

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO

1. PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los/las trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas *"el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo"*, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos/todas los trabajadores/as.

De acuerdo con estos principios, Siemens Rail Automation se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá en la labor de prevenir los casos de acoso, sensibilizando a los trabajadores e informando a la Dirección de la Empresa de cualquier problema del que pudiera tener conocimiento y velará por el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades: acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, laboral o de trato (mobbing) y vulneración del derecho a la intimidad relacionado con los aspectos anteriores asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.

2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún/alguna empleado/a.

3. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este código de conducta afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la Empresa.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, y a petición de cualquiera de las partes, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

4. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

4.1. Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual 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.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con

gestos impúdicos, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

CONDUCTAS QUE AFECTEN A LA VULNERACION DE LA INTIMIDAD PERSONAL: pueden ser conductas realizadas por un superior jerárquico, compañero o subordinado tendentes a obtener imágenes o grabaciones cuya finalidad es el acoso sexual.

4.2. Acoso por razón de sexo y/o Acoso discriminatorio de orientación sexual e identidad de género y otros tipos de acosos discriminatorios.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: "Constituye acoso por razón de sexo 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".

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad e intimidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o de orientación sexual e identidad de género y otros tipos de acosos discriminatorios:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio de orientación sexual e identidad de género, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Cualquier comportamiento, conducta práctica o decisión tomada con fines degradantes en base a un criterio discriminatorio como por ejemplo (exclusión, aislamiento, evaluación de desempeño discriminatorio en el contexto de este apartado).
- Ridiculizar malintencionadamente a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen malintencionadamente el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el contexto de este apartado.
- Toma de imágenes o grabaciones audiovisuales sin autorización de la persona afectada, especialmente cuando esto menoscabe gravemente la intimidad de la persona.
- Críticas malintencionadas a la nacionalidad, actitudes y creencias y actividades tanto políticas, sindicales o religiosas, vida privada, etc.

4.3. Acoso laboral, moral, o de trato (mobbing).

Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el lugar de trabajo en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente de forma hostil, ya sea con palabras, gestos, o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado provocando en quien lo padece, síntomas físicos, psicosomáticos, y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada vea anulada su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Conductas constitutivas de acoso laboral, moral o de trato (mobbing)

Atendiendo a la posición que ocupan las personas afectadas por cualquiera de los tipos de acoso podemos diferenciar tres tipos:

Descendente: Es aquel que se produce del/a jefe/a al/a subordinado/a.

Ascendente: El que se produce del/a subordinado/a hacia el/la jefe/a.

Horizontal: El que se produce al mismo nivel jerárquico.

A continuación se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos expuestos, podrían llegar a constituir acoso en el trabajo:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona malintencionadamente.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas inútiles o degradantes, que no tengan valor productivo o que sean humillantes.
- Evaluar el trabajo de manera o de forma sesgada y criticar la actividad que realiza la persona de manera despectiva.
- Dar al/la trabajador/a una carga trabajo desmedida de manera manifiestamente malintencionada.
- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento) sin un motivo.

- Ignorar intencionadamente la presencia de la persona incluso sin llegar a no dirigirle la palabra o prohibir a los compañeros que le hablen.
- No dirigir la palabra a la persona malintencionadamente.
- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Manipular o criticar la reputación personal, profesional o privada a través del rumor, la denigración y ridiculización.
- Fijación de tareas con plazos inalcanzables.
- Control desmedido o inapropiado del rendimiento de un trabajador/a.
- La denegación inexplicable o infundada de períodos de licencia, vacaciones, y formación.
- La denegación inexplicable o infundada de cambio de jornada, horario, tareas o promoción.
- La asignación de cambios constantes de jornada, horario o tareas contra la voluntad del trabajador/a sin justificación.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas ajenas a su función en contra de su conciencia.
- Obligarle a realizar trabajos especialmente nocivos para la salud que no formen parte de su evaluación de riesgos.
- Atacar sus creencias políticas, sindicales o religiosas.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, se establecerán las siguientes medidas.

- La Empresa promoverá un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, a través de la interiorización de los valores de igualdad de trato, respeto y dignidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales del/ de la trabajador/a incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.
- Se facilitará información y formación a los/las trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en

las actitudes. Entre otras medidas, se evitará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de cualquier colectivo.

- Cuando se detecten indicios de conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los/las trabajadores/as, y atenderá las propuestas de la Comisión de Igualdad que velará por la prevención del acoso.

6. COMITÉ DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO

Este Comité estará compuesto por cuatro personas de la Comisión de Igualdad, dos serán elegidas por la Dirección de la Empresa y otras dos por la RLT.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento, para lo cual la Comisión de Igualdad recibirá la formación adecuada.

Competencias y Responsabilidades

Las competencias/responsabilidades de este Comité son:

- Recibir sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso.
- Prestar apoyo y ayuda a los/las trabajadores/as presuntamente acosados/as.
- Garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre éstas.
- Realizar la investigación de los supuestos de acoso que se planteen, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias para el esclarecimiento de los hechos.
- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- Remitir dicho informe a la Dirección de RRHH para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar las posibles actuaciones disciplinarias.

En el caso de que cualquier miembro de este Comité se viera involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación, que pueda hacer dudar de su

objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado para formar parte en dicho concreto proceso, o procesos análogos o relacionados. Si fuera la persona denunciada o el denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

Los acuerdos de este Comité de Actuación se adoptarán por mayoría de sus miembros.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

Este protocolo estará conforme a la legislación española.

7.1. Aspectos que deberán acompañar a todo procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección del/de la trabajador/a presuntamente acosado/a en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras inexplicables.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el código de conducta de aplicación, según corresponda.
- A propuesta del Comité de Actuación en Casos de Acoso se podrán tomar medidas cautelares para separar al/a la denunciante y al/a la denunciado/a hasta la finalización de la investigación.

7.2. Confidencialidad y protección de datos

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en

cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, y/o a la víctima -quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como al/a la denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

El proceso será estrictamente confidencial en todo momento, salvo que fruto de la investigación y las posibles medidas adoptadas fuera judicializado en el orden correspondiente.

7.3. Inicio del Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la queja/denuncia ante la Dirección de Recursos Humanos, que realizará un chequeo de plausibilidad, y en caso de resultar positivo, le asignará un número de expediente y dará traslado del mismo al Comité de Actuación en Casos de Acoso.

La presentación se puede hacer de la siguiente manera:

- directamente por la persona afectada, o
- por cualquier miembro de la Comisión de Igualdad, o
- por la persona afectada a través de su representación sindical, o
- por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

En caso de una queja/denuncia verbal, la persona receptora requerirá que la misma se tramite por escrito en función de las circunstancias y los hechos expuestos.

Forma de la queja/denuncia

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/de la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información o material que se estime pertinente.

- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.
- La persona que presenta una denuncia recibirá un acuse de recibo.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso hacia sí mismos o hacia a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

7.4. Investigación

El Comité de Actuación en Casos de Acoso tratará cada caso de manera individualizada y, en función de la dimensión del mismo, decidirá si actúa en pleno o en comisión reducida, siempre que la mayoría de los miembros de la Comisión de Actuación, así lo acuerden, velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, ya que podrían estar pasando por momentos delicados, incluso de aislamiento.

Para ello, este Comité de Actuación podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil para el cese de la presunta situación de acoso.

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

- Si existe o ha existido acoso en el trabajo, y de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.
- Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de acoso y que relación jerárquica existe.
- En qué situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros o compañeras y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.
- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.
- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.

- Si otros compañeros o compañeras tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

Las entrevistas se registrarán en todo caso por las siguientes normas:

- En el caso de que este Comité de Actuación decida la celebración de una entrevista conjunta con el/la acosado/a y el/la denunciado/a, ésta sólo tendrá lugar con el permiso expreso de ambos.
- Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista con este Comité de Actuación, se le concederá.
- Todas las personas implicadas tendrán derecho a ser asistidos en todo momento por representantes o asesores, e informadas de las posibles implicaciones de su participación en el proceso de investigación.
- Dado el carácter urgente del procedimiento, en ningún caso la investigación podrá durar más que el tiempo indispensable para la clarificación de los hechos. Se acuerda un plazo orientativo de cuatro semanas salvo causas que justifiquen su extensión o porque se precise de actuaciones adicionales de investigación interna o externa.

Durante la tramitación del expediente, como medida cautelar, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el Comité de Actuación podrá proponer a la Dirección de RRHH la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

7.5. Elaboración del Informe

Con el fin de elaborar un informe lo más completo posible del proceso de investigación, el Comité de Actuación en Casos de Acoso recabará las pruebas que considere necesarias, incluyendo:

- Testimonios de afectados/as, implicados/as, testigos/as, etc.
- Declaraciones por escrito (para lo que también pueden servir correos electrónicos corporativos).
- Informes de los/las especialistas que tratan al afectado (en cuyo caso se recabará la autorización expresa y por escrito del interesado).
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.

El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- Denuncia escrita del denunciante.
- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
- Resumen de las intervenciones realizadas por el Comité de Actuación y de las pruebas obtenidas.

- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones y medidas propuestas que puedan llegar a ser de cada uno de los miembros en caso de divergencia.
- La elaboración del informe forma parte del proceso de la investigación por lo que será firmado por los miembros de la comisión actuante.

8. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

El informe final será elevado a la Dirección de RRHH que lo trasladará en todos los casos a la Dirección de la Empresa para que proceda como considere a la vista del resultado de lo actuado.

En el caso de que se determine la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y la sanción impuesta no determine el despido de la persona agresora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; las medidas adoptadas no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

La Dirección de la Empresa tomará las decisiones en el plazo mínimo razonable desde que reciben el informe final, acordándose un plazo orientativo de 2 semanas.

En todos los casos se informará a las partes afectada y al Comité de Actuación.

Ejemplos de las medidas a tomar para proteger a las víctimas de acoso podrían ser los siguientes:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Facilitar formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT (Incapacidad Temporal) un periodo prolongado.

Las medidas para prevenir futuras situaciones de acoso podrían ser las siguientes:

- Evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

- Reiterar los estándares éticos y morales de la empresa.

Ejemplos de otras medidas que pueden tomarse:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión temporal de empleo o sueldo o ambas a la vez.
- Despido disciplinario.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROTOCOLO POR LA COMISION DE IGUALDAD.

La Comisión paritaria de Igualdad, deberá efectuar el seguimiento del presente Protocolo. A tal efecto se reunirá anualmente para revisar su grado de cumplimiento, y elaborará un informe de su estado, que será entregado a la Dirección de la Empresa, y en su caso a la plantilla en lo que se refiere a datos anonimizados.

El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

10. DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO.

La Dirección de la Empresa garantizará la difusión efectiva de este Protocolo a todos los trabajadores y a todos los niveles de la Empresa, incidiendo en el compromiso de la Dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.

Para ello, el Comité de Seguridad y Salud deberá tener conocimiento del presente protocolo, de sus posibles modificaciones y del informe anual sobre su estado, pudiendo hacer las recomendaciones que estimen oportunas a efecto de la prevención de riesgos laborales.

Otras consideraciones

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

Todos los trabajadores tienen derecho a emplear y utilizar este procedimiento con garantía, y a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable por ello. Dicha protección se extiende a todas las personas que de buena fe intervengan en los casos.

En Tres Cantos, a 27 de Septiembre de 2018