

RESOLUCIÓN DIRECCION

Francisco González-Méndez Herrera, Director de la Autoridad Portuaria de Motril, en uso de las atribuciones legalmente conferidas, con esta fecha adopta la siguiente:

RESOLUCIÓN

A la vista del Requerimiento formulado por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Granada, registrado de entrada con fecha 8 de octubre de 2020 y nº e2000001028, y en base a lo dispuesto en los arts.10,14,15 y 18 de la Constitución Española; arts.4.2.e y 4.2.d del 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 y art.14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como de las competencias en materia de gestión ordinaria que me confiere el art.33.2.a) del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, tras su debida información al Comité de Empresa,

HE RESUELTO

Aprobar el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral de la Autoridad Portuaria de Motril, cuyo contenido literal es del siguiente tenor:





Autoridad Portuaria de Motril

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL



ÍNDICE

<u>1.</u>	<u>INTRODUCCIÓN</u>	3
<u>1.1</u>	<u>OBJETIVO</u>	3
<u>1.2</u>	<u>ANTECEDENTES Y MARCO NORMATIVO</u>	3
<u>1.3</u>	<u>PRINCIPIOS ORIENTADORES</u>	5
<u>1.3.1</u>	<u>Buena fe y ausencia de interés personal</u>	5
<u>1.3.2</u>	<u>Confidencialidad</u>	6
<u>1.3.3</u>	<u>Anonimato</u>	6
<u>1.3.4</u>	<u>Inexistencia de represalias</u>	6
<u>2.</u>	<u>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE LOS CASOS DE ACOSO</u>	7



INTRODUCCIÓN

OBJETIVO

El presente documento se dirige a todos los trabajadores de Autoridad Portuaria de Motril (el “Puerto de Motril” o la “Empresa”) y tiene como objetivos establecer: (i) principios generales de respeto ante casos de acoso en el trabajo en todas sus formas, incluido —pero no limitado— el acoso sexual por razón de sexo, acoso laboral, por razón de ideología, raza o religión; y (ii) el procedimiento que deben seguir todos los trabajadores de la Empresa, frente a cualquier caso de acoso en el trabajo (el “Protocolo de Acoso” o el “Protocolo”).

La Dirección del Puerto de Motril y la representación sindical se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso de cualquier naturaleza, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones en esta materia, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En definitiva, este documento, con sus reglas y procedimientos, persigue la finalidad de permitir la detección precoz de las conductas de acoso en el trabajo, su prevención, denuncia, sanción y erradicación.

ANTECEDENTES Y MARCO NORMATIVO

Con carácter previo, y al margen de las definiciones que se aportan en el apartado 0 sección Segundo, se debe diferenciar:

- El acoso sexual. Es un fenómeno reconocido mundialmente y percibido como un problema de significativa importancia. Es por encima de todo, una manifestación de las relaciones de poder, una forma de discriminación basada en el género como jerarquía, que guarda relación con los roles atribuidos tradicionalmente en función del sexo de las personas, encontrándose vinculado al poder y a la violencia.

El acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres, sin embargo, son las mujeres las que mayoritariamente lo sufren.

- El acoso laboral. Es un riesgo psicosocial que atenta contra la dignidad, la integridad moral y la salud de la persona acosada, genera sufrimiento en las personas de su entorno y reduce el rendimiento de la organización.

Entre las situaciones de riesgo psicosocial, se encuentran las conductas de acoso en el trabajo, condenando el ordenamiento jurídico cualquiera de las manifestaciones de acoso originadas en el ámbito laboral.

Como denominador común a ambas situaciones, se parte de la base de que toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral libre de cualquier tipo de acoso psicológico o sexual, así como de cualquier discriminación, con especial atención al acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, convicciones, religión, edad, raza, diversidad funcional u origen étnico. En definitiva, toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, que garantice su intimidad e integridad física y moral.



A continuación, se exponen las disposiciones básicas que abordan este tipo de conductas¹:

- (i) Constitución Española. Son de aplicación los artículos relativos al derecho a la dignidad personal —artículo 10—; derecho a la igualdad y a la no discriminación —artículo 14—; derecho a la integridad física y moral —artículo 15—; libertad ideológica y religiosa —artículo 16—; y derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen —artículo 18—.
- (ii) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Establece el derecho de los trabajadores a su integridad física, al respeto a su intimidad, a la consideración a su dignidad y a la protección frente a las ofensas físicas o verbales. De forma específica, exige que las empresas promuevan la mejora de las condiciones de trabajo de su personal y eleven el nivel de protección de la seguridad y la salud, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro de su salud psíquica.
- (iii) Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004. En su virtud se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios de suministro, junto con la 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.
- (iv) Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres. Ese texto normativo prohíbe expresamente el acoso sexual y por razón de sexo, así como define estas conductas en sus artículos siete, ocho y 62. Además, establece específicamente en su artículo 48 que:

"1. Las empresas deberán 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".

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos".

- (v) Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo suscrito el 26 de abril 2007. Garantiza el derecho a la intimidad y a la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.
- (vi) 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. Protege de las situaciones de acoso con los artículos 4 —derecho laboral básico a no ser discriminados, a la integridad física y respeto a la dignidad e intimidad— y 50.1 —causa justificada de extinción a voluntad del trabajador por vulneración de la dignidad del trabajador—.

¹ Esta lista se entenderá actualizada automáticamente a medida que se modifiquen las normas citadas o se dicten nuevas normas relevantes en esta materia.



- (vii) Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Modifica la Ley orgánica 3/2007 y exige que los planes de igualdad contengan un diagnóstico de, entre otras materias, la prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- (viii) Real Decreto 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. Establece que las empresas deberán adoptar previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, 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.

Asimismo, serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

En lo relativo a la regulación convencional, el III Convenio colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias —que resulta de aplicación en el Puerto de Motril— califica como sanción muy grave el acoso laboral; y por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

PRINCIPIOS ORIENTADORES

La cultura y valores de la Empresa están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que la integran y, con el objeto de garantizar la protección de sus derechos fundamentales, se elabora el presente Protocolo de Acoso, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir este tipo de conductas y, por otro lado, erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo.

Se considera que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente al personal afectado directamente, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la Empresa. De ese modo, el Puerto de Motril se compromete a prevenir los comportamientos de acoso y, si ocurren, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita, de acuerdo con los más elevados estándares éticos y con los siguientes principios:

Buena fe y ausencia de interés personal

Todas las denuncias deben presentarse de buena fe y sin que exista interés personal.

Se entiende por buena fe que, en el momento de presentar una denuncia, el denunciante considere que la información que facilita es completa, honesta y exacta, incluso si en un momento posterior se revelara errónea. Todos los trabajadores tienen derecho a la presunción de inocencia, y al honor e imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro trabajador.

En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan, que podrán incluir el despido disciplinario.



Confidencialidad

La Empresa adoptará las medidas necesarias para mantener la confidencialidad de la identidad del denunciante, denunciado y participantes en la investigación, así como la información incluida en el expediente. Únicamente las personas encargadas de recoger, procesar e investigar la denuncia tendrán acceso a esta información, las cuales están sujetas a una obligación de confidencialidad.

Las identidades de los participantes en una investigación no podrán divulgarse sin previo consentimiento. Cuando la confidencialidad haga imposible tramitar la denuncia, todas las personas serán informadas. Bajo este principio de confidencialidad, se requiere la plena colaboración de todo trabajador al que se solicite su participación en una investigación efectuada en el marco del presente procedimiento.

Anonimato

Al margen de la confidencialidad, a través de este Protocolo se promueve que los denunciantes se identifiquen para facilitar la investigación y tomar medidas sobre el problema denunciado, puesto que facilitar la información de contacto puede resultar útil para la investigación.

Inexistencia de represalias

Se garantiza la inexistencia de represalias contra las personas que han presentado una acusación o colaborado en una investigación de buena fe. La Empresa estudiará todas las formas de represalias, las cuales podrían dar lugar a sanciones disciplinarias. Cualquier persona que sea testigo u objeto de cualquier represalia, debe denunciarlo, aportando toda la información que sea posible.

De acuerdo con esos principios, el Puerto de Motril se compromete a:

1. Asignar los medios humanos y materiales necesarios, y adoptar las medidas necesarias —tanto organizativas como de formación e información—, para prevenir y hacer frente a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas. Ese despliegue se realiza para sensibilizar al personal de Puerto de Motril en: (i) los valores de respeto a la dignidad de los compañeros; e (ii) influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la Empresa.

Por ello, la dirección del Puerto de Motril llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo y atente contra los derechos fundamentales. En este sentido, tanto la Empresa como los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso de cualquier naturaleza.

2. Desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso laboral, garantizando el derecho a invocar el mismo, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad. Asimismo, se tramitarán todos los expedientes con la debida consideración, seriedad y prontitud.
3. Informar a toda la plantilla sobre el contenido del presente Protocolo de Acoso, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones.

En definitiva y recapitulando todo lo dispuesto en este apartado, el presente Protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se



pretende garantizar un entorno laboral libre de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE LOS CASOS DE ACOSO

PRIMERO Ámbito de aplicación

El Protocolo de Acoso será de aplicación a toda la plantilla.

Se incluirán también los trabajadores contratados por terceras personas —físicas o jurídicas— y que presten sus servicios en las instalaciones de la Empresa.

La prohibición de acoso abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

SEGUNDO Conceptos de acoso

A efectos de este Protocolo, se definen y diferencian las siguientes categorías de acoso:

1. Acoso sexual. Se toma la definición del artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, por la que se considera acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Desde un punto de vista subjetivo, se considerará acoso siempre que provenga de jefes, compañeros o cualquier persona relacionada con la víctima por causas del trabajo, así como proveedores, clientes, usuarios, etc.

Se debe distinguir el acoso sexual de las aproximaciones libremente aceptadas en la medida en que son deseadas por la persona receptora.

En la definición de acoso sexual se debe contemplar la conducta sexual en un sentido amplio, incluyendo, sin ánimo exhaustivo, las siguientes conductas:

- Toda agresión sexual.
- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición física o sexual de la persona.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico o cualquier otra vía de comunicación que contenga un carácter ofensivo y/o de contenido sexual.
- El contacto físico o deliberado no solicitado, o un acercamiento físico excesivo y/o innecesario.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales.



- El condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una proposición con connotaciones de tipo sexual.
 - Proposiciones o conductas que consistan en hacer depender la mejora de las condiciones de trabajo e incluso la estabilidad en el empleo, de la negación o sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual.
2. *Acoso laboral.* Es un proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional, personal o expulsarle de la organización. Dentro de esta tipología se enmarcarían todas las conductas de hostigamiento por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, convicciones, religión, edad, raza, diversidad funcional u origen étnico

Pueden ser consideradas conductas de acoso laboral, sin ánimo exhaustivo, las siguientes conductas:

- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente o no dirigirle la palabra.
- Tratar a una persona como si no existiera —hacer el vacío—.
- Atacar y criticar la vida privada de una persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Tratar de forma desigual con base en la expresión y/o identidad de género u orientación sexual.
- Tratar desfavorablemente a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- Imitar los gestos y/o voces de una persona.
- Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros sin razón alguna.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- No asignar tareas a una persona o asignar tareas sin sentido.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.
- Atacar a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social.

Por exclusión de las conductas anteriores, no tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.



A modo de ejemplo y conforme señala el “*Criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo*”, no serían conductas de acoso moral las siguientes:

- Actos puntuales discriminatorios.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

En estos supuestos, los órganos competentes deberán asumir el esclarecimiento y resolución de estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

TERCERO Constitución de una Comisión en materia de acoso

Para la activación y seguimiento de este protocolo se formará una Comisión en materia de acoso (la “**Comisión**”), quien valorará y tramitará las denuncias que se presenten en materia de acoso en el trabajo. Dicha Comisión tendrá la dirección de correo electrónico siguiente: direccion@apmotril.com.

La Comisión tendrá carácter permanente e interno, y estará formada por las siguientes personas formadas en la materia:

- Dos personas representantes de la Empresa.
- Dos personas en representación de los trabajadores, designadas por el Comité de Empresa.

Esta representación podrá ser ampliable siempre que haya acuerdo entre las partes y sea de forma paritaria. La Comisión podrá incorporar las personas expertas y asesoras externas que considere oportunas.

En la composición de la Comisión se mantendrá una representación equilibrada de mujeres y hombres.

La Comisión designará de entre sus miembros a las personas responsables de la tramitación de cada denuncia o queja planteada en esta materia. No podrá participar en la instrucción de un determinado expediente ninguna persona vinculada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona afectada o de la persona denunciada. En cualquiera de esos casos, la persona en las que concurra esa causa de incompatibilidad deberá ser sustituida.

La Comisión tendrá la responsabilidad de garantizar la confidencialidad en sus actuaciones y los derechos de todos los interesados. Así, las personas que integran la Comisión quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción. Esta obligación se extiende a todas las personas participantes en la instrucción —expertos, especialistas, etc.—.



La Comisión es la responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen durante su actuación.

CUARTO Garantías de actuación

Al margen de los principios de buena fe, confidencialidad, anonimato e inexistencia de represalias incorporados al apartado 0, Las garantías que deben observarse en los procedimientos de actuación al amparo de este Protocolo serán:

- Resolución en tiempo. La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, evitando dilaciones innecesarias. En todas las fases del procedimiento se establecen los plazos de actuación, aunque serán orientativos y podrán ampliarse en el supuesto de que las circunstancias concurrentes lo aconsejen.
- Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.
- Protección de la salud. Se adoptarán las medidas pertinentes para garantizar la salud de todos los trabajadores, sin que estas medidas puedan suponer un perjuicio para la persona denunciante.
- Igualdad de trato. Ausencia de toda diferencia de tratamiento a las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.

QUINTO Procedimiento de actuación ante los casos de acoso

El procedimiento se dividirá en las siguientes fases:

Primera fase: denuncia por escrito

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a la Comisión de la presunta situación de acoso, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

- a. Directamente por la persona afectada o su representante.
- b. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La denuncia deberá realizarse por escrito y deberán contener, en la medida de lo posible, los siguientes datos esenciales:

- Identificación del denunciante y datos de contacto para facilitar más datos en caso de que sea necesario en la realización de la investigación de los hechos.
- Nombre y apellidos de la presunta víctima de acoso.
- Exposición detallada —en la medida de lo posible— de los hechos.
- Identificación de las personas que presuntamente estén involucradas con los hechos denunciados.
- Indicación de posibles testigos de los hechos.



- Incorporación de aquellos archivos o documentos que respalden la denuncia y puedan facilitar el análisis de los hechos denunciados.
- Proposición de todas aquellas pruebas que coadyuven a la investigación de los hechos denunciados.

En el caso de plantearse denuncia verbal, la Comisión requerirá al denunciante para que la formule de forma escrita.

El escrito de denuncia se remitirá a la Comisión a través del Departamento de RR. HH o por la dirección de correo electrónico indicada anteriormente si se ha recibido la denuncia a través de dicho canal.

Segunda fase: tramitación

La Comisión examinará la denuncia, acusará recibo, y evaluará su gravedad y credibilidad. Una vez recibida, a la denuncia se le dará el siguiente trámite:

- *Medidas cautelares.* Se podrá acordar desde esta fase inicial, la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen, no pudiendo suponer un perjuicio para la persona afectada.
- *Investigación informal.* La Comisión podrá acordar una primera investigación informal de carácter reservado con el fin de confirmar o no la existencia de indicios racionales que aconsejen la apertura de una investigación formal, o la posibilidad de solucionar el incidente de forma informal entre las partes implicadas.

En el caso de que los hechos denunciados recomendaran en un primer momento llevar a cabo una investigación informal, esta será dirigida por la Comisión.

Durante la investigación informal, se dará audiencia al denunciante, quien podrá solicitar estar en presencia de un representante de los trabajadores, así como a cualquier otra persona relacionada con los hechos de la denuncia.

Una vez realizadas diligencias necesarias dentro de ese periodo informal, la Comisión trasladará sus conclusiones al departamento de RR. HH en un plazo recomendable de 15 días hábiles, el cual —y como ya se puso de manifiesto en las garantías del procedimiento, respecto de que los plazos son orientativos—podrá ampliarse por decisión de la Comisión en virtud de circunstancias especiales concurrentes.

- *Investigación formal.* Si: (i) tras el estudio de la denuncia; o (ii) una vez se haya llevado a cabo la investigación informal, existieran indicios para continuar la investigación, se acordará la apertura de la investigación formal.

Como requisito formal, se abrirá un expediente de investigación y se nombrará un instructor y un secretario, en el plazo máximo orientativo de 10 días hábiles desde el cierre de la investigación informal. Se informará de tales extremos al denunciante y al denunciado.

El instructor decidirá si nombra a un instructor externo (experto en materia de acoso) para que actúe en el expediente de averiguación.

Por parte del instructor se convocará al denunciante para una entrevista privada en la que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas.



Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes y testigos, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el presunto infractor en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él se hayan vertido.

De todas las sesiones de la instrucción se levantará acta en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada en el acto por todos los presentes.

- Finalizada la instrucción, en el plazo orientativo de 20 días hábiles desde la apertura de la investigación formal, el Instructor emitirá informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. Al igual que en casos anteriores, este plazo podrá ampliarse en circunstancias especiales.

El informe contendrá, como mínimo, los siguientes apartados:

- Antecedentes. Incluirá un resumen de los hechos denunciados.
- Diligencias practicadas. Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y un detalle de las pruebas practicadas —entrevistas, documentos, etc.—.
- Conclusiones. Opinión de la Comisión respecto de si se han cometido o no los hechos denunciados, indicando si son constitutivos o no de una situación de acoso.
- Resolución. Propuesta de medidas a adoptar. Si la Comisión concluye que no existen indicios ni pruebas suficientes sobre la existencia de una situación de acoso, se procederá a archivar el expediente.

Una vez evacuado el informe, se remitirá una copia a la Dirección de RR. HH, a fin de que se adopten las medidas oportunas en el marco de sus competencias.

Conclusión del procedimiento

La Dirección de RR.HH. de Puerto de Motril decidirá —en su caso— la imposición de las medidas disciplinarias correspondientes, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos probados en el informe de la Comisión.

Por último, la decisión adoptada será comunicada a la persona denunciada y al denunciante.

El Director

El Secretario General

Francisco J. González-Méndez Herrera

Vicente Tovar Escudero

