



LEMPERSAN S.L.
(GRUPO LEMRO)

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACION EN LOS CASOS DE ACOSO Y
ACTOS DISCRIMINATORIOS**



ESTRUCTURA DEL PROTOCOLO: El presente Protocolo se estructura del siguiente modo:

Capítulo Primero: Disposiciones Generales

- I. Introducción
- II. Declaración de Principios

Capítulo Segundo: Objeto y ámbito de aplicación

- I. Objeto
- II. Ámbito de aplicación y vigencia.

Capítulo Tercero: Conceptos generales

- I. Definiciones
- II. Medidas preventivas
- III. Principios de la actuación

Capítulo Cuarto: Consideraciones generales de la tramitación de la denuncia

- I. Competencia
- II. Presentación de la denuncia

Capítulo Quinto: Procedimiento de actuación del Comité para la prevención del Acoso

- I. Fases del procedimiento a. Instrucción
- b. Finalización



CAPÍTULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES

I. INTRODUCCIÓN:

LEMPERSAN, S.L. (GRUPO LEMRO) a través de las pautas de comportamiento internas establecidas en su Código de Conducta manifiesta su respeto al principio de no discriminación y que todos los empleados/as disfruten de iguales oportunidades para el desarrollo de su carrera profesional. Además, **LEMPERSAN, S.L. (GRUPO LEMRO)** se compromete a fomentar un ambiente de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique una conducta de acoso.

Para garantizar la eficacia del Código de Conducta, **LEMPERSAN, S.L. (GRUPO LEMRO)** cuenta con la Unidad de Cumplimiento Normativo (en adelante UCN), que es un órgano colegiado, de naturaleza ejecutiva y carácter autónomo, compuesto por representantes de diversas áreas del Grupo y nombrados por la Comisión de Auditoría. Cualquier empleado que tenga conocimiento de una situación de riesgo de infracción penal o del Código de Conducta y demás normas incluidas en el Modelo de Cumplimiento Normativo de **LEMPERSAN, S.L. (GRUPO LEMRO)**, pueden comunicarlo a la Unidad de Cumplimiento Normativo a través de la Línea de Consulta y Denuncia general (**prevención.acoso@grupolemro.com**) o por cualquier otro medio válido al efecto.

Por otro lado, según se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello elaborarán planes de igualdad siendo la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género una de las materias incluidas en el presente texto.

Esta Ley incluye entre los derechos laborales de los empleados/as, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En su artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, entre las cuales establece que las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con este objetivo, **LEMPERSAN, S.L. (GRUPO LEMRO)** ha realizado una revisión del Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso y actos



discriminatorios, estableciendo las pautas generales, un mismo procedimiento y acciones a llevar a cabo.

II. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

La Dirección de la empresa manifiesta su compromiso en prevenir y actuar frente a las posibles “conductas de acoso en el trabajo” y a tales efectos expresa su deseo de que todo el personal sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual, por razón de sexo o cualquier otro acto discriminatorio por razón de su origen, raza, color, religión, edad, discapacidad, estado civil, orientación sexual o por cualquier otra característica.

Todos los empleados/as tienen derecho a ser tratados con dignidad y respeto y a trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades laborales y que prohíba toda práctica discriminatoria, incluida el acoso. La Empresa en compromiso con su política de tolerancia cero hacía cualquier manifestación de violencia, acoso, abuso verbal, abuso de autoridad en el trabajo, discriminación o cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo, declara que las relaciones entre las personas en el entorno del trabajo se deben caracterizar por ser libres de sesgos, prejuicios y acoso. Por lo tanto, la Compañía se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas posibles, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajen en la Empresa.

Todos los empleados/as de **LEMPERSAN, S.L. (GRUPO LEMRO)** tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.



Asimismo, cualquier empleado/a que conozca la existencia de un presunto caso de acoso y/o acto discriminatorio deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente

CAPÍTULO SEGUNDO: OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

I. OBJETO:

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca situación de acoso o acto discriminatorio en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone del procedimiento adecuado para resolver el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en los centros de **LEMPERSAN, S.L. (GRUPO LEMRO)** entornos laborales libres de acoso en los que todas las personas están obligadas a respetar la integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Dirección de la Compañía acuerda el siguiente protocolo de obligado cumplimiento para todas las empresas del Grupo en cualquiera de sus centros de trabajo.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA:

El presente protocolo es interno y será de aplicación a todo el personal de cualquiera de las empresas del Grupo en sus distintos centros de trabajo. Por tanto, quedan comprendidos en el ámbito de aplicación de este protocolo todos los empleados/as de **LEMPERSAN, S.L. (GRUPO LEMRO)** y de todas las empresas filiales, o entidades participadas por **LEMPERSAN, S.L.. (GRUPO LEMRO)** tanto en las instalaciones de la Compañía que formen parte de aquel, como en los emplazamientos en los que los empleados/as lleven a cabo la prestación de sus servicios.

Será de aplicación tanto en ámbito nacional como internacional, sin perjuicio de las posibles modificaciones o adaptaciones que por la normativa del país que corresponda se requiera.

La vigencia del presente Protocolo será indefinida en tanto en cuanto no se apruebe uno posterior.



CAPÍTULO TERCERO: CONCEPTOS GENERALES

I. DEFINICIONES:

ACOSO LABORAL O MOBBING: Es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del empleado/a, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

Esto ocurre si de manera continuada y reiterada en el tiempo, se dan conductas tales como la exclusión del empleado/a de las relaciones con sus compañeros, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o por debajo de la capacidad profesional o competencias del empleado/a o la humillación, desprecio o minusvaloración en público del empleado/a.

ACOSO SEXUAL: Es 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.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil, como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley Orgánica 3/2007.

CHANTAJE SEXUAL: El chantajista es una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de condiciones laborales...) a la aceptación de la propuesta (chantaje) sexual.

ACOSO AMBIENTAL: Desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. El acosador puede ser de superior o igual catego-



ría profesional que la víctima. (Ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y posters de contenido erótico o pornográfico).

AGRESIÓN SEXUAL: Se considera un delito y está tipificado en el artículo 178 del Código Penal.

ACTOS DISCRIMINATORIOS: Se entiende por trato discriminatorio la actuación desfavorable hacia un empleado/a o grupo de empleados/as por razón de su estado civil, situación familiar, nacimiento, origen étnico, edad, sexo, orientación sexual, ideas religiosas o políticas, adhesión a sindicatos o cualquier otra

condición o circunstancia personal o social y que puede materializarse en cambio de funciones, insultos personales, realizar comentarios despectivos sobre aspectos de su vida personal o profesional, críticas ofensivas, etc., con el propósito o el efecto de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo y pueda interferir adversamente en el desempeño laboral y de oportunidades de empleo de un individuo.

En definitiva, se trata de actitudes con las que se pretende aislar o ridiculizar a una persona por una condición o circunstancia personal que le distingue del resto de la plantilla. Los mismos son objeto de prohibición expresa en los principios de comportamiento y actuación de **LEMPERSAN, S.L. (GRUPO LEMRO)**

II. MEDIDAS PREVENTIVAS:

Con el objetivo de prevenir, evitar y sancionar los comportamientos de acoso en la Empresa, se adoptará las siguientes medidas:

- Se incluirá este Protocolo de Acoso en el Plan de Acogida dirigido al personal de nuevo ingreso.
- Se publicará este Protocolo de Acoso en la intranet de la Empresa o a través del medio de difusión que corresponda.
- Se establecerá un módulo de formación en políticas de género e igualdad entre hombres y mujeres, a fin de evitar situaciones de acoso en la Empresa.
- La Dirección de la empresa dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de



profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.

- Se respetará el principio de no tolerar estas conductas, empleándose, de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
- Se establecerá el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y directivos.

III. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN:

La Dirección de la empresa garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso o acto discriminatorio.

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

1. Prioridad y tramitación urgente. El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

2. Imparcialidad y contradicción. El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento equitativo para todas las personas

afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Por tanto, se busca una investigación exhaustiva de los hechos y, si es preciso, dirigida por profesionales especializados.

3. Deber de sigilo. Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio de interés público.

4. Respeto y protección a las personas. La Empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e



intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadora.

- 5. Respeto a los derechos de las partes.** Con ello se quiere garantizar que la investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.
- 6. Garantía de actuación** adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso y actos discriminatorios, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, especialmente cuando resulte acreditada mala fe.
- 7. Indemnidad frente a represalias,** garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas). La misma garantía será intensiva a quienes actúen como testigos en el procedimiento.
- 8. Deber de información.** La empresa dará traslado (en su caso) sobre los expedientes de Acoso, conclusiones de la investigación y las acciones adoptadas a las Comisiones de Seguimiento de los Planes de Igualdad de la Empresa.
- 9. Protección de datos.** Durante la tramitación del procedimiento y en su archivo posterior, se atenderá a la normativa vigente en materia de protección de datos y a los procedimientos internos desarrollados en la empresa para el cumplimiento de la citada normativa.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

CAPÍTULO CUARTO: CONSIDERACIONES GENERALES DE LA TRAMITACIÓN DE LA DENUNCIA

I. Competencia:

La UCN tiene atribuidas las funciones de investigación, tramitación, instrucción y propuesta de sanción en relación con cualquier conducta constitutiva de posi-



ble infracción del Código de Conducta y demás normas incluidas en el Modelo de Cumplimiento Normativo del Grupo, según establece el Código de Conducta.

La UCN podrá asignar la instrucción del Expediente a un Comité para la prevención del acoso, creado a tal efecto y que estará constituido por una persona de Recursos Humanos Corporativo, otra de Auditoría Interna y otra de Asesoría Jurídica Corporativa (en adelante el Comité), el cual deberá seguir el procedimiento que se indica en el capítulo siguiente.

La UCN tendrá conocimiento de todas las denuncias recibidas con independencia de la vía de comunicación que decida llevar a cabo la persona denunciante y será el encargado de recepcionar el informe final de conclusiones del expediente, con el fin de decidir y proponer las medidas oportunas que comunicará a la Dirección de RRHH de la empresa.

II. Presentación de denuncia:

Los hechos podrán ser puestos en conocimiento por cualquier medio, directamente por la persona afectada, por los Representantes de los Trabajadores o a través de cualquier otra persona de la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta inadecuada que pudiera suponer situación de acoso o acto discriminatorio hacia otra persona de la empresa.

La denuncia podrá trasladarse a la UCN por cualquier medio válido al efecto, y de forma específica podrá enviarse al domicilio: **Calle Reyes Católicos, 11 2º Las Palmas 35001 (España)**, o comunicarlo a través de la línea específica de Consulta y Denuncia para la prevención del acoso en la siguiente dirección de correo electrónico **prevención.acoso@grupolemro.com**, que se facilita con el fin de que los empleados/as dispongan de una herramienta corporativa alternativa a la línea de Consulta y Denuncia General destinada a facilitar un nuevo canal de comunicación para esta materia.

Aunque el Protocolo se activará tanto en el caso de denuncia verbal como por escrito, en el caso de que se tratase de una denuncia verbal, el denunciante deberá ratificarse por escrito.

En el escrito de denuncia deberá contener como mínimo la siguiente información:

- La identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.



- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Una descripción detallada y pormenorizada de todos los hechos, narrados de manera cronológica, con las personas implicadas, desencadenante y cualquier otra información de relevancia.
- Firma del denunciante en prueba de conformidad.
La persona denunciante recibirá un acuse de recibo de la recepción de su denuncia por parte del área encargada, en la cual se solicitará su conformidad para una posible cesión y tratamiento de sus datos.

CAPÍTULO QUINTO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DEL COMITÉ

I. FASES DEL PROCEDIMIENTO

a) Instrucción del procedimiento

En la instrucción del expediente, el Comité velará para que durante la misma se respeten los principios informadores que se recogen en el apartado I del Capítulo IV.

Recibida la denuncia se procederá a la apertura de un expediente informativo por el citado Comité y se coordinará con el Departamento de Recursos Humanos de la unidad de negocio o País correspondiente, a fin de que por parte de estos se preste el apoyo que sea necesario en la tramitación del expediente, con la elaboración de las actuaciones e informes que sean requeridos por el Comité. La realización de este expediente tendrá como objetivo comprobar, analizar y/o averiguar la veracidad y trascendencia de los hechos denunciados.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de los trabajadores, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En atención a las circunstancias del caso y a la entidad de los hechos, se estudiará la posibilidad de adoptar una solución de manera inmediata y aceptada por ambas partes implicadas en la denuncia, sometida a la autorización de la UCN, con el fin de resolver dicho expediente de manera satisfactoria y rápida; lo que será comunicado a la Dirección de RRHH de la Empresa a fin de que se adopten las medidas oportunas para llevar a cabo la solución alcanzada.



En el caso de que no fuera posible lo anterior, continuará la tramitación y averiguación del expediente, a fin de elaborar un informe final de conclusiones.

Durante la instrucción se dará audiencia tanto a los afectados como a los testigos y se llevarán a cabo cuantas diligencias se estimen oportunas.

Durante la tramitación del expediente, a solicitud del Comité, la UCN podrá proponer la adopción de las medidas cautelares que se estimen necesarias, a fin de procurar llevar a cabo la instrucción con plenas garantías, siendo comunicado a la Dirección de RRHH de la empresa.

Finalizada la averiguación, el Comité elaborará un informe final de conclusiones que contendrá la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales, dándose traslado del mismo a la Unidad de Cumplimiento Normativo.

En todo caso deberá recoger una serie de recomendaciones a la vista de la convicción o no por parte del Comité de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

Este informe final de conclusiones, deberá estar elaborado en el más breve plazo posible o en su caso sin superar un plazo máximo de 30 días desde que se ha asignado la Instrucción del expediente.

b) Finalización del procedimiento

La Dirección de RRHH de la Empresa, tomando en consideración las recomendaciones del informe final de conclusiones elaborado por el Comité, previa autorización y ratificación de la UCN, adoptará en un plazo máximo de 7 días la decisión correspondiente, pudiendo ser ésta la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en su caso durante la tramitación del expediente, hasta la adopción de otras medidas, incluidas las disciplinarias apropiadas, entre ellas la sanción de despido por faltas muy graves del empleado/a.

Asimismo, en caso de demostrarse que la denuncia es falsa o de mala fe, podrá imponerse al empleado/a que la hubiere realizado, la sanción que se considere adecuada de conformidad con la normativa aplicable y con el régimen de infracciones y sanciones establecidos por el Convenio Colectivo de aplicación, entre ellas la sanción de despido por faltas muy graves del empleado/a.