

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODOS LOS TIPOS DE ACOSO EN EL TRABAJO EN EL GRUPO TRAGSA

I. OBJETO Y FUNDAMENTACIÓN

El presente Protocolo es el instrumento general de actuación del Grupo Tragsa (GT) para responder de forma comprometida ante toda situación de acoso que se pueden producir en el entorno laboral, ya se trate de acoso psicológico o acoso discriminatorio, y a través de él, el Grupo Tragsa manifiesta formalmente su compromiso de adoptar una política de tolerancia cero con respecto a situaciones o manifestaciones de acoso, y de garantizar que dicha política se cumpla en cualquiera de los centros de trabajo.

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento común de actuación ante situaciones que pudieran constituir cualquiera de las modalidades de acoso que puedan darse dentro del entorno laboral, con respeto siempre a los derechos fundamentales implicados, en particular a la intimidad y la protección de datos de carácter personal, la presunción de inocencia del afectado y el derecho de defensa. Las denuncias presentadas relativas a acoso sexual o por razón de sexo tienen su propio procedimiento y se tramitarán en virtud del *Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual en el Grupo Tragsa*.

El fundamento normativo del presente protocolo está constituido por las siguientes normas estatales, que se enumeran por orden cronológico, sin que las mismas tengan en ningún caso carácter exhaustivo, incluyendo otras que en el futuro puedan dictarse o modificarse:

- La Constitución Española de 1978, que reconoce como derechos fundamentales: *“La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad”* (artículo 10); *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo.”* (artículo 14); *“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes”* (artículo 15); *“Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”* (artículo 18.1); *“La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos”* (artículo 18.4); *“Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión.....”* (artículo 24.). *de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”* (artículo 35).
- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales que establece el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- El Parlamento Europeo recoge múltiples referencias al acoso en el lugar de trabajo (Resolución 2001/2339) y recomienda a los poderes públicos de cada país *“la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona”*.
- El Repertorio de Recomendaciones sobre Violencia en el Trabajo en el Sector Servicios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2003.
- El Convenio 190 de la OIT, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de 10 de junio de 2019, adoptado en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- El Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social que en su artículo 2 f) define como acoso *“toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”*. Asimismo, el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, Título II, de medidas fiscales, administrativas y del orden social lo define del siguiente modo: *“toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”*.
- La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal que señala en su preámbulo XI, que *“dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”*. Asimismo, el Artículo 173 recoge las penas en el ámbito de cualquier relación laboral y el Artículo 184 regula el acoso sexual.
- 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 que reconoce el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo será de aplicación para las posibles situaciones de acoso que se den en el entorno laboral del Grupo Tragsa, incluyendo todos sus centros de trabajo, tanto nacionales como las filiales y sucursales u oficinas abiertas en el extranjero, y para todo el personal que preste servicio para ésta. Su objetivo es establecer el procedimiento formal que regule las fases de investigación y resolución de este tipo de denuncias, sustituyendo a los anteriormente existentes.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este protocolo las empresas externas contratadas por Grupo Tragsa, así como las administraciones públicas de las que Grupo Tragsa es medio propio, o para cualquier otra que, mediante convenio de colaboración -o cualquier otro instrumento jurídico- preste sus servicios. En virtud de este protocolo dichas administraciones o empresas colaboradoras serán informadas de la existencia del mismo, cuyo contenido es de obligado cumplimiento.

No obstante, cuando se produzca un posible caso de acoso entre personal de Grupo Tragsa y personal de la administración encargante o personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial, conforme a lo establecido en el Real Decreto 171/2004, que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales. En aquellos casos en los que la persona o personas acusadas de acoso sobre terceras personas sean pertenecientes al GRUPO TRAGSA, se iniciará un proceso de investigación para esclarecer los hechos, informando en la reunión de coordinación de actividades empresariales, las medidas adoptadas por parte de la Empresa si se hubiesen adoptado.

III. PRINCIPIOS, DERECHOS, OBLIGACIONES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A CUALQUIER FORMA DE ACOSO EN EL GRUPO TRAGSA.

Con el fin de asegurar que todos los empleados de Grupo Tragsa disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, la Dirección declara que rechaza todo tipo de conducta que sea constitutiva de acoso, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el causante, ni cuál sea su rango jerárquico.

Principios y actuaciones

El Grupo Tragsa se compromete a implementar los siguientes:

- A promover una cultura corporativa de prevención y erradicación de todo tipo de acoso, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización dirigidas a todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación de este protocolo.
- A investigar de conformidad con lo previsto en este protocolo en relación con cualquier denuncia de conducta que pueda ser constitutiva de acoso, salvaguardando las garantías de objetividad, confidencialidad, privacidad, presunción de inocencia y derecho de defensa y celeridad.
- A sancionar, una vez tramitado este procedimiento, a quien resulte responsable de una conducta de acoso en cualquiera de sus manifestaciones.
- A garantizar el soporte necesario para la actuación coordinada de miembros de la Comisión de Acoso, garantizando la autonomía y el ejercicio independiente de sus funciones, la libertad en la toma de decisiones, salvaguardando en todo caso su indemnidad frente a eventuales represalias empresariales o procedentes de cualquier persona, dentro del ejercicio de sus funciones.

- A difundir y comunicar este protocolo, de manera que llegue a todos los empleados, y a hacerlo público a través de la intranet, colocándolo en un lugar visible y accesible y con la posibilidad de descarga directa.

Derechos y obligaciones

- Todos los empleados del Grupo Tragsa tienen el derecho y la obligación de poner en conocimiento, a través del canal de denuncias, <https://grupotragasa.youreline.com/> o buzonnetico@tragsa.es, cualquier irregularidad detectada, directa o indirectamente, en relación a situaciones de acoso en el trabajo.

Garantías del procedimiento

- **Respeto y protección a las personas:** Es necesario proceder con la discreción necesaria para protegerla intimidad personal y familiar, el honor, así como los datos de carácter personal necesarios para garantizar la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o investigaciones deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas interesadas, y en particular los derechos fundamentales que le sean inherentes, con la obligación de ser oído y con respeto de los principios de contradicción y defensa, sin que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las partes implicadas podrán ser asistidos de representante legal de los trabajadores de la Empresa para la que está prestando servicios (Tragsa o Tragsatec) en todo momento a lo largo del procedimiento, o de un tercero a su elección, si así lo requieren, para garantizar el derecho de defensa.

- **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, quedando limitado el acceso únicamente a quienes, incardinados en el seno de las empresas, desarrollen las funciones de control interno y cumplimiento, o a los que estuvieran o se designaran al efecto. Dichas personas están obligadas al deber de confidencialidad, así como a los de secreto profesional, por lo que no podrán transmitir ni divulgar información de carácter identificativo, ni el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. En caso de incumplimiento se podrán adoptar las medidas oportunas, de acuerdo con la normativa aplicable.
- **Privacidad:** Deberán adoptarse las medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada o de las que intervinieran en el procedimiento, especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la entidad, en el caso de que se hubiera identificado. Se respetará el derecho de información a los afectados legalmente establecido. Se deberán adoptar todas las medidas necesarias que garanticen privacidad y seguridad de la información, y actuar con la diligencia debida, y en particular, los datos del denunciante, denunciado, empleados y terceros debiéndose conservar únicamente durante el tiempo imprescindible requerido por la investigación y la normativa aplicable.

- No se podrá tener acceso a datos personales de categoría especial, salvo existencia de la correspondiente base de legitimación, y en particular, en los supuestos de personas incluidas en colectivos especialmente vulnerables.
- **Diligencia:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, y siempre dentro de los plazos establecidos, respetando las garantías debidas.
- **Audiencia y Contradicción:** El procedimiento debe garantizar el derecho de defensa, una audiencia imparcial, e individualizada 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, la unidad organizativa correspondiente deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas. La organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.
- **Prohibición de represalias:** Quedan expresamente prohibidas las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, o formen parte de las comisiones mediadoras o investigadoras, siempre que se haya actuado de buena fe.

El respeto a estas garantías es de obligado cumplimiento y la vulneración de las mismas, por negligencia o mala fe, puede dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias.

IV. DEFINICIÓN DE LOS DISTINTOS TIPOS DE ACOSO

Definición de acoso psicológico o moral

El acoso psicológico, de acuerdo con la jurisprudencia existente es una conducta que reúne, con carácter general, las siguientes condiciones:

- Conducta sistemática y prolongada en el tiempo.
- Conducta que atenta contra la dignidad e integridad psíquica de las personas en el ámbito laboral.

Definición de Acoso discriminatorio

El Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, en su artículo 2.f), define como acoso *“toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como*

objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Asimismo, el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, Título II, de medidas fiscales, administrativas y del orden social lo define del siguiente modo: *“toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.*

Asimismo, añade: *“Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se considerará en todo caso discriminación. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios”.*

V. ÓRGANOS DE CUMPLIMIENTO

- La Comisión de Gobierno, responsabilidad corporativa y prevención de riesgos penales (en adelante Comisión de Gobierno) es una comisión delegada de los Consejos de Administración de Tragsa y Tragsatec encargada -en colaboración directa con el *Compliance Officer* de GT- de gestionar el canal de denuncias y tomar las decisiones relativas al trámite y finalización que se deben dar a las denuncias recibidas, tal y como regula el *Protocolo de Actuación y Decisión ante posibles ilícitos en el Grupo Tragsa*, que establece que en caso de tratarse de denuncias de acoso laboral se deberán remitir a la Comisión permanente, como órgano *ad hoc* establecido por la organización, para que se active el presente protocolo.
- La Comisión permanente (en adelante CP) es la comisión para la prevención y tratamiento de un supuesto de Acoso. Es un órgano, destinado a tramitar, investigar y resolver las denuncias de acoso que le sean remitidas por la Comisión de Gobierno. Se trata de un órgano interno de la Empresa constituido por tres miembros permanentes, nombrados por la Dirección de Recursos Humanos y Organización, a saber: un miembro de la Subdirección de Relaciones Laborales; un miembro de la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales y; un miembro de la Dirección de Asesoría Jurídica. Del mismo modo, estarán seleccionados tres suplentes por si fuera necesario la sustitución de alguno de sus miembros. Esta función podrá ser susceptible de externalización, en cuyo caso, el órgano externo conformado se registrará por lo dispuesto en el presente protocolo.

VI. FASES DEL PROCEDIMIENTO.

1. FASE DE INICIACION.

Se activará el presente protocolo mediante escrito o comunicación de denuncia dirigido a la Comisión de Gobierno a través del canal de denuncias <https://grupotragsa.yourelines.com/> o buzonetico@tragsa.es, de acuerdo con lo regulado en el *Protocolo de actuación y decisión ante posibles ilícitos en el Grupo Tragsa*.

El inicio del procedimiento se producirá a instancia de la Comisión de Gobierno que, valorará si se trata de una denuncia de acoso, derivándola en su caso, a través del Compliance Officer, a la Comisión Permanente que deberá proceder conforme al presente Procedimiento.

En este sentido están legitimados para iniciar el procedimiento, mediante la presentación de la correspondiente denuncia en el Buzón Ético, todos los empleados del Grupo Tragsa, tanto en nombre propio como en nombre de un tercero, o mediante informe que ponga de manifiesto posibles situaciones de acoso en alguno de los centros de trabajo de las empresas del Grupo. En el caso de presentarse denuncia en nombre de un tercero, para que el procedimiento se tramite, la denuncia deberá ser ratificada por el interesado.

A todos los efectos se tramitarán las denuncias con respeto a lo previsto en las Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos digitales, así como en el Reglamento General de Protección de Datos, en lo que resultara de aplicación.

El presente procedimiento se sustanciará en el plazo máximo de 30 días hábiles, salvo suspensiones contempladas en el mismo.

La Comisión permanente es un órgano interno de la empresa, aunque podrá ser susceptible de externalización, en cuyo caso, el órgano externo conformado se regirá por lo dispuesto en el presente protocolo.

Contenido de la denuncia: El contenido mínimo de la denuncia, para ser tramitada, deberá incluir:

- Nombre y apellidos, unidad a la que está adscrito laboralmente, teléfono, y dirección de correo electrónico del denunciante.
- En el supuesto de no coincidir denunciante y sujeto objeto de presunto acoso, identificación de la persona o personas que estén sufriendo el presunto acoso.
- Identificación de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos.
- Aportación de documentos con valor probatorio, si los hubiera.
- Identificación de testigos, que estará limitada a dos personas.
- La denuncia deberá ser presentada de forma completa con todos los medios de prueba de los que desee valerse.
- Solicitud, en su caso, de adopción de medidas cautelares.
- Solicitud, en su caso, de recusación.

En caso de pretensarse la denuncia de forma incompleta, la Comisión permanente, dará al denunciante un plazo de dos días hábiles para completar los hechos y pruebas que estime oportunos, en caso de que no se presente, se dará por desistida la denuncia.

No se tramitará la denuncia en que alguna de las partes no sea trabajadora de Grupo Tragsa en activo.

Nada obsta a que puedan ser varios los denunciadores o denunciados, si bien, por motivos sintácticos, en este procedimiento se hará siempre referencia a éstos en singular.

En caso de presentarse denuncia en nombre de tercero, la denuncia deberá ser ratificada por la persona que esté sufriendo el presunto acoso laboral, como presupuesto esencial para poder proseguir con la investigación.

El acceso a los datos contenidos en la denuncia interna inicialmente, y posteriormente durante todo el procedimiento quedará limitado exclusivamente a los miembros de la Comisión permanente, o a aquellos otros de la entidad que desarrollen funciones de control interno o cumplimiento, o que la Comisión permanente nombrará al efecto. No obstante, será lícito el acceso por otras personas, cuando resulte necesaria para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de procedimientos judiciales que, en su caso, pudieren derivarse, todo ello de acuerdo con el artículo 24 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

2. FASE DE ADMISIÓN A TRÁMITE

Recibida la denuncia completa, se constituirá la Comisión Permanente, en el plazo de 2 días hábiles a contar desde la recepción de la denuncia. La Comisión permanente valorará los hechos denunciados y la prueba documental aportada. Si de la información expuesta no se evidenciaran indicios mínimos de la existencia de una situación de acoso laboral la Comisión de Acoso procederá a inadmitir a trámite la denuncia. En caso contrario, se proseguirá con el trámite procedimental oportuno, dando traslado al denunciado del escrito de denuncia y demás prueba documental aportada junto a ésta.

La Comisión permanente deberá adoptar todas las medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos personales correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la entidad, en caso de estar identificada.

Los datos de quien formule la denuncia y de los empleados o terceros afectados deberán conservarse en el sistema de denuncias únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de inicio de la investigación sobre los hechos denunciados. En todo caso, transcurridos tres meses desde la introducción de los datos, deberá procederse a la supresión del sistema de denuncias, salvo que se deba conservar con objeto de dejar evidencia del funcionamiento del modelo de prevención, debiendo los datos personales ser anonimizados. Lo anterior, no impide el tratamiento de los datos por el órgano al que corresponda de la entidad encargado de la citada investigación. Las denuncias a las que no se hubieren dado curso únicamente podrán constar de forma anonimizada.

Cualquier dato de carácter personal que fuera recabado o tratado en el seno de la Comisión deberá ser objeto del derecho de información al afectado, sin perjuicio de los derechos de acceso, rectificación, oposición, cancelación y limitación. En los supuestos de utilización de sistemas de grabación de imagen o voz, se deberá comunicar con carácter previo al afectado, obteniendo su consentimiento y con los requisitos legales y garantías adecuadas.

Inhibición y Recusación.

En caso de que alguno de los miembros permanentes de la Comisión permanente tenga relación de amistad o enemistad manifiesta con el denunciante o denunciado, o pueda apreciarse algún tipo de conflicto de interés en el procedimiento, deberá proceder a inhibirse con carácter previo a que se constituya formalmente la comisión.

En el mismo sentido, el denunciante o denunciado, podrá recusar a alguno de los miembros de la comisión permanente en los mismos casos anteriormente señalados.

Los escritos de inhibición y recusación planteados deberán estar debidamente motivados, y serán resueltos en el plazo de tres días hábiles desde su presentación por los miembros restantes de la Comisión permanente. El mencionado plazo tendrá carácter suspensivo. En caso de que sea aceptada, la Comisión permanente, enviará la resolución a la Dirección de Recursos Humanos y Organización para que proponga y nombre un sustituto de los tres suplentes preseleccionados.

Medidas cautelares

El denunciante podrá solicitar en su escrito de denuncia que se acuerde la aplicación de medidas cautelares durante la sustanciación del proceso de investigación. Dicha solicitud deberá estar debidamente fundamentada en una petición aparte del escrito de denuncia.

La Comisión permanente propondrá a los órganos competentes la adopción de las medidas cautelares que estime oportunas, en función de las posibilidades organizativas y productivas existentes en ese momento, y podrán ser distintas a las solicitadas de parte, y siempre que con ello no se estuviere vulnerando el derecho de defensa del denunciado.

En caso que la Comisión permanente entendiera que no están suficientemente motivadas, o que no tiene justificación la adopción de la medida solicitada podrá desestimar la misma mediante resolución motivada.

Los responsables de las unidades afectadas por la medida cautelar están obligados a mostrar toda la colaboración posible con la Comisión permanente para poder llevar a buen término la resolución adoptada por ésta.

3. FASE OPTATIVA DE MEDIACIÓN.

Con la remisión completa de la denuncia, la Comisión permanente procederá a ofrecer a las partes implicadas, en el plazo de tres días hábiles, la posibilidad de Mediación. Se le ofrecerá primero al denunciante, si éste lo rechazara no será necesario ofrecerlo al denunciado, ya que se basa en el principio de voluntad de las partes.

A tal efecto, el presente Protocolo se remite al *Procedimiento de Gestión de Conflictos Laborales* para la tramitación de esta fase del procedimiento, lo que supondrá la suspensión del presente *Protocolo de Prevención y Actuación frente a todos los tipos de acoso en el trabajo en el Grupo Tragsa*.

Rechazada por alguna de las partes implicadas la posibilidad de mediación, o la misma hubiera finalizado sin acuerdo, se continuará con la siguiente fase del procedimiento.

4. FASE DE INVESTIGACIÓN

1. Fase de Alegaciones.

Terminada la fase anterior, por haberse finalizado sin acuerdo el *Procedimiento de Gestión de Conflictos Laborales*, o bien, por no haberse optado por la fase de mediación, el denunciado/s dispondrá de un plazo de 5 días hábiles, ampliables a un máximo de 2 días hábiles más, a contar desde la comunicación del inicio de la Fase de Investigación para contestar a la denuncia, presentando escrito de alegaciones y aportando la prueba documental y propuesta de los testigos de los que desee valerse para sostener su defensa, que no podrá superar el número de dos.

El escrito de alegaciones presentado por la parte denunciada será trasladado a la parte denunciante, quien podrá rebatirlas y documentarlas en la toma de declaración de parte, sin que puedan admitirse a trámite nuevas alegaciones por escrito de las partes, salvo que se tratase de hechos desconocidos o nuevos.

La Comisión permanente podrá inadmitir pruebas o testigos por considerarlas impertinentes, irregulares, ilegales o irrelevantes para la investigación, debiendo dicha circunstancia ser objeto de motivación.

Al tratarse de una investigación interna, solamente se podrán admitir testigos que sean trabajadores de Grupo Tragsa en activo. Las declaraciones por escrito de personal ajeno a Grupo Tragsa serán inadmitidas de oficio por la Comisión. En el caso de que el personal ajeno de forma voluntaria solicitase testificar para aportar datos al esclarecimiento de hechos, la Comisión permanente podrá permitirlo.



2. Fase probatoria: Toma de declaración de las partes y testigos, y valoración de la prueba

A partir de este momento, la Comisión permanente, dispondrá de un plazo de 15 días hábiles a contar desde la finalización de la fase de alegaciones, para la práctica de la prueba.

Una vez admitidas a trámite las pruebas de las partes, la Comisión permanente iniciará las actuaciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos, promoviendo la comparecencia de las partes para la toma de declaración correspondiente, la declaración de testigos, y solicitando los informes y practicando la prueba que estime oportunos.

El proceso de toma de declaración deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo. Una vez entrevistados partes y testigos, si la Comisión permanente lo estimara necesario para el esclarecimiento de los hechos se procederá a entrevistar a los testigos que ésta considere oportunos. En caso que se recaben datos de identificación de testigos se les dará el derecho de información. No se podrán tratar datos de categoría especial, sin la existencia de la base legitimadora correspondiente.

En las entrevistas tanto el denunciante como el denunciado podrán estar acompañados y asistidos, si así lo solicitan expresamente, por la persona que designen.

5. FASE DE RESOLUCIÓN Y PROPUESTAS DE FINALIZACION.

Finalizada la fase anterior, y dentro del plazo conferido al efecto, la Comisión permanente emitirá una resolución con las actuaciones practicadas, que incluirá:

- Los hechos probados en base a las pruebas practicadas.
- Si se aprecian conductas de acoso en virtud de la legislación y jurisprudencia aplicables, y conclusión sobre la existencia o inexistencia de acoso.

La Comisión permanente enviará por correo electrónico la resolución firmada por sus miembros a la Comisión de Gobierno, a través del *Compliance Officer*, para su conocimiento y efectos oportunos.

La Comisión de Gobierno, a través del *Compliance Officer*, será la competente para dar traslado de la resolución a la parte denunciante y denunciada y a la Dirección de Recursos Humanos y Organización para su conocimiento y efectos oportunos.

Cualquier información que afecte al procedimiento, así como a la identificación de personas intervinientes, que conlleve la utilización o comunicación en tránsito, bien en formato digital o en papel deberá cumplir con las medidas de seguridad adecuadas, y, en cualquier caso, la encriptación para su envío.

Formas de Finalización

La Comisión permanente finalizará el presente procedimiento mediante las siguientes propuestas que serán remitidas a la Comisión de Gobierno, a través del *Compliance Officer*:

Propuesta de archivo de la denuncia: Se procederá al archivo de la denuncia en los siguientes casos.

- Desistimiento del denunciante/s.
- Que alguna de las partes deje de estar en activo como trabajador en el Grupo Tragsa.
- Que la Comisión permanente haya inadmitido a trámite por falta de indicios mínimos.
- No ratificación del presunto acosado en caso de denuncia emitida por tercera persona.
- Finalización con acuerdo en la fase optativa de mediación.

Propuesta de estimación de la denuncia:

- Cuando de la resolución se deduzca con claridad la existencia de cualquiera de los supuestos de acoso en el entorno laboral.

Propuesta de desestimación de la denuncia:

- Cuando valorada la totalidad de la prueba la Comisión permanente considera que no han quedado probados los hechos denunciados.
- Si del análisis del caso se dedujera la existencia de indicios que pudieran ser constitutivos de una conducta sancionable, distinta a los diferentes supuestos de acoso en el entorno laboral, se hará constar en la Propuesta de Resolución final emitida por la Comisión permanente.

Contra la resolución emitida por la Comisión permanente no cabe recurso a nivel interno, sin menoscabo de las acciones judiciales o administrativas que se puedan interponer en el ejercicio de sus derechos.

Denuncias infundadas o falsas

En el caso de que del informe de la investigación resultare que la denuncia se ha interpuesto de mala fe o, que los testimonios, los datos o documentos aportados sean falsos, se recogerán estos extremos en la Resolución a los efectos oportunos.

VII. MEDIDAS PREVENTIVAS

Al objeto de prevenir los conflictos laborales y/o las situaciones de acoso en cualquiera de sus manifestaciones, podrán llevarse a cabo las siguientes medidas preventivas, entre otras:

- Formación en gestión de equipos y resolución de conflictos a todos los niveles de trabajadores con personal a su cargo.
- Formación en materia de acoso en cualquiera de sus manifestaciones a los trabajadores del Grupo Tragsa.
- Bienestar y autoestima profesional.
- Inteligencia emocional y habilidades de comunicación.
- Comunicación Asertiva y Positiva.
- Trabajo en Equipo.
- Técnicas de Negociación.
- Formación en habilidades de gestión.

En Madrid, lunes, 30 de mayo de 2022.

Firmado electrónicamente

Álvaro Aznar Forniés
Director de Recursos Humanos y Organización
Grupo Tragsa