

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA (PALTE)

TABLA DE RESPONSABILIDADES DEL DOCUMENTO

Responsabilidad del documento	Unidad	Perfil	Nombre
Persona Gestora de Área	Seguretat Salut i Benestar Laboral	Coord. CSS i Proj. SSBL	Pau Cabana
Persona Redactora	Servei de Prevenció	Responsable S. H i E P	Mario Rubio
Personas Revisoras	Seguretat Salut i Benestar Laboral	Coord. CSS i Proj. SSBL	Pau Cabana
	Servei de Salut, Seguretat i Benestar Laboral	Directora Servei	Eva González
Persona Autorizadora	Assessoria Jurídica Laboral	Directora Servei	Montse Bernal
	Organització i Persones	Director Organització i Persones	Nazaret González

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA (PALTE)

1. OBJETO

El objeto del siguiente procedimiento es establecer las medidas necesarias en materia de prevención y de actuación frente a situaciones que puedan ser constitutivas de acoso laboral, en todas sus modalidades y de forma ágil, sistemática y confidencial, garantizando en todo momento la intimidad y dignidad de las personas que pueden ser objeto de acoso.

2. ALCANCE

El presente protocolo es de aplicación a la totalidad de la plantilla de TB, independiente de la forma y el lugar de prestación de servicios y del tipo de contratación laboral, incluyendo contratos de duración determinada o en prácticas.

También aplica a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicio o colaboran con la organización, como personas en formación, en prácticas no laborales o voluntariado.

Las empresas que desarrollen actividades en cualquier ámbito o espacio de TMB serán informadas de la existencia del protocolo y de la necesidad de su cumplimiento estricto.

La obligación del cumplimiento de este procedimiento constará en los contratos suscritos con otras empresas.

3. DEFINICIONES

ACOSO LABORAL.- se define como la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada 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, con el propósito o el efecto de crear un entorno intimidatorio que perturbe la vida laboral de la persona acosada. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización de éste, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

Es, por tanto, una conducta que tiene como fin el daño psicológico de la persona perseguida y que se ejerce de forma sistemática y reiterada en el tiempo, cumpliendo las siguientes condiciones:

PRIMERO.- Que la finalidad de la persona causante, como sujeto activo del acoso o en su caso como sujeto tolerante del mismo era perjudicar la integridad psíquica de la persona trabajadora o desentenderse de su deber de protección en tal sentido.

SEGUNDO.- Que se le hayan causado, o pudieran habersele causado, unos daños psíquicos.

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA (PALTE)

TERCERO.- Que esta situación se haya desarrollado de forma sistemática y repetitiva en periodos concretos de tiempo, obedeciendo a un plan preconcebido dirigidas a perjudicar la integridad psíquica de la persona afectada.

CUARTO.- Que esta situación se haya mantenido durante un período suficiente de tiempo.

Existe una forma particularmente grave de acoso, que tiene definición penal. Se considera como tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.

Tipos de Acoso en el Entorno Laboral.

Podemos distinguir tres tipos de acoso:

Podemos distinguir dos tipos de acoso:

1. De acuerdo a la posición jerárquica.

Éste a su vez puede subdividirse en acoso horizontal o vertical.

1.1 Acoso horizontal. Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por una persona trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre uno de sus compañeros o compañeras

1.2 Acoso Vertical. Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por personas que se encuentran por encima o por debajo (acoso ascendente) de la posición jerárquica de la persona acosada. El acoso vertical puede dividirse en dos tipos de acoso:

Acoso descendente. Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por una persona con cargo superior sobre una o más personas trabajadoras.

Acoso ascendente. Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por una persona trabajadora o grupo de personas trabajadoras sobre una persona con cargo superior.

2. De acuerdo con el objetivo.

Éste a su vez puede subdividirse en acoso estratégico, de dirección de gestión, disciplinario o perverso.

2.1 Estratégico. El acoso estratégico es una forma de hostigamiento que tiene como objetivo desestabilizar a una persona trabajadora para forzar su salida de la empresa.

2.2 De dirección de gestión: Comportamiento abusivo hacia las personas trabajadoras subordinadas. Su objetivo es deteriorar el ambiente laboral y de productividad de la organización mediante conductas de sobrecargas de trabajo, limitación de recursos,

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA (PALTE)

desvalorización y críticas constantes y públicas, cambios constantes de objetivos y represalias laborales o despidos.

2.3 Disciplinario: Es una forma de acoso laboral que se caracteriza por ejercer presión sobre la persona trabajadora con el objetivo de que actúe de manera específica y sumisa mediante la imposición de medidas disciplinarias injustificadas o desproporcionadas, así como acusaciones falsas, amonestaciones públicas, retiro de responsabilidades y controles excesivos.

2.4 Perverso: Es el tipo más extremo y destructivo de acoso laboral. Implica violencia psicológica, sistemática y prolongada hacia la víctima con el objetivo de destruir su autoestima y salud mental. Las conductas coercitivas y manipuladoras están presentes en este tipo de acoso.

Fases del Acoso

El acoso como una situación de hostigamiento que se prolonga en el tiempo es un proceso en el que pueden distinguirse varias fases:

-Fase de la falsa seducción: Precede a la fase del conflicto y puede darse o no. La persona acosadora se presenta como una persona amable, simpática y bondadosa. Se gana la confianza de la futura víctima para conseguir información sobre su vida privada, sus cualidades o sus puntos débiles. La fase de seducción también puede ir dirigida hacia el entorno de la persona acosada, de modo que, la persona acosadora intenta ganarse cómplices y/o testigos mudos para encontrar aliados/as y privando de apoyos a la persona acosada. También puede buscar el desprestigio de ésta.

- Fase de conflicto: Aparición de conflicto: disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes, fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra, cambia bruscamente a una negativa.

- Fase de estigmatización: Comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola con la adopción de comportamientos hostigadores grupales. La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros e incluso de la dirección.

- Fase de intervención desde la empresa: Dependiendo del estilo de liderazgo, se tomarán una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto, fomento del diálogo entre los implicados, etc.), o lo que es más habitual se tomarán medidas para apartarse del supuesto

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA (PALTE)

origen del conflicto, contribuyendo de esta manera a una mayor culpabilización de la persona afectada.

- Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: En este período la persona trabajadora compatibiliza su trabajo con bajas de larga duración. En esta situación, la persona subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

Fase de recuperación: La difusión y el conocimiento sobre el acoso laboral como un riesgo psicosocial en las medidas de prevención de salud laboral, están promoviendo que algunas personas afectadas no acaben siendo excluidas del mundo laboral y que puedan retornar a él una vez superadas las secuelas de la violencia psicológica ejercida sobre ellas. Es una fase de nueva incorporación. El objetivo de esta fase es doble: promover la recuperación de la salud de la persona afectada y recuperar a la persona trabajadora en el mundo laboral. Esta fase será a posteriori y alejada de la persona acosadora.

Grados de Acoso

En cuanto a los grados de acoso, vienen determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de acoso. Podemos distinguir tres grados:

Primer grado.- La persona acosada. es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la persona acosada no suelen verse afectadas.

Segundo grado.- Resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto; en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa.

Tercer grado.- La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la persona acosada. requieren de tratamiento psicológico.

CENTRO DE TRABAJO.- Área, edificada o no, a la que las personas trabajadoras tengan que permanecer o a las que tengan que acceder por razón de su trabajo.

COMISIÓN DE ACOSO.- Órgano paritario entre Representación de la Dirección y Representación de las personas trabajadoras que conforman el comité de empresa que supervisa la correcta aplicación del protocolo y que, con el asesoramiento de diferentes miembros que gestiona e investiga los posibles casos de acoso, propone la aplicación de medidas cautelares o preventivas en la dirección, e impulsa medidas para la implantación y mantenimiento del presente protocolo.

A fin de gestionar las denuncias, la Comisión de Acoso tendrá una composición paritaria compuesta por:

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA (PALTE)

- 2 titulares de la Empresa.

- 2 titulares Representantes de los Trabajadores en su función de Delegado o delegada de Prevención o en su defecto miembros del CE o una delegada o un delegado LOLS debidamente acreditados.

La Comisión de Acoso Laboral contará con una empresa externa que cuente con personal técnico especializado en acoso, a fin de garantizar el equilibrio entre las partes en el proceso y la imparcialidad y se encargue de realizar la investigación.

Para que la Comisión de Acoso esté válidamente constituida será necesario que concurren todos sus miembros. Estando válidamente constituida, se entenderá que los acuerdos están válidamente adoptados cuando cuenten con el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

La Comisión de acoso actuará, bajo el principio de consenso y sometiendo sus discrepancias a acuerdos por mayoría, teniendo en cuenta la postura más proteccionista y garantista, con el objetivo de erradicar y prevenir situaciones de acoso laboral. Así mismo tomarán las medidas preventivas necesarias durante el proceso de investigación para proteger a la supuesta persona acosada.

En el supuesto de no existir unanimidad, mayorías o consenso se trasladarán todas las propuestas de medidas cautelares a la dirección de organización y personas para su valoración y aplicación correspondiente.

Para agilizar el desarrollo de la investigación en caso de no poder asistir unos de los miembros de la RPT podrá asistir otro representante de su misma sección sindical que disponga de la formación adecuada.

De cada una de las reuniones de la Comisión de investigación se procederá a levantar acta, incluyendo en la misma las deliberaciones que se hayan producido en la reunión, expresión de cada uno de los acuerdos que se alcancen e indicación de la fecha de la siguiente reunión, así como el Orden del día.

Todas las personas que componen esta Comisión tendrán que tener la debida formación, debiendo realizar reciclajes que se determinen dentro del seno de la propia Comisión.

Por lo que respecta a los miembros de la RPT que formarán parte de la comisión se establecerán los siguientes preceptos:

1. Los miembros de la comisión por parte de la RPT, pertenecerán exclusivamente a las secciones sindicales firmantes del presente documento. El orden que se seguirá a la hora de designar la sección sindical a la que pertenecerán los miembros de la RPT, será orden alfabético ascendente y rotativo.

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA (PALTE)

2. Cada sección sindical que forme parte de la comisión nombrará, en el momento de conformarse la comisión, a un/a representante de las personas trabajadoras: Delegada o delegado de Prevención, miembros de CE o delegado/a LOLS debidamente formado/a.
3. En el caso de que tanto la persona/as presuntamente acosada/s como la persona/s presuntamente acosadora/s estén afiliadas a la misma sección sindical, su sección sindical renunciará a formar parte de la comisión, pasando a componer la misma miembros debidamente formados de la sección sindical siguiente en la lista.
4. En el caso de que tanto la persona/es presuntamente acosada/s y la persona/s presuntamente acosadora/s estén afiliadas a secciones sindicales diferentes, éstas renunciarán a formar parte de la comisión, y la representación de la RPT dentro de la comisión la compondrán miembros debidamente formados de la sección sindical siguiente en la lista.
5. En el caso de que todas las secciones sindicales que pueden formar parte de la comisión, tengan personas afiliadas "afectadas" (presuntamente acosadas o presuntamente acosadoras) dentro del proceso, se asignarán como miembros de la comisión las personas de la sección sindical que corresponda según el orden establecido inicialmente.

PERSONA COORDINADORA- Persona que coordinará y gestionará el expediente instructor correspondiente a la investigación realizada por la empresa externa, así como el envío a la Dirección del mismo y la custodia de la totalidad del expediente. Además la persona coordinadora ejercerá de enlace entre la empresa externa y la comisión de acoso.

EMPRESA EXTERNA ESPECIALIZADA- De cara al presente protocolo se entiende como aquella organización independiente contratada o subcontratada por TB, SA para proporcionar bienes, servicios o realizar tareas específicas.

4. REFERENCIAS

Para la confección del presente documento se ha tenido en consideración la siguiente normativa, estándares y recomendaciones:

- Constitución Española.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Artículo 173.1, 184, 311 y 314.

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA (PALTE)

- REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el Orden Social. Artículo 8.11, 8.12 y 8.13.
- ORDEN APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado.
- LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Artículo 6, 7, 9, 48 y 62.
- 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.
- REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (“**RGPD**”).
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (“**LOPDGDD**”).
- Ley 17/2020, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
- Código Ético de TB.
- Convenios Colectivos de aplicación en Transports de Barcelona, S.A.

5. RESPONSABILIDADES

La delimitación de responsabilidades se estructura teniendo en cuenta las funciones inherentes a los puestos de trabajo, la asignación de roles, la estructura jerárquica de la organización, las responsabilidades que debe asumir cada profesional y los procesos de coordinación en dicha materia.

La no aplicación de acciones preventivas descritas en este procedimiento, no exime de la responsabilidad de las personas trabajadoras del cumplimiento de las legislación y/o normativa de aplicación.

En caso de que la persona afectada se encontrara de baja laboral por contingencia común y se dictaminara la existencia de acoso laboral, la baja laboral se recalificará como contingencia profesional.

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA (PALTE)

Corresponde la Dirección de TB:

- Promover la cultura corporativa de respeto, donde las personas responsables de las diferentes Áreas, Servicio y unidades velen por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acoso.
- Promover campañas de comunicación y sensibilización frente al acoso laboral.
- Garantizar la e implementar un plan de formación periódico e información adecuada y específica sobre el acoso laboral y para la resolución de conflictos a las personas trabajadoras, proporcionando los medios y recursos necesarios.
- Asegurar que los mecanismos de 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.
- Adoptar cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de la plantilla y terceras personas que se relacionen con TB aplicando la prevención de riesgos laborales.
- Garantizar la difusión del presente protocolo así como la de la Política de Acoso Laboral.
- Asegurar que el tratamiento de los datos sea conforme a la regulación en materia de protección de datos.
- Aprobar los planes de acción así como las medidas propuestas por el comité de acoso.
- Aprobar los planes de acción así como las medidas propuestas por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
- Cumplir con el presente procedimiento, así como con la Política que desarrolla.
- En caso necesario, ejecutar las medidas cautelares y/o preventivas propuestas por la Comisión de Acoso ante la activación del protocolo de acoso.
- En caso de que se concluya que existe acoso laboral tomar las medidas disciplinarias que correspondan.
- Designar a la persona coordinadora siendo ésta de perfil técnico y/o administrativa garantizando su imparcialidad en el proceso y ajena a cualquier posible resolución del mismo.

Responsables:

- Cumplir con el presente procedimiento, así como con la política que lo desarrolla, y dar ejemplo como persona con cargo superior entre el personal bajo su dirección e incentivar el cumplimiento de la normativa interna.
- Supervisar que el personal a su cargo realice sus funciones en un ambiente de trabajo seguro, digno y respetuoso y, en caso de detectar una posible situación de acoso laboral, realizar las actuaciones pertinentes para evitar riesgo de las personas trabajadoras y

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA (PALTE)

terceros, para posteriormente notificarlo y que se evalúe la implementación de medidas necesarias o controles para mitigar el mismo.

Servicio de Prevención.

- Realizar la detección y/o Evaluación de Riesgos Psicosociales de todos los puestos de trabajo.
- Asesorar, proponer y promover acciones preventivas y correctivas con el fin de evitar situaciones de acoso laboral.

Personas trabajadoras:

- Cumplir con el procedimiento, así como con la Política que desarrolla.

Miembros del CSS:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover, concienciar y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y el presente procedimiento.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y el presente procedimiento.
- Preservar la confidencialidad y de esta manera asegurar la intimidad de las personas trabajadoras.
- Asesorar a la persona trabajadora en los casos que aplique el presente procedimiento.
- Implementación, seguimiento y evaluación del Procedimiento de Acoso Laboral en el seno del CSS.
- Participar en el seguimiento y evaluación del presente procedimiento.
- Definir y establecer los planes de acción para difusión, implantación y mantenimiento del presente procedimiento.
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se incluyen preguntas referentes al acoso laboral.
- Adoptar cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de la plantilla y terceras personas, que se relacionen con TB aplicando la prevención de riesgos laborales.
- Elaborar los planes de acción para difusión, implantación y mantenimiento del presente procedimiento.

Persona Coordinadora

- Recibir la comunicación de la denuncia efectuada.
- Activar la Comisión de Acoso y velar por las posibles incompatibilidades de la Comisión de Acoso.
- Colaborar en la fase de la investigación, tanto en la gestión documental como en las tareas de coordinación que sea requerido por la empresa especializada o por parte de la comisión de acoso.
- Realizar el informe final de conclusiones de la Comisión al finalizar cada expediente activado.

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA (PALTE)

- Aclarar las posibles dudas que puedan existir por parte de la comisión de acoso relativas al expediente.

Comisión de Acoso

- Proponer, si procede, las medidas cautelares y/o preventivas a la Dirección de la Empresa y velar porque esas medidas sean las adecuadas.
- Tener acceso a la visualización de las transcripciones de todas las entrevistas realizadas por parte de la empresa externa especializada, así como a toda la documentación que forme parte del expediente instructor.
- Recibir, en tiempo y forma, el informe de investigación por parte de la empresa especializada, así como el expediente instructor en los tiempos acordados.
- Validar la ampliación de los plazos del período de investigación en caso de ser solicitado por la empresa externa especializada y siempre y cuando sea justificado.
- Proponer, si así lo estiman oportuno por el grado de complejidad de la investigación, ampliar los plazos de la misma.
- Supervisar y velar por el correcto desarrollo y cumplimiento del procedimiento.
- Trasladar al seno del CSS aquellas medidas específicas concretas, derivadas de investigaciones de acoso que consideren que podrían ser útiles para evitar futuras situaciones de acoso laboral.

Empresa externa especializada:

- Recepcionar, canalizar y enviar la denuncia a la persona coordinadora.
- Proponer medidas cautelares o preventivas durante el proceso de investigación según el caso y en caso de ser necesario.
- Realizar las entrevistas requeridas por las personas implicadas (persona denunciada y denunciante y testigos), así como a todas aquellas personas que considere necesarias para el proceso de investigación.
- Atender las posibles peticiones, dudas o aclaraciones requeridas por la comisión de acoso a lo largo de todo el proceso.
- Grabar las entrevistas realizadas. En caso de no aceptación a ser grabado o grabada por parte de alguna de las personas entrevistadas, la entrevista deberá ser transcrita. En este último supuesto la transcripción deberá ser validada por la persona o personas entrevistadas.
- Elaborar el Informe de conclusiones que será enviado a la Comisión de acoso.

6. DESARROLLO

6.1 CRITERIOS Y CONDICIONES INICIALES

Tal y como se establece en el objeto el presente documento abordará un doble propósito:

1. Establecer y definir medidas para prevenir, evitar y erradicar posibles situaciones de acoso laboral en TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA (PALTE)

En este sentido la Dirección de la Empresa velará por la prevención del acoso laboral, considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la empresa, también se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las reclamaciones que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, ya que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Todas las conductas de acoso constituyen no sólo un frente al trato equitativo sino también una conducta grave, conducta que no será tolerada. En consecuencia, la empresa se compromete a garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.
- Toda persona tiene derecho a ejercer su actividad en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional.

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA (PALTE)

2. Definir la sistemática para poder tramitar y gestionar las denuncias o reclamaciones de quienes presuntamente hayan sido objeto de un posible caso de acoso. En este sentido, la Empresa garantiza a las personas trabajadoras el derecho a invocar los procesos previstos en el presente Procedimiento, sin miedo a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se aplicará por igual tanto a las personas que formulen una reclamación, como a aquellas que faciliten información con relación a esta reclamación, o que presten asistencia de algún otro modo en cualquier proceso previsto en el presente Procedimiento.
3. Toda actuación relativa al acoso laboral debe plantearse desde una óptica de detección y actuación en la fase más precoz posible, a fin de evitar la cristalización de los conflictos y, sobre todo, de actuar y buscar soluciones que minimicen las consecuencias de las personas trabajadoras afectadas y eviten el enquistamiento de las situaciones de acoso. Con este enfoque, cuando en cualquier centro de trabajo o ámbito laboral de la Empresa sea conocida la existencia de una conducta que pueda ser constitutiva de acoso en el trabajo, deberá actuar de acuerdo con lo que se prevé en el presente Procedimiento.
4. Quedan excluidos de este documento los posibles conflictos interpersonales concretos y transitorios, que puedan surgir dentro del marco de las relaciones laborales, y que afecten a su organización o desempeño, pero que no tengan la finalidad de perjudicar personal o profesionalmente a una de las partes implicadas en el conflicto. En estos casos será el área de Organización y Personas la responsable de esclarecer los hechos, resolver la problemática y tomar las medidas necesarias para evitar que estos hechos o conflictos puntuales se acaben convirtiendo en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.
5. En caso de que la persona denunciante y la persona denunciada sean de empresas diferentes dentro del grupo TMB, los y las componentes de la comisión pertenecerán a la empresa de la persona supuestamente acosada.

De acuerdo con las obligaciones de Coordinación de actividades empresariales se deberán tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Las empresas externas deberán ser informadas de la existencia del presente protocolo.
- En caso de producirse un presunto caso de acoso entre personal de Transports de Barcelona, SA, y personal de una empresa externa contratada o subcontratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Deberá existir comunicación recíproca del caso con el fin de que cada una de las partes aplique el protocolo o procedimiento respectivo, y ejecute las medidas correctoras adecuadas.

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA (PALTE)

6.2 PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Respecto a los principios y garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

1. **TOLERANCIA CERO.** La dirección de la compañía adoptará una postura de tolerancia cero respecto a cualquier forma de acoso laboral. Todas las reclamaciones serán investigadas a fondo y se tomarán las medidas adecuadas.
2. **CONFIDENCIALIDAD.** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas o en proceso de investigación. Todas las personas que participen en el proceso de investigación (miembros del Comité de Acoso, persona instructora, entrevistados/as, etc.) deberán firmar un documento de confidencialidad al respecto.
3. **PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD.** En necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas y/o implicadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas y de manera que en ningún supuesto éstas podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidos por alguna persona asesora si así lo manifiestan.
4. **DILIGENCIA.** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
5. **CONTRADICCIÓN E IMPARCIALIDAD.** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
6. **PROTECCIÓN A LAS PERSONAS ACOSADAS.** Protección a las personas acosadas y restitución de sus condiciones laborales si resultan afectadas en el proceso.

La adopción de medidas cautelares organizativas (reordenación del tiempo de trabajo, cambio del lugar de trabajo o de tareas administrativas encomendadas) no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona acosada, que habrán de ser expresamente aceptadas por esta. Se garantizará que dichas medidas permitan a la persona acosada mantener su mismo puesto y condiciones, que se mantendrán mientras se aplica el protocolo en su situación laboral.

En el supuesto de que la medida cautelar implique separar a las personas implicadas siempre se deberá separar a la presunta persona acosadora y no a la persona acosada, a no ser que fuera la propia víctima quien lo solicitara.

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA (PALTE)

Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la persona acosada, esta deberá ser restituida en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen con acuerdo de la persona acosada.

7. PROTECCIÓN A LA SALUD. Adopción de medidas pertinentes para garantizar (antes, durante y posteriormente) la salud física, psíquica y/o psicológica de todas las personas afectadas.
8. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS. Sin perjuicio de las acciones legales que pueda llevar a cabo la organización en cada caso, no se admitirán conductas que deriven en represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación de acoso.

6.3 DERECHOS Y OBLIGACIONES

En el contexto de este procedimiento debe tenerse en cuenta que

Cualquier persona trabajadora tiene el derecho y la obligación de:

- Poner en conocimiento a través del canal destinado para este fin, de la estructura de mando o de los/as delegados/as del CSS o CE los casos de posible acoso laboral que conozca.

La Persona supuestamente acosada tiene derecho y la obligación de:

- Solicitar asesoramiento durante todo el proceso.
- Recibir información a lo largo de todo el proceso si así lo solicita.
- Recibir información acerca de las acciones correctoras que resultarán de ella.
- Recibir un trato justo.
- A poder ir acompañada/o a las entrevistas con un/a representante sindical, persona externa o aquella persona de confianza que decida.
- A realizar las entrevistas dentro de su jornada laboral y en un espacio que preserve su intimidad.
- A mantener la confidencialidad del proceso.
- La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá informar/poner en conocimiento de la Empresa, de los delegados o delegadas de prevención o representantes sindicales, la situación en la que se encuentra.
- Recibir una copia de su declaración.

La persona acusada por acoso laboral tiene derecho y la obligación de:

- Estar informada de la denuncia.
- Recibir una copia de la denuncia y responder.
- Solicitar asesoramiento durante todo el proceso.
- Recibir información a lo largo de todo el proceso si así lo solicita.
- Recibir un trato justo.

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA (PALTE)

- A poder ir acompañada/o a las entrevistas con un/a representante sindical, persona externa o aquella persona de confianza que decida.
- A realizar las entrevistas dentro de su jornada laboral y en un espacio que preserve su intimidad.
- A mantener la confidencialidad del proceso.
- Recibir una copia de su declaración.

Las personas entrevistadas tienen el derecho y la obligación de:

- Recibir una transcripción de lo manifestado en las entrevistas si así lo solicitan.
- Dar su conformidad por escrito con las manifestaciones recogidas en el informe.
- Recibir un trato justo.
- A manifestar por escrito, según el formato elaborado por la organización, su deseo de no participar en dicho proceso.
- A recibir asesoramiento y poder ir acompañada/o a las entrevistas con un/a representante sindical, persona externa o aquella persona de confianza que decida.
- A realizar las entrevistas dentro de su jornada laboral y en un espacio que preserve su intimidad.
- A mantener la confidencialidad del proceso.
- Recibir una copia de su declaración.

Las personas acompañantes tienen el derecho y la obligación de:

- Le sea facilitada su asistencia en su jornada laboral cuando así lo requiera alguna de las partes implicadas.
- Mantener la confidencialidad a lo largo del proceso y no beneficiarse de toda aquella información obtenida del mismo.
- No interferir a lo largo del proceso de investigación.

6.4 INCOMPATIBILIDADES

Las incompatibilidades de las personas integrantes de la Comisión de acoso y de la persona/s coordinadora/s para la instrucción y resolución de los expedientes de acoso laboral serán las siguientes:

1. Relación de parentesco, afinidad o consanguinidad con la persona denunciada, denunciante y/o la persona acosada.
2. Relación de enemistad o amistad manifiesta con la persona denunciada, denunciante y/o la persona acosada.
3. Quien denuncia o es denunciado/a no podrá participar en ningún proceso hasta que se resuelva el suyo.
4. Relación jerárquica con la persona denunciada, persona denunciante y/o persona acosada.

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA (PALTE)

Las incompatibilidades podrán ser alegadas por parte de la misma persona que está en la incompatibilidad o de quienes intervienen en el procedimiento.

6.5 CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

El presente procedimiento deberá ser consensuado entre los Representantes de las Personas Trabajadoras (RPT) y la Representación de la Dirección (RD) de acuerdo con el Procedimiento de consulta y participación P1070 - Procedimiento de salud y seguridad para la consulta y participación

La Representación de las personas trabajadoras recibirán información periódica, en el seno del CSS, relativa a las solicitudes de intervención realizadas. Concretamente recibirán la siguiente información:

- Número de solicitudes de intervención presentadas.
- Número de solicitudes admitidas a trámite.
- Número de solicitudes no admitidas a trámite y motivo.
- Número de solicitudes resueltas.
- Las decisiones adoptadas en los expedientes abiertos.
- Información sobre los resultados de las evaluaciones de riesgo específicas realizadas. En caso de detectarse un posible foco de acoso laboral, informar de las medidas preventivas y/o correctoras a realizar.

En las comunicaciones realizadas al CSS, con el fin de garantizar la confidencialidad, no se facilitarán datos personales, en todo caso se facilitarán los códigos de los expedientes.

Con el fin de garantizar la correcta implementación y seguimiento del presente documento, el CSS cada seis meses o a petición de la persona coordinadora, podrá ser requerido para analizar cualquier posible incidencia derivada de la implementación y/o el desarrollo del presente procedimiento y valorar la implementación de medidas y/o acciones preventivas.

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA (PALTE)

6.6 CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO LABORAL

6.6.1 CONDUCTAS QUE PUEDAN LLEGAR A CONSTITUIR ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.

A continuación, se enuncian una serie de conductas concretas, sin ánimo exhaustivo, que podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

- A. Ataques con medidas organizativas:
 - a. Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de la conciencia.
 - b. Juzgar el ejercicio de la persona de forma ofensiva, esconder sus esfuerzos y habilidades.
 - c. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
 - d. No asignar ninguna tarea, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
 - e. Negar u esconder los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
 - f. Asignar trabajos muy superiores a las competencias o calificaciones de la persona, o que requieran una calificación mucho menor de la poseída.
 - g. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
 - h. Manipular las herramientas de trabajo.
 - i. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
 - j. Amenazas o presiones a las personas que apoyan el acosado.
 - k. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes... de la persona.
 - l. Negación o dificultades para acceder a permisos, cursos, actividades, etc.
- B. Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:
 - a. Cambiar la ubicación de la persona separándola de los compañeros (aislamiento).
 - b. Ignorar la presencia de la persona.
 - c. No dirigir la palabra a la persona.
 - d. Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
 - e. No permita que la persona se exprese.
 - f. Evitar cualquier contacto visual.
 - g. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
- C. Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la persona acosada:
 - a. Amenazas y agresiones físicas.
 - b. Amenazas verbales o por escrito.
 - c. Gritos o insultos.
 - d. Llamadas telefónicas atemorizantes.
 - e. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
 - f. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
 - g. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
 - h. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA (PALTE)

D. Ataques a la vida privada ya la reputación personal o profesional:

- a. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- b. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- c. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacitados, poner apodos, etc.
- d. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

6.6.2 EXCLUSIONES

Quedan excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo:

- Aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que pueden darse en el marco de las relaciones humanas dentro del ámbito laboral y que afectan a su organización, desarrollo y en las relaciones laborales, pero que no tengan la finalidad de perjudicar personal o profesionalmente una de las partes implicadas en el conflicto.
- Aquellas acciones y conductas agresivas en el ámbito laboral que no sean reiteradas y/o prolongadas en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual), tratándose de situaciones que deberían tratarse en el marco de la prevención de riesgos psicosociales mediante técnicas de resolución de conflictos.

En estos supuestos, la estructura jerárquica, con el apoyo y colaboración del Servicio de Coordinación y Atención a las Personas, deberá asumir la aclaración y la resolución de estas conductas, a efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales, deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y desemboquen en conductas de acoso laboral.

6.7 IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS

Desde la Comisión de Acoso, desde el seno del CSS o desde la Dirección se propondrán todas aquellas medidas preventivas necesarias frente al acoso, tales como:

Algunas de estas medidas pueden ser:

- De carácter comunicativo.- Promover campañas de comunicación como acciones informativas y de sensibilización relativas al acoso con la máxima difusión posible.
- De carácter informativo.- Entrega de material explicativo de este protocolo y/o de medidas a aplicar.

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA (PALTE)

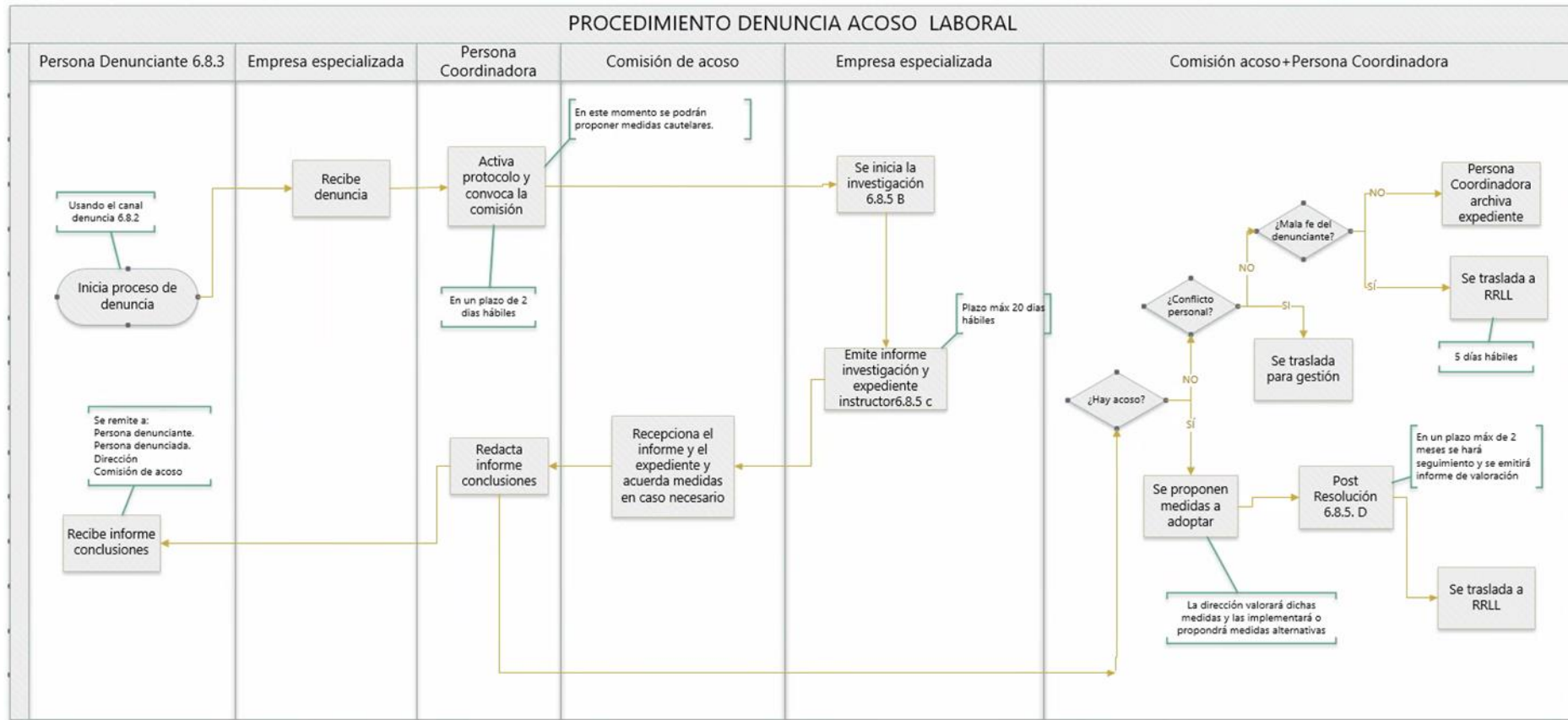
- De carácter formativo.- Proponiendo e Implantando acciones formativas periódicas concretas.
- De carácter aptitudinal.- Proponiendo herramientas de supervisión y prevención para que el clima laboral esté libre de acoso laboral, prestando una mayor atención a aquellas personas trabajadoras más vulnerables a este tipo de situaciones.

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA (PALTE)

6.8 GESTIÓN DE LA DENUNCIA POR ACOSO

6.8.1 DIAGRAMA DE FLUJO

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA (PALTE)



PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA (PALTE)

6.8.2 CANAL DE DENÚNCIA

Cuando un conflicto pueda ser susceptible de considerarse como acoso laboral, se podrá:

1. Realizar denuncia a través del medio establecido a tal fin.

Se dispondrá a tal efecto de un formulario telemático a cumplimentar por la persona denunciante. Dicho formulario será recibido por parte de la empresa externa especializada, que informará a la Persona Coordinadora que activará el procedimiento y convocará a la comisión de acoso.

2. Lo anterior sin perjuicio que, finalizadas las vías dentro de la Empresa, la persona trabajadora pueda dirigirse a cualquier otra instancia externa a la empresa al objeto de la mejor defensa de sus intereses.

6.8.3 DENUNCIA

Estarán legitimados para iniciar el procedimiento a través de la correspondiente denuncia:

- a) La persona afectada.
- b) Los/as representantes sindicales, delegados/as de prevención y/o responsables de las personas trabajadoras, en el ámbito donde la persona interesada preste servicio.
- c) El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, a través de los datos obtenidos en las Tomas de Datos Iniciales de las Evaluaciones de Riesgos, en la Evaluación específica de Riesgos Psicosociales y de la Vigilancia de la Salud de las personas trabajadoras.
- d) Cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de una posible conducta de acoso en el entorno laboral podrá solicitar que se inicie de oficio el procedimiento descrito en este Procedimiento.
- e) Las personas responsables del centro o departamento afectado podrán actuar de oficio en aquellos casos en los que se disponga de información fehaciente. Cuando la información no provenga de la persona interesada, la organización estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este Procedimiento.
- f) Servicio de Coordinación y atención a las Personas.

En los casos b, c, d, e y f deberá ponerse en conocimiento, y disponer de la autorización expresa y formal de la de la persona supuestamente acosada, para llevar a cabo la iniciación del procedimiento.

El no disponer de dicha autorización no impedirá llevar a cabo actuaciones destinadas a la mejorar el ambiente o clima laboral.

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA (PALTE)

Nota:

Las personas trabajadoras de TB deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación ésta tendrá presunción de veracidad y será gestionada como indica el presente documento.

6.8.4 CONTENIDO DE LA DENUNCIA

La denuncia deberá contener como mínimo:

1. Nombre la persona denunciante y datos para contactar con el mismo (teléfono, domicilio, correo electrónico, etc.).
2. Identificación de las personas que presumiblemente están sufriendo las conductas de acoso.
3. Identificación de la persona o personas supuestamente acosadoras (nombre, categoría, turno de trabajo y todos aquellos datos que puedan identificar a la persona denunciada)
4. Descripción cronológica y detallada de los hechos.
5. Nombres de los/as testigos, si existen, que la persona denunciante solicita sean escuchados/as por la Comisión de Investigación Interna.
6. Copia de documentos y de cualquier otra información que se considere pertinente (correos electrónicos u otros registros por escrito, mensajes por redes sociales, audios, etc.).

6.8.5 GESTIÓN Y RESOLUCIÓN INTERNA DEL CONFLICTO DENTRO DE LA COMISIÓN DE ACOSO

Ante la entrada de un expediente los pasos a seguir serán los siguientes:

A. CONVOCATORIA DE LA COMISIÓN

La Persona Coordinadora impulsará el procedimiento en un plazo máximo de 2 días hábiles. En este momento la comisión de acoso podrá establecer las medidas cautelares que se consideren necesarias al objeto del cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones de las personas implicadas.

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA (PALTE)

B. INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS POR PARTE DE LA COMISIÓN DE ACOSO LA EMPRESA ESPECIALIZADA

La empresa especializada en presencia la persona coordinadora deberá:

- Abrir expediente.
- Entrevistar a la persona denunciante y/o persona acosada.
- Entrevistar a los posibles testigos.
- Entrevistar a la persona denunciada.
- Práctica de pruebas.
- Informar y asesorar de manera amplia de los derechos de las partes.
- Proponer medidas cautelares proporcionadas si fuera el caso.
- Elaborar el Informe de la investigación. Incluyendo las transcripciones de todas las entrevistas así como las conclusiones respecto a la existencia o no de acoso laboral.

C. INFORMES INICIAL Y RESOLUCIÓN

La Empresa externa que se encarga de la Investigación deberá redactar en el plazo máximo de **20 días hábiles** desde la fecha de la convocatoria de la comisión de acoso, a la vista de las actuaciones practicadas, un **informe de investigación**. El mismo tendrá los siguientes extremos:

- Identificación de las partes.
- Los intervinientes, acciones y gestiones indagatorias e instructoras realizadas (documentación, testimonios, pruebas, etc.).
- Medidas cautelares.
- Intervenciones profesionales.
- Intervención de las personas técnicas del servicio de salud laboral y prevención de riesgos laborales de la Empresa.
- Detalles de los hechos, incluyendo los posibles registros grabados o transcritos y verificados de todas las entrevistas realizadas.
- Conclusiones del informe: existencia o no de acoso laboral
- Detallar las medidas concretas que se van a emprender para evitar otros casos.
- Seguimiento posterior del caso.

El informe de investigación así como todo el expediente instructor será remitido a la Comisión Paritaria de Acoso para su conocimiento y validación. Lo cual producirá que se inicie la fase de toma de decisiones y resolución del expediente.

En el **informe final redactado por la Persona Coordinadora**, como mínimo se deberá incluir la siguiente información:

- Relación nominal de las personas que integran la Comisión, de la persona Coordinadora e identificación de las personas presuntamente asediadas y acosadoras.
- Antecedentes del caso, denuncias y circunstancias de ésta.
- El informe de investigación de la Empresa externa con la declaración explícita de la existencia o no de la conducta de acoso. Relación de las intervenciones realizadas en el

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA (PALTE)

proceso, argumentos expuestos, testimonios, comprobación de pruebas y resumen cronológico de los hechos.

- Conclusión de la Investigación realizada por la empresa especializada.
- Propuesta de medidas adicionales correctoras propuestas por la comisión si procede.

Tras la resolución **la Persona Coordinadora deberá:**

- Trasladar a la Dirección de Organización i Personas de la Empresa la resolución en un plazo no superior a 24 horas hábiles desde el cierre del expediente.
- Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos archivar el expediente.
- Trasladar a la dirección correspondiente la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto. Si con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que existe un conflicto personal relevante generado por el trabajo.

Tras la resolución **la dirección deberá:**

- Valorar las medidas a implementar (en caso de existir) y dotar de los recursos necesarios para llevarlas a cabo o, en su defecto, de manera justificada, proponer medidas alternativas en caso de considerar que las medidas propuestas se extralimitan de las funciones de este foro. La resolución deberá realizarse en un plazo máximo de **5 días hábiles**.
- Notificar por escrito la resolución adoptada a la persona o personas denunciantes, persona o personas denunciadas y a la Comisión de Acoso.
- Tomar las medidas sancionadoras que considere oportunas dentro del ámbito normativo, en caso de que en el informe emitido se concluya que existe situación de acoso.
- Tomar las medidas que considere oportunas dentro del ámbito normativo, en caso que derivado de la valoración inicial o informe emitido se concluye que la denuncia se ha presentado de mala fe, o que los datos o testimonios son falsos.

D. POST RESOLUCIÓN

La Comisión en el **plazo dos meses** desde la resolución realizará un seguimiento de las medidas propuestas y emitirá un informe de valoración de las mismas al objeto de su control y seguimiento.

La Comisión de Acoso podrá acordar la realización de reuniones adicionales de seguimiento en caso de considerarlo necesario.

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y TRATAMIENTO EN LA EMPRESA (PALTE)

7. ENTRADA EN VIGOR Y REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Este Procedimiento entrará en vigor a partir del día de su publicación en el Gestor Documental de TB.

El Procedimiento será revisado y, en su caso, modificado cuando se produzca un acontecimiento que aconseje o requiera de dicha revisión, ya sea por cambio normativo o cualquier otra circunstancia que justifique su actualización y/o modificación. Dicha revisión y/o actualización se realizará en el seno del Comité de Seguridad y Salud, no pudiendo ser modificado de manera unilateral.

8. DOCUMENTOS Y REGISTROS

- Evaluaciones de riesgos Psicosociales.
- Informe investigación.
- Expediente instructor.
- Plan de acciones.
- Comunicado posible situación de acoso.

9. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

Registre Sortida	Sistema de Consulta i Participació	Data
Acta Ext 12/24	Reunió extraordinaria	30/09/2024
Acta Ext 11/24	Reunió extraordinaria	09/09/2024
Acta Ext 10/24	Reunió extraordinaria	30/07/2024

10. HISTORIAL DE VERSIONES

Versió	Motiu de revisió	Data
3		
2	Se actualiza el documento: diagrama flujo, definiciones, composición miembros RPT comisión, etc.	30/10/2024
1	Primera edición del documento	04/09/2024