

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL Y MORAL EN CANAL EXTREMADURA

I.- Introducción.

Canal Extremadura, como entidad pública comprometida con la salud, la dignidad y el bienestar de las personas trabajadoras, manifiesta su tolerancia cero ante cualquier conducta que pueda constituir acoso laboral o moral.

Este Protocolo tiene por objeto establecer un marco claro y operativo para la prevención, detección, actuación e intervención ante este tipo de situaciones, en cumplimiento de la legislación vigente y de los valores de convivencia propios del servicio público.

Este Protocolo se aplica a todas las personas trabajadoras de Canal Extremadura, incluido el personal de las empresas externas o colaboradoras que desempeñe funciones en sus instalaciones o mantengan contacto con su personal, ya sea de forma presencial o telemática.

Así, el acoso se puede producir entre compañeros/as, supervisores/as, subordinados/as, pero también se considera acoso el que se produce por parte de una persona externa vinculada de alguna forma a la empresa: clientela, proveedores/as, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación (becarios/as, estudiantes en prácticas), personas de otras empresas que prestan sus servicios en los equipamientos y las instalaciones, etc.; y también el que se produce por parte de personas trabajadoras de Canal Extremadura hacia otras personas externas vinculadas de alguna forma a la empresa, aunque no tengan un vínculo laboral directo.

Para la aplicación de este Protocolo será necesario que una de las personas implicadas tenga relación laboral con la Empresa o se encuentre en ella en proceso de formación.

Si se produjese una situación de acoso laboral entre trabajadores/as de CEXMA y su sociedad filial y de una empresa externa que comparten el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este Plan. Si bien, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre CEXMA y su sociedad filial y la/s empresa/s afectada/s, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 1/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

II.- Objetivos.

1. Prevenir la aparición de conductas constitutivas de acoso laboral o moral.



2. Establecer un procedimiento confidencial, ágil y garantista para atender las denuncias.
3. Proteger los derechos de las personas trabajadoras y salvaguardar su integridad psicosocial.
4. Sensibilizar y formar en valores de respeto, dignidad e igualdad en el entorno de trabajo.
5. Impulsar una cultura organizativa libre de violencia psicológica o trato degradante.

III.- Metodología de elaboración.

Este Protocolo ha sido elaborado con base en:

- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- 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.
- Jurisprudencia española sobre el acoso laboral.
- Modelos y directrices del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).
- La participación activa de la Comisión de Seguridad y Salud, con representación de la RLPT.

IV.- Ámbito de aplicación.

Este Protocolo será de aplicación a:

- Personal fijo, temporal o interino de Canal Extremadura, con cualquier tipo de contrato.
- Personal en prácticas y estudiantes en formación.
- Personal de empresas externas.
- Personas trabajadoras de empresas subcontratadas que trabajen en instalaciones de Canal Extremadura o que mantengan relaciones funcionales o de supervisión con su personal.
- Personas que presten su colaboración en las instalaciones de la Empresa.

V.- Definiciones.

- Acoso laboral o mobbing:

Toda conducta abusiva, hostil o degradante que se ejerce de forma reiterada y prolongada en el tiempo sobre una persona trabajadora, con el propósito o el efecto de menoscabar su integridad, dignidad o estabilidad emocional en el entorno de trabajo. Puede proceder de superiores jerárquicos (acoso vertical descendente), compañeros/as (horizontal) o incluso subordinados (ascendente). Del mismo modo, puede proceder de personal de otra empresa -o puede ejercerse a personal de otra empresa-, si existe una relación de contacto funcional en el entorno laboral entre ambas personas.

- Acoso moral:

Forma específica de acoso psicológico que se manifiesta en conductas deliberadas, puntuales o sistemáticas de humillación, aislamiento, desprecio o degradación, cuya finalidad o consecuencia es causar daño psicológico a la persona afectada.

VI.- Conductas que pueden constituir acoso laboral o moral.

Ejemplos de conductas constitutivas de acoso, con carácter ilustrativo y no limitativo:

- Gritar, insultar o ridiculizar de forma habitual a una persona en público o en privado.
- Excluir de reuniones, decisiones o comunicaciones laborales importantes sin justificación.
- Imponer tareas inútiles, degradantes o por debajo de la cualificación profesional de forma reiterada.
- Difundir rumores malintencionados, calumnias o burlas sobre una persona.
- Obstaculizar o dificultar deliberadamente el desempeño del trabajo.
- Amenazar de forma explícita o velada con represalias por denunciar o quejarse.
- Someter a vigilancia excesiva o control injustificado sin motivo operativo.



Ejemplos de conductas que NO constituyen acoso por sí solas (pero pueden derivar en él si se dan de forma sistemática y/o con ánimo de dañar):

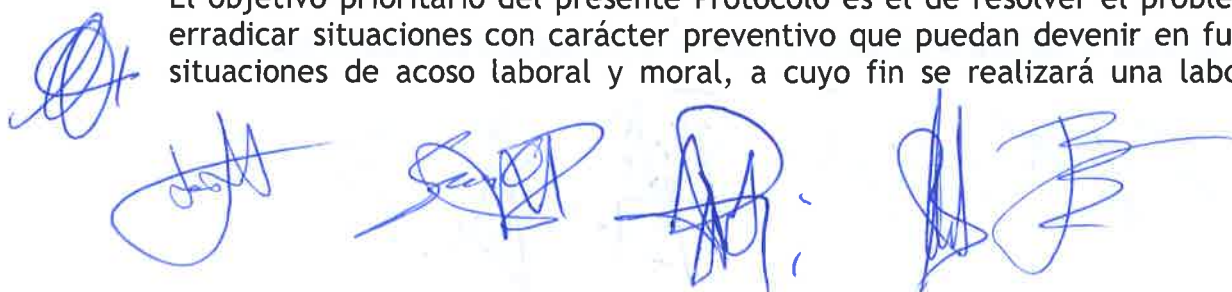
- Discrepancias ocasionales o conflictos puntuales entre personas.
- Críticas profesionales justificadas, emitidas con respeto y orientadas a mejorar el desempeño.
- Ejercicio legítimo del poder de dirección en la organización del trabajo.
- Sanciones disciplinarias proporcionadas conforme al Convenio Colectivo.
- Cambios organizativos o reestructuraciones no motivados por causas personales.

VII.- Principios rectores del Protocolo.

- Confidencialidad: La identidad de las partes implicadas será protegida en todo momento.
- No represalia: Cualquier represalia contra quien denuncie será sancionada.
- Presunción de inocencia: La persona denunciada tendrá derecho a defenderse, con garantías.
- Proporcionalidad: Las actuaciones serán adecuadas a la gravedad del caso.
- Voluntariedad: La víctima puede interrumpir el proceso si lo considera necesario.
- Imparcialidad: El procedimiento debe garantizar una actuación imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Igualdad de trato: Se garantiza la ausencia de toda diferencia de tratamiento a las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.
- Respeto al principio de presunción de inocencia.

VIII.- Acciones preventivas.

El objetivo prioritario del presente Protocolo es el de resolver el problema y erradicar situaciones con carácter preventivo que puedan devenir en futuras situaciones de acoso laboral y moral, a cuyo fin se realizará una labor de



mediación e informativa para mejorar el clima laboral a fin de erradicar situaciones ofensivas e intimidatorias.

Como acciones encaminadas a prevenir las situaciones de acoso laboral o moral, la Dirección fomentará medidas tendentes a evitarlas, tales como:

- **Comunicación:** garantizando el conocimiento de este Protocolo a todos los trabajadores mediante su publicación en el Portal del empleado y comunicación a la plantilla a través de correo electrónico del departamento de comunicación.
- **Responsabilidad:** todos los trabajadores/as tendrán la responsabilidad de ayudar a crear un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de la persona y se tenga un trato respetuoso. Especialmente, los/as trabajadores/as que ostenten puestos directivos serán garantes de que haya un buen clima laboral.
- **Formación:** con el compromiso de prevenir situaciones de acoso laboral o moral, la Dirección de la Empresa, junto con la Comisión de Formación, estudiará y proyectará anualmente acciones formativas para todo el personal de la Empresa en este sentido.
- **Vigilancia:** integrando criterios de evaluación de salud mental y carga psicosocial en las revisiones médicas voluntarias anuales.

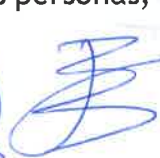
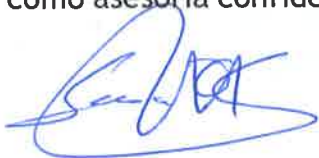
IX.- Procedimiento de actuación.

1. Canal de denuncia:

Puede activarse mediante:

- Comunicación escrita dirigida al Servicio de Prevención o a la Dirección de Recursos Humanos.
- A través del Comité de Seguridad y Salud o cualquier miembro de la RLPT.
- Vía confidencial mediante correo habilitado o buzón interno.

Para garantizar la eficiencia del procedimiento, así como su confidencialidad, el Comité de Seguridad y Salud designará a dos personas, una en representación de la RLPT y otra en representación de la Empresa, que constituirán una "Comisión de Valoración" a las que podrá sumarse, en su caso, una tercera persona siempre que haya sido designada por la persona denunciante como "Asesoría confidencial". Esta tercera persona puede ser, o no, miembro del Comité de Seguridad y Salud. La única condición es que haya sido designada como asesoría confidencial por la persona denunciante. Estas dos personas, tres



en caso de incorporarse la asesoría confidencial, instruirán el procedimiento, pudiendo contar, si fuese necesario, con el asesoramiento de personal externo especializado en materia de acoso o salud laboral.

Son funciones de la Comisión de Valoración:

- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo.
- Recomendar y gestionar ante el Departamento que corresponda las medidas cautelares que se estimen convenientes.
- Reclamar la intervención, si lo estima necesario, de alguna persona experta.
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- Custodiar durante el procedimiento toda la documentación generada.
- Cuando proceda, solicitar a la dirección de la Empresa a abrir expediente disciplinario, informando de las sanciones propuestas.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

El procedimiento a seguir será el siguiente:

2. Evaluación preliminar o investigación formal (15 días):

Se realiza un análisis inicial de verosimilitud y gravedad.

Si no procede por no existir indicios, se informa de forma razonada y se propondrá el archivo del expediente.

3. Inicio del procedimiento formal:

Si tras la evaluación preliminar o investigación formal se constata que existen indicios razonables de posible acoso laboral o moral, se inicia la investigación interna confidencial, garantizando el derecho de audiencia a ambas partes. Se practicarán las pruebas que se considere oportuno (testificales, gráficas, etc.).

En los supuestos en que existan indicios razonables de posible acoso laboral o moral que pudieran estar afectando a la salud de la persona trabajadora, la Empresa, a través del Servicio de Prevención, ofrecerá la posibilidad de derivación a la Mutua de accidentes de trabajo para su valoración médica en



relación con una posible Incapacidad Temporal por contingencia profesional (accidente de trabajo derivado de riesgo psicosocial).

Dicha derivación podrá ser solicitada también directamente por la persona trabajadora, con el apoyo de los/las Delegados/as de Prevención, con el fin de garantizar una atención sanitaria especializada y orientada a los daños derivados del entorno de trabajo.

En estos casos, la Empresa facilitará al personal afectado toda la documentación necesaria para que la Mutua pueda valorar adecuadamente el origen profesional del daño (descripción de los hechos, acta de evaluación, informes internos, etc.).

4. Emisión de informe y propuesta de medidas (máximo 20 días naturales desde la denuncia):

- Se emite un informe con hechos contrastados, recomendaciones, medidas cautelares (si procede) y propuesta de resolución, que se elevará a la Dirección General.
- Se podrá incluir apoyo psicológico, medidas de protección o reubicación temporal.

5. Resolución y aplicación de sanciones:

La Dirección General resolverá el expediente disciplinario conforme a lo establecido en el régimen disciplinario del Convenio Colectivo vigente.

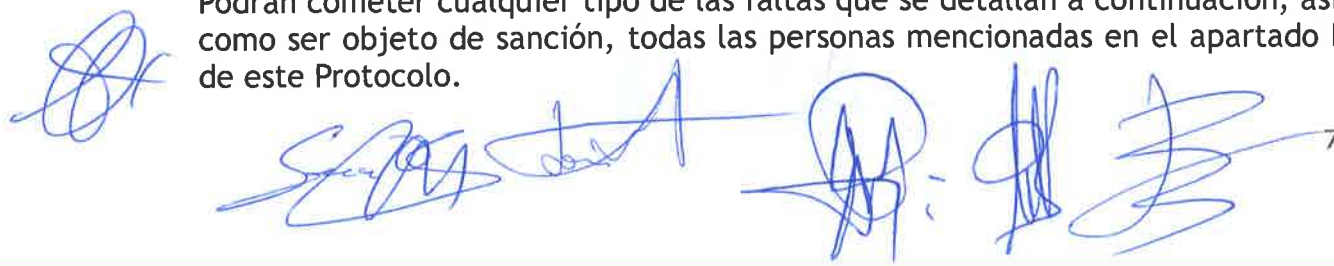
Las sanciones se graduarán según lo establecido en el siguiente apartado.

La Comisión de Valoración supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones, para lo que será informada de ello, conforme se apliquen por parte de la Dirección de la empresa.

La Comisión de Valoración efectuará un seguimiento posterior al cierre del expediente, durante tres meses desde su resolución, con el fin de evaluar si persisten consecuencias psicológicas o sociales, detectar posibles represalias indirectas o “castigos invisibles” (cambios de turnos, pérdida de funciones, etc.) y verificar que la reubicación temporal no se convierte en desplazamiento permanente injustificado.

X.- Graduación de faltas y régimen sancionador.

Podrán cometer cualquier tipo de las faltas que se detallan a continuación, así como ser objeto de sanción, todas las personas mencionadas en el apartado I de este Protocolo.



- Faltas leves:

- Comentarios irónicos o desprecios.
- No facilitar información laboral relevante.
- Alteraciones leves en la comunicación o trato laboral.

- Faltas graves:

- Comentarios degradantes o humillantes reiterados.
- Obstaculización continuada del trabajo.
- Aislamiento deliberado de la persona afectada.
- Desprestigio.

- Faltas muy graves:

- Intimidación, amenazas, hostigamiento psicológico sistemático.
- Uso del poder jerárquico para coaccionar o castigar a una persona.
- Conductas que hayan causado daño psicológico demostrado.

Las sanciones, en función de la graduación de la falta, se aplicarán conforme a lo previsto en el Convenio Colectivo vigente y la legislación laboral aplicable.

XI.- Memoria anual.

La Comisión de Valoración elaborará una memoria anual de aplicación de este Protocolo, compartida con la Comisión de Seguridad y Salud, con datos agregados (número de denuncias, medidas adoptadas, mejoras a incluir en el Protocolo, etc.) a fin de realizar mediciones de eficiencia del propio Protocolo y las medidas preventivas.

Este Protocolo se aprueba por el Comité de Seguridad y Salud de Canal Extremadura en su reunión celebrada el 5 de junio de 2025, firmándose por todos sus miembros.

