



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

CANAL DE DENUNCIA

HELIOELEC ENERGÍA ELÉCTRICA Y GAS, S.L.

Calle San Juan, Nº 23

03190 – Pilar de la Horadada

Técnico: Raúl López Arenas
Fecha: 14/02/2023
Firma:



Índice

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL CANAL DE DENUNCIA

1.- Objetivo.	5
2.- Política	7
3.- Definiciones.	8
Acoso discriminatorio.	8
Acoso psicológico o moral.	8
Acoso sexual.	8
Acoso por razón de sexo.	9
Acoso psicológico en el trabajo.	9
Denuncia falsa.	9
Persona protegida.	10
Persona afectada.	10
4.- Código de conducta.	10
Conductas dirigidas a limitar la comunicación:	10
Conductas limitadoras del contacto social por las que a una persona se le hace el vacío, dejando de dirigirse hacia ella e ignorándola como si fuera invisible.	11
Conductas dirigidas a desprestigiar a una persona o comprometer su salud física o psicológica mediante:	11
Conducta no deseada de carácter sexual, en el lugar de trabajo o en conexión con el lugar de trabajo.	11
5.- Protocolo de actuación.	12
Garantías del protocolo de actuación.	12
Divulgación del Protocolo de Actuación en la Empresa.	13
Comunicación de situaciones de Acoso Laboral.	13
Procedimiento informal de resolución de conflictos – procedimiento de mediación.	14
Procedimiento formal de resolución de conflictos e investigación de las situaciones de acoso.	15
6.- Consulta y participación de los trabajadores.	17
Anexo 1: Modelo de denuncia.	18



1.- Objetivo.

El presente documento describe la metodología y procedimiento de actuación en la empresa HELIOELEC ENERGÍA ELÉCTRICA Y GAS, S.L. para la prevención, detección y actuación frente al acoso laboral y canal de denuncia.

La ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, exige a todas las organizaciones laborales, el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. La protección se debe de realizar no solo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de los trabajadores/as.

Dentro de este contexto que nos marca la Ley 31/1995, la empresa se compromete a poner en marcha procedimientos que nos permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los trabajadores y en especial el proceso de actuación ante las conductas que supongan un acoso laboral.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha reforzado la voluntad de la dirección de la empresa en orientar su política de recursos humanos a evitar posibles supuestos discriminatorios o de trato lesivo que pueda producirse en su ámbito de actuación.

Por tanto, este protocolo da cumplimiento a las exigencias previstas en el artículo 46.2 y 48 de la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, articulando los mecanismos necesarios para recabar, analizar y resolver sobre las denuncias de los trabajadores/as en supuestos de acoso en el trabajo; y la Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Para que estas situaciones discriminatorias o lesivas sean objeto de tratamiento conforme a este procedimiento, deberán producirse en el ámbito de las relaciones laborales de la empresa, entendiéndose como tales las siguientes:

- El lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.



- 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.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- 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, ya sea acoso virtual o ciberacoso.
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, cuando estos son gestionados y proporcionados por la empresa.

Para el desarrollo de todo lo expuesto anteriormente, es necesaria una regulación específica que lo avale, para lo cual se aprueba el presente protocolo.

Los protocolos de prevención y actuación frente al acoso laboral, debe contar con el consenso de los representantes de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras; en este caso al no existir la representación de las personas trabajadoras, la empresa pondrá en conocimiento a los trabajadores/as sobre la elaboración del presente protocolo.

El presente protocolo se articula sobre la siguiente estructura:

- Definición de la política que en materia de prevención del acoso laboral se compromete a asumir la empresa y sus obligaciones.
- Principios de actuación.
- Definición de situaciones protegibles.
- Desarrollo e identificación de las conductas que han de considerarse intolerables.
- Protocolo de actuación que deberá ponerse en marcha en el momento en el que se detecten conductas consideradas en el punto anterior.
- Establecer las obligaciones de la empresa en materia de consulta y participación de los trabajadores/as.



2.- Política

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales reconocidos, es imprescindible prevenir en el ámbito laboral, conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

HELIOELEC ENERGÍA ELÉCTRICA Y GAS, S.L., una vez implantado el presente protocolo, tendrá tolerancia cero ante este tipo de comportamientos y basará su política preventiva en los siguientes principios:

- Los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz y efectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo; entendiéndose por ésta, el equilibrio entre el bienestar físico, mental y social. Por tanto, tendrá en cuenta las lesiones y patologías de carácter psíquico, ya que se encuentra bajo la obligación de protección del empresario.
- Todo trabajador/a tiene derecho a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser sometido a tratos degradantes ni humillantes. Se velará por garantizar el derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen.
- No se permitirá ninguna forma de abuso de poder o autoridad, discriminación, manifestaciones de intolerancia, abuso verbal, ni la utilización de amenazas u ofensas, intimidación o daño en el desempeño de cualquier cargo.
- Se prohíbe cualquier conducta de acoso sexual o por razón de sexo.
- Se mantendrá continuamente informado al equipo humano de la responsabilidad de cada uno en ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete como principio inviolable, la dignidad de todos/as.
- La empresa adopta un compromiso exigente en desarrollar acciones informativas y en su caso formativas entre las personas trabajadoras, como prevención de conductas anteriormente descritas.
- La empresa se compromete a suscribir esta declaración de principios; comprometiéndose a hacerla pública e informar a su plantilla.

Los contenidos del presente protocolo de actuación deberán ser conocidos, asumidos y respetados por todos los integrantes de la empresa.



HELIOELEC ENERGÍA ELÉCTRICA Y GAS, S.L. se compromete a cumplir el protocolo de actuación en todos sus términos, así como a poner en práctica las medidas correctoras y sancionadoras, cuando del procedimiento indicado se verifique la existencia de situaciones u hechos protegidos por el mismo.

Por otro lado, HELIOELEC ENERGÍA ELÉCTRICA Y GAS, S.L. adopta el compromiso de velar con el mismo protocolo actuaciones que deriven de las personas trabajadoras de la empresa, de empresas externas que actúen en el mismo lugar o centro de trabajo.

Los actos, hechos o situaciones protegidas en el presente protocolo de actuación derivarán en la apertura del procedimiento contemplado, independientemente de que puedan estar tipificadas, por su naturaleza, en el Código Penal.

3.- Definiciones.

Acoso discriminatorio.

El artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, define el acoso como toda conducta no deseada relacionada con las características personales (el origen racial o étnico, la religión o las 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 ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.

Acoso psicológico o moral.

El acoso psicológico o moral se define como toda situación en la cual una persona o personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra en el lugar de trabajo o con ocasión de este.

Para tener la consideración de acoso, la violencia ha de ser sistemática o habitual, esto es, estar inmersa en un proceso y no tratarse de un único acto, por grave o intenso que este pudiera ser.



Acoso sexual.

Se trata de 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.

Se valorará que la naturaleza de la conducta no sea deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Acoso por razón de sexo.

Cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona, que tenga como propósito o se produzca el efecto de atentar contra la intimidad de una persona, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso psicológico en el trabajo.

Según la NTP 854: Acoso Psicológico en el trabajo, del INSHT, “Consiste en la exposición a conductas de violencia psicológica dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra u otras, que actúan frente a aquella o aquellas desde una posición de poder. Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.”

Para evaluar el acoso psicológico en el trabajo se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- Partes implicadas.
- Frecuencia y duración de la exposición.
- Tipo de relación.
- Marco donde se produce.

En las situaciones de acoso psicológico en el trabajo, generalmente hay un conocimiento por la parte acosadora de que la conducta que se emite puede ser de riesgo para la salud de quien la recibe y, aun así, existe la voluntad de realizarla.



Denuncia falsa.

Se considerará denuncia falsa, aquella denuncia en la que, tras la instrucción del protocolo, resulte que concurren simultáneamente los siguientes requisitos:

- Que carezca de justificación y fundamento.
- Que su presentación se haya producido de mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

Persona protegida.

Serán todas aquellas personas que presten sus servicios en el centro de trabajo de la empresa.

Persona afectada.

Será aquella persona que, prestando sus servicios en el centro o centros de trabajo de la empresa, se ve afectada por conductas de otras personas que presten servicios en dichos centros, contenidas en el código de conducta recogido en el presente protocolo.

4.- Código de conducta.

La empresa HELIOELEC ENERGÍA ELÉCTRICA Y GAS, S.L. manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso laboral, y a tales efectos, expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando situaciones de acoso en el trabajo.

Todas las personas protegidas por este protocolo deberán conocer y poner en práctica el presente código de conducta. El objetivo, erradicar cualquier práctica o situación de la que pueda derivarse riesgo de acoso en el trabajo.

En definitiva, evitar cualquier conducta, acto, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio, humillante, ofensivo, intimidatorio o violento. También se contempla la posibilidad de que exista intrusión en la vida privada de otras personas.



Conductas dirigidas a limitar la comunicación:

- Limitar la oportunidad de comunicarse.
- Interrumpir continuamente cuando habla.
- Se le impide expresarse.
- Avasallar, gritar o insultar en voz alta.
- Criticar continuamente el trabajo realizado.
- Recibe amenazas verbalmente.
- Negar contacto, miradas y gestos de rechazo explícito, desprecio o desdén.
- Recibir insultos o acusaciones a través de llamadas telefónicas o a través de notas o escritos.
- Negación de la presencia de la persona, no respondiendo a sus comentarios, ni preguntas y dirigiéndose exclusivamente a terceros.

Conductas limitadoras del contacto social por las que a una persona se le hace el vacío, dejando de dirigirse hacia ella e ignorándola como si fuera invisible.

Conductas dirigidas a desprestigiar a una persona o comprometer su salud física o psicológica mediante:

- Calumnias y murmuraciones a sus espaldas.
- Difusión de rumores falsos e infundados.
- Burla por defectos físicos.
- Imitación de gestos.
- Ataques a creencias políticas y origen.
- Insulto o injuria.
- Amenaza con violencia física.
- Ataques físicos, pero sin lesiones graves como mensajes de advertencia.
- Daños en los bienes.

Conducta no deseada de carácter sexual, en el lugar de trabajo o en conexión con el lugar de trabajo.



El acoso sexual se puede manifestar de diversas formas, entre otras, las siguientes:

- Contacto físico deliberado y no solicitado.
- Comentarios, gestos de carácter sexual acerca del cuerpo, apariencia y/o estilo de un trabajador/a.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter sexual.
- Exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, o imágenes de Internet de contenido sexual, no consentidas.
- Preguntas o insinuaciones de la vida sexual de una persona.
- Bromas o proposiciones sexuales no consentidas que afecten a la persona o a la identidad sexual.

5.- Protocolo de actuación.

Garantías del protocolo de actuación.

El presente protocolo de actuación está basado en el principio de defensa de los derechos de las personas trabajadoras en el ámbito laboral, así como de sus derechos fundamentales y de su salud; y en salvaguarda de estos, se fundamenta una metodología que cuenta con las siguientes garantías:

- **Universalidad:** Las soluciones deben ir dirigidas a todos los trabajadores/as de la empresa, independientemente de la relación contractual y el puesto que ocupen dentro del organigrama. Por lo tanto, debe abarcar sin distinción a todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- **Confidencialidad:** El proceso debe garantizar que todas aquellas informaciones que se realicen no deben utilizarse por ninguna de las partes que intervienen en el proceso, para temas distintos que el objeto de este. Los datos deben considerarse como datos protegidos por la Ley Orgánica de Protección de los Datos de carácter personal, entendiendo, que los mismos deben tener una protección especial en la medida que afectan a la intimidad de la persona.
- **Intimidad:** El proceso afecta directamente a la intimidad de las personas, por lo que los procesos deben garantizar la misma.
- **Voluntariedad:** El proceso ha de ser voluntario de tal forma que se garantice la persona afectada, la posibilidad de acudir a los cauces previstos en este



protocolo de actuación para la resolución de conflictos, con independencia del derecho de esta, de hacer valer sus derechos en instancias judiciales o administrativas.

- **Profesionalidad:** Las personas que gestionen las situaciones de conflicto deben estar formadas y tener experiencia en la resolución de estos.
- **Inmediatez:** La respuesta a las situaciones de conflicto han de ser rápidas, de tal forma que den respuesta a las expectativas de la persona afectada, permitan tomar las medidas cautelares adecuadas e impidan de forma inmediata que las situaciones generadoras del conflicto se prolonguen en el tiempo transformando situaciones reconducibles a otras que podrán causar grave daño a la persona afectada.

Divulgación del Protocolo de Actuación en la Empresa.

Se garantizará el conocimiento efectivo de este protocolo por todo el equipo humano de la empresa.

el contenido del Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso laboral y el Código de Conducta que será conocido, comprendido y asumido por todos los integrantes de la empresa.

En el proceso de formación e información del personal de nuevo ingreso, se les notificará la existencia del presente Protocolo. De forma complementaria, se podrá facilitar a los trabajadores material gráfico para su difusión, teniendo como objetivo principal que el Protocolo sea conocido, comprendido y asumido por todos los integrantes de la organización.

Se mediará en todo momento a los trabajadores que consideren que han sido, o están siendo objeto de acoso, a tratar de resolver la situación en primera instancia, mediante el procedimiento informal que se detalla en este protocolo.

Comunicación de situaciones de Acoso Laboral.

La empresa HELIOELEC ENERGÍA ELÉCTRICA Y GAS, S.L. pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa, el sistema de comunicación del Canal de Denuncia. Se trata de un correo electrónico, a través del cual el trabajador/a podrá



comunicar de forma personal, anónima y confidencial, aquellas circunstancias o situaciones que considere inadecuadas en el entorno de trabajo, sabiendo en todo momento que las denuncias serán atendidas, analizadas y arbitradas en la búsqueda de resolución del conflicto, por un Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales en la especialidad de Ergonomía y Psicología Aplicada, y con la formación suficiente y adecuada en esta materia.

Las situaciones podrán ser identificadas y comunicadas, por el afectado, por cualquier compañero de trabajo, por los delegados de prevención, por el servicio de prevención de la empresa o por el médico responsable de la salud de los trabajadores/as tras el resultado de su actuación derivada de los reconocimientos de salud.

El trabajador/a podrá contactar a través del correo electrónico con el Técnico en Prevención de Riesgos Laborales asignado, quien a partir de la descripción que el comunicante haga de la situación, canalizará de forma adecuada la denuncia en situaciones de acoso laboral.

La forma de comunicación a través del Canal de Denuncia será:

Por escrito a través del correo electrónico: canaldedenuncia@helioelec.com

En primer lugar, la persona que denuncie relatará por escrito al correo electrónico facilitado, los hechos denunciados de forma breve. En el caso que el denunciante no quiera facilitar nombres, puede mantenerse en el anonimato, aunque deberá facilitar el mayor número de datos/hechos posibles sobre la situación que desea denunciar. Es conveniente identificar a la persona afectada, o personas que actúan de forma contraria al código de conducta establecido.

Apertura del procedimiento de investigación:

Recibida la comunicación a través del Canal de denuncia, el Técnico asignado, comunicará este hecho a la empresa con indicación de las actuaciones a realizar.

En el caso que sea una situación potencial de acoso y no se tengan datos suficientes, se propondrá a la empresa las acciones que sean convenientes para identificar adecuadamente la situación a través de la realización de una Evaluación de Riesgos Psicosociales, cuestionarios específicos o técnicas de investigación específicas. De



los resultados de éstos, se podrán establecer medidas preventivas o planes de intervención.

Si, por el contrario, el personal técnico tiene los datos suficientes, en el plazo de cuatro días, contactará con la persona afectada para recabar información y obtener una descripción detallada de los hechos que han originado la queja. Este, informará a la persona del Protocolo y vías de resolución a seguir.

El personal técnico dará prioridad, siempre que sea posible, a la resolución del conflicto siguiendo el procedimiento informal, aunque indicando a la persona denunciante su derecho a iniciar el procedimiento formal, sin la necesidad de iniciar el procedimiento informal de forma previa.

Procedimiento informal de resolución de conflictos – procedimiento de mediación.

La mediación puede considerarse eficaz en las fases iniciales en las que la persona afectada se percató de que está sometida a conductas abusivas que de persistir en el tiempo pueden derivar en acoso laboral. El objeto del procedimiento de mediación es facilitar a las partes la resolución del conflicto llegando voluntariamente a una solución de común acuerdo.

Una vez aceptado por los interesados el inicio del procedimiento de mediación, la persona técnica designada será mediador entre las partes, con las siguientes características:

- Poseer la Titulación Superior en Prevención de Riesgos Laborales en la Especialidad de Ergonomía y Psicología Aplicada.
- Principio de neutralidad.
- Principio de imparcialidad.

La persona técnica, informará del proceso de mediación a las partes del conflicto y contribuirá a que estas logren alcanzar un acuerdo de forma voluntaria.

La duración del proceso será como máximo de quince días desde la presentación de la denuncia, siendo el logro del acuerdo voluntario de las partes, la finalización del



procedimiento. Llegado el caso, se formalizará por escrito, con las firmas de las personas implicadas.

Una vez se formalice el acuerdo, se informará a la empresa y a los delegados y delegadas de prevención si los hubiera.

En el caso de que la resolución del conflicto sea sin avenencia, la persona afectada, podrá acogerse al procedimiento formal (que se desarrolla en el siguiente apartado), mediante la presentación de la oportuna denuncia.

Procedimiento formal de resolución de conflictos e investigación de las situaciones de acoso.

El procedimiento formal, tiene como objetivo recabar toda la información posible sobre los hechos denunciados, utilizando las técnicas que se consideren más adecuadas:

- Entrevistas.
- Cuestionarios.
- Visitas al puesto de trabajo.
- Revisión de documentación.

La finalidad será resolver el conflicto, por lo que el personal técnico designado, propondrá a la empresa medidas correctoras y/o disciplinarias. Para ello, podrá solicitar ayuda, en caso necesario, del equipo humano necesario, con la formación requerida (Titulación Superior en Prevención de Riesgos Laborales en la Especialidad de Ergonomía y Psicosociología Aplicada y/o Titulación superior en la Especialista en medicina del Trabajo, en caso de requerir).

El procedimiento formal podrá iniciarse en cualquier momento, aunque se haya iniciado previamente el procedimiento informal de resolución de conflictos. Será la denuncia formal la que dará por finalizado el procedimiento de mediación iniciado en el procedimiento informal.

La denuncia del afectado/a iniciará el procedimiento formal y será siempre por escrito. Si transcurrido cinco días hábiles, desde la finalización del procedimiento informal, la persona trabajadora no presenta la denuncia formal y la persona mediadora considera que existen hechos o indicios fundados en la existencia de situaciones protegidas por



el Protocolo desarrollado, podrá iniciar a instancia de parte, mediante escrito razonado, el procedimiento formal, en el que indicará a la empresa las actuaciones a realizar.

Contenidos mínimos de la denuncia:

- Nombre de la persona trabajadora.
- Persona o personas que ejercitan acciones recogidas en el código de conducta.
- Hechos que dan lugar a la situación de acoso.

La denuncia se presentará por escrito a través del correo electrónico facilitado para el canal de denuncia canaldedenuncia@helioelec.com

La empresa, facilitará a las personas trabajadoras, un modelo de denuncia para el inicio del procedimiento formal.

Una vez recibida la denuncia por escrito en el correo electrónico facilitado, el personal técnico abrirá el correspondiente expediente, encargándose de la investigación de los hechos.

La resolución será en un plazo de treinta días laborales desde el inicio del expediente, en el que se emitirá un informe valorando los hechos y la calificación de estos.

Contenido mínimo del informe:

- La denuncia del posible acoso laboral.
- Los procedimientos empleados para su investigación.
- Los resultados documentados de la investigación.
- Las medidas correctoras de aplicación. Supervisión, evaluación y actualización necesaria de procedimientos, etc., para evitar su repetición en un futuro.
- Las recomendaciones o propuestas preventivas o de mejora.

Las medidas correctoras serán comunicadas a la persona trabajadora afectada, quien, en caso de desacuerdo, podrá acudir a las instancias administrativas o judiciales que considere convenientes para la defensa de sus derechos.



Técnicos y Técnicas, simultáneamente remitirá el informe a la empresa que, en el caso de que se estime que existen situaciones de acoso laboral, se propondrán las acciones sancionadoras que correspondan en la aplicación del convenio colectivo de la Empresa. Podrá proponer medidas que eviten el contacto entre las partes implicadas, así como medidas cautelares que se estimen oportunas y proporcionadas al caso investigado.

Cuando los hechos denunciados no sean constatados, no se tomará en ningún caso, represalias contra la persona denunciante.

Además, valorará si es necesario supervisar con diligencia, para asegurarse de si la situación de acoso se produce o no.

Por otro lado, en el caso de que se constate que la denuncia presentada ha sido para desprestigiar, dañar o difamar al denunciado/a, podrá ser considerado una infracción según la catalogación de las infracciones y sanciones recogidas en el convenio colectivo de aplicación; instando a la empresa a la posible aplicación sancionadora, independientemente de las acciones que en derecho pudieran corresponder por el denunciado/a.

6.- Consulta y participación de los trabajadores.

El procedimiento de actuación garantizará el derecho de consulta y participación que tienen reconocidos la plantilla de la empresa, a través de la representación legal de los trabajadores y en concreto, a los delegados y delegadas de prevención en caso de existir. El ejercicio del derecho de consulta y participación se facilita a través de las siguientes actuaciones:

- Serán informados de la adopción por parte de la empresa de este procedimiento, así como del código de conducta y del protocolo de la empresa.
- Serán informados sobre el sistema de comunicación del canal de denuncia, para que lo puedan trasladar a la plantilla de la empresa.
- Podrán interponer las denuncias en nombre de las personas afectadas y asistirles en el procedimiento previo consentimiento expreso y documentado por escrito.



- Serán informados de las comunicaciones practicadas en la empresa respetando los derechos de confidencialidad e intimidad. Los delegados y delegadas podrán emitir informes sobre la existencia o no de conductas contempladas en el código de conducta en el plazo de diez días a partir de la comunicación.
- Serán informados de los acuerdos de mediación alcanzados por los interesados.
- Podrán participar, previo requerimiento del Técnico o Técnica, en la investigación de los hechos.
- Serán informados de los informes emitidos por el Técnico o Técnica, incluyendo las medidas correctoras planteadas.



Anexo 1: Modelo de denuncia.

DENUNCIA FRENTE AL ACOSO LABORAL	
Nombre y apellidos del denunciante:	DNI:
Centro de trabajo:	Puesto de trabajo:
Descripción de los Hechos: (Indicar personal que puede corroborar los hechos objeto de la denuncia con nombres y apellidos).	
Datos de la presunta víctima, en caso de ser diferente al denunciante:	
Datos de la persona denunciada:	
Indicar elementos probatorios:	
Indicar documentación aportada.	
La persona trabajadora:	
Fecha y firma: __/__/__	