

## **1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**

Con objeto de garantizar la protección de los derechos constitucionalmente reconocidos, la Agencia Pública Empresarial de la Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales Canal Sur Radio, S.A. y Canal Sur Televisión, S.A. (en adelante RTVA y SS.FF.) en un claro compromiso con la normativa nacional y comunitaria al efecto, reconoce la necesidad de prevenir y evitar conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

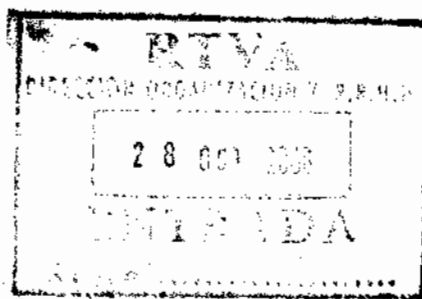
Consciente de que las condiciones de trabajo puede repercutir tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los/as trabajadores/as directamente afectados/as, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la organización, la RTVA y sus SS.FF. se compromete a evitar aquellos comportamientos que puedan ser constitutivos de acoso y afrontar las quejas que se tramiten al efecto, de acuerdo con los siguientes PRINCIPIOS:

Todos los trabajadores/as tienen el derecho a ser tratados con dignidad, por ello RTVA y sus SS.FF. y la representación de los trabajadores/as, se compromete a crear, mantener y proteger dentro de su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan dentro de su ámbito; asimismo y por medio del presente protocolo se comprometen a regular la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique, tanto para prevenir, por medio de la formación y la información como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso con las debidas garantías, tomando en consideración las normativas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales del trabajo.

Tanto el acoso sexual o por razón de sexo como el acoso moral se conciben como una imposición no deseada, son actos de coacción que ignoran la voluntad de quién es víctima, niega el respeto a la integridad física y psíquica, convirtiéndose en objeto de hostilidad, perpetuándose como factores valorativos de las capacidades, creando un gran obstáculo para el acceso en formación y promoción de igualdad de hombres y mujeres en el empleo y **en determinadas circunstancias puede ser ilegal.**

Los/as trabajadores/as que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea dilucidada informalmente o en el procedimiento previsto al efecto, con participación del os/as representantes de los/as trabajadores/as y de la Empresa.

La RTVA y sus SS.FF. reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y permitan garantizar un entorno saludable y libre de este tipo de conductas. Por ello debe existir una responsabilidad común en la empresa de garantizar un entorno laboral en el que todo acoso (físico o psíquico), resulte inaceptable. **La RTVA y sus SS.FF. se compromete asimismo a que aplicará las medidas disciplinarias adecuadas contra los trabajadores tanto laborales como personal directivo que se demuestre su culpabilidad de una conducta de acoso.**



El personal directivo tiene la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan situaciones de acoso dentro de la organización que estén bajo su responsabilidad.

## **2.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El objeto de este protocolo es dar cumplimiento al art. 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOI), al art. 30 de la Ley 12/2007 para la Promoción de Igualdad de Género en Andalucía y al art. 51 apartado e) de la LOI, por tanto este protocolo establece un procedimiento de prevención y de actuación a seguir, cuando se den conductas que puedan suponer acoso moral y/o acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito de la organización y dirección de RTVA y SS.FF.

Por ello, la Dirección y la representación legal de los trabajadores de la RTVA y sus Sociedades Filiales tienen el compromiso por medio del presente Protocolo de regular toda la problemática del acoso en las relaciones laborales, estableciéndose un método que conlleve con las debidas garantías a la rápida solución de las reclamaciones que se produzcan en esta materia, con base a las normas constitucionales y laborales.

*El presente protocolo se aplicará a todos los empleados de la Agencia Pública Empresarial de la Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales, sin ninguna distinción por el tipo de contrato laboral que le vincula con la misma ni por la duración de dicha vinculación. Si el acoso se produjera entre personas trabajadoras de RTVA y SS.FF. y de una empresa externa, que comparten lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este documento, si bien la adopción de medidas, en su caso, se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.*

## **3.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.**

### **3.1. DEFINICIÓN DE ACOSO MORAL.**

Se entenderá por acoso moral la conducta, práctica o comportamiento que, con independencia de su causa u origen (podrá realizarse por cualquier medio, correo electrónico, llamada telefónica, fax, visita o entrevista) de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno y a la persona empleada.

Las actitudes y comportamientos que se consideran hostigadoras.

- Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado; por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales, sindicales, políticas o religiosas, de su estilo de vida, etc... Se pueden dar también diversas acciones contra la reputación del afectado como trabajador.

- Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima (shunting); o, por otra parte,

privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.).

- Acciones que comprenden una manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada que incluyen una amplia variedad de situaciones; manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre); haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia,...); utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...).

- Acciones que muestran la característica de que son situaciones de inequidad mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.

Se pueden distinguir tres tipos de Acoso, dependiendo o en función de quien lleve a cabo la conducta acosadora:

- Acoso laboral Descendente.- Aquel que quien provoca el acoso es una persona con cargo superior a la víctima.
- Acoso laboral Horizontal.- Es aquel que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- Acoso laboral Ascendente.- Es aquel en el que el/la acosador/a es una persona que ocupa un puesto inferior al nivel jerárquico al de la víctima.

Para tener la consideración de acoso la violencia ha de ser sistemática o habitual, esto es, estar inmersa en un proceso y no tratarse de un único acto, por grave e intenso que éste pueda ser siempre ha de referirse a hechos que estén sucediendo en el momento de presentación de la denuncia, salvo coincidencia con situaciones de Incapacidad Temporal, en las que podrá presentarse a la reincorporación al servicio.

### **3.2. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL.**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, existe acoso sexual cuando: a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para quien la recibe; b) el hecho de que el rechazo o la aceptación de un comportamiento de este tipo procedente de un empresario o de un trabajador (superior jerárquico o no) justifique explícita o implícitamente una decisión que afecte a los derechos de esa persona en materia de formación profesional, desempleo, de mantenimiento del empleo y de sueldo; c) cualquier comportamiento que genere un clima de intimidación, hostilidad, o humillación respecto a la persona objeto del mismo.

El acoso sexual no es solamente una forma de poder conseguir sexo, sino también una forma de utilizar el sexo para mantener el poder, y que dicho acoso es susceptible de lesionar: el derecho a la dignidad de la persona (art. 10.1 de la

Constitución Española), el derecho al igualdad y a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 de la Constitución Española y art. 17 del Estatuto de los trabajadores), el derecho a la seguridad, la salud y la integridad física y moral del trabajador (arts. 15 y 40.2 de la Constitución Española), el derecho a la libertad sexual y finalmente, de manera indirecta el propio derecho al trabajo.

El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual, tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Dicha conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y seguridad; es discriminatoria, cuando la mujer o el hombre tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crean un ambiente de trabajo hostil.

### **3.3. DEFINICIÓN DE 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, hostil, degradante, humillante u ofensivo. 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.

El rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión no podrá utilizarse para tomar una decisión que le afecte, no sólo en el ámbito de la relación laboral, sino en el ámbito del entorno del empleo

### **4.- MEDIDAS PREVENTIVAS.**

RTVA esta obligada a adoptar una serie de medidas específicas para prevenir cualquier acoso, desde la perspectiva que para eliminar o erradicar el acoso moral, sexual o por razón de sexo en la empresa toda la normativa y principios que constituyen el derecho de la seguridad y salud de los trabajadores o derecho de la prevención de riesgos laborales deben de ponerse en funcionamiento.

Los procedimientos específicos para la prevención incluirán:

- **La elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, que será realizado por el comité intercentros de seguridad y salud laboral en un plazo no superior a 2 meses desde la firma del protocolo.**

El Código de conducta europeo deja bien claro que el acoso es un acto indebido en el ámbito laboral, a reprimir y a evitar puesto que puede lesionar la integridad física y moral del trabajador, ya que constituye un riesgo para la salud y la seguridad de la persona. Es un riesgo de naturaleza laboral, y es un riesgo profesional desde el momento en que se da en relación con el trabajo, entre dos o mas personas que están vinculadas por un contrato laboral, que, o bien tienen una relación de jerarquía, o son compañeros de trabajo que prestan sus servicios en la misma empresa. También deberá establecer que tipo de conductas son constitutivas del acto ilícito de acoso.

- **La realización de campañas informativas**

**Divulgar el protocolo ( a través de la intranet de la RTVA, en los tabloneros de anuncios, a través del servicio medico, entregar un ejemplar del mismo a la firma del contrato o informando al nuevo trabajador donde se encuentra disponible)**

**Concienciar a los trabajadores y trabajadoras que ellos tienen un claro cometido que desempeñar en la instauración de un clima de trabajo en el que resulte inaceptable el acoso, ya que pueden contribuir a evitar el acoso si son conscientes del problema y se muestran sensibles al mismo, asegurándose de que sus propias normas de conducta y las de sus compañeros no son ofensivas, y en gran medida pueden impedir el acoso si queda claro que consideran dicho comportamiento inaceptable y si apoyan a los compañeros que sufren dicho trato y que prevén la presentación de una denuncia.**

**Recordar que el acoso se considera una falta muy grave en nuestro Convenio Colectivo y que viene recogido en el art. 67.**

**Facilitar una información suficiente y completa del personal de la empresa (directivos, mandos intermedios y trabajadores) a todos los trabajadores.**

**Publicar quienes son los miembros responsables que componen la Comisión de Estudios de Acosos para que los trabajadores y trabajadoras sepan a quien deben dirigir la denuncia.**

**Que los trabajadores y trabajadoras sepan que la actitud de la empresa RTVA ante los casos de acoso por cualquier razón es de "tolerancia cero"**

- **Planes específicos de formación.**

**Dicha formación debería tener por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de todo acoso y permitir que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política fijada por el empresario y de cualquier problema que pueda surgir.**

**Además, las personas que compongan la comisión de estudio de acosos , el comité intercentros de seguridad y salud laboral y el comité de igualdad deberían recibir una formación especial, la empresa estará obligada a facilitar dicha formación en un plazo no superior a un mes desde la firma del protocolo. También es aconsejable incluir en el plan de formación de la Agencia Pública Empresarial de la RTVA, cursos relativos a la política del establecimiento sobre el acoso y procedimientos para tratar esta cuestión.**

## **5. COMISIÓN DE ESTUDIOS DE ACOSOS.**

### **5.1. COMPOSICIÓN.**

**A los efectos de evitar, controlar, prevenir y solucionar los casos de acoso moral, sexual o por razones de sexo se crea una Comisión de Estudio de Acosos compuesta por ocho (8) miembros, cuatro nombrados por la Dirección de la empresa y cuatro designados, uno por cada sección sindical, para el seguimiento e investigación de los supuestos de acoso moral y/o sexual o por razón de sexo sin perjuicio de las competencias de la Empresa, debiendo garantizarse que ninguna de los dos sexos tenga una participación inferior al 40% de los miembros componentes de esta Comisión,. La Comisión nombrará entre sus componentes a un/a Presidente/a que tendrá como objetivo principal el impulso de todas las actuaciones derivadas de la aplicación del presente**

Protocolo y un/a Secretario/a que se encargará de la tramitación administrativa del expediente de investigación, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de las actas que proceda, así como dará fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación hasta conclusión del mismo.

Igualmente y para los supuestos que, en atención a las circunstancias especificadas en el presente protocolo, algún integrante de la Comisión incurriera en los supuestos de incompatibilidad señalados u otras circunstancias de fuerza mayor acreditadas que hicieran imposible su participación en los trabajos de la Comisión, cada parte designará un solo suplente por cada miembro propuesto.

El nombramiento de los puestos de Presidente/ y Secretario/a requerirá el voto favorable de, al menos cinco miembros de la Comisión. El mandato de los anteriores cargos será anual y tendrá carácter rotativo. La Comisión, en su caso, podrá dotarse de un reglamento interno de funcionamiento.

**La adopción de acuerdos serán mediante votación secreta y aunque se acuerde por la mayoría deberá reflejarse en el informe que el acuerdo no ha sido unánime, así como el recuento de votos con indicación de favorables, desfavorables y abstenciones.**

**La Comisión se creará en el plazo de un mes desde la firma del acuerdo de Protocolo. Esta Comisión se reunirá a petición de la Dirección de la RTVA o del 50% de la representación sindical integrante de la Comisión y como mínimo una vez cada semestre.**

La designación y sustitución de los componentes serán realizadas por las partes. Cuando se sustituya a uno/a de los miembros, será la parte que propuso su nombramiento quien designe al sustituto/a será de cuatro años pudiendo ser prorrogados por un nuevo periodo por otros cuatro años más con independencia de la posibilidad de su remoción por el proponente cuando se considere oportuno.

Entre las funciones de la Comisión está la de promover ante la Dirección de la empresa, medidas concretas y efectivas para combatir el problema del acoso moral y/o sexual o por razón de sexo, asegurando un trabajo de prevención, formación, información y sobre todo de sensibilización, con igualdad de oportunidades, y evitando la discriminación entre hombres y mujeres.

Los integrantes de la Comisión recibirán todo tipo de formación e información exhaustiva con relación a los tipos de Acoso y sobre todo en temas de habilidades sociales.

**Se creará la figura de un asesor/consejero que asista a los trabajadores. La finalidad de este asesor/consejero es dar protección tanto a las víctimas como a los testigos de acoso. Esta función de asesoramiento y asistencia podría estar encomendada en el marco normativo de la Ley de Prevención y Riesgos Laborales, a los servicios de prevención y a los representantes de los trabajadores con funciones específicas en prevención de riesgos laborales.**

Si algún miembro de la Comisión fuera parte de un procedimiento de acoso, o tuviera algún tipo de relación (familiar, etc.) o igualmente por relación de superioridad/subordinación inmediata, así como pertenencia, al momento de producirse los hechos denunciados, al mismo departamento del/la trabajador/a que los denuncie o persona denunciada, quedará suspendida para formar parte del citado proceso. Ante

tales situaciones se sustituirá por la parte proponente de dicho miembro, para restablecer la paridad de la Comisión.

## **5.2. COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN DE ESTUDIO DE ACOSOS.**

Serán competencias de la Comisión:

- Recibir todas las denuncias, ya sean por acoso moral y/o sexual o por razón de sexo.
- Llevar la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, **para lo que dispondrá por parte de la RTVA de los medios necesarios para ello.**
- **La obligación de asistir los ocho miembros a todas las reuniones, entrevistas y diligencias que se practiquen.**
- Recomendar y gestionar ante la Dirección de Organización, Recursos Humanos y Servicios Generales las medidas de prevención, información, sensibilización y formación que estime convenientes.
- Elaborar un informe **recogiendo la denuncia y las diligencias practicadas**, con las conclusiones sobre el supuesto caso de acoso investigado, que incluirá los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar proponiendo a la Dirección de Organización, RR.HH. y SS.GG. de la empresa:
  - A) **La apertura de un expediente disciplinario al denunciado por entender que el denunciante o en su caso la víctima, ha sufrido acoso moral, sexual o por razón de sexo en el trabajo.**
  - B) **El archivo de las actuaciones por entender que los hechos denunciados no pueden ser calificados como constitutivos de acoso moral, sexual o por razón de sexo, sin perjuicio de proponer las medidas organizativas oportunas para solventar las posibles diferencias entre los empleados denunciante y denunciado.**

**Dicho informe será vinculante para la Dirección de Organización, RR.HH. y SS.GG. debiendo incoar al responsable (o responsables) el preceptivo expediente disciplinario, redactándose el pliego de cargos correspondiente recogiendo los hechos constatados por la Comisión. La sanción se verá agravada cuando el responsable sea un superior jerárquico de la víctima o tenga responsabilidades sobre su situación profesional, con lo que su comportamiento haya evidenciado un abuso de autoridad. También se considerarán como circunstancias agravantes los supuestos en que:**

- **La persona denunciada sea reincidente en la Comisión de estudios de acoso.**
- **La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.**

- **Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.**

**La Dirección de Organización, RR.HH. y SS.GG. deberá mantener informada en todo momento a la Comisión de estudio de acosos de la situación del expediente así como del cumplimiento efectivo de la sanción impuesta. Si en el plazo de siete días la Dirección de Organización, RR.HH. y SS.GG. no ejecuta la sanción correspondiente la comisión tendrá la obligación de denunciar ante las autoridades competentes tanto al responsable de ejecutar la sanción como a la persona sancionada. Dicho informe debe remitirse también al Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral y a la Comisión del Plan de Igualdad.**

- En los casos de denuncia de acoso sexual y/o acoso moral y/o acoso por razón de sexo y hasta el cierre del procedimiento, la Comisión podrá proponer de forma cautelar y motivadamente para los supuestos que, a la vista de la denuncia presentada puedan revestir especial gravedad, la separación de la persona objeto del posible acoso y la persona presunta acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Organización, RR.HH. y SS.GG. y al Comité Intercentros de Salud Laboral de la empresa. Estas medidas, en ningún caso, podrá suponer para la persona objeto del posible acoso un perjuicio en sus condiciones de trabajo ni modificación sustancial de las mismas.
- Realizar la memoria anual de sus actividades y de los expedientes tramitados que enviará a la Dirección de Organización, RR.HH. y SS.GG., Comité Intercentros de Salud Laboral y a la Comisión de Igualdad y de la que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de la empresa.
- Velar por las garantías contenidas en este Protocolo.

## **6. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN.**

**Para que el procedimiento de actuación sea efectivo, deberán cumplirse una serie de requisitos indispensables:**

- **Garantizar un tratamiento serio, rápido y ágil**
- **Confidencialidad de todo tipo de queja.**
- **Protección frente a represalias tanto para los acosados como para los testigos incluyendo garantías de indemnidad recogidas en el artículo 9 de la LOI y artículo 7 de la Directiva 76/207/CEE de 9 de febrero de 1976 del Consejo modificado por el artículo 1 de la directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre del Consejo.**
- **Garantía de que el procedimiento finaliza mediante la aplicación de las medidas disciplinarias adecuadas contra los culpables.**
- **Establecer medidas de carácter asistencial para las víctimas de acoso, entre las que quedarían incluidas las acciones orientadas a proporcionar adecuados tratamientos psicológicos y de rehabilitación, que permitan ayudar a la**



**victima a recuperar la confianza en si misma y a salir del estado en que se encuentra tras la agresión sufrida.**

Junto a la posibilidad por parte de las/s posible/s víctima/s de utilizar las vías administrativas y judiciales, se establecen en este protocolo dos cauces por los cuales las mismas pueden presentar su denuncia si estiman que han sido objeto de algún tipo de Acoso, siempre evidentemente dentro de un marco de confidencialidad:

- Mediante un Procedimiento Previo.
- Mediante un Procedimiento Formal.

#### **6.1. PROCEDIMIENTO PREVIO.**

Este método busca remediar, mediante la mediación y la conciliación, ya sea a través de la Comisión de Estudios de Acoso o de los miembros que a continuación se indican, la situación a través de la solución directa entre las partes o través de un intermediario.

##### A. Mediación y/o conciliación ajena a la Comisión.

Se invita, atendiendo a la gravedad de la situación, a los/as trabajadores/as de RTVA y SS.FF. que consideren que están siendo objeto de acoso a que traten de resolver en primera instancia el asunto directamente y de manera extraoficial con la persona o el grupo de que se trate. En este sentido, podrá obtenerse información y/o asesoramiento por parte de:

- el la superior jerárquico/a que corresponda.
- Un/a representante de los trabajadores.
- El/la directora/a de Organización, RR.HH. o Ss.GG. o persona que éste/a designe.

Para entrevistarse con el/la persona objeto de la denuncia el/la trabajador/a afectado/a podrá hacerse acompañar por cualquiera de las personas antes citadas, las cuales podrán, si hace lo solicita el/la afectado/a, tratar de facilitar el proceso de resolución extraoficial a través de la conciliación y la mediación.

Todo intento de resolver el asunto de por esta vía deberá tener lugar lo antes posible después del alegato de acoso.

Si la persona afectada considera que esta mediación y/o conciliación se prolonga innecesariamente o no queda satisfecha con la propuesta de solución alcanzada, podrá acudir a cualquier otra de las posibilidades previstas en este Protocolo.

La resolución de los incidentes contemplados en este apartado deberá efectuarse en el plazo máximo de diez días desde la presentación de la queja.

##### B. Procedimiento previo ante la Comisión de Estudio de Acosos.

La comunicación se hará verbalmente por la persona denunciante a cualquier miembro de la Comisión, a través de un sindicato o por medio de una tercera persona de confianza de la denunciante.

Una vez recibida la denuncia, en el plazo de dos días hábiles, la Comisión iniciará la investigación del caso, estimándose como incompatible la situación laboral de la persona integrante de la misma que tenga relación de dependencia o ascendencia con cualquiera de las partes, así como la pertenencia, al momento de producirse los hechos denunciados, al mismo departamento del/la trabajador/a que los denuncie y/o al denunciado/a.

La Comisión se entrevistará con la persona denunciada y conducirá todo el procedimiento de actuación con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de posible acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo máximo de 15 días hábiles la Comisión dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento previo, y en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal.

Para preservar la intimidad y la confidencialidad de las partes se le asignará a las mismas un código numérico al comienzo del Procedimiento.

Si el/la denunciante no considera su satisfacción con la/s soluciones propuestas, o por el contrario el supuesto agresor/a incumple las mismas, podrá presentar la denuncia a través del Procedimiento Formal.

El archivo de todas las actuaciones practicadas quedará custodiadas en la **Dirección de los Servicios Jurídicos de la RTVA**.

## **6.2. PROCEDIMIENTO FORMAL.**

Este método tiene como objetivo solucionar la situación a través de una investigación del asunto y de la propuesta de adopción de medidas disciplinarias, si se confirma el acoso.

Es el procedimiento que habrán de seguir las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso para presentar su denuncia, el cual será confidencial y urgente. La persona supuestamente acosada deberá ponerlo en conocimiento de la Comisión de Estudio de Acoso o de cualquiera de sus miembros, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la persona denunciante de vías administrativas o judiciales.

La comunicación se hará obligatoriamente por escrito por la supuesta persona denunciante **que deberá señalar en la medida de lo posible, los hechos y episodios completos e identificar al responsable o responsables de los mismos**. La indicada comunicación podrá ser realizada, igualmente por escrito, a través de un Sindicato o por medio de una tercera persona de confianza de la persona denunciante.

La Comisión, ante un caso concreto iniciará la investigación de la denuncia presentada, estimándose como incompatible la situación laboral de la persona integrante de la misma que tenga relación de dependencia o ascendencia con cualquiera de las partes, así como la pertenencia, al momento de producirse los hechos denunciados, al mismo departamento del/la trabajador/a que los denuncie y/o al del denunciado/a.

El procedimiento, al que se asignará un código, ha de ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y se ha de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la persona

denunciante en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

Una vez iniciada la investigación si el denunciante no fuera la víctima, la **Comisión deberá entrevistar a la víctima del supuesto acoso, así como a la persona denunciante.** La víctima sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso el mantenimiento de más reuniones al efecto, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

#### Trámites y plazos.

Una vez recibida la denuncia, en el plazo de dos días hábiles, reunida la Comisión se iniciarán las investigaciones preliminares, dándose traslado una vez concluyan estas, de la información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia a la persona denunciada, mediante notificación con acuse de recibo.

La persona denunciada podrá dirigirse a la Comisión por escrito y aportar los elementos que considere necesarios para la investigación del caso en el plazo máximo de cuatro días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la notificación.

La Comisión llevará la investigación con los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con los interesados **que estarán obligados a comparecer**, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones. A los efectos señalados anteriormente se podrá solicitar la colaboración del Servicio de Prevención y Salud Laboral en la investigación de los hechos denunciados solicitando los informes técnicos o de los especialistas en Medicina del Trabajo, teniendo en cuenta, en este último caso, la reserva debida al secreto profesional y a la confidencialidad de los datos médicos.

La Comisión se reunirá y resolverá en el plazo máximo de 30 días hábiles desde el día del inicio del expediente proponiendo el sobreseimiento, porque considere que las pruebas no son concluyentes, o, valorando la consistencia de la denuncia y proponiendo, en su caso, a la Dirección de la Empresa las actuaciones que estime conveniente teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes en los hechos. Cuando la Comisión entienda que los hechos analizados revisten especial gravedad podrá proponer las medidas cautelares que estimen pertinentes hasta la resolución del caso.

Cuando la constatación de los hechos denunciados no sea posible, en ningún caso se tomarán represalias contra el/la trabajador/a denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. No obstante lo anterior, se adoptarán medidas contra las denuncias fraudulentas. A estos efectos cuando se constate que una denuncia ha sido presentada con un ánimo específico de desprestigiar y/o dañar al denunciado sin fundamento alguno, con intenciones no honestas o dolosas, podrá ser constitutivo de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

Una vez finalizado el procedimiento, tanto Previo como Formal, la Comisión de Estudios de Acosos, deberá emitir un informe y remitirlo tal y como marcan sus competencias.

#### 7.- CONFIDENCIALIDAD.

Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en fase de investigación. Cualquier violación de esta confidencialidad podrá deparar la responsabilidad laboral o de otra índole que en derecho corresponda.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a, teniendo éste/a el beneficio de la presunción de inocencia.

La Comisión de Estudio de Acoso pondrá de forma expresa en conocimiento de todas las personas que intervienen en los procesos señalados la obligación de confidencialidad.

La RTVA y SS.Ff. se asegurará que los/as trabajadores/as que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en materia de acoso o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente protocolo, ya sea facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no será objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias.

## **8.- DISPOSICIONES VARIAS.**

En todas las comunicaciones que como consecuencia de la sanción se vayan a realizar, tanto a todos los niveles jerárquicos de la Empresa, así como a los representantes sindicales, siempre se omitirá el nombre de la persona objeto del Acoso.

En el caso de una resolución del Expediente Disciplinario, con sanción la Dirección de Organización, RR.HH. y SS.GG. de la RTVA tomará las medidas oportunas para que agresor/a y víctima/s no coincidan dentro del mismo ambiente laboral, siendo siempre la/s persona/s agredida/s quien ejercitaran el derecho de permanecer en su puesto de trabajo, o bien solicitar un traslado. Esta opción será resuelta por la Dirección de la empresa, caso de que organizativamente pueda efectuarse el mismo, de manera excepcional fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora económica o detrimento en sus condiciones laborales..

**Si se han producido represalias o ha habido perjuicios laborales para la víctima durante el acoso, la empresa restituirá a la víctima en las condiciones laborales en las que se encontraba antes del mismo.**

Durante todo el procedimiento, tanto el denunciante como el denunciado, podrán ser asistidos por un representante legal de los trabajadores o por una persona de su confianza que sea trabajador/a, en ambos casos, en activo de RTVA y sus Sociedades Filiales.

**Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecida en el presente Protocolo y acreditada la existencia de acoso, la RTVA prestará asistencia jurídica a la víctima, en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla.**

La Dirección de la Empresa; así como los Sindicatos de la misma, se comprometen ante todos los trabajadores/as de la RTVA a proporcionar información y asesoramiento sobre el objeto de este Protocolo y las posibles formas de resolución de las reclamaciones.

## **DISPOSICIÓN FINAL.**

Todos los firmantes de este Protocolo, se comprometen a su inmediato cumplimiento y adecuación de toda norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al mismo. **Así como a la adecuación del VIII Convenio Colectivo en cuanto a la prescripción de las faltas graves y muy graves respecto a las tipificadas como acoso que no deben prescribir.**