por el afectado o por tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso laboral.

La denuncia incluirá una descripción detallada de los hechos que dan lugar a la misma. Para facilitar este procedimiento se ha diseñado el correspondiente Formulario de denuncia que se adjunta como **Anexo I** al presente Protocolo.

Cualquiera de los **tres canales** que se relacionan a continuación, permiten comunicar, de manera confidencial y a través de un sencillo formulario, aquellas actividades y/o conductas

que puedan suponer una irregularidad y/o un caso de acoso:

- Comunicación a través de un correo electrónico a cualquiera de estas direcciones (i) solinox@solinox.com; (ii) administracion@solinox.com
- Comunicación dirigida al “Comité de Cumplimiento de Solinox”, a la dirección de Avenida Luis Mateos número 98, 09400 Aranda de Duero, Burgos.
- En persona en las oficinas situadas en Avenida Luis Mateos número 98, 09400 Aranda de Duero, Burgos.

Todas las comunicaciones serán recibidas y analizadas diligente, rigurosa y confidencialmente por el comité que determinará, en función de los hechos denunciados, su calificación conforme al Procedimiento de Investigación y Respuesta, determinando, en su caso, la aplicación del presente Protocolo o, en otro, la gestión que en cada caso proceda.

5.2.- Responsable de la investigación

En función de la información recibida y el riesgo involucrado, el responsable de la investigación determinará las pautas de la investigación necesaria para el entendimiento y esclarecimiento de los hechos. A tales efectos, se determinará:

- La persona trabajadora denunciante. A este respecto queda rigurosamente prohibido adoptar medida alguna que constituya una represalia por haber formulado una denuncia de acoso de buena fe.
- La persona sobre la que pesan los indicios de incumplimiento o comportamiento poco ético, con el fin de confirmar si se ha realizado cualquier acción o actividad que incumpla el Protocolo de Acoso.

En el desarrollo de las investigaciones se deberá garantizar la no vulneración de los derechos fundamentales de las personas investigadas.

Todos los empleados tienen derecho a la presunción de inocencia y al honor, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar perjuicio a otro empleado. En caso de que se probara la existencia de una denuncia o testimonio falso, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que correspondan.

- La persona o personas designadas como encargadas de realizar la investigación y resolución del expediente deberán tener pleno conocimiento teórico y práctico de cada modalidad de acoso -moral, sexual o por razón de sexo-. En este sentido, se garantizará que los/las instructores/as tienen conocimiento de que cada uno de los tipos de acoso responden a motivaciones o causas diferentes y se manifiestan de modos distintos.

5.3.- Documentación de la investigación

La investigación se iniciará con la apertura de un expediente interno, y contará al menos con las siguientes acciones:

- Entrevistas con los notificantes y/o con las áreas involucradas con el objetivo de ampliar la información y entendimiento de la situación.
- Entrevistas con la/s persona/s denunciada/s con el objetivo de comprender la versión contraria y contrastar los hechos denunciados. En este sentido, se reconoce el derecho a la asistencia durante la entrevista por parte de los representantes legales o sindicales de las personas trabajadoras, cuando así se solicite.
- Entrevistas con las personas involucradas en los hechos o que pudieran tener conocimiento de los mismos, que gozarán de la misma garantía de no represalia citada anteriormente.

-
- Solicitud de documentación a distintos departamentos y terceras personas.
 - Posibilidad de solicitar, previa aprobación del Comité de Cumplimiento, informes periciales de profesionales externos.

En todo caso, se llevarán a cabo cuantas otras diligencias se estimen convenientes y necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

De todas las sesiones de investigación y entrevistas, se levantará acta en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada en el acto por todas las personas presentes. Cuando finalice la investigación, se elaborará un **informe interno**, y una propuesta de actuación.

La instrucción del expediente no durará más de **1 mes** desde el inicio de la investigación, salvo que la investigación de los hechos aconseje alargar el plazo por el tiempo necesario.

En el supuesto de que se aprecie por el o los responsables de realizar las investigaciones, algún indicio de acoso sexual, se procederá a la adopción de las **medidas cautelares** que se estimen necesarias, y en este caso se tramitará el procedimiento de investigación de forma urgente, no debiendo extenderse su tramitación más allá de **15 días hábiles**.

5.4.- Reporte y respuesta

Una vez finalizada la investigación, la persona encargada de llevar a cabo la investigación presentará un informe escrito que deberá contener, al menos, una breve referencia de los medios utilizados, los resultados documentados y probados de la investigación, y una conclusión de la investigación, proponiendo las medidas a adoptar.

Asimismo, tras la finalización del expediente, se informará de las conclusiones del mismo tanto a la parte denunciante como a la denunciada.

5.5.- Otras cuestiones

a) Investigación preventiva

Dentro del modelo de actuación preventivo, se encuentran las investigaciones periódicas, bajo la potestad de libertad empresarial. En estos supuestos, en caso de detectarse indicios del incumplimiento del protocolo de acoso, se pondrá en marcha el proceso de investigación detallado previamente.

b) Procedimientos externos

En el caso de que se haya iniciado un procedimiento por parte de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, se hubiera interpuesto una demanda ante la jurisdicción social o cualquier otro procedimiento de investigación ajena a SOLINOX MONTAJES INDUSTRIALES S.L., la empresa adoptará la decisión que proceda a la vista de las circunstancias concurrentes, informando a las partes.

6. Archivo y custodia de las investigaciones

SOLINOX MONTAJES INDUSTRIALES archivara y custodiara dicha información de forma responsable con acceso exclusivo al personal encargado del procedimiento y a la dirección de empresa.

7. Protección de Datos

| Información básica sobre Protección de Datos | |
|---|---|
| <i>Responsable</i> | SOLINOX MONTAJES INDUSTRIALES S.L. |
| <i>Finalidad</i> | <i>Investigar, gestionar y resolver posibles comportamientos y/o conductas contrarias a lo establecido en el Protocolo para la Prevención y Erradicación del Acoso de SOLINOX MONTAJES INDUSTRIALES S.L.</i> |
| <i>Legitimación</i> | <i>Ley Orgánica 10/1995 (Código Penal), la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Código Ético y de Conducta y demás normativa de aplicación y/o que la sustituya.</i> |
| <i>Destinatarios</i> | <i>Responsable/s encargado/s de la investigación, RRHH de SOLINOX MONTAJES INDUSTRIALES S.L., en el caso de que el hecho denunciado pueda ser susceptible de actuación administrativa y/o judicial, sus datos podrían ser comunicados a dichas autoridades competentes (Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Jueces y Tribunales) para la investigación, averiguación y sanción del hecho.</i> |
| <i>Derechos</i> | <i>Acceder, rectificar y suprimir los datos, reclamar al departamento de recursos humanos (administracion@solinox.com) así como otros derechos, cuando sea posible como se explica en la información adicional.</i> |
| | |

ANEXO I

En _____, a ____ de _____ de 20__.

Nombre y apellidos:

DNI:

Empresa:

Centro de trabajo:

Hechos que sustentan la denuncia (qué, quién, dónde y circunstancias de interés):

Horario y medio más idóneo para entablar la comunicación y documentación que se adjunta.

Por medio del presente escrito, se solicita la tramitación de la presente denuncia conforme a los procedimientos establecidos en SOLINOX MONTAJES INDUSTRIALES S.L. y el firmante se da por informado de los extremos en materia de Protección de Datos que se detallan en el Protocolo para la Prevención y Erradicación del Acoso.

Firma solicitante:

Fdo: _____

ANEXO II INFORME DE CONCLUSIONES TRAS LA INVESTIGACIÓN DENUNCIA

La persona instructora de las quejas o denuncias por acoso nombrada por Solinox Montajes Industriales S.L. , Rebeca Arrabal Izquierdo, siguiendo el protocolo de actuación previsto para estos casos y tras la instrucción del pertinente expediente arriba indicado.

EXPONE

1.- ANTECEDENTES DEL CASO

2.- DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

3.- DILIGENCIAS PRÁCTICADAS

4.- INFRACCIONES DETECTADAS

5.- PROPUESTA DE MEDIDAS A ADOPTAR

6.- CIERRE EXPEDIENTE

Nombre de la persona instructora:

Firma:

Fecha: / /20

LUGAR DE ARCHIVO:
