



RIVAMADRID

CODIGO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

RIVAS-VACIAMADRID EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS, S.A.

Aprobado por:

Fecha: 20/11/2020

Última revisión de fecha: 20/11/2020

Revisado por: Rivamadrid (empresa y representantes de los trabajadores)

Fecha de publicación:

Medio: página web www.rivamadrid.es

Chief Compliance Officer

D. Luis Alfonso Mora Arrogante

COBAS

[Handwritten signature]

M. Amador H

Índice

| | |
|--|----|
| I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN | 3 |
| II.- PRINCIPIOS..... | 3 |
| III.- OBJETO..... | 5 |
| IV.- DEFINICIONES DE LAS CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL | 6 |
| V.- PREVENCIÓN DEL ACOSO..... | 9 |
| VI.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO | 10 |
| VI.1.- Principios rectores del Protocolo de Actuación en caso de Denuncia por Acoso ("el Protocolo de Actuación")..... | 11 |
| VI.2.- Órganos competentes en el Protocolo de Actuación | 11 |
| VI.3.- Inicio del procedimiento | 11 |
| VI.4.- Tramitación del procedimiento. Investigación | 12 |
| V.5.- Medidas Cautelares..... | 14 |
| VI.6.- Finalización del procedimiento..... | 14 |

[Handwritten signature]
2015

Ma Amparo

[Handwritten signature]

I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los contenidos del Código de Prevención del Acoso (en adelante, el "Código") son de aplicación para todos los miembros de RIVAMADRID EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS, S.A. (en adelante la "Empresa" o "RIVAMADRID").

Si el acoso se produjera entre personas trabajadoras de la Empresa y de otra externa que comparta el mismo lugar de trabajo, se aplicaría el procedimiento de investigación recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el art. 24 de la Ley 31/1995 de la Prevención de Riesgos Laborales.

II.- PRINCIPIOS

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad de trato y no discriminación y la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona, contemplados en la Constitución Española.

Junto a ellos, el Estatuto de los Trabajadores contempla de manera específica el derecho de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de todo/a trabajador/a, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y 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.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante, Ley de Igualdad) ha venido a encomendar a las empresas, como garantes de los derechos de los/as trabajadores/as, "el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo" (artículo 48 de la citada Ley), garantizando la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos/as los/as trabajadores/as.

Es compromiso fundamental de la Empresa la efectiva y plena consecución del principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en el marco de las relaciones laborales. Sólo se entiende el éxito de una organización empresarial como la nuestra desde el respeto absoluto, como presupuesto básico y esencial, del mencionado derecho fundamental.

La Empresa, por lo tanto, velará por el cumplimiento íntegro del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y no tolerará conductas o actuaciones que supongan o puedan suponer, directa o indirectamente, discriminación por razón de sexo, en cualquiera de sus manifestaciones.

Por su parte, todo/a trabajador/a de la Empresa, entendido por trabajador/a, cualquier trabajador/a sea éste/a del colectivo que sea, forme parte de un equipo directivo o no, está obligado a respetar el mencionado principio, debiendo, en todo momento, abstenerse de realizar comportamientos, actuaciones, o manifestaciones encaminadas a discriminar a la mujer, debiendo asimismo poner en conocimiento de la Empresa cualquier vulneración del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo que pudiera conocer.

Además de las conductas de acoso, cualquier otra causa discriminatoria o consistente en el solo hostigamiento psicológico de un/a trabajador/a, serán debidamente prevenidas y detectadas implementándose aquellas medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.

En este sentido, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, suscrito el pasado 26 de abril de 2007 por BUSINESS EUROPE (Organización Empresarial Europea, antes UNICE), UEAPME (Organización Empresarial Europea de la pequeña y la mediana empresa), la Confederación Empresarial de la Empresa Pública, la Confederación Europea de Sindicatos (organización sindical a nivel europeo entre los que se encuentran UGT y CCOO) y EUROCADRES (organización de ámbito europeo que agrupa

trabajadores/as ejecutivos/as de todos los sectores) subraya la competencia única del/la empresario/a para determinar los cambios organizativos o procedimientos que la empresa desee establecer para anticipar y prevenir los supuestos de acoso, ello con independencia de que estos procedimientos puedan ser consultados con los/as trabajadores/as o sus representantes.

Igualmente, en el ámbito de la Empresa, es de aplicación el Código ético y de Conducta que en el cual se ratifica el compromiso de RIVAMADRID de prevenir y no tolerar la discriminación por cualquier causa que sea así como cualquier tipo de acoso que se produzca en el ámbito de las relaciones laborales.

Por todo ello,

RIVAMADRID considera que:

La dignidad es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de acoso en el trabajo es inaceptable.

El acoso en el trabajo contamina el entorno laboral y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza y el rendimiento de las personas que lo padecen.

La plantilla debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas.

El acoso en el trabajo es un comportamiento indebido, por lo que la empresa en su conjunto debe actuar frente al mismo, al igual que hace con cualquiera otra forma de comportamiento inadecuado y que incumbe a toda la plantilla la responsabilidad de cumplir con las disposiciones del presente protocolo.

El acoso en el trabajo es una manifestación de intimidación intolerable.

La **empresa** en su responsabilidad de garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo saludable **declara que:**

- Toda plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.
- Está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quien sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
- Cualquier miembro de la plantilla tienen derecho a presentar denuncia si el hecho se produce

Insta a:

- La Dirección y demás personas con mando sobre los equipos de personas a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso en el trabajo.
- Toda la plantilla, a observar el presente código, a velar porque todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y a utilizar este protocolo de manera responsable.

Se compromete a:

- Informar y formar a la plantilla sobre el contenido del protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.
- Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso, poniendo los medios a su alcance para evitar situaciones de acosos en el trabajo.

Las y los representantes de los trabajadores en su responsabilidad de garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo saludable **pueden ejercer las siguientes funciones:**

- Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre el acoso
- Colaborar en la detección de situaciones de riesgo

- Brindar apoyo a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación, si así se les requiere, actuando como garantes de los procesos y compromisos establecidos.
- Asegurar la inexistencia de represalias para las personas trabajadoras que participen en actuaciones contra conductas de discriminación o acoso.
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones.

Las personas trabajadoras en su derecho a trabajar en un entorno de saludable y a no ser discriminadas o acosadas tienen derecho a:

- Ser escuchadas y recibir una respuesta ante una denuncia de acoso
- Preservar su intimidad y que la denuncia se curse con confidencialidad
- Comunicar la situación de acoso a través del Canal Ético, Buen Gobierno & Compliance y el resto de canales definidos en el punto VI.3.
- Informar sobre las situaciones de acoso que tenga conocimiento
- Privacidad en el trato de sus datos personales, lo que supone excluir en la medida de lo posible los datos personales en los expedientes, la indicación expresa a las personas que intervengan, la obligación de guardar secreto sobre el procedimiento, custodia de documentación, etc.

Y la obligación de:

- Cooperar en el proceso de instrucción por una denuncia interna.
- Tratar a las demás personas con respeto.
- Notificar cualquier situación que consideren casos de acoso

III.- OBJETO

El objeto del presente Código es, precisamente, prevenir el acoso y procurar su erradicación mediante el establecimiento de una serie de medidas de prevención y un protocolo de actuación en caso de denuncia, de una forma pragmática y sencilla, accesible a todos/as los/as trabajadores/as, y con una vocación clara de evitar, no sólo las modalidades de acoso a cuya prevención obliga la Ley de Igualdad (acoso por razón de sexo y acoso sexual), sino a todas las que se incardinan dentro del fenómeno del acoso, a saber:

- **Acoso moral o comúnmente conocido como “mobbing”** (acoso vulnerador del derecho a la integridad física y moral y del derecho a la dignidad): Puede ser en línea vertical u horizontal.

Se considera acoso psicológico en el trabajo o mobbing una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo.

- **Acoso por razón de sexo:** Se trata de un trato degradante, ofensivo o discriminatorio por razón de sexo.
- **Acoso sexual:** es 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.
 - **Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual:** Cuando el acosador condiciona a la respuesta que dé la víctima, según sea positiva o negativa, unas consecuencias beneficiosas o perjudiciales para ella. Se trata pues de una propuesta de chantaje que puede ser explícita o no, y que normalmente supondrá que el acosador tenga un cierto poder de decisión que pueda afectar a las condiciones laborales de la víctima.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

M. A. para H

- **Acoso sexual ambiental:** Es cuando se crea un ambiente intimidatorio, desagradable, hostil o humillante para la persona acosada. En este tipo de casos se requiere la presencia de factores:
 - Ha de ser un comportamiento verbal o físico expresado con actos, palabras o gestos.
 - Que sea una conducta no consentida, es decir no deseada o no deseable por su destinatario. Para ello no es necesario que exista una negativa expresa, si se infiere de sus actos que no desea esa conducta.
 - Tiene que tratarse de algo grave y no en virtud de la mayor o menor sensibilidad de la víctima.
- **Acoso laboral:** Actos hostiles o humillantes; reiterados en el tiempo, dentro o fuera (in itinere) del trabajo, o fuera relacionado con la prestación del servicio, por parte de grupos de interés, de sus compañeros (acoso horizontal, entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente).

Constituye responsabilidad de la Empresa, procurar un entorno libre de conductas indeseadas y comportamientos hostiles y opresores. Por ello, la Empresa debe trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad de todo/a trabajador/a y se facilite el desarrollo de las personas.

En consecuencia, la Empresa manifiesta su preocupación y compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir y evitar comportamientos de acoso, y hacer seguimiento y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral.

El Código persigue, por tanto, dos aspectos esenciales:

- a) Establecer medidas mediante las cuales la Empresa procure prevenir y evitar situaciones de acoso o situaciones susceptibles de constituir acoso: Prevención del Acoso.
- b) Establecer un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produzca una denuncia o queja interna por parte de algún/a trabajador/a respecto de un presunto escenario de acoso: Protocolo de actuación en caso de denuncia por acoso.

IV.- DEFINICIONES DE LAS CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL

A los efectos del presente Código, se entiende por:

- a) Acoso por razón de sexo:

Cualquier comportamiento, conducta o práctica realizados 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.

Así, constituirá, como ejemplos no limitativos, de acoso por razón de sexo:

- toda conducta hostigadora motivada por que un/a trabajador/a haya ejercitado o pretenda ejercitar derechos derivados de la asunción de cargas familiares que habitualmente son asumidas por las mujeres, y como conducta contra las mujeres por motivo de su embarazo y/o maternidad, por ejemplo, el propio permiso de maternidad, la reducción de jornada por cuidado de hijos/as o el permiso por lactancia;
- el trato desigual por razón de sexo.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

6 *[Handwritten signature]*

- cualquier trato adverso o efecto negativo que se genere contra una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre las mujeres y hombres.

b) 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La acción ejercida por el/la acosador/a ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Hay que tener en cuenta, el miedo, la vergüenza, la intimidación o cualquier otra acción que obstruya la capacidad de la persona o personas objeto de cualquier discriminación de las mencionadas sin que sea lo mencionado de carácter limitativo.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Así, se pueden identificar algunos comportamientos que, a título de ejemplificativo y no limitativo, constituirían acoso sexual:

- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes, de contenido sexual explícito o implícito.
- Comentarios, bromas o chistes obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- Cartas, notas o mails con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales, o que, sin perseguir dicho objetivo, simplemente ofendan o intimiden al destinatario/a.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o posters de contenido pornográfico.
- Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos, de naturaleza sexual, sobre la apariencia e imagen del/la trabajador/a.
- Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
- Toda agresión sexual.
- Participación en la creación de un clima laboral que constituya lo que se conoce jurisprudencialmente como "acoso sexual ambiental", entendiéndose por tal un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por el/la trabajador/a presuntamente acosado/a o por la persona destinataria de los mismos, y que, si bien no esté directamente dirigido a la solicitud de favores de naturaleza sexual, sea capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, a través de, por ejemplo, la reiteración en comentarios o bromas de contenido libidinoso o con constantes e innecesarias referencias a la sexualidad.
- Comportamientos que tengan como causa deseo sexual y como consecuencia la discriminación, el abuso, la vejación o humillación del trabajador o trabajadora por razón de su sexo o condición sexual.

- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

c) Acoso Moral/Laboral o "mobbing":

Acoso Laboral: Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del/la trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta, hostil o vejatorio y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo o situaciones análogas, afectando negativamente al entorno laboral.

Acoso Moral: El acoso moral se define como la situación en la que un empleado o grupo de empleados ejercen una violencia psicológica extrema, abusiva de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro empleado o empleados, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/s, y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

A título de ejemplo y no limitativo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe reseñar las siguientes, siempre que éstas se produzcan de manera sistemática y recurrente:

- Al/la trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.
- Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos o imposibles, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.
- Se cuestionan o contestan de forma sistemática las decisiones tomadas por el/la trabajador/a acosado/a.
- Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
- Le hacen burla sobre su vida privada.
- Se crean cotilleos y rumores orquestados por el/la acosador/a o acosadores/as sobre el/la trabajador/a acosado/a.
- Se imitan de forma habitual sus gestos, su postura o su voz, o se le asignan motes, con ánimo de ridiculizarlo.

Handwritten signature in blue ink, possibly "C. S. S."

Handwritten signature in blue ink, possibly "C. S. S."

Handwritten signature in blue ink: "M. Amparo H."

- Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo del/la trabajador/a acosado/a en términos malintencionados.
- Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.
- Existe realmente una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal, que es persistente en el tiempo y que vulnera los derechos fundamentales de la persona.

V.- PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, la Empresa implementa las siguientes medidas:

- (i) Promoverá una atmósfera de respeto y corrección en el ambiente de trabajo.
- (ii) Para ello, se formará e informará tal como se describe en los principios punto II, a todo/a trabajador/a, tanto el que se incorpore a la plantilla como al que forme parte ya de la misma, acerca de los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad, así como de las políticas de igualdad de prevención del acoso, políticas de género e igualdad entre hombres y mujeres.
- (iii) El día a día de las relaciones personales entre la plantilla trabajadora estará basado en un trato educado, generoso en las buenas formas y acorde al código ético ya mencionado en párrafos anteriores.
- (iv) Prohíbe el uso de un lenguaje obsceno, así como los chistes o comentarios ofensivos o de contenido sexista, cualquiera que sea el medio de comunicación (oral, mail, fax, aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales, etc.).
- (v) Prohíbe actitudes de insinuación o manifestaciones de carácter físico, gestos, miradas, tocamientos, roces intencionados, entre otras, sexual u hostil
- (vi) Informará y formará a sus trabajadores/as sobre los principios y valores a respetar en la Empresa, así como las conductas que no se toleran.
- (vii) Se hará eco de las circunstancias personales o culturales del/la trabajador/a incorporado/a y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración poniendo los medios que tenga a su alcance a través de la gestión que al respecto lleve a cabo el departamento de Recursos Humanos.
- (viii) Publicará este código en el apartado de transparencia de la página web y en el portal del empleado, de forma que toda/os los grupos de interés lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- (ix) Desarrollará campañas de sensibilización mediante jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que considere necesario. Para ello:
 - a. **Difusión:** La empresa, en colaboración con las representaciones legales de las trabajadoras y trabajadores, difundirán a toda la plantilla este código de prevención del acoso y código de actuación.
 - b. **Seguimiento:** El compliance officer, la empresa y las representaciones legales de las trabajadoras y trabajadores son responsables de realizar el seguimiento de este código, la evaluación del documento y su correcta aplicación.

[Handwritten signature]
2015

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- c. **Proyectos y servicios:** Todos los reglamentos y normativa internos, código ético y normas de convivencia de Rivamadrid fomentarán la intolerancia ante cualquier tipo y situación de acoso.
 - d. **Formación:** Las acciones de formación o/y sensibilización relacionadas con acoso, políticas preventivas y procedimientos de actuación se incluyen en el plan de formación anual de Rivamadrid.
 - e. **Calidad:** Rivamadrid dispone de sistemas de evaluación de la satisfacción de sus grupos de interés. La evaluación de los resultados de satisfacción de los equipos ayuda a conocer y analizar el clima en los equipos u planificar acciones de mejora.
- (x) Se dispondrá y publicarán los datos desagregados por sexo sobre intervenciones y casos gestionados de acoso.

La Empresa, con estas medidas preventivas, sienta las bases para una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos fundamentales de los/as trabajadores/as.

Por último, la Empresa se compromete a seguir trabajando sobre nuevas medidas para prevenir el acoso y a implementarlas oportunamente, así como a mantenerse informada sobre los avances que se produzcan en la sociedad al respecto.

VI.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

Resolución informal de conflictos

El procedimiento informal debe utilizarse en primer momento para intentar solucionar la situación de forma directa y su finalidad es corregir y evitar todas aquellas situaciones que, sin llegar a ser catalogados de acoso, podrían transformarse en situaciones conflictivas dentro del ámbito laboral.

Par el inicio de este procedimiento, ambas partes deben de estar de acuerdo, ya que es previo a la instrucción, nombrándose al efecto un mediador, que previa a una reunión de valoración, elaborará un informe donde recogerá la constatación, o no, de una situación de acoso, elaborando una propuesta de resolución del conflicto. Caso de constancia de indicios claros de acoso y si una parte o las partes rechazan la mediación, se acudirá al procedimiento previsto por el Código, iniciándose la instrucción.

De esta forma, si la Empresa detecta que, aun sin darse una situación concreta de acoso, se produce alguna de las conductas prohibidas anteriormente descritas en los apartados (iv) y (v) de la sección V anterior, poniéndose las mismas de manifiesto en un determinado colectivo, equipo de trabajo, departamento, etc., inmediateamente se dirigirá al/la responsable correspondiente para:

- Recordarle la existencia y vigencia del presente Código y su contenido, en concreto, las conductas no toleradas.
- Informarle sobre el alcance de la posible vulneración del Código.
- Instarle al cese de dichas conductas en aras a prevenir un posible marco futuro de acoso.
- Ponerse a disposición de dicho/a responsable y del resto de trabajadores/as para mantener una reunión o una conversación sobre lo ocurrido, que ayude a normalizar el ambiente.

[Handwritten signature]
COLES

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
M^a Amparo H

VI.1.- Principios rectores del Protocolo de Actuación en caso de Denuncia por Acoso ("el Protocolo de Actuación").

El presente Protocolo de Actuación es un procedimiento ágil que, en un clima de confianza, protege la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y procura la protección suficiente del/la trabajador/a presuntamente acosado/a en cuanto a su seguridad y salud.

A tal fin, los principios rectores de este procedimiento son:

- Proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad y la confidencialidad de las personas afectadas.
- No divulgar ninguna información a partes no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Realizar la investigación sin demoras indebidas.
- Conseguir una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Buscar la verdad y el esclarecimiento de los hechos acaecidos.
- Garantizar la responsabilidad y potestad investigadora del/la instructor/a durante la tramitación del procedimiento.

VI.2.- Órganos competentes en el Protocolo de Actuación

- **Chief Compliance Officer (CCO):**

Será el encargado de:

1. Recibir las denuncias de los afectados a través del Canal Ético, Buen Gobierno & Compliance
2. Archivar actuaciones o de impulsar la instrucción del procedimiento a través de la Comisión de Prevención del Acoso.
3. Informar al Gerente del informe resultante de la instrucción.

- **Comisión de Prevención del Acoso (Comisión):** estará formado por el Director de Recursos Humanos, Técnico de Prevención de Riesgos Laborales, el CCO y dos representantes de Seguridad y Salud (RLT). La Comisión podrá contar con la ayuda de asesores externos expertos en la materia.




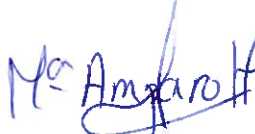
Será la encargada de Instruir el Procedimiento de Prevención del Acoso.

La Comisión de Prevención del Acoso deberá actuar de oficio cuando, colegiadamente o cualquiera de sus miembros, tengan conocimiento, aunque no sea por denuncia de la persona interesada o de un tercero, de que se está produciendo una potencial situación de acoso.

No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o de la persona denunciada.

VI.3.- Inicio del procedimiento

Cualquier persona que se sienta acosada o que tenga conocimiento de una presunta situación de acoso, podrá presentar una queja formal verbalmente o por escrito a:




 11

1. Cualquier miembro de la Comisión de Prevención del Acoso;
2. Al CCO a etica@rivamadrid.es a la Responsable de Recursos Humanos a olupion_rhh@rivamadrid.es o al Responsable de Prevención de Riesgos Laborales a rrhh_mmoraleda@rivamadrid.es y la Comisión de Seguridad y Salud (RLT) y a la Comisión de Igualdad.
3. A través del Canal Ético, Buen Gobierno & Compliance a etica@rivamadrid.es.
4. Su superior directo si así lo considera oportuno, debiendo su superior directo iniciar los trámites del Protocolo de Actuación conforme a lo establecido en esta sección.
5. Cualquier representante legal de los trabajadores quien inmediatamente lo pondrá en conocimiento de la Comisión.

Sea cual sea la entrada de la denuncia, para que se inicie el procedimiento deberá formularse la misma a través del Canal Ético, Buen Gobierno & Compliance en su email: etica@rivamadrid.es.

En dicha denuncia, queja o comunicación informal deberán identificarse las personas involucradas (presuntos/as acosado/a y acosador/a).

En caso que la denuncia sea presentada por terceras personas, se evaluará la veracidad de los hechos antes de informar a la presunta víctima que deberá confirmar o no la existencia de la situación denunciada.

La misión principal de la Comisión será la de impulsar la tramitación del presente procedimiento interno de actuación, en el caso de que tenga conocimiento de una situación potencialmente constitutiva de acoso, así como prestar apoyo y ayuda a los/as trabajadores/as presuntamente acosados/as, realizar las gestiones oportunas y poner en marcha las medidas y trámites pertinentes.

Para salvaguardar la confidencialidad, la Comisión no informará a ninguna persona ajena involucrada directamente con el procedimiento.

Todas las personas integrantes de cada procedimiento deberán firmar un compromiso de confidencialidad, con un consentimiento expreso de su actuación de buena fe, de no existencia de conflicto de intereses y veracidad en sus declaraciones.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente Código:

- Las denuncias anónimas.
- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.
- Las denuncias falsas.

Tanto la persona que está sufriendo presuntamente acoso como la persona denunciada podrán ser asistidos en cualquier fase del procedimiento por los representantes legales de los trabajadores y/o representante legal.

VI.4.- Tramitación del procedimiento. Investigación

La intervención formal se iniciará:

- Cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación.
- Cuando la mediación se haya producido, pero no se haya solventado el problema.

La Comisión realizará un primer contacto con la persona denunciante en el plazo máximo de 5 días laborales siguientes a su recepción.

A través de dicho primer contacto la Comisión y la persona denunciante realizarán un análisis conjunto sobre los hechos denunciados, tras lo cual la persona denunciante se ratificará o no en la denuncia.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a signature that appears to read 'M^a Amparo H'.

En caso de denuncia verbal, la Comisión la recogerá por escrito debiendo la persona denunciante firmarla en prueba de conformidad y ratificación.

Si la persona denunciante es distinta a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), ésta se incorporará en este primer contacto con la Comisión para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante. En este caso, la Comisión la recogerá por escrito, debiendo la persona denunciante firmarla en prueba de conformidad y ratificación

No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto a la persona denunciada o denunciante.

La Comisión podrá practicar las diligencias que estime pertinentes para la debida investigación y aclaración de los hechos. Así, a título de ejemplo, la Comisión podrá:

- Realizar cuestionarios y entrevistas confidenciales con las personas que considere oportuno.
- Concertar audiencias con el/la trabajador/a afectado/a, el/la presunto/a acosador/a, los/as superiores y compañeros/as del/la presunto/a acosado/a y con cualesquiera personas que considere necesarias. En caso del trabajador y del presunto acosador se le ofrecerá la posibilidad de poder ser acompañado de una persona de la representación legal de la Empresa y representación legal de los trabajadores lo que será extensivo a todas las diligencias que participe en la instrucción.
- Recabar cuanta información sea posible a través de la documentación de la Empresa. La dirección de la Empresa y de cualquiera de sus departamentos colaborarán en la aportación de toda la documentación que el/la Instructor/a requiera para el esclarecimiento de los hechos, como es la clara descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.
- Si fuera indispensable para el esclarecimiento de los hechos, adoptar medidas de vigilancia a través de detectives o medios informáticos, telemáticos o audiovisuales, siempre que los mismos atiendan a criterios de razonabilidad, idoneidad y proporcionalidad, atendiendo al respeto del derecho a la intimidad de los/as trabajadores/as o de cualquier otro derecho fundamental.
- Cualesquiera otras diligencias que la Comisión estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

La Comisión tomará notas de todas las actuaciones que tengan lugar durante la tramitación del procedimiento y recopilará toda la información documental o sustentada en otro tipo de soportes, todo lo cual se irá incorporando a un expediente individual. El mismo formará parte de un archivo de expedientes absolutamente confidencial que contenga cada uno de los casos que se han instruido en la Empresa que se conservará como medio de prueba mientras no prescriban plazos necesarios (Inspección de trabajo y acciones judiciales). Sólo la Comisión tendrán acceso a estos archivos.

La Comisión informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.

Sólo se dará información del expediente a la representación legal de los/as trabajadores/as, en los supuestos en que el/la trabajador/a afectado/a por el acoso así lo solicite.

Comisión

[Signature] *[Signature]* *M^a Amparó* 13

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, ayuden o participen en una investigación sobre una presunta situación de acoso o se opongan a cualquier conducta que constituya una situación de acoso contra sí mismo o contra terceros.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el/la presunto/a acosado/a, testigos o el/la presunto/a acosador/a han actuado con acreditada falta de buena fe y ánimo de dañar, la Empresa adoptará las medidas previstas por el ordenamiento para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual.

V.5.- Medidas Cautelares

La Comisión por la gravedad de la conducta denunciada y apariencia de veracidad de los indicios aportados durante la investigación, podrá adoptar las medidas cautelares que estime oportunas, razonables y proporcionadas, incluido a modo ejemplificativo que no limitativo, la separación del/la trabajador/a presuntamente acosado/a del/la presunto/a acosador/a mediante:

- cambio de turno o de horario dentro del mismo centro de trabajo, garantizando que las partes implicadas no compartan espacio en el mismo día u horario.
- cambio de centro de trabajo, de cualquiera de las partes implicadas.

Si en ambos casos la persona denunciante es la que debe realizar el cambio, dicho cambio será elegido por la persona para que no suponga un agravio en sus condiciones de trabajo.

VI.6.- Finalización del procedimiento

La Comisión elaborará, un informe que contenga los datos claves de dicho procedimiento. Junto con el referido informe se hará una propuesta de resolución del conflicto, dándose posterior traslado a la Gerencia por parte de la Comisión para que adopte las medidas oportunas.

La persona denunciante y denunciada dispondrán de un plazo de 5 días hábiles para realizar alegaciones por escrito frente al informe emitido por la Comisión. En el caso de que se presenten nuevos datos relevantes para la investigación, la Comisión los analizará y valorará su posible incorporación al informe final.

La finalización del procedimiento seguirá los siguientes pasos:

- (i) Propuesta de resolución.
 - a) Convencimiento de existencia de acoso y existencia de pruebas del mismo: En el caso de confirmarse la existencia de una situación de acoso y de la existencia de pruebas del mismo, la Comisión propondrá a Gerencia la imposición de una sanción al/la acosador/a.
 - b) Ausencia de prueba de la que se pueda concluir la existencia de acoso, pero con convencimiento de existencia de un conflicto personal entre compañeros/as/trabajador y superior directo o indirecto:

En caso de que la Comisión, una vez concluido el procedimiento de investigación, no tenga elementos claros para determinar la existencia de acoso o éste no pueda acreditarse, pero sin embargo se concluya que lo que subyace es un conflicto personal relevante generado en el trabajo, informará de ello a Gerencia quien lo trasladará al Departamento de Recursos Humanos el cual deberá poner todos los medios a su alcance para procurar un remedio a dicho conflicto.

- c) Convencimiento de denuncia intencionadamente falsa:



Si, por el contrario, no se confirmase la existencia de una situación de acoso y, además, al finalizar el procedimiento, la Comisión determinase la manifiesta falsedad de la denuncia y dicha falsedad fuera susceptible de acreditarse, podrá proponer sanciones disciplinarias a imponer frente al/la autor/a de esas falsas imputaciones.

A los efectos de la aplicación del Régimen Disciplinario previsto en el Convenio Colectivo de la empresa, durante la tramitación del presente procedimiento de prevención de acoso, el plazo de prescripción de las posibles infracciones y faltas que pudieran constituir los hechos objetos del expediente, recogido en el artículo 59 del citado Convenio, quedará paralizado y en suspenso, reanudándose el computo de dicha prescripción a partir del día siguiente en que se comunique a todos los interesados la resolución definitiva del procedimiento de acoso adoptada por el Gerente de la Empresa.

En caso de que en el momento de iniciarse un procedimiento de prevención de acoso la empresa estuviera instruyendo un expediente de investigación o un expediente disciplinario con el mismo objeto y sujetos intervinientes, éstos últimos expedientes quedarán paralizados y en suspenso mientras se tramita del citado expediente de acoso, quedando igualmente paralizado el plazo de prescripción de la posible infracción o falta durante todo ese tiempo. Finalizada la tramitación del expediente de acoso de la forma expuesta en el párrafo anterior, se reanudará el computo de la prescripción o caducidad, continuándose con la tramitación del expediente informativo o disciplinario.

(ii) Medidas de resarcimiento al/la presunto/a acosado/a y disuasión de los/as trabajadores/as para que no incurran en futuras situaciones de acoso.

La Comisión podrá proponer medidas tendentes al resarcimiento del/la presunto/a acosado/a y a la disuasión de los/as trabajadores/as ante futuras situaciones de acoso, entre las que cabe citar las siguientes:

- Apoyo psicológico y social al/la acosado/a y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del/la trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del/la trabajador/a acosado/a.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la Empresa.

La Gerencia decidirá la forma de llevar a cabo dichas medidas.

(iii) Resolución del conflicto por el Gerente

A la vista de las propuestas de resolución del conflicto, de las pruebas obtenidas sobre el acoso y de las medidas de resarcimiento, en su caso propuestas por la Comisión, el Gerente adoptará una resolución fundada al respecto y adoptará las medidas necesarias para que las mismas se lleven a cabo.

En aquellos casos en los que el Gerente no adopte las medidas propuestas por la Comisión, ésta reportará al Órgano de Gobierno, con el fin de que se adopten las medidas que correspondan.

En Rivas Vaciamadrid a 19 de octubre de 2020

