



# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO ANTE CASOS DE ACOSO

Ed. 03    Año 2023

---

## Protocolo para la prevención y tratamiento ante casos de acoso



# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO ANTE CASOS DE ACOSO

Ed. 03    Año 2023

---

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	4
3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	5
4. VIGENCIA .....	5
5. CRITERIOS A TENER EN CUENTA .....	5
6. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS.....	6
7. CONTROLES Y MEDIDAS PREVENTIVAS .....	7
8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES .....	7
9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN .....	9
10. DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO.....	10
ANEXO I MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO.....	11
ANEXO II PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA DENUNCIA POR ACOSO .....	13

## 1. INTRODUCCIÓN

AMETEL en su firme compromiso por la defensa de la dignidad de las personas en un marco de convivencia que garantice la paz social y reconozca el derecho constitucional de no discriminación, igualdad de trato y libre desarrollo de la personalidad e integridad física y moral, elabora el presente protocolo para la prevención y el tratamiento ante situaciones de acoso dentro de nuestra organización.

El presente protocolo se elabora con objeto de definir las conductas a evitar, así como las medidas a llevar a cabo para prevenir, tratar y erradicar toda clase de casos de acoso que puedan sufrirse por los trabajadores de AMETEL y que sean generados entre ellos mismos o por cualquier colaborador de la compañía, dentro del siguiente contexto normativo:

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- 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 de los países miembros de la CE.
- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- 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.
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil
- Constitución Española de 1978. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la violencia de género.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- 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.

- Real Decreto Ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género.
- 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.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Asimismo, se han tenido en cuenta las actuaciones fijadas por Naciones Unidas en garantía de la igualdad entre hombres y mujeres contenidas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) números 5 y 8.

El ODS5 aborda específicamente el objetivo de alcanzar la igualdad de género, entre cuyas medidas destaca la eliminación de todas las formas de violencia en las esferas pública y privada.

El ODS8, relativo al trabajo decente y crecimiento económico, contempla la protección de los derechos laborales y la promoción de la salud, la ausencia de violencia y la seguridad en el entorno laboral.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará a las siguientes personas y en los siguientes casos:

### ➤ Personal

- ✓ La totalidad del personal de la plantilla de AMETEL, cualquiera que sea su forma de contratación laboral, incluidas las personas becarias, en prácticas, y el voluntariado.
- ✓ Personal de alta dirección, miembros de los Órganos de Administración.
- ✓ Los miembros de la Dirección y del Departamento de Recursos Humanos, en cuanto en el desempeño de sus funciones intervengan en el diseño de la política retributiva.
- ✓ Colaboradores y empresas contratistas vinculados a AMETEL, con independencia de su centro de trabajo, la tipología de relación contractual, duración y nivel jerárquico o responsabilidad.

### ➤ Situaciones

- En situaciones directamente relacionadas del ámbito laboral de forma presencial o en el ámbito digital: coordinación de actividades laborales, relación directa entre responsables y sus colaboradores, interrelaciones departamentales, reuniones, ejecución de obras, relaciones en tiempos de descanso o tiempos reglamentarios de comida, viajes y/o cualquier otro tipo de eventos y actividades realizados con motivos laborales.
- En situaciones relacionadas con los procesos de selección, de promoción, de confección de nóminas y seguros sociales, relacionadas especialmente con el disfrute de prestaciones, imposición, elusión, omisión de condiciones laborales, de Seguridad Social, de fiscalidad, etc.

que puedan perjudicar, supriman o restrinjan los derechos reconocidos por disposiciones legales al personal de AMETEL.

- En situaciones relacionadas con operaciones y/o ejecución de contratos con colaboradores y empresas contratistas relacionadas con AMETEL.
- Asimismo, en todos aquellos casos en los que se formule denuncia que pueda poner de manifiesto, en los términos en los que se recogen en el presente documento, la posible existencia de una situación de acoso en el ámbito laboral.

### 3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Dirección de **AMETEL**, ha expresado su compromiso de crear un entorno laboral donde se respeten la dignidad, los valores y los derechos fundamentales de las personas que en él trabajan. Dicho compromiso ha quedado reflejado tanto en las diversas políticas de cumplimiento normativo, así como en el *Código Ético*.

Mediante el presente protocolo, se afianza el compromiso de prevenir y eliminar las conductas que supongan un acoso dentro del ámbito laboral de AMETEL, estableciéndose un método para la prevención y solución de las denuncias que pudieran recibirse al respecto, las cuales podrán ser consideradas como faltas laborales que darán lugar a las sanciones que establezca la normativa de aplicación a dicho respecto.

### 4. VIGENCIA

El presente protocolo tendrá una vigencia de carácter indefinido, siendo revisado en cada ocasión que sea necesaria para su adaptación a los cambios normativos o derivados de la propia aplicación de este.

### 5. CRITERIOS A TENER EN CUENTA

Los siguientes criterios deberán ser tenidos en cuenta en el contexto del presente protocolo:

- Cualquier persona trabajadora debe poner en conocimiento a través de los medios facilitados, los casos de posible acoso en el ámbito laboral que conozca.
- Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, 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 que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.
- La persona afectada por un hecho de acoso en el ámbito laboral, podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia o reclamación.

- Todo responsable de Proyecto o Departamento vendrá obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso en el ámbito laboral en de su competencia.
- La aplicación de este protocolo no deberá impedir, en ningún caso, la utilización paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones judiciales previstas en la Ley.
- En aplicación de las obligaciones establecidas por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales para la coordinación de actividades empresariales, se tendrá en cuenta que:
  - o Las empresas o colaboradores externos contratados por AMETEL, serán informados de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso laboral.
  - o De producirse un caso de acoso entre personal trabajador de AMETEL y personal de una empresa externa o colaborador, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial.

## 6. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

**Respeto y protección a las personas:** el objetivo fundamental de AMETEL es la protección de la intimidad, la integridad moral y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones y diligencias que se lleven a cabo se realizarán con la mayor prudencia, el debido respeto a las personas implicadas, no pudiendo en ningún caso, recibir un trato desfavorable por este motivo. Si la persona afectada así lo requiriera, podrá ser asistido por cualquier asesor o asesora a lo largo del procedimiento.

**Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento, tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información alguna sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

**Celeridad:** el procedimiento de investigación y resolución sobre la conducta denunciada debe ser realizado sin sufrir demoras indebidas, de forma que el mismo pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

**Contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

**Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el departamento afectado deberá restituirla en las condiciones más próximas posible a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

**Protección de la salud de las víctimas:** AMETEL garantiza en todo momento que la organización adoptará cuantas medidas estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud del personal afectado.

**Prohibición de represalias:** Se prohíben expresamente las represalias contra el personal que efectúe una denuncia, contra aquellos que comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

## 7. CONTROLES Y MEDIDAS PREVENTIVAS

Siguiendo los principios de acción preventiva que se recogen en el Art. 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con la finalidad de evitar actuaciones que puedan derivar en situaciones de acoso en el ámbito laboral y, de ser inevitables, combatir estos riesgos desde su origen para minimizarlo, se realizarán controles preventivos, entre los que cabe destacar:

- ✓ Adecuado diseño de la organización para la prevención de riesgos psicosociales. Implementación de un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales.
- ✓ Desarrollo de estrategias de sensibilización y formación, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de conductas de acoso.
- ✓ Integración del Código Ético, de forma transversal, en toda la formación continua de la empresa.
- ✓ Divulgación del presente Protocolo, a fin de que todo el personal de la empresa conozca los procedimientos de prevención y actuación ante casos de acoso y sus consecuencias.
- ✓ Auditorías aleatorias anuales en materia de nóminas: Comprobación periódica de nóminas aleatorias para comprobación de retribución, cálculo de retención y cotización. Comprobación mediante cotizaciones oficiales en Seguridad Social y modelo de ingreso de tribuciones en Agencia Tributaria.
- ✓ Seguimiento de implementación de actuaciones preventivas mediante las reuniones de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

## 8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

- **Acoso sexual:** Constituye 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. Dentro del presente concepto, nos podemos encontrar:
  - El **acoso sexual ambiental**, el cual constituye una conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o sexista, y que afecta al ambiente de trabajo.
  - El **chantaje sexual**, que se da cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercuta sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, o el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

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

Sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan como ejemplo las siguientes conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razones de sexo:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
  - El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
  - Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
  - El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
  - Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
  - Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocian la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.
  - Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.
- **Acoso laboral:** Es también llamado en su terminología inglesa, "*mobbing*". Este concepto se refiere al comportamiento de una persona o un grupo de personas, el cual se caracteriza por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede ocasionar un daño a su dignidad. Hace referencia a una situación en la que una persona o grupo de personas, prevaliéndose de una relación de superioridad – no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos, tiene el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante, sin llegar a constituir trato degradante, que perturbe de manera grave la vida laboral a la víctima de forma reiterada.

Se citan como ejemplos las siguientes conductas que constituyen acoso laboral:

- ✖ Ignorar la presencia de la persona.
- ✖ No permitir que la persona se exprese.
- ✖ Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles (teléfono, correo electrónico, etc).
- ✖ Juzgar de manera ofensiva el desempeño de la persona.
- ✖ Eliminar en su totalidad tareas, o asignar tareas sin sentido, inútiles o sin valor productivo, degradantes o de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- ✖ Manipular o robar pertenencias o herramientas de trabajo.
- ✖ Criticar, insultar, menospreciar, reprender, amenazar, gritar a un trabajador



- ✖ Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

No tendrán, por tanto, la consideración de acoso laboral o *mobbing* las siguientes conductas:

- Aquellas que se producen desde una situación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito de trabajo, bien sea de carácter puntual en un momento concreto, o más permanentemente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influyen en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse "*mobbing*" si no reúne las condiciones de la definición.
- Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones que queden justificadas y fundadas por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes, etc) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

Se citan como ejemplos las siguientes conductas que no constituyen acoso laboral:

- ✖ Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
  - ✖ Presiones para 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.
- **Acoso discriminatorio:** Se define por toda aquella acción u omisión realizada, que produce y reproduce desigualdades en favor o en contra de un grupo social y sus miembros, con base en la pertenencia a una determinada categoría social en lugar de las cualidades o méritos individuales. Se consideran acciones tendentes a atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integran y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Actos contra colectivos de discapacitados, personas trans, LGTBI, actos contra personas con motivo de su origen racial, étnico o religioso, quedarían incluidos dentro de la concepción de acoso discriminatorio.

## 9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Cualquier persona que considere que está siendo objeto o que tenga conocimiento de algún tipo de acoso, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa mediante comunicación mediante el canal ético:

[canaletico@ametel.es](mailto:canaletico@ametel.es)

La denuncia podrá ser presentada por:

- ✓ La persona presuntamente acosada o por su representante legal.
- ✓ El representante de las personas trabajadoras del centro de trabajo en donde aquel preste sus servicios.

- ✓ Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se adjunta como Anexo I, formato de modelo de denuncia que puede ser de utilidad para la identificación del hecho y su presentación.

El procedimiento de actuación tras la recepción de una denuncia por los cauces establecidos se desarrolla en el Anexo II del presente protocolo

## **10. DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO**

La Dirección de AMETEL se compromete a que toda la plantilla conozca la existencia del presente protocolo de actuación. A tal efecto, el mismo se facilitará a todo el personal de AMETEL, así como se adoptarán las medidas especiales de divulgación respecto al personal que trabaja en obras directamente relacionadas y que no dispongan de correo electrónico.

## ANEXO I MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO<sup>1</sup>

### I. SOLICITANTE

- ☐ Persona Afectada    ☐ Representante de los Trabajadores
- ☐ Representante Legal del afectado    ☐ Otros

### II. TIPO DE ACOSO

- ☐ Sexual    ☐ Laboral
- ☐ Por razones de sexo    ☐ Otras Discriminaciones (especificar)

### III. DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

- Nombre y Apellidos
- DNI
- Teléfono
- Sexo
- Centro de Trabajo
- Departamento

### IV. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

**Descripción de los hechos. Indicación si existe documentación anexa. Se recomienda indicar si existen posibles testigos**

<sup>1</sup> Todos los datos personales facilitados y los hechos descritos en el presente documento serán tratados con absoluta discrecionalidad, confidencialidad y en estricto cumplimiento del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de datos de las personas físicas.



## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO ANTE CASOS DE ACOSO

Ed. 03    Año 2023

---

### V.      SOLICITUD

---

☐ Solicito el inicio del protocolo de acoso

### VI.     LOCALIDAD, FECHA Y FIRMA

---

## ANEXO II

### PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA DENUNCIA POR ACOSO

#### 1) Recepción

Recibida una denuncia a través de los cauces oficiales señalados en el presente protocolo, esta será analizada de manera urgente y confidencial por la ***Comisión para la prevención y el tratamiento del acoso en el ámbito laboral*** (en adelante la "Comisión").

#### 2) Integrantes de la Comisión:

Serán integrantes de la Comisión de manera permanente:

- La Dirección de Recursos Humanos
- La Dirección de Asesoría Jurídica

Ante la ocurrencia de una denuncia, podrá asimismo ser llamado ad-hoc un miembro del *Comité de Compliance* de AMETEL para formar parte de la Comisión.

La Comisión no tendrá reuniones predeterminadas y se reunirá en caso de existencia de una denuncia o reclamación de acoso en el ámbito laboral.

#### 3) Tramitación

La Comisión podrá decidir:

- No admitir a trámite una denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.
- Admitir la tramitación del caso, según lo establecido en el presente protocolo.

La Comisión actuará en todo momento en estricto cumplimiento de los principios y garantías del proceso señaladas en el presente protocolo.

Admitida a trámite una denuncia, la Comisión iniciará de manera inmediata las investigaciones preliminares, tras lo cual informará a la persona denunciada del contenido de la denuncia y le dará audiencia de forma individualizada.

Al mismo tiempo, la Comisión podrá solicitar cautelarmente la separación de la persona afectada y la presunta persona agresora, no suponiendo en ningún caso un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo de la víctima, ni una modificación sustancial de las mismas.

La Comisión dará audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere deban personarse (incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro) y practicará cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados.

Con todas las pruebas de la investigación, y la defensa de la persona denunciada, la Comisión deberá valorar los hechos y determinar las acciones y sanciones que, en su caso, pudieran imponerse.

Podrán considerarse como circunstancias agravantes aquellas en las que:

- La persona denunciada sea reincidente.
- Existan dos o más personas afectadas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora o de su entorno.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la persona afectada.
- La persona afectada sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la persona afectada haya sufrido graves alteraciones.

#### **4) Resolución.**

La finalización del procedimiento se dará con una resolución del expediente por parte de la Comisión, el cual tendrá en cuenta la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, y deberá adoptar las medidas correctoras necesarias.

El proceso de investigación por la Comisión, así como la emisión del informe correspondiente, deberá ser resuelto en el plazo máximo de treinta días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia.

Entre dichas medidas se podrán imponer sanciones disciplinarias, traslados forzosos incluso despidos, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que, además, pudieran resultar pertinentes.

En el caso en que no se lleve a cabo despido ni traslado, la empresa tomará las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no coincidan en el mismo ambiente laboral, no pudiendo suponer esto una merma en las condiciones laborales de la persona afectada.

Igualmente, el informe puede sobreseer la causa sin perjuicio de la posibilidad de adopción de medidas correctoras, inclusive de carácter disciplinario, que pudieran ser procedentes cuando los hechos denunciados resultaren ser falsos y el denunciante haya actuado de mala fe.

Dicho informe será trasladado tanto a la Dirección como a la representación de los trabajadores, con la única excepción de la identidad y demás circunstancias personales de la persona acosada, en el caso en que esta lo solicite expresamente.

La documentación generada en el procedimiento descrito será custodiada por el Área de Compliance de AMETEL.

#### **5) Seguimiento y control**

La Dirección de RRHH registrará los informes de conclusiones. Se deberá prestar una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación de la persona trabajadora que haya estado de baja laboral, después de una denuncia por acoso.