**Articulo ...: Protocolo de acoso**
Ambas representaciones manifiestan que la satisfacción de la persona trabajadora es fundamental, para ello la Empresa procede a invertir los recursos necesarios en formar a los/as Coordinadores/as en Liderazgo, así como velar y promover unas relaciones entre compañeros/as basadas en el respeto y consideración, rechazándose taxativamente cualquier tipo de comportamiento susceptible de constituir acoso en cualquiera de sus formas (laboral, sexual, por razón de sexo, orientación y/o identidad sexual, expresión de género, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social).
Todas aquellas conductas contrarias a estos principios de conducta establecidos y que puedan constituir una situación de acoso, motivarán el inicio de una investigación en los términos aquí establecidos con el objetivo de identificar y cesar estas conductas discriminatorias.
Procedimiento de actuación y mediación:
El procedimiento se inicia cuando la persona afectada lo pone de manifiesto a la Empresa de forma verbal o por escrito, a través del canal de denuncias (establecido en la página Web corporativa). No obstante, y con el objetivo de no limitar los cauces para la presentación de denuncias, también se tendrán en cuenta las que sean presentadas por otras vías (superior inmediato, representante legal de las personas trabajadoras, gerente de RR.HH., especialista en prevención, personal médico, Línea 932020256-205).
Para el buen desarrollo de la investigación, las reclamaciones que se formulen deberán contener lo siguiente:
a) Nombre y apellidos de la persona denunciante.
b) Centro del trabajo y antigüedad en la Empresa.
c) Nombre y apellidos de la persona denunciada.
d) Relación detallada y exhaustiva de hechos en los que se basa la denuncia. Junto a la denuncia deberán entregarse todos los medios de prueba que ayuden al esclarecimiento de los hechos y circunstancias que se denuncian.
e) Lugar y fecha.
f) Firma de la persona denunciante.
La denuncia se dirigirá a Recursos Humanos.
Para garantizar el uso correcto y proporcionado, no se tramitarán por este procedimiento aquellas reclamaciones que vengan ausentes de hechos concretos, sin identificar la/s persona/s denunciada/s, así como aquellas que, por su propio contenido, pueda deducirse la inexistencia de una situación constitutiva de acoso.
Los expedientes serán custodiados por Recursos Humanos con todas las garantías para mantener la necesaria confidencialidad.
Resolución previa:
Recibida la reclamación, se constituirá una Comisión de Información que estará formada por una persona nombrada por Recursos Humanos con conocimientos en la materia, y un representante legal de las personas trabajadoras.
La Comisión realizará una valoración del caso a través de la propia denuncia y las actuaciones preliminares que pueda considerar adecuadas, con lo que valorar si existe un comportamiento contrario a los principios de conducta establecidos por la Empresa, y si hay indicios de acoso.
Tras la valoración inicial, si se concluyen que no existen hechos o indicios suficientes que pongan de manifiesto la necesidad de realizar una investigación más exhaustiva, se emitirá un informe de conclusiones y se dará por finalizada la investigación.
Si existieran hechos o indicios que pongan de manifiesto la necesidad de realizar una investigación más exhaustiva, en el mismo informe de conclusiones se determinará la apertura de la Comisión de Instrucción.
Comisión de Instrucción:
La Comisión de Instrucción, valorará y tramitará las reclamaciones que se presenten en materia de acoso, desarrollando las actuaciones precisas para determinar la presencia o no de conductas de acoso.
La Comisión estará integrada por:
1. Una persona nombrada por Recursos Humanos con conocimientos en la materia.
2. Un representante legal de las personas trabajadoras.
La Comisión de Instrucción, deberá constituirse en el plazo máximo de **siete días**, desde la emisión de la resolución previa que así lo determine, para iniciar las actuaciones pertinentes.
Durante el tiempo que dure la investigación se podrán aplicar medidas de separación de las personas denunciante y denunciada (cambio de turno, cambio de centro, etc.). Estas medidas no supondrán menoscabo de las condiciones laborales de la persona trabajadora.
Finalización:
El expediente de investigación finalizará con la emisión de un informe final de conclusiones a remitir al responsable de Recursos Humanos.
Dicho informe final de conclusiones emitido por la Comisión de Instrucción, así como, en su caso, el informe de la Comisión Informativa deberá emitirse en un **plazo máximo de cuarenta y cinco días** desde la presentación inicial de la denuncia.
No será hasta la comunicación a la Empresa del informe final de conclusiones el momento en que esta pueda adquirir un conocimiento pleno y exacto de los hechos para su valoración y aplicación de posibles medidas disciplinarias, siendo este el medio válido y adecuado para ello, iniciándose, en este momento, el plazo de prescripción de las posibles faltas laborales.