



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



Administración: Excma. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 161, fecha: viernes, 22 de Agosto de 2025

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

MODIFICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MAHOU, SL
SOBRE MEDIDAS Y RECURSOS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD REAL Y
EFECTIVA Y NO DISCRIMINACION DE LAS PERSONAS LGTBI.

VISTO el texto del Acuerdo de Modificación sobre el Convenio Colectivo de la empresa CERVEZAS MAHOU,SL (código de convenio 19100272012020) para el periodo 1 de enero de 2023 hasta 31 de diciembre de 2026, que tuvo entrada el 30 de junio de 2025 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos; y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.



EN GUADALAJARA A 19 DE AGOSTO DE 2025. LA DELEGADA PROVINCIAL. SUSANA BLAS ESTEBAN.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONJUNTO PLANIFICADO DE MEDIDAS Y RECURSOS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

ASISTENTES:

Por la Dirección: Mercedes Almendro Hodgson José María García López Oscar Hermoso Zafra Jorge Prieto Jimenez Ignacio Sanchez-vizcaino Valdes Alejandro del Val	Por la representación de las personas trabajadoras: Álvaro Mora Fernandez Noelia Cortes Naranjo Roberto Carlos Vadillo Placido Jose Maria López de Rueda Pacheco Daniel Moreno de las Heras David Álvaro Dueñas Manuel Fernandez Castaño Carlos Sánchez Sobrino Jesús Retuerta Cuesta Rocío Martín González Roberto Alvarez Diez Angel Luis Martin Gil
--	--

Con fecha 26 de marzo de 2025, a las 10:00 horas, se reúne la comisión negociadora del conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva y no discriminación de las personas LGTBI, compuesta por las personas previamente convocadas.

EXPONEN

Primero. Que el 9 de enero de 2025 las partes acordaron constituirse en comisión negociadora a los efectos de lo establecido en el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para alcanzar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Segundo. Que la Partes ostentan la legitimación requerida por el art. 87.1 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 (en adelante ET), para modificar el Convenio colectivo de Cervezas Mahou, S.L.U., (código de convenio: 19100272012020), incorporando un conjunto de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva y no discriminación de las personas LGTBI.

En méritos de lo expuesto,

ACUERDAN

PRIMERO. Modificar la letra y) del apartado 3 del ANEXO del vigente Convenio colectivo de Cervezas Mahou S.L.U. (código de convenio: 19100272012020), que quedará redactada como sigue:

“y) El acoso sexual o por razón de sexo, las violencias sexuales, el acoso y la violencia contra las personas LGTBI y cualquier otra forma de acoso discriminatorio, así como la simulación o denuncia falsa por acoso”.



SEGUNDO. Añadir una Disposición Adicional Decimotercera al vigente Convenio colectivo de Cervezas Mahou S.L.U (código de convenio: 19100272012020), redactada como sigue:

“Disposición adicional Décimo Quinta. Conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva y no discriminación de las personas LGTBI.

Cervezas Mahou S.L.U manifiesta su compromiso de integrar la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en la compañía como principio básico y transversal.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de las líneas de acción y medidas que se enuncian a continuación:

1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación, con el objetivo de crear un contexto favorable a la diversidad y avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.
 1. Se aplicarán los criterios de Igualdad, Diversidad y No Discriminación en nuestra relación con las Empresas de Selección, Empresas Colaboradoras, así como en todas aquellas con las que participemos.
 2. Se publicitará en las ofertas de empleo, tanto internas como en externas, el compromiso de la empresa en la Igualdad de Oportunidades y la Diversidad.
2. Acceso al empleo, con el objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación en el acceso al empleo de las personas LGTBI:
 1. Los procesos de selección responderán a los estándares de igualdad, para lo cual, deberán apoyarse en la Guía de selección y contratación sin sesgos.
 2. Se impartirá formación a las personas que participen en procesos de selección con la finalidad de evitar ofertas discriminatorias, erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI o selección por criterios discriminatorios, aunque sea de manera inconsciente.
3. Clasificación y promoción profesional, con el objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación hacia las personas LGTBI en los procesos de clasificación y promoción profesional o ascensos en la Compañía:
 1. La promoción se regirá por criterios y principios de valoración objetivos y no discriminatorios, garantizando un proceso de selección transparente.
4. Formación, sensibilización y lenguaje.
 1. Se realizará una formación obligatoria para toda la plantilla relativa al Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.
 2. Se empleará un lenguaje inclusivo, respetuoso con la diversidad LGTBI, en la documentación de todas las áreas, con apoyo en la Guía de Comunicación inclusiva.
5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
 1. Se realizará una Encuesta (Experiencia de empleado) sobre Diversidad e Inclusión.
 2. Se elaborará un Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia



contra las personas LGTBI. La estructura y contenido del protocolo se ajustará a lo dispuesto en el ANEXO II del Real Decreto 1026/2024.

6. Permisos y beneficios sociales.

1. Se revisará la terminología y lenguaje empleado en las guías y documentos de difusión y publicidad interna de medidas de conciliación familiar y laboral.

El plazo para la implantación de las anteriores medidas se iniciará a partir de la fecha de publicación de esta disposición en el Boletín Oficial del Estado y se utilizarán medios propios para todas ellas.”

TERCERO. Registro del acuerdo parcial de modificación del Convenio Colectivo.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 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, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen.

Así, en cumplimiento de la legalidad vigente, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo de modificación del vigente Convenio colectivo de Cervezas Mahou S.L.U (código de convenio: 19100272012020) a la autoridad laboral competente a efectos de su debido registro, inscripción, depósito y publicidad. Asimismo, las partes deciden que las personas que se designan a efectos de proceder formalmente con todos los trámites y/o gestiones necesarias para el registro e inscripción del Convenio colectivo en el Registro y Depósito de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad (REGCON) son:

- Rosario Rubio Lopez
- Ignacio Sánchez-Vizcaino Valdes
- Blanca Martinez Cortes
- Julia Calatayud

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión a las XXX horas, de la que se levanta la presente acta que firman todos los miembros de la Comisión asistentes a esta.

POR LA DIRECCIÓN:

Mercedes Almendro Hodgson	José María García López
Oscar Hermoso Zafra	Jorge Prieto Jimenez
Ignacio Sanchez-vizcaino Valdes	Alejandro del Val

POR LA PARTE SOCIAL:

Álvaro Mora Fernandez	Noelia Cortes Naranjo
Roberto Carlos Vadillo Placido	Jose Maria Lopez de Rueda Pacheco



Daniel Moreno de las Heras	David Álvaro Dueñas
Manuel Fernandez Castaño	Carlos Sánchez Sobrino
Jesús Retuerta Cuesta	Rocío Martín González
Roberto Alvarez Diez	Angel Luis Martin Gil

Protocolo de prevención y protección frente al acoso o violencia contra las personas LGTBI

PRIMERO.INTRODUCCIÓN

Cervezas Mahou, S.L.U. (en adelante, “Compañía”), manifiesta su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver, en su caso, sancionar los supuestos de acoso o violencia contra las personas LGTBI que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todas las personas de la organización.

Todas las personas de la organización tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, las personas responsables de las distintas direcciones/departamentos de la compañía deberán garantizar un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas.

En virtud del presente protocolo de prevención y protección frente al acoso o violencia contra las personas LGTBI, la dirección se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso, para lo cual se establece un procedimiento para la resolución de los citados conflictos. Con este procedimiento, de conformidad con lo dispuesto en el art. 8.4 del RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, la Compañía promueve y garantiza un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro.

Todas las personas de la organización tienen derecho a invocar estos procedimientos con garantías de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en los mismos.

SEGUNDO. Objeto

El objetivo de este protocolo es desarrollar un procedimiento de prevención y actuación frente a situaciones de acoso por razón de orientación sexual e identidad y expresión de género. Para ello, de acuerdo con lo establecido en el RD 1026/2024, de 8 de octubre, este protocolo aúna tres tipos de medidas:

- Medidas preventivas, con declaración de principios, definición de acoso o violencia contra las personas LGTBI e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
- Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso o violencia contra las personas LGTBI para dar cauce a las quejas o denuncias



que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

- c. Identificación de medidas reactivas frente al acoso o violencia contra las personas LGTBI y en su caso, el régimen disciplinario.

TERCERO. Ámbito de aplicación

1. El presente protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras de las empresas de la Compañía, cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral.

Asimismo, el presente protocolo resultará de aplicación a las personas trabajadoras puestas a disposición por empresas de trabajo temporal. La Compañía dará traslado, en su caso, de las conclusiones del informe de la instrucción a la empresa de trabajo temporal, para que, en su ámbito, se adopten las medidas y procedimientos que correspondan.

También resultará de aplicación a las personas solicitantes de empleo, a las personas que realicen en cualquiera de las empresas de la Compañía periodos de formación práctica no laboral, tales como prácticas curriculares o extracurriculares, proveedores, clientes o visitas.

2. Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la Compañía dará a conocer la existencia de este protocolo a las empresas que desplacen a su personal a las instalaciones de la Compañía, con indicación expresa de que sus trabajadores deberán cumplir estrictamente las medidas de prevención de conductas constitutivas de acoso o violencia contra las personas LGTBI que detallan en el apartado 6. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus empresas, para que, en su ámbito, se apliquen los procedimientos y medidas que correspondan.

3. El protocolo será de aplicación tanto en las instalaciones de la compañía como en los emplazamientos en los que personas de nuestro equipo lleven a cabo la prestación de sus servicios. En concreto, será de aplicación a las situaciones de acoso o violencia contra las personas LGTBI que se produzcan: a) en el centro de trabajo, inclusive los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; b) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; c) 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 digital, virtual o ciberacoso).

CUARTO. Normativa de referencia

Con carácter previo, el acoso, en todas sus modalidades, supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los artículos 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y, por último, la 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.

Existe un importante soporte legislativo en el ámbito tanto internacional como nacional, cuyo objetivo principal es erradicar este tipo de conductas, entre las que destacan los siguientes documentos:

Normativa Internacional:

- Declaración Universal de Derechos Humanos: Artículos 2, 3 y 5.
- Convenio 190 de la O.I.T. de 21 de junio de 2019, sobre la violencia y el acoso.
- Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas en 2010 que incluye el principio de “diligencia debida” de las empresas en su deber de proteger los derechos fundamentales y los mecanismos de arreglo extrajudicial de conflictos.

Normativa de la Unión Europea:

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C364/01): Artículo 21.
- Acuerdo Marco de los agentes sociales europeos sobre Violencia y Acoso de 2007.
- Directiva de la Unión Europea 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019 relativa a la protección

Normativa estatal:

- Constitución Española 1978: Artículos 1.1; 9.2; 10.1; 14; 15, 18.1, 35.1, 40.2 y 53.2.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, 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 (Artículo 8.13 bis)
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción 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: Artículos 4, 17, 54, y 90.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- 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.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

QUINTO. Concepto y definición



Sentado que el acoso o violencia contra las personas LGTBI son expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física y psíquica de las personas trabajadoras, constituye acoso contra las personas LGTBI cualquier comportamiento, realizado función de la orientación sexual o identidad de género, expresión de género o características sexuales de una persona, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, integridad física o psíquica, o de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Dicho comportamiento será considerado en todo caso como acoso o violencia discriminatoria.

SEXTO. Medidas para la prevención del acoso o violencia contra las personas lgtbi

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos de las personas LGTBI, queda absolutamente prohibido cualquier comportamiento de acoso o violencia contra dichas personas, particularmente las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones de LGTBIfobia, homofobia, bifobia y transfobia, así como en general cualquier inducción, orden o instrucción de discriminar al colectivo LGTBI. Además, se establecen como medidas preventivas o actuaciones para la prevención del acoso o violencia contra las personas LGTBI las siguientes:

- Sensibilización y concienciación. Toda la plantilla será informada de la existencia del presente protocolo, mediante una cláusula que se incluirá en todos los contratos de trabajo. Lo anterior sin perjuicio de que este protocolo estará disponible tanto en Entra como en la web corporativa de la compañía, en concreto en el “Canal Ético-Protocolo de acoso”.
- Formación. Se realizarán campañas formativas con el fin de dar a conocer a toda la plantilla la existencia del presente protocolo de acoso o violencia contra las personas LGTBI. Lo anterior con el propósito de que la plantilla sea conocedora de los aspectos fundamentales relacionados con el acoso o violencia contra las personas LGTBI, con su prevención y detección, el procedimiento de denuncia y el régimen de sanciones.
- Corresponsabilidad de todos los niveles jerárquicos. Es obligación de las personas trabajadoras no ignorar situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso o violencia contra las personas LGTBI. Las personas trabajadoras tienen obligación de informar sobre las situaciones de acoso de que se tenga conocimiento, particularmente las personas con responsabilidades de dirección y de mando.
- Acción disciplinaria y sancionadora, prevista en la legislación y los convenios de empresa y sectoriales.

SEPTIMO. Procedimiento de actualización frente al acoso o violencia contra las personas lgtbi

A. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento para la resolución de conflictos que se desarrolla en el siguiente apartado se regirá por los siguientes principios generales de actuación:

- a. Diligencia y celeridad. El procedimiento se desarrollará con agilidad y rapidez,



con profesionalidad y transparencia, y con las debidas garantías a fin de que se complete el proceso y se adopten con la mayor rapidez las medidas de prevención y de preservación necesarias.

- b. Respeto a los derechos de las partes. Quedarán garantizados los derechos consagrados en los tratados internacionales y en las leyes nacionales, particularmente el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la integridad física y psíquica de todas las personas que se vean implicadas en el procedimiento.
- c. Protección suficiente de la víctima ante represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso o violencia contra las personas LGTBI.
- d. Confidencialidad y anonimato. Quienes intervengan en el procedimiento deberán guardar estricta confidencialidad y reserva del caso. No podrán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los hechos denunciados, de las resoluciones que se adopten o de las investigaciones en curso.
- e. Colaboración. Las personas que sean citadas durante el procedimiento deberán implicarse en éste y prestar su colaboración.
- f. Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- g. Presunción de inocencia. Todas las personas tienen derecho a la presunción de inocencia y a su derecho al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otra persona. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso ante la Comisión, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan, que podrán incluir el despido disciplinario.
- h. Protección de datos. Los datos generados en la aplicación del presente Protocolo serán protegidos de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 (Reglamento General de Protección de Datos, RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.
- i. Derecho a la información. La persona denunciante¹ y la persona denunciada² tendrán derecho a la información sobre éste, y a conocer el estado y fase en el que se encuentra. El acceso a la información podrá limitarse parcialmente siempre que, a criterio del profesional de referencia, comprometa la intervención y la seguridad e integridad de terceros o personas usuarias.
- j. Restitución de las víctimas. Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa la empresa la restituirá en sus condiciones anteriores, si así lo solicitará.

Al margen de lo anterior, se ofrecerá asistencia y protección a la víctima, en caso de ser necesario.

[1] Informante de acuerdo con la denominación establecida en la Ley 2/2023

[2] Afectado de acuerdo con la denominación establecida en la Ley 2023

B. FASES DEL PROCEDIMIENTO



Si la persona considera que ha sido sometida un comportamiento inadecuado, podrá interponer una denuncia, a través de Canal de Denuncias Acoso, al que se puede acceder a través de Entra o la Web Corporativa.

Del mismo modo, si la persona trabajadora tiene razones para creer que otra persona de la empresa ha sido sometido/a a un comportamiento que viole el presente protocolo, o se ha visto implicado/a en el mismo, igualmente podrá formular la denuncia a través de dicho Canal de Denuncias de Acoso.

Fase I: Inicio del procedimiento: denuncia.

El procedimiento se pondrá en marcha por medio de denuncia, ya sea verbal o por escrito, a través del Canal de denuncias de Acoso implementado en la Compañía, al cual se accede a través de “E-ntra, Canal Ético, Enviar denuncia de Acoso” o la Web Corporativa, indicando que considera haber sido objeto de las situaciones descritas en el presente documento o que tiene conocimiento de que otra persona ha sido sometida a tales situaciones. Las denuncias podrán ser anónimas y, en todo caso, se deberá mantener la confidencialidad de las personas involucradas en la denuncia.

En cualquier caso, antes de formular denuncia, la persona informante podrá solicitar una reunión a través de la cual se formule verbalmente la denuncia. De igual forma, si la denuncia es por escrito, la persona que denuncia podrá ratificarla verbalmente, ya sea a través de reunión presencial o telefónica, en el plazo de siete días laborables tras su denuncia.

En la denuncia deberá constar la identificación del/ la presunto/a acosador/a, del presunto/a acosado/a, y una descripción detallada de los hechos que dan lugar a la denuncia lo más precisa posible, así como de los posibles testigos.

Recibida la denuncia, se procederá a la constitución de una Comisión Instructora formada por el propio Director/a de Personas, Cultura y Organización, el/la Director/a de Relaciones Laborales y el/la Director/a de Prevención de Riesgos Laborales, quienes podrán delegar sus funciones en personas ajenas al servicio al que pertenezca el/la denunciante o denunciado/a.

Una vez recibida la denuncia, se deberá remitir un acuse de haber recibido la misma a la persona informante, en un plazo máximo de 7 días laborables desde su recepción. La única excepción al cumplimiento de dicho plazo sería si ello pudiera comprometer la confidencialidad de la comunicación.

En caso de que la denuncia no la presente directamente la presunta persona acosada, se tiene que incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo, bien en el momento de presentar la solicitud de intervención o bien posteriormente, a petición de la Comisión Instructora.

La Comisión Instructora deberá analizar la verosimilitud y/o gravedad del escrito de denuncia presentado, valorando si los hechos pueden ser constitutivos de acoso en algún grado. Ello deberá ser realizado en un plazo máximo de 10 días laborables desde la recepción del escrito.



Al analizar la verosimilitud y/o gravedad del escrito de denuncia presentado, en el supuesto de que la Comisión entienda que los hechos contenidos en la misma pueden ser constitutivos de acoso en algún grado, la admitirá a trámite, debiéndole ser comunicado a la persona informante en un plazo máximo de 5 días laborables, salvo que no fuera posible por ser anónima la denuncia. De igual modo, en caso de que se decidiese la inadmisión de la denuncia, la misma deberá ser comunicada en un plazo de 5 días laborables.

Fase II: Investigación.

Según la gravedad de los hechos denunciados, o la categoría de la persona denunciada dentro de la organización de la compañía, la Comisión Instructora podrá proceder a tramitar la investigación o a nombrar a un/a instructor/a externo/a (jurista de reconocido prestigio).

En el seno del procedimiento, se convocará a la persona denunciante para una entrevista privada en la que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas. Asimismo, se llevarán a cabo las medidas cautelares y organizativas de acuerdo con la legislación vigente.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, testigos, a los representantes de los trabajadores (salvo que la persona afectada solicite expresamente su no intervención por razones de confidencialidad) practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con la persona denunciada en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra su persona se haya vertido. La intervención de los representantes de las personas trabajadoras, testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial.

De todas las sesiones de la Comisión Instructora se levantará Acta en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada en el acto por todos los miembros de la Comisión y comparecientes. De dicha Acta se entregará copia a cada compareciente. Dicha Acta también se podrá recoger y comunicar a través del Canal de Comunicación de Procedimiento de Acoso, mediante la remisión del contenido de la reunión del compareciente.

Se comunicará a la Dirección de Cumplimiento, la apertura y archivo de todos los expedientes de casos de acoso. Si de la investigación realizada, se desprende que los hechos podrían ser constitutivos de delito, el Comité de Acoso deberá dar traslado del caso al Comité Ético.

Fase III: Tutela reactiva (resolución).

Finalizada la instrucción, en el plazo máximo de 10 días laborables, la Comisión Instructora o el Instructor externo emitirá informe en el que expondrá los hechos, en uno en uno de los sentidos siguientes:

- a. Constata indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, propone la adopción de medidas disciplinarias.
- b. No aprecia indicios de acoso objeto del protocolo.



En dicho informe se dejará al menos constancia de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación las medidas cautelares, preventivas y/o sancionadoras, si procedieran.

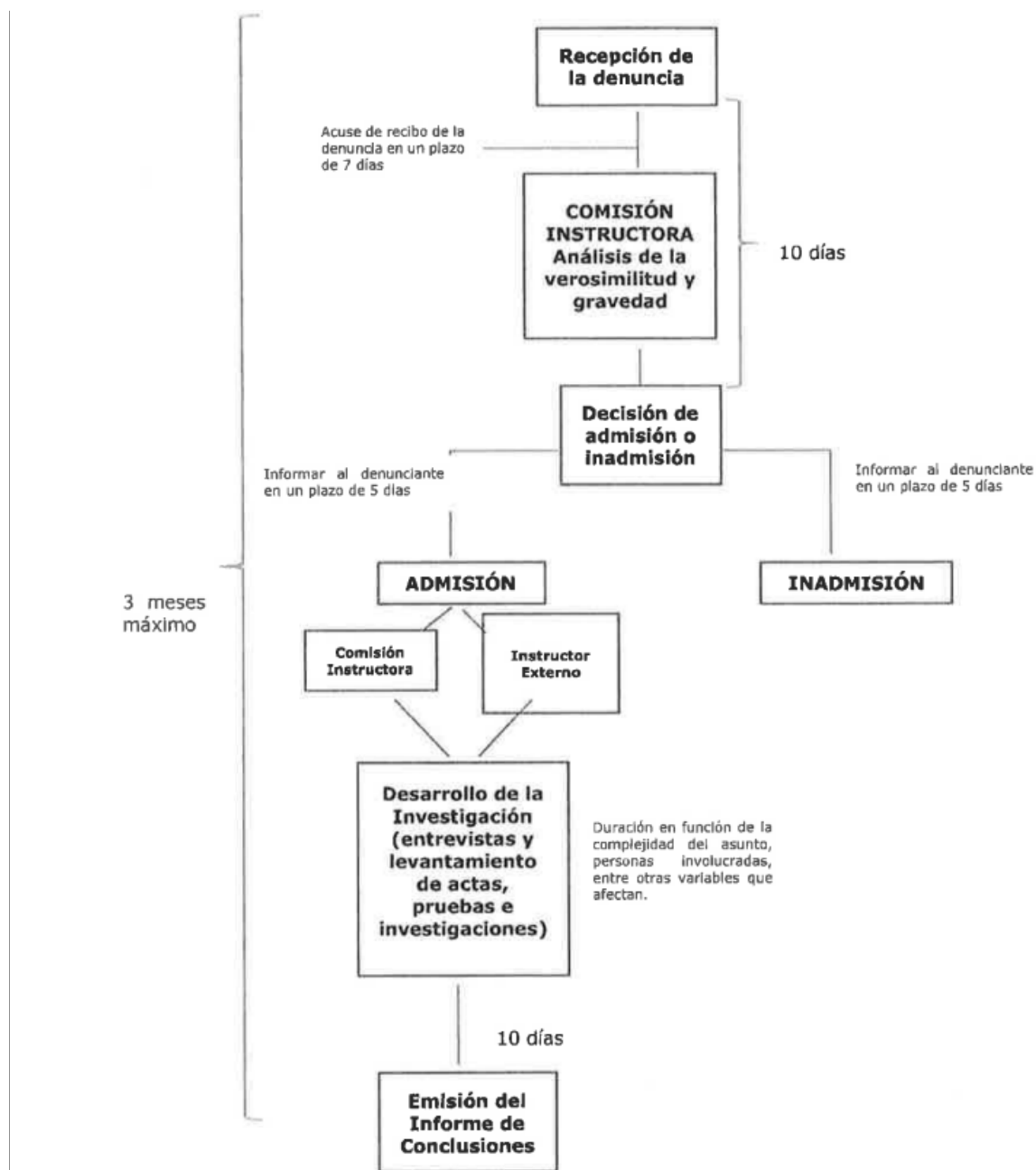
Con la emisión del informe, la Comisión finalizará sus trabajos.

A la vista del informe de conclusiones, corresponderá a la Dirección de Personas, Cultura y Organización, la decisión de la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias que correspondan, además de adoptar, si se considera necesario, medidas correctoras o mantener medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

La resolución adoptada deberá ser comunicada a la persona denunciante y denunciada, haciéndoles entrega de un informe sucinto de conclusiones.

En todo caso, el plazo máximo para dar respuesta a las actuaciones de investigación no podrá ser superior a tres meses a contar desde la recepción de la comunicación o, si no se remitió un acuse de recibo al informante, tres meses a partir del vencimiento del plazo de siete días laborables después de efectuarse la comunicación, salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta un máximo de otros tres meses adicionales.

A continuación, se adjunta un esquema del procedimiento:



Sede electrónica: <https://boletin.dguadalajara.es/boletin/validacion/validar-documento.php>

Cod. Verificación: 6ce8e50943bf9a41a398606ec42d3546e0410707