

Plan de  
compliance:  
Protocolo  
contra el  
acoso.



---

Protocolo contra el acoso en el trabajo y  
para la prevención de la violencia de  
género de Grupo Reta.

19/12/2017

**INDICE:**

<b>1. PROPÓSITO.....</b>	<b>2</b>
<b>2. AMBITO DE APLICACIÓN. ....</b>	<b>4</b>
<b>3. DEFINICIONES. ....</b>	<b>4</b>
<b>4. PREVENCIÓN DEL ACOSO. ....</b>	<b>5</b>
<b>5. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA. ....</b>	<b>6</b>
5.1. Órganos de prevención del acoso. ....	6
5.2. Procedimiento en materia de acoso. ....	8
<b>5. DISPOSICIONES ADICIONALES. ....</b>	<b>9</b>

## **1. PROPÓSITO.**

---

La Dirección de Grupo Reta, con objeto de garantizar la protección de derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos a todos aquellos trabajadores que prestan servicios para esta empresa y, en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria al efecto, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, mediante una serie de principios que imposibiliten su aparición y erradiquen todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo, en el ámbito laboral.

Y ello de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea y nacional:

- Directiva 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991 relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un Código de Conducta encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo en los países miembros de la CE.
- Directiva 2013/33/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, por la que se aprueban normas para la acogida de los solicitantes de protección internacional donde se insta a los Estados miembros a “adoptar las medidas adecuadas para prevenir el acoso y los actos de violencia de género, incluida la violencia y el acoso sexuales, en los locales y centros de acogida a que se refiere el apartado 1, letras a) y b), entre otras.
- Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- 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,
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercuten tanto en la productividad como en el clima laboral, y 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



institución, Grupo Reta se compromete a prevenir, definir, detectar, denunciar y erradicar los comportamientos constitutivos de acoso y a afrontar mediante el procedimiento fijado en el presente protocolo las quejas que puedan producirse de tales conductas. Todo ello de acuerdo con la siguiente

#### **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS GENERALES.**

- Toda persona tiene derecho recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a 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.
- Los trabajadores de Grupo Reta tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
- Considerando el acoso como riesgo emergente en el ámbito laboral, Grupo Reta se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- Grupo Reta velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios de forma continuada en la misma.
- Los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de Grupo Reta, siendo conscientes que la persona que se considere afectada, tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación mediadora que sea dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en este Protocolo.
- Grupo Reta reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas.

## **2. AMBITO DE APLICACIÓN.**

---

El presente protocolo se aplicará a todo el personal que preste sus servicios en Grupo Reta, así como al colectivo de becarios, personal en formación y personal contratado por E.T.T. vinculados a Grupo Reta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma.

También se aplicará a los trabajadores de las empresas contratadas por Grupo Reta, en el marco de la cooperación entre empresas, derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

## **3. DEFINICIONES.**

---

**Conducta de acoso:** La expresión acoso alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

Esta expresión incluye las manifestaciones que se enumeran a continuación, y dado que no constituyen una lista exhaustiva, esta es susceptible de inclusión de otros supuestos menos recurrentes que las que a continuación se citan:

- a) Actuaciones o medidas destinadas a aislar de la actividad profesional a una persona protegida, con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación, vaciamiento de funciones o negar la palabra.
- b) Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables, asignación de tareas imposibles y/o control desmedido del rendimiento.
- c) Contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentido, solicitud de favores sexuales, y cualquier otro



comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso o la humillación del trabajador por razón de su sexo.

d) Acciones destinadas a discriminar, desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política, sindical o religiosa, manipulando su reputación u obstaculizando su función representativa en la empresa.

e) Alterar el entorno laboral de la persona, envenenando a sus compañeros de trabajo contra ella, ya sea incitando a no hablar, a mofarse o no integrar a la víctima en el grupo de trabajo.

f) Desestabilizar emocionalmente a una persona mediante todo tipo de estrategias buscando que esta ceda.

g) Descrédito de la capacidad laboral y deterioro de las condiciones de trabajo, consistiendo en atacar sistemáticamente a una persona criticando destructivamente cuando realiza su trabajo, ya sea declarando su incompetencia; afirmando en público los errores del afectado; establecerlo como responsable ante los demás de fracasos o bajo rendimiento, etc.

h) Maltratar verbalmente a una persona mediante amenazas o gritos o insultos para minarla psicológicamente atacando su dignidad.

i) Hostigar sistemáticamente a una persona con acusaciones falsas sobre su trabajo, así como realizar amenazas directas relativas a la pérdida o exclusión del puesto y/o amenazas indirectas realizadas a otras personas sobre la continuidad del puesto de trabajo.

j) Forzar a una persona a un abandono prematuro o ilícito de su puesto de trabajo mediante coacciones o amenazas.

k) Destruir la salud física o psicológica minando la autoestima y la confianza en si misma de la persona.

**Falso acoso:** hace referencia a la situación provocada por el demandante al realizar una acusación fraudulenta hacia el demandado, que puede llegar a convertir al supuesto acosador en víctima.

---

#### **4. PREVENCIÓN DEL ACOSO.**

---

El presente Protocolo, establece los compromisos en orden a la información prevención de conductas en materia de acoso en el trabajo, en los siguientes términos:

Primero. - El Protocolo, a efectos de su conocimiento y divulgación, será difundido entre todo el personal de Grupo Reta.

Segundo. - A fin de realizar el seguimiento y la evaluación del presente Protocolo, así como a efectos de garantizar el cumplimiento del mismo, Grupo Reta podrá llevar a cabo encuestas, estudios anónimos o todo tipo de investigaciones, con el fin de evaluar la naturaleza y frecuencia de los casos de acoso que pudieran existir y conseguir así prevenir, detectar y erradicar tales conductas.

Tercero. - Grupo Reta velará por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas (participativas, de responsabilidad compartida, claras en la asignación de funciones, con protocolos que faciliten la acogida y la resolución de conflictos, etc.) que eviten el acoso.

Cuarto. - Grupo Reta se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre sus empleados. Especialmente, proporcionará la formación adecuada a los miembros de su organización que tengan competencia en el procedimiento de acoso laboral.

## **5. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA.**

---

### **5.1. Órganos de prevención del acoso.**

Los órganos de prevención del acoso son los siguientes:

a) El Mediador:

Será la persona a la que deben dirigirse los trabajadores y trabajadoras para informar de una situación de posible acoso laboral. Esta comunicación deberá realizarse por escrito utilizando cualquiera de los medios disponibles (correo postal, correo electrónico, etc.)

El mediador deberá actuar con total independencia y contará con capacidad absoluta en este ámbito. Deberá actuar con absoluta discreción y confidencialidad sobre el problema que se le expone.

Sus funciones son las siguientes:



- Recibir las denuncias de posible acoso laboral.
- Atender al trabajador que, solicita la ayuda, a la menor brevedad.
- Investigar los casos de forma objetiva y neutral, con discreción y rigurosa confidencialidad.
- Recomendar la adopción de medidas cautelares, si fuese preciso.
- Informar a la Comisión de Investigación del Acoso Laboral, a la mayor brevedad

b) La Comisión de Investigación del Acoso Laboral:

Compuesta por el Mediador, un representante de la empresa y otro de los trabajadores, le corresponden las siguientes funciones:

- Realizar las investigaciones necesarias dotadas de los medios que considere oportunos.
- Realizar reuniones o mediaciones siempre que procedan y sean indispensables para el cumplimiento del objeto del presente protocolo.
- Emitir informes con las soluciones propuestas.
- Elaborar, a la vista de la información facilitada por el mediador, el informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción.
- Llevar a cabo un seguimiento de los casos de acoso denunciados.
- Asimismo realizara toda actuación que considere conveniente y necesaria a fin de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores.

En el caso de que el Mediador o cualquiera de miembros de la Comisión de Investigación del Acoso Laboral se viera involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado para formar parte en dicho concreto proceso. Si fuera la persona denunciada o el denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

La Comisión de Investigación del Acoso Laboral estudiará y valorará cada caso de forma individualizada, tendrá derecho de acceso a toda la información y



documentación para la resolución de las quejas y sus informes o acuerdos serán adoptados por unanimidad. Toda la información analizada y tratada a lo largo del procedimiento será siempre mantenida con la estricta y máxima confidencialidad.

A efectos de una completa comprensión de los procedimientos e implicaciones jurídicas derivadas de la materia y a fin de salvaguardar en debida forma los derechos fundamentales de los trabajadores, Comisión de Investigación del Acoso Laboral podrá contar con el asesoramiento de personal externo especializado.

## **5.2. Procedimiento en materia de acoso.**

Primero.- Las personas protegidas que consideren que están siendo objeto de acoso laboral o sexual, deberán realizar una queja por escrito para iniciar el procedimiento regulado en este Protocolo y comunicarla a través del siguiente correo electrónico: [canal.acoso@reta.eu](mailto:canal.acoso@reta.eu)

La queja podrá ser realizada tanto por el agraviado/a o por terceras personas.

Independientemente de la información que pueda ser facilitada en la queja, la investigación será realizada. Aunque Grupo Reta sugiere que la queja proporcione toda la información y detalle de la conducta acosadora, ya que así la investigación será más ágil y eficaz. A modo indicativo, la queja debería proporcionar datos como la persona o personas implicada/s, los tipos de conducta, la frecuencia, el lugar, la fecha y los posibles testigos. Para ello, Grupo Reta facilitará formularios de queja.

Segundo.- El inicio de este procedimiento dará lugar a una fase de investigación. Una vez definidas la parte o partes afectadas, la Comisión de Investigación del Acoso Laboral, de considerarlo necesario, propiciará reuniones con las partes implicadas (por separado y/o conjuntamente, si ambas partes expresan su acuerdo) para investigar lo ocurrido.

Las partes implicadas podrán acudir a estas reuniones acompañados de un integrante de la plantilla de Grupo Reta, que tenga conocimiento de los hechos.

Tercero.- El procedimiento finalizará con la resolución o informe que debe emitir siempre la Comisión de Investigación del Acoso Laboral y, en su caso, se aplicarán las sanciones correspondientes.

Cuarto.- La reunión deberá producirse en un plazo breve, que no superará los 20 días hábiles desde la formulación de la queja. Si la persona protegida considera que se prolonga innecesariamente o no queda satisfecha con la propuesta de solución alcanzada, podrá comunicarlo a la Comisión de Investigación del Acoso Laboral que atenderá la propuesta y buscará otra solución en el plazo más breve posible.

Quinto.- Celebrada la reunión, la Comisión de Investigación del Acoso Laboral deberá emitir un informe de la situación que contendrá una propuesta de solución que se comunicará a las partes implicadas a la conclusión del proceso y a Grupo Reta, concretando los términos del acuerdo alcanzado.

Las partes implicadas deberán contestar en el plazo máximo de 10 días hábiles en caso de desacuerdo.

Sexto.- Grupo Reta y/o La Comisión de Investigación del Acoso Laboral también se podrá reunir o llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere que puedan aportar información relevante al caso. El objetivo principal de la investigación será conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas, determinar quién o quiénes llevan a cabo conductas de acoso, las características del acoso y si otros empleados lo estuvieran sufriendo.

Séptimo.- De conformidad con el 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, puesto en relación con el XVI Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, una vez emitidos y analizados los correspondientes informes de la Comisión de Investigación del Acoso Laboral, Grupo Reta podrá imponer al trabajador la sanción que corresponda atendiendo la gravedad de los hechos.

## **5. DISPOSICIONES ADICIONALES.**

---

Primera.- Si se advirtieran indicios claros de responsabilidad penal o delito, el trabajador protegido podrá suspender el procedimiento notificándolo a las partes. En caso de responsabilidad penal se pondrán los hechos en conocimiento de la autoridad de control competente en la materia.

Segunda.- Toda la información relativa a quejas, en materia de acoso laboral y especialmente sexual, se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de las partes implicadas.

Cuarta.- Sin perjuicio de cuantas medidas cautelares puedan adoptarse, la presentación de una acción en vía judicial, dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en el presente Protocolo.



Quinta.- Grupo Reta procurará la protección a la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo del acosado/a. En caso de que la sanción impuesta al acosador no conlleve su despido, se tomarán las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible.

Sexta. - Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

Séptima. - Grupo Reta podrá adoptar las medidas disciplinarias correspondientes en el caso de que se determinara que no ha existido el acoso comunicado mediante queja o se comprobara que ha habido mala fe. No se permitirá el ya citado falso acoso que será también sancionado.

Octava. - La Comisión de Prevención del Acoso Laboral actuará en coordinación con el Órgano de Control independiente en materia de Prevención de Riesgos Penales (OCI) en materia de prevención del acoso. A tales efectos, se comunicarán al OCI los siguientes hechos:

- Las conductas de acoso que pudieran ser constitutivas de delito.
- Los supuestos en que se tenga conocimiento de que un trabajador ha denunciado conductas de acoso ante los órganos jurisdiccionales penales.

La coordinación se realizará mediante la participación del Presidente del OCI, o el miembro del OCI que se designe, en dicha Comisión.

En Zamudio, a 21 de diciembre de 2017

Fdo. Xabier Rodríguez-Maribona Azcúnaga



