



**Protocolo de prevención y actuación**  
**contra el acoso laboral, acoso sexual y/o**  
**acoso por razón de sexo del Consejo**  
**Consultivo de Flota de Larga Distancia**  
**(LDAC)**

**Fecha: octubre 2024**

## ÍNDICE

### **1. INTRODUCCIÓN**

### **2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

### **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

### **4. NORMATIVA**

### **5. MARCO CONCEPTUAL: definición y tipos**

5.1- El acoso laboral

5.2- El acoso sexual

5.3- El acoso por razón de sexo

5.4- Ejemplos de comportamientos de acoso

5.5- Clasificación de los tipos de acoso: leve, grave y muy grave

5.6- Agravantes y atenuantes

### **6. MEDIDAS PREVENTIVAS**

### **7. PROCEDIMIENTO**

7.1. Órganos y composición: Asesoría Confidencial y Comisión Investigadora

7.2. Presentación de la queja/denuncia.

7.3 Análisis inicial de la Asesoría Confidencial.

7.4. Procedimiento informal.

7.5. Procedimiento formal.

7.6. Resolución alegaciones

7.7. Vinculación

7.8- Seguimiento y evaluación

### **8- ANEXO: Modelo de formulario de presentación por escrito**



## **1- INTRODUCCIÓN:**

Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deben adoptar, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, así como 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<sup>1</sup>.

Este Protocolo de prevención y actuación del acoso laboral, sexual o por razón de sexo tiene como objetivo crear un espacio laboral respetuoso con la diversidad de las personas y que fomente las relaciones igualitarias estableciendo mecanismos que prevengan y atiendan situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

En el mismo se definen procedimientos específicos para la prevención de estos hechos y se establecen los itinerarios posibles para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que formulen la/s persona/s que haya/n sido víctimas del/los mismo/s.

## **2- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

El LDAC en el desarrollo de su actividad tiene como principio básico el respeto a la dignidad de sus trabajadores y la protección de los derechos inviolables que les son inherentes. En consecuencia, las personas que trabajan en el LDAC, tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidad y de un trato respetuoso y digno. Por ello, el LDAC no consiente que, dentro de su organización, y en el ámbito laboral, se produzcan situaciones de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, adoptando al respecto tanto las medidas preventivas necesarias como las legales, que, en su caso, procedan.

## **3- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente protocolo será de aplicación para toda aquella persona trabajadora del LDAC. Por persona trabajadora se entiende a toda persona que tenga una relación laboral con este Consejo Consultivo, y que esté bajo su poder de dirección.

Si el acoso laboral se produjese entre personas trabajadoras de este Consejo Consultivo y de una empresa externa, que comparten el lugar de trabajo, 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 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

---

<sup>1</sup> La obligación de contar con un protocolo contra el acoso laboral, sexual o por razón de sexo, se recogen principalmente en las siguientes normativas: Ley 3/2007 (art.48), Real Decreto 901/2020 (art. 10.2) y Ley 31/1995 (art.14).

#### 4- NORMATIVA

Este protocolo está en consonancia con las leyes y normas actuales que fomentan la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral, así como la erradicación de la desigualdad de género, contando con legislación en los planos internacional, estatal y nacional tal y como se señala a continuación:

##### Ámbito internacional:

- Recomendación número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) contra la discriminación (empleo y ocupación)
- Recomendación número 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019.
- Convenio número 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019.
- Convenio número 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.
- Convenio número 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006.

##### Ámbito comunitario:

- Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, que recoge un “Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual”.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 define el acoso sexual y tipifica las diversas conductas y obliga a ser investigadas.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, recoge las definiciones de acoso y acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.
- Código Comunitario de conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva.

##### Ámbito estatal:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como define estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62)
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

#### 5. MARCO CONCEPTUAL

##### 5.1- El acoso laboral

El acoso<sup>2</sup> laboral consiste en realizar acciones ofensivas o humillantes contra un trabajador de forma continuada en el lugar de trabajo.

---

<sup>2</sup> El **delito de acoso** genérico se enmarca en los denominados delitos contra la libertad. Se comete cuando se persigue o acosa a una o varias personas de forma insistente y reiterada, sin autorización legítima, de forma que se llega a provocar una grave alteración en la vida cotidiana de la víctima.

El Convenio núm. 190 de la Organización Internacional del trabajo (OIT) define la violencia y el acoso en términos generales de la siguiente manera: *“La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.*

Esta definición abarca todas las formas de acoso (verbal, físico, social o psicológico), que incluye la violencia y el acoso por razón de género, independientemente de su intención y de su origen. Se centra en la inaceptabilidad de la conducta, las prácticas o las amenazas, y su efecto en las víctimas, que se producen en cualquier momento, lugar y circunstancias relacionados con el trabajo.

El acoso basado en la discriminación es cualquier acción o comportamiento dirigido a las personas debido a atributos personales particulares, como raza, país de origen, discapacidad, sexo o género, edad o estado de salud.

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo abarcan una amplia variedad de acciones y comportamientos inaceptables e inoportunos que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar daño a una persona y crear un entorno hostil.

La conducta o comportamiento infractor puede ser:

- físico, psicológico o sexual;
- verbal, por escrito o en línea (medios electrónicos o redes sociales);
- incidentes aislados o repetidos;
- conductas que van desde casos leves de falta de respeto hasta actos graves de agresión física, psicológica o sexual, que pueden constituir un delito;
- conductas entre colegas, entre superiores y subordinados o realizadas por/contra terceros.

## **5.2- El acoso sexual**

El acoso sexual en el ámbito laboral se caracteriza por ser una conducta indeseada por parte de la persona que lo recibe. No es recíproco. Corresponde a cada persona determinar el tipo de comportamiento que le resulta aceptable y de parte de quien provenga. Esto lleva a la posición sustentada de que el acoso debe ser juzgado según la percepción de la persona que lo sufre, es un criterio subjetivo.

Suele estar vinculado con problemas de discriminación y aunque no esté relacionado exclusivamente con la posición laboral de quién lo enfrenta, sí puede repercutir directa o indirectamente en su productividad laboral, su imagen como profesional puede verse afectada y cabe la posibilidad de un abandono del empleo.

El acoso sexual puede realizarse como un chantaje, siendo éste un tipo de acoso que supone que la aceptación o el rechazo de la conducta sexual no solicitada influye directamente en el acceso al empleo o en las condiciones de trabajo, salario, ascensos, traslados, formación, etc. de quienes lo sufren. Los sujetos que lo ejercen están en una posición jerárquicamente superior o están relacionados con la toma de decisiones sobre la persona acosada.

Además, el chantaje por razón de sexo es toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud realizada tanto por superiores jerárquicos o personas con poder de decisión, que se produce en el marco de una organización o en relación o como consecuencia de una relación laboral, que pone en peligro el empleo o el desarrollo profesional o laboral de quien lo enfrenta.

Se destaca que el acoso sexual tiene como efecto crear un entorno laboral hostil, ofensivo e intimidatorio. El ambiente que genera una situación de este tipo provoca riesgos en la salud de la persona afectada y, por lo tanto, tiene indirectamente efectos en su trabajo. Se plasma a través de chistes, comentarios, expresiones despectivas sobre la persona, actuaciones hostiles... Este tipo de acoso sexual puede realizarse por parte de cualquier compañero, superior, subordinado o tercero relacionado con la empresa.

### **5.3- Acoso por razón de sexo**

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

Por otra parte, la Ley 3/2007 a su vez hace la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8.

Se considera discriminación por embarazo o maternidad a todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad y también constituye discriminación directa por razón de sexo.

### **5.4- Ejemplos de comportamientos de acoso**

Entre otros, los siguientes comportamientos pueden considerarse ejemplos de acoso:

- Difamar en público repetidamente a una persona, su trabajo y su implicación.
- Insultar de forma repetida a una persona por su aspecto físico, ideología, opción sexual o identidad de género.
- Dar órdenes contradictorias y, por tanto, imposibles de cumplir al mismo tiempo.
- Dar órdenes insultantes.
- Actitudes que conllevan vigilancia extraordinaria e ininterrumpida.
- Orden de aislar e incomunicar a una persona.
- Ataque verbal.
- Ataque físico.
- Etc.

Algunos ejemplos de chantaje por razón de sexo:

- Solicitud de favores sexuales, que estén directa o indirectamente relacionadas con la carrera profesional, las condiciones laborales o el mantenimiento del puesto de trabajo.
- Sugerencias desagradables.
- Chistes o comentarios sobre el aspecto o la imagen de la persona.
- Abusos verbales intencionados, con contenido lujurioso.
- Invitaciones lujuriosas o comprometidas.

- Exposición o exhibición de viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexual explícito.
- Tocar físicamente, de forma intencional, y que sin que la otra persona lo pida.
- Acercarse físicamente demasiado o sin necesidad.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes electrónicos insultantes.
- Persecución.
- Invitar repetidamente a participar en actividades sociales, aunque la persona en cuestión haya dejado claro que están fuera de lugar.
- Bromas o propuestas explícitamente sexuales.
- Etc.

### **5.5- Clasificación de los tipos de acoso sexual: leve, grave y muy grave**

Los tipos de acoso se clasificarán en leve, grave y muy grave, según los criterios que detallamos a continuación:

#### Tipo leve:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinosos.
- Uso de imágenes pornográficas en los lugares y herramientas de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Gestos y miradas insinuantes.

#### Tipo grave:

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su trabajo y su implicación en el mismo, que se realicen sobre una persona por razón de género.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente, cuando se realiza sobre una persona por razón de género.
- Actitudes que comporten vigilancia extrema y continua, realizadas sobre una persona por razón de género.
- Preguntas sobre la vida sexual.
- Insinuaciones sexuales.
- Petición abierta relaciones sexuales
- Presión tras una ruptura sentimental
- Envío de cartas, imágenes, mensajes, fotos, correos con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales

#### Tipo muy grave:

- Demandas de favores sexuales, cuando éstas están relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados como los servicios.
- Impartir órdenes vejatorias, cuando se realiza sobre una persona por razón de género.
- Ordenar aislar e incomunicar a una persona, realizada por razón de género.



- Agresión física realizada sobre una persona por razón de género.
- Adopción de represalias contra las personas que denuncian, atestiguan...
- Abrazos, besos, tocamientos, pellizcos no deseados.
- Acorralamientos, asaltos sexuales.
- Presión para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazar.

#### **5.6- Agravantes y atenuantes**

Se considerarán circunstancias agravantes las siguientes:

- El abuso de superioridad jerárquica.
- La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- La persona denunciada ya lo había sido en otro caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- La alevosía.
- La denuncia ha sido puesta por varias personas que hayan sufrido acoso de forma simultánea.
- La existencia de conductas intimidatorias, represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos, Comisión investigadora...a lo largo del procedimiento.
- La víctima sufre de discapacidad física o mental.
- Si los acosadores son más de uno y actúan en grupo.

Se considerarán circunstancias atenuantes las siguientes:

- Haber reconocido el hecho, procedido a disminuir los efectos de la falta o haber aceptado los argumentos de la persona ofendida.
- Haber aceptado la resolución informal.

### **6. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO**

La prevención adecuada del acoso en el ámbito laboral requiera de una buena comprensión del problema a fin de que estas conductas sean inviables y para que, de darse, puedan ser detectadas tempranamente y/o sancionadas a tiempo.

Por ello se hará difusión de este protocolo a todos los empleados del LDAC, mediante una comunicación interna enviándose por email. Además, siempre estará a disposición de quién lo solicite.

### **7. PROCEDIMIENTO**

El LDAC pondrá a disposición los medios necesarios para que se desarrollen los procedimientos y garantizará el acceso a la información que pudiera tener relación con el caso.

El LDAC garantizará:

- Respeto de los derechos fundamentales de las personas implicadas y del derecho a la intimidad.
- Protección de la salud y seguridad de las personas.
- Intervención, en caso necesario, para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso, proponiendo a este efecto medidas cautelares. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

- Confidencialidad sobre las personas y actos investigados. Las personas que intervengan en el procedimiento, así como las partes implicadas (persona denunciante, presunta víctima, persona denunciada y los testigos) tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas. La violación de la confidencialidad podrá deparar la responsabilidad disciplinaria correspondiente.
- Diligencia y celeridad. Los procedimientos han de ser ágiles y rápidos en su desarrollo, por lo que se establecerá un plazo máximo para su resolución. En este sentido, se intentará recabar toda la información a través de una única explicación de los hechos por parte de la víctima, salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso.
- Imparcialidad. Las figuras garantes, en el desarrollo de los procedimientos contemplados se centrarán exclusivamente en los hechos denunciados, sin que interfiera las relaciones personales y la trayectoria de las personas implicadas.
- Garantizar que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso.
- Figuras garantes: a lo largo del procedimiento, tanto la persona denunciada como la persona denunciante podrán solicitar la presencia de otra persona en las reuniones como figura garante.
- Información: Con carácter general, se informará a las partes implicadas de las actuaciones y las resoluciones adoptadas.
- Las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas o dolosas, y realizadas con el objetivo de perjudicar a la persona denunciada, serán sancionadas. No se considerará falsa o calumniosa la denuncia presentada de buena fe aunque no se haya podido constatar la veracidad de esta.
- La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.

### **7.1. Órganos y composición: Asesoría Confidencial y Comisión Investigadora**

La **Asesoría Confidencial**: tiene como función prestar asesoramiento, informando a las personas sobre sus derechos y obligaciones, así como de los métodos procedimentales recogidos en el presente protocolo y de recibir las quejas o denuncias por cualquier tipo de acoso.

Sus funciones son las siguientes:

- Confirmar la veracidad de la queja o denuncia mediante una investigación confidencial, sencilla y rápida.
- Identificar la gravedad del acoso, ofreciendo a la víctima la posibilidad de optar por un procedimiento informal en los casos leves y por un procedimiento formal en los casos graves o muy graves.
- Desarrollar el procedimiento informal, en situaciones leves y siempre que la persona denunciante muestre su conformidad al respecto.
- Informar a la persona denunciada sobre la denuncia existente, y darle audiencia.
- Investigar y valorar la situación denunciada.
- Elaborar un informe de valoración con las conclusiones de la investigación, que incluirá los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, y las propuestas de actuación.
- Atender las alegaciones que pudieran presentarse al informe de valoración.



La Asesoría Confidencial está compuesta por el Secretario general del LDAC y la responsable de política y comunicación de la Secretaría del LDAC.

Nombre del Secretario general: Alexandre Rodríguez

Forma de contacto: [alexandre.rodriguez@ldac.eu](mailto:alexandre.rodriguez@ldac.eu)

Nombre de la responsable de política y comunicación: Manuela Iglesias

Forma de contacto: [manuela.iglesias@ldac.eu](mailto:manuela.iglesias@ldac.eu)

La **Comisión Investigadora**: es el órgano que desarrolla el procedimiento formal de resolución de denuncias de cualquier tipo de acoso (laboral, sexual, por razón de sexo).

La Comisión Investigadora está compuesta por el Presidente, la Vicepresidenta Primera y el Vicepresidente Segundo del LDAC.

Nombre del Presidente del LDAC: Iván López

Forma de contacto: [ivan.lopez@pesqueraancora.com](mailto:ivan.lopez@pesqueraancora.com)

Nombre de la Vicepresidenta Primera del LDAC: Vanya Vulperhorst

Forma de contacto: [vvulperhost@oceana.org](mailto:vvulperhost@oceana.org)

Nombre del Vicepresidente Segundo del LDAC: Julio Morón

Forma de contacto: [julio.moron@opagac.org](mailto:julio.moron@opagac.org)

Cualquier persona que componga estos órganos y resulte involucrada en un procedimiento de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o afectada por relación de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o denunciada, quedará automáticamente invalidadas para formar parte de la tramitación e investigación de dicho proceso, tanto si es recurrida por la persona denunciante como por la denunciada.

Si fuera la persona denunciada integrante de estas figuras garantes, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

En cualquiera de estas situaciones o bien cuando por causas de fuerza mayor alguna pudiese tomar parte en este proceso, se nombrará, para ese caso en concreto, la persona sustituta, al objeto de restablecer la representatividad. La persona sustituta deberá acreditar conocimientos suficientes o recibir la formación necesaria en relación con el acoso, así como la aplicación de este protocolo.

## **7.2. Presentación de la queja/denuncia**

Todo trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de este tipo de situaciones podrá presentar queja, denuncia verbal o denuncia escrita<sup>3</sup>, con aportación en ambos casos, de indicios suficientes, al Secretario general del LDAC o a la responsable de políticas y comunicación.

Si la denuncia es presentada por una tercera persona, deberá informarse a la presunta víctima, que deberá confirmar la existencia o no de la situación denunciada.

En caso de queja verbal, para dar inicio al procedimiento se recabará la denuncia en un escrito que deberá ser firmado por la persona denunciante.

Con el objeto de preservar la identidad de las partes implicadas, la Asesoría Confidencial asignará un código numérico identificativo a la denuncia, que figurará en toda la documentación generada a partir de este momento.

## **7.3. Análisis inicial de la Asesoría Confidencial.**

Se realizará en un plazo de 3 días laborales desde la recepción de la transmisión de los hechos. La Asesoría Confidencial realizará un breve análisis de los datos objetivos del caso para confirmar los indicios de la veracidad de la queja observando, por ejemplo, la congruencia de los hechos relatados o la existencia por el contrario de imprecisiones y contradicciones, o confirmando la existencia de una persona testigo de los hechos.

Como conclusión de este primer análisis, la Asesoría Confidencial podrá:

- a) No admitir a trámite dicha queja, si se considera que la situación expresada no pertenece al ámbito de este protocolo. En este caso, se informará a la persona denunciante de los motivos por los que no se tramitará la queja.
- b) Identificar la situación expresada como acoso leve, y dar comienzo al procedimiento informal.
- c) Identificar la situación expresada como acoso grave o muy grave y proponer el comienzo del procedimiento formal.

En caso de iniciarse procedimiento informal o formal y si se estima conveniente (con el objetivo de impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y preservar la seguridad y salud de la persona denunciante) propondrá las medidas cautelares necesarias, con especial atención a la separación de la presunta víctima y de la persona denunciada.

- Al admitir a trámite, la Asesoría Confidencial dará conocimiento de las conclusiones del análisis a la persona denunciante, a la persona denunciada, y a la Comisión Investigadora y en caso de iniciarse un procedimiento formal o ser necesaria la aplicación de medidas cautelares informar también de las mismas.

---

<sup>3</sup> Incluyendo la posibilidad de presentarlo a través del formulario del *canal de comunicación interno* de la página web del LDAC disponible en: <https://ldac.eu/es/reporting-a-case>



#### **7.4- Procedimiento informal (*diez días laborales desde la recepción de la queja/denuncia*).**

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificadas de leves, y la persona denunciante muestre su conformidad con el desarrollo de un procedimiento informal, la Asesoría Confidencial dará inicio al mismo.

Para ello, se pondrá en contacto con la persona denunciada, sola o junto con la persona denunciante o persona representante nombrada a elección de ésta, para comunicarle la existencia de una queja sobre su conducta, la necesidad de que cese la misma, exponerles las responsabilidades disciplinarias que supondría la reiteración de las conductas denunciadas y escuchar sus explicaciones.

El objetivo de este procedimiento informal será resolver el problema sin necesidad de iniciar el procedimiento formal sancionador y realizar un procedimiento de mediación. Este procedimiento informal o de mediación puede tener una duración de 1 a 3 sesiones, dependiendo de cada caso.

En estas sesiones la Asesoría Confidencial se reúne con las personas implicadas (persona denunciada, denunciante o representante). De este modo, y como resultado, pueden producirse las siguientes situaciones:

- a) La persona denunciante y la persona denunciada identifican y analizan la situación y hay un compromiso de no repetición.
- b) La Asesoría Confidencial propone determinadas actuaciones para solucionar el problema y ambas partes muestran su acuerdo y conformidad.
- c) No se alcanza acuerdo alguno y se inicia el procedimiento formal.

La Asesoría Confidencial dará conocimiento del resultado del procedimiento informal a la Comisión de Investigación. En cualquier momento si la persona denunciada se reitera en las conductas denunciadas, agravándose la situación, deberá darse inicio al procedimiento formal.

El procedimiento informal durará un máximo de diez días laborales, contados a partir de la presentación de la denuncia.

#### **7.5- Procedimiento formal (*1 mes desde el inicio del procedimiento informal*)**

Cuando las actividades denunciadas sean valoradas por la Asesoría Confidencial, como graves o muy graves, o no se alcance un acuerdo a través del procedimiento informal o se reitera la conducta denunciada por parte de la persona denunciada, o cuando la persona denunciante no considere adecuado acudir al procedimiento informal, se dará inicio al procedimiento formal.

Estos casos se trasladarán a la Comisión Investigadora, le trasladará el informe del procedimiento informal si hubiera existido éste, así como la queja/denuncia recabada por escrito. La Comisión Investigadora notificará la presentación de la denuncia a la persona denunciada lo más rápidamente posible y se le citará por escrito, con fecha y hora, en los próximos 5 días hábiles siguientes, en presencia o no de la persona denunciante a elección de esta última. En dicho escrito se le informará de la existencia de la denuncia y se le advertirá de que su no



comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.

La Comisión Investigadora utilizará los procedimientos de investigación a su alcance, entrevistando a las partes, así como a las y los testigos y terceras personas implicadas si las hubiera.

En los casos que se considere necesario, bien por las características de la situación investigada, bien por contrastar el análisis realizado, se solicitará asesoramiento externo a personas u organizaciones expertas en el ámbito de la prevención y actuación ante el acoso.

La Comisión Investigadora elaborará un informe de valoración de la actuación investigada, en el que se indicarán las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y la consiguiente resolución, pudiendo contemplarse las siguientes alternativas:

- a) Archivo de la denuncia, por alguno de los siguientes motivos:
  - Desistimiento de la persona denunciante (salvo que, de oficio, continúe la investigación de la denuncia si se detectaran indicios de acoso)
  - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
  - Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.
  
- b) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta distinta del acoso y tipificada en la normativa existente se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
  
- c) Si existen indicios claros de acoso: Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso, la Comisión Investigadora instará a la apertura de un expediente disciplinario y las correspondientes medidas correctoras de la situación. En este caso, el informe de valoración tendrá, a todos los efectos, carácter de Expediente Informativo.

De la resolución aquí adoptada se dará traslado a la persona denunciada y a la presunta víctima, que podrá alegar en el plazo máximo de diez días laborables, presentando nuevas pruebas o argumentaciones.

También se trasladará el resultado de la investigación a la persona presuntamente acosadora y a la persona denunciante si no es la víctima.

El procedimiento formal, hasta la elaboración y comunicación del informe de valoración, durará un máximo de 1 mes, contados a partir del inicio del procedimiento formal. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 15 días

#### **7.6- Resolución y alegaciones (*cinco días laborales desde la recepción de las alegaciones*)**

La Comisión Investigadora valorará la alegación presentada por la persona denunciante y/o denunciada, y acordará rechazar la alegación o continuar con el procedimiento en vista de las nuevas pruebas o argumentaciones presentadas.



Si éstas son sólidas, completará la investigación, atendiendo a la información complementaria que pueda existir, con el fin de determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso.

Como resultado de este proceso podrá:

- a) Rechazar la alegación y dar por buena la resolución anteriormente adoptada.
- b) Modificar la resolución anteriormente adoptada, al apreciar indicios claros de acoso. En este caso, la Comisión Investigadora, instará a la incoación de un expediente disciplinario y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

De la decisión aquí adoptada se dará traslado a las partes del proceso.

El plazo para recabar la nueva información y adoptar una decisión definitiva no será superior a cinco días laborales desde la recepción de la alegación. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo a 5 días más.

#### **7.7- Vinculación**

Las decisiones tomadas tras la implementación del protocolo serán vinculantes.

#### **7.8- Seguimiento y evaluación**

El LDAC llevará el control y registro de las denuncias/quejas presentadas y de la resolución de los expedientes (resultados de procedimiento informal, informes de valoración de procedimientos formales, alegaciones...) con el objetivo de realizar un seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo.

Así mismo se prevé la evaluación del propio protocolo como herramienta de prevención y actuación contra el acoso, tras la tramitación de las dos primeras denuncias y siempre que se produzcan cambios legales o mejoras en los conocimientos técnicos al respecto.



## 8.- Anexo: Modelo de formulario de presentación por escrito

### Formulario para presentar por escrito una comunicación, queja o denuncia por acoso

Asunto (incluya una breve referencia al objeto de su comunicación/queja/denuncia)  
(Requerido)

Datos confidenciales de identificación:

Nombre y apellidos:

E-mail o teléfono:

Su identidad sólo será conocida por quienes tramiten su comunicación/queja/denuncia, de acuerdo con lo previsto en el Procedimiento para la gestión y tramitación de las informaciones recibidas en el Canal Interno de Información del LDAC (que se adjunta como Anexo 1 a la Política del SII del LDAC), quienes lo harán guardando la debida confidencialidad y respetando la normativa aplicable en la materia de protección de datos.

Seleccione las categorías asociadas a la comunicación/queja/denuncia (Requerido)

- Acoso laboral
  - Acoso sexual
  - Acoso por razón de sexo
  - Otros

Descripción de la potencial infracción informada (Requerido)

Archivos/Anexos que desea incluir (OPCIONAL)