

# CANAL ALERTA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

TERRAPILAR, S.A.

Cliente:

**TERRAPILAR, S.A.**

CALLE LAS PALOMAS, S/N 03190 PILAR HORADADA  
ALICANTE

Informe realizado por:



FATIMA OSES GUTIERREZ-RAVE  
Técnico superior en prevención de riesgos laborales  
Fecha: 25/02/2022



CANAL ALERTA  
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y  
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO  
LABORAL.  
TERRAPILAR, S.A.

Fecha	Edición
01/03/2022	Edición inicial

# Índice

1. OBJETO.....	4
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	5
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
4. DEFINICIONES.....	6
4.1. Acoso psicológico o moral.....	6
4.2. Acoso Sexual.....	6
4.3. Acoso por razón de sexo.....	6
4.4. Denuncia falsa.....	7
4.5. Persona protegida.....	7
4.6. Persona afectada.....	7
5. CÓDIGO DE CONDUCTA.....	8
6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.....	9
6.1. Garantías del Protocolo de Actuación.....	9
6.2. Divulgación del Protocolo de Actuación en la Empresa.....	9
6.3. Comunicación de situaciones de Acoso Laboral.....	10
6.4. Apertura del Procedimiento de Investigación.....	11
6.5. Procedimiento Informal de Resolución de Conflictos - Procedimiento de Mediación.....	11
6.6. Procedimiento Formal de Resolución de Conflictos e Investigación de Situaciones de Acoso.....	12
7. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.....	13
8. ANEXOS.....	14
ANEXO 1: MODELO DE DENUNCIA.....	15

# 1. Objeto.

El presente documento describe la metodología y procedimiento de actuación en la empresa para la prevención, detección y actuación frente al acoso laboral. En él se describe la metodología derivada de la contratación, por parte de la empresa **TERRAPILAR, S.A. (NIF A03081437)**, del del Servicio "Canal Alerta" prestado por Cualtis SLU.

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, exige a todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones Públicas, el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. La protección se debe de realizar no solo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de los trabajadores/as.

Dentro de este contexto que nos marca la Ley 31/95, esta Entidad se compromete a poner en marcha procedimientos que nos permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los trabajadores y en especial el proceso de actuación ante las conductas que supongan un acoso laboral.

La publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha venido a reforzar la voluntad de la dirección de la empresa de orientar su política de recursos humanos hacia una tolerancia cero ante posibles supuestos discriminatorios o de trato lesivo que pueda producirse en su seno.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Concretamente se articularán los mecanismos necesarios para recabar, analizar y resolver sobre las denuncias de los trabajadores/as en supuestos de acoso en el trabajo.

Para que estas situaciones discriminatorias o lesivas sean objeto de tratamiento conforme a este procedimiento, deberán producirse en el ámbito de las relaciones laborales de la empresa, entendiéndose como tales las siguientes:

- a) El lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) Los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, cuando estos son gestionados y proporcionados por la empresa.

Para el desarrollo de todo lo expuesto anteriormente, es necesaria una regulación específica que lo avale, para lo cual se aprueba el presente protocolo.

Este Protocolo debe contar con el consenso de los representantes de la empresa y de los representantes de los trabajadores, lo que pondrá de manifiesto la intención de esta Entidad de integrar la Prevención de Riesgos Laborales en la cultura organizativa.

Está compuesto por cinco partes, la primera, define la política que en materia de prevención del acoso laboral se compromete a asumir la empresa y las obligaciones que adquiere; la segunda, define las situaciones protegibles por el protocolo; la tercera, desarrolla el código de conducta e identifica las conductas que han de considerarse como intolerables; la cuarta, establece el protocolo de actuación que deberá ser puesto en marcha en el momento en que se detecten alguna de las conductas consideradas como intolerables; y la quinta y última, establece las obligaciones de la empresa en materia de consulta y participación de los trabajadores.

## 2. Declaración de principios.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas constitucionalmente reconocidos, es imprescindible prevenir en el ámbito laboral conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

La empresa, una vez una vez implantado el presente protocolo, tendrá **TOLERANCIA CERO** ante este tipo de comportamientos y basarán su política preventiva en los siguientes principios:

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz y efectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, entendiendo por esta el equilibrio entre el bienestar físico, mental y social, por tanto las lesiones y patologías de carácter psíquico están integradas dentro de la obligación de protección que corresponde al empresario.
2. Todo trabajador tiene derecho a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser sometido a tratos degradantes ni humillantes. Quedará en todo momento garantizado su derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen.
3. No se permitirá ninguna forma de abuso de poder o autoridad, discriminación, manifestaciones de intolerancia, abuso verbal, ni la utilización de amenazas u ofensas, intimidación o daño en el desempeño de cualquier cargo.
4. Queda prohibida cualquier conducta de acoso sexual o moral y cualquier tipo de comportamiento abusivo.
5. Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos.
6. Existe un compromiso de desarrollar acciones informativas y en su caso formativas entre el personal para prevenir conductas de acoso.
7. La empresa se compromete también a hacer suya esta declaración de principios y se comprometen a hacerla pública y dar traslado de esta a sus trabajadores.

## 3. Ámbito de aplicación.

Los contenidos del presente procedimiento deberán ser conocidos, asumidos y respetados por todos los trabajadores.

La empresa se compromete a cumplir el procedimiento en todos sus términos así como a poner en práctica las medidas correctoras y/o sancionadoras que se planteen por Cualtis SLU, a través de las diferentes personas que participen en las comisiones de instrucción, una vez comprobada la existencia de situaciones protegidas por el mismo.

En el caso de producirse entre empleados de esta empresa y de una empresa externa que actúe en el mismo lugar o centro de trabajo, se aplicará este Protocolo, si bien, 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 Prevención de Riesgos Laborales.

Además, al ser actos que pueden estar tipificados en el Código Penal, los procedimientos contemplados en el presente protocolo se pondrán en marcha adicionalmente a las posibles acciones legales que puedan interponerse, al efecto, ante cualquier instancia administrativa o judicial.

## 4. Definiciones.

### 4.1. Acoso psicológico o moral.

El acoso psicológico o moral se define como toda situación en la cual una persona o personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra en el lugar de trabajo o con ocasión del mismo.

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 este pudiera ser.

### 4.2. Acoso Sexual

Se entiende por tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que afecta a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que dicha conducta es indeseada por la víctima.

Así mismo puede considerarse como acoso sexual el comportamiento sexual coercitivo utilizado para controlar, influir o afectar al empleo, la carrera profesional o la situación de una persona protegida.

También puede manifestarse cuando una o más personas someten a otra, en cualquier plano, a un comportamiento ofensivo o humillante sobre la base del sexo o la sexualidad de dicha persona protegida, aun cuando pueda no existir una repercusión aparente sobre la carrera o el empleo de la misma.

### 4.3. Acoso por razón de sexo.

Se entiende por acoso por razón de sexo la situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y 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 como un acto discriminatorio por razón de sexo.

#### **4.4. Denuncia falsa.**

Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- » Que carezca de justificación y fundamento.
- » Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

#### **4.5. Persona protegida.**

Serán todas aquellas personas que presten sus servicios en el centro de trabajo de la empresa.

#### **4.6. Persona afectada.**

Será aquella persona que, prestando sus servicios en el centro o centros de trabajo de la empresa, se ve afectada por conductas de otras personas que presten servicios en dichos centros, contenidas en el código de conducta recogido en el presente acuerdo.

## 5. Código de conducta.

La empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso laboral, y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando situaciones de acoso en el trabajo.

Todas las personas protegidas por este protocolo deberán conocer y poner en práctica el presente código de conducta que tiene como objetivo erradicar de la práctica cualquier situación de la que pueda derivarse riesgo de acoso en el trabajo.

Se pretende evitar cualquier conducta, acto, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio, humillante, ofensivo, intimidatorio o violento, o bien, una intrusión en la vida privada de otras personas.

Se consideran conductas intolerables:

- Todas aquellas conductas dirigidas a limitar la comunicación y en las que a una persona:
  - Se le limita la oportunidad de comunicarse.
  - Se le interrumpe continuamente cuando habla.
  - Se le impiden expresarse.
  - Se le avasalla, se le grita o se le insulta en voz alta.
  - Se le critica continuamente el trabajo realizado.
  - Se le insulta o acusa a través de llamadas telefónicas o a través de notas o escritos.
  - Se le amenaza verbalmente.
  - Se le niega contacto, con miradas y gestos de rechazo explícito, desprecio o desdén.
  - Se le niega su presencia, no respondiendo a sus comentarios ni preguntas, dirigiéndose exclusivamente a terceros.
- Todas aquellas conductas limitadoras del contacto social por las que a una persona se le hace el vacío, dejando de dirigirse hacia ella e ignorándola como si fuera invisible.
- Todas aquellas actuaciones dirigidas a desprestigiar a una persona o comprometer su salud física o psicológica mediante:
  - La calumnia y la murmuración a sus espaldas.
  - La difusión rumores falsos o infundados.
  - La burla por algún defecto físico que pudiera tener.
  - La imitación de su forma de andar o de sus gestos.
  - El ataque a sus creencias políticas o religiosas.
  - La burla sobre su vida privada, su nacionalidad o su origen.
  - El insulto o la injuria.
  - La amenaza con violencia física.
  - Ataques físicos, pero sin lesiones graves como mensajes de advertencia.
  - Los daños en sus bienes.
- Cualquier conducta no deseada de carácter sexual, en el lugar de trabajo o en conexión con el lugar de trabajo. El acoso sexual puede manifestarse de diversas formas en las que cabe incluir:
  - El contacto físico deliberado y no solicitado.
  - Comentarios o gestos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia o el estilo de un trabajador.
  - Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter sexual.
  - La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, o imágenes de Internet de contenido sexual, no consentidas.
  - Preguntas o insinuaciones de la vida sexual de una persona.
  - Bromas o proposiciones sexuales no consentidas que afecten a la persona o a la identidad sexual.

## 6. Protocolo de actuación.

### 6.1. Garantías del Protocolo de Actuación.

El presente protocolo de actuación está basado en el principio de defensa de los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral, así como de sus derechos fundamentales y de su salud, y en salvaguarda de los mismos, se fundamenta en una metodología que cuenta con las siguientes garantías:

- **UNIVERSALIDAD.** Las soluciones deben ir dirigidas a todos los trabajadores de la empresa independientemente de la relación contractual que estos tengan (fijos, temporales, a tiempo completo o a tiempo parcial) o el puesto que ocupen dentro del organigrama, es decir, debe abarcar sin distinción a todos los niveles jerárquicos.
- **CONFIDENCIALIDAD.** El proceso debe garantizar que todas aquellas informaciones que se realicen no deben utilizarse por ninguna de las partes que intervienen en el proceso para temas distintos que el objeto del mismo. Los datos deben considerarse como datos protegidos por la Ley Orgánica de Protección de los Datos de carácter personal, entendiéndose, que los mismos deben tener una protección especial en la medida que afectan a la intimidad de la persona.
- **INTIMIDAD.** El proceso afecta directamente a la intimidad de las personas, por lo que los procesos deben garantizar la misma.
- **VOLUNTARIEDAD.** El proceso ha de ser voluntario de tal forma que se garantice al trabajador afectado la posibilidad de acudir a los cauces previstos en este protocolo de actuación para la resolución de conflictos, con independencia del derecho del trabajador de hacer valer sus derechos en instancias judiciales o administrativas.
- **PROFESIONALIDAD.** Las personas que gestionen las situaciones de conflicto deben estar formadas y tener experiencia en la resolución de los mismos.
- **INMEDIATEZ.** La respuesta a las situaciones de conflicto han de ser rápidas, de tal forma que den respuesta a las expectativas de la persona afectada, permitan tomar las medidas cautelares adecuadas e impidan de forma inmediata que las situaciones generadoras del conflicto se prolonguen en el tiempo transformando situaciones reconducibles a otras que podrán causar grave daño al trabajador.

### 6.2. Divulgación del Protocolo de Actuación en la Empresa.

Se garantizará el conocimiento efectivo de este protocolo por todos los trabajadores de la empresa.

**TERRAPILAR, S.A.** informará a todos los trabajadores sobre el contenido del PROTOCOLO DE ACTUACION, y del CÓDIGO DE CONDUCTA que será conocido, comprendido y asumido por todos los integrantes de la empresa.

En el proceso de formación e información del personal de nuevo ingreso, se les notificará la existencia del presente Protocolo, así como de la información y formación necesaria en prevención de riesgos laborales.

De forma complementaria, se podrá facilitar a los trabajadores material gráfico para su difusión: carteles, dípticos, etc. Con el objetivo es que el protocolo sea conocido, comprendido y asumido por todos los integrantes de la organización.

Se alentará a los trabajadores que consideren que han sido, o están siendo objeto de acoso, a que traten de resolver la situación en primera instancia directamente, mediante el procedimiento informal que se detalla en este protocolo.

### 6.3. Comunicación de situaciones de Acoso Laboral.

CUALTIS SLU pone a disposición de los trabajadores de la empresa, el sistema de comunicación CANAL ALERTA. Se trata de una línea abierta a través de la cual el trabajador podrá comunicar de forma personal, anónima y confidencial aquellas circunstancias o situaciones que considere inadecuadas en el entorno de trabajo, sabiendo que las quejas serán atendidas, analizadas y arbitradas en la búsqueda de alternativas para su resolución, por un Técnico en Superior en Prevención de Riesgos Laborales en la especialidad de Ergonomía y Psicología Aplicada, y con formación suficiente en esta materia.

Las situaciones podrán ser identificadas y comunicadas, por el afectado, por cualquier compañero de trabajo, por los delegados de prevención, por el servicio de prevención de la empresa o por las unidades de salud laboral como resultado de su actuación derivada de los exámenes de salud.

El trabajador podrá contactar directamente con el Técnico de CUALTIS SLU, quien a partir de la descripción que el comunicante haga de la situación, canalizará de forma adecuada la queja recibida, en relación a la situación de acoso laboral, o bien en relación con aquellas situaciones de riesgo detectadas por los trabajadores y que consideren que suponen un riesgo para su salud.

#### **Formas de contacto/comunicación a través del CANAL ALERTA:**

Se ofrecen varios medios para facilitar el acceso de los trabajadores al servicio de atención de consultas o quejas CANAL ALERTA:

- Por escrito a través del correo electrónico [canalalerta@cualtis.com](mailto:canalalerta@cualtis.com)
- Teléfono N° 900535477 a disposición de los trabajadores de lunes a viernes de 9 a 14 horas.
- Se encuentra también a disposición de los trabajadores un formulario de denuncia a través de [www.canalalerta.cualtis.com](http://www.canalalerta.cualtis.com)

En un primer contacto, la persona que comunique la queja o la situación a través del CANAL ALERTA, describirá el hecho verbalmente si utiliza el teléfono puesto a su disposición, o bien por escrito, de forma breve a través del medio que haya considerado adecuado. No es necesario dar nombres si el comunicante prefiere mantener el anonimato, aunque sí se debería dar el mayor número de datos posibles sobre la situación que quiera comunicar. Sería conveniente identificar a la persona afectada, y/o a la persona o personas que actúan de forma contraria al código de conducta establecido.

## 6.4. Apertura del Procedimiento de Investigación

Recibida la comunicación a través de CANAL ALERTA, por parte de CUALTIS SLU se comunicará este hecho a la empresa con indicación de las actuaciones a realizar.

En caso de que en la comunicación recibida se haya puesto de manifiesto la situación potencial de acoso sin que se faciliten datos de la persona afectada y de la persona o personas que actúen de forma contraria al código de conducta establecido, o sólo se faciliten datos de estas últimas, se propondrán a la empresa las acciones que sean convenientes para identificar adecuadamente la situación (Evaluación de los Riesgos Psicosociales, Cuestionarios específicos, técnicas de Investigación específicas, etc.) y para establecer las medidas preventivas o de intervención.

En caso de que la comunicación identifique a la persona o personas que actúen de forma contraria al código de conducta establecido y/o a la persona afectada, en el **plazo de cuatro días**, el técnico designado desde CUALTIS SLU para gestionar el caso, contactará con la persona afectada para recabar información y obtener una descripción detallada de los hechos que han originado la queja y se le informará del contenido del presente protocolo y las vías de resolución previstas. Se dará prioridad, en caso de que sea posible, al procedimiento informal de resolución de conflictos, sin perjuicio, de informarle de su derecho de presentar una denuncia que inicie el procedimiento formal, sin tener que previamente iniciar aquel.

## 6.5. Procedimiento Informal de Resolución de Conflictos - Procedimiento de Mediación.

La mediación puede considerarse eficaz en las fases iniciales en las que la persona afectada se percata de que está sometida a conductas abusivas que de persistir en el tiempo pueden derivar en acoso laboral. El objeto del procedimiento de mediación es ayudar a las partes en conflicto para que voluntariamente intenten llegar a una solución de común acuerdo.

Aceptado por los interesados el inicio del proceso de mediación, por parte de CUALTIS SLU se designará un mediador (Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales en la Especialidad de Ergonomía y Psicología Aplicada) neutral e imparcial, que informará del contenido del proceso de mediación a las partes en conflicto y contribuirá a que estas alcancen por sí mismas un acuerdo.

El proceso de mediación tendrá una duración de **quince días desde la presentación de la queja**, en el que las partes podrán llegar a un acuerdo, a cuyo término se dará por finalizado el procedimiento.

Si el proceso de mediación ha finalizado mediante acuerdo de las partes, se formalizará el mismo por escrito, con la firma de las personas implicadas. Este acuerdo se pondrá en conocimiento de la empresa y de los delegados de prevención si los hubiera.

En caso de que el proceso finalizase sin acuerdo, podrá acogerse inmediatamente al procedimiento formal, que se define en el apartado siguiente de este protocolo de actuación, mediante la presentación de la oportuna denuncia.

## 6.6. Procedimiento Formal de Resolución de Conflictos e Investigación de Situaciones de Acoso.

Este procedimiento tiene como objetivo recabar toda la información posible sobre los hechos contenidos en la denuncia, mediante las técnicas que se consideren adecuadas: cuestionarios, entrevistas, revisión de documentación y visitas al puesto de trabajo, para proponer a la empresa la adopción de medidas correctoras y/o disciplinarias que resuelvan la situación de conflicto existente. Para ello, CUALTIS SLU creará una COMISION DE INSTRUCCION que estará compuesta por, al menos, por un Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales en la Especialidad de Ergonomía y Psicosociología Aplicada, pudiendo apoyarse, en caso necesario, por otros técnicos y/o Médicos Especialistas en Medicina del Trabajo.

El procedimiento formal de resolución de conflictos podrá iniciarse en cualquier momento, independientemente de la existencia de un proceso de mediación. La presentación de una denuncia formal dará por finalizado el proceso de mediación que esté en curso.

El procedimiento formal se iniciará por denuncia del afectado, y deberá ser formalizado por escrito. Si transcurridos cinco días hábiles, desde la finalización del procedimiento informal para la resolución del conflicto, el afectado no hubiera presentado la denuncia formal y el mediador considerara que, de conformidad con las actuaciones practicadas, existen indicios fundados de la existencia de situaciones protegidas por el presente protocolo, pondrá este hecho en conocimiento de la COMISIÓN DE INSTRUCCION mediante escrito razonado, a efectos de iniciar el oportuno procedimiento, que contendrá una resolución sobre las actuaciones a realizar.

La denuncia tendrá que tener los siguientes contenidos mínimos: nombre del trabajador afectado, nombre de la persona o personas que ejerciten acciones recogidas en el código de conducta y hechos que dan lugar a la situación de acoso. La empresa facilitará a sus trabajadores un modelo de denuncia.

La denuncia se presentará a CUALTIS SLU:

- Por escrito a través del correo electrónico [canalalerta@cualtis.com](mailto:canalalerta@cualtis.com).
- Por cualquier otro método que facilite el Técnico designado.

Una vez recibida la denuncia se abrirá el correspondiente expediente y se nombrará un instructor principal de entre los miembros de la COMISIÓN DE INSTRUCCION, quien se encargará de la investigación de los hechos.

La comisión se reunirá y resolverá en el plazo de 30 días hábiles desde el inicio del expediente, emitiendo un informe en el que se valorarán los hechos y se calificarán los mismos.

El resultado del informe, con las medidas correctoras de aplicación, se comunicará al trabajador afectado, quien podrá, en caso de desacuerdo, acudir a las instancias administrativas o judiciales que estime convenientes para la defensa de sus derechos. Simultáneamente se remitirá el informe a la empresa con el mismo contenido que el anterior y, además, en caso de que se considere que existen situaciones acoso en el trabajo, se propondrán las medidas sancionadoras que correspondan en aplicación del convenio colectivo de la empresa.

Cuando la constatación de los hechos denunciados no sea posible, en ningún caso se tomarán represalias contra el trabajador/a denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención para asegurarse de que el acoso no se produce. A estos efectos, cuando se constate que una denuncia se ha presentado con el ánimo específico de desprestigiar y/o dañar al denunciado/a 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.

La COMISIÓN DE INSTRUCCION podrá proponer medidas que eviten el contacto entre las partes implicadas, así como otras medidas de carácter cautelar, que estime oportunas y proporcionadas al caso.

## 7. Consulta y participación de los trabajadores.

Este procedimiento de actuación garantiza el derecho de consulta y participación que tienen reconocidos los trabajadores a través de sus representantes y en concreto, de entre ellos, de los delegados de prevención. El ejercicio de este derecho se concretará a través de las actuaciones siguientes:

- Serán informados de la adopción por parte de la empresa de este procedimiento, así como del código de conducta y del protocolo de actuación.
- Serán informados sobre el sistema de comunicación CANAL ALERTA para que lo puedan transmitir a los trabajadores de la empresa.
- Podrán interponer las denuncias en nombre de los afectados y asistirles en el procedimiento previo consentimiento expreso y documentado de estos.
- Serán informados de las comunicaciones practicadas en su empresa con salvaguarda de la confidencialidad y la intimidad. Los Delegados de Prevención podrán emitir informe sobre la existencia o inexistencia de conductas contempladas en el código de conducta en el plazo de diez días a partir de la comunicación.
- Serán informados de los acuerdos de mediación alcanzados por los interesados.
- Podrán participar a requerimiento de la COMISIÓN DE INSTRUCCION, en la investigación de los hechos.
- Serán informados de los informes emitidos por la COMISIÓN DE INSTRUCCION con inclusión de las medidas correctoras planteadas.

## 8. Anexos

- Modelo para la denuncia para procedimiento formal

