




 	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO Y EL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBI EN TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA S.A.M.		
Dirección de RRHH	Edición: 3ª	Página 1 de 9	Fecha de elaboración: 28/01/2025

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO Y EL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBI EN TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA S.A.M.

 	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO Y EL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBI EN TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA S.A.M.		
Dirección de RRHH	Edición: 3ª	Página 2 de 9	Fecha de elaboración: 28/01/2025

ÍNDICE	PÁG.
1. OBJETO	3
2. NECESIDAD	3
3. ALCANCE	3
4. DEFINICIONES	4
5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO	4
6. PROCEDIMIENTO	5
7. OTRAS CONSIDERACIONES	9
8. PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR.....	9

Resumen de Modificaciones respecto a la Edición Anterior
<p>Ed. 2ª (05.06.2023): Se realizan ajustes de contenido al objeto de adaptarlo a la creación del Sistema Interno de Información de conformidad con lo previsto en la Ley 2/2023 de Protección del Informante.</p>
<p>Ed. 3ª (28.01.2025): Se realizan ajustes de contenido al objeto de adaptarlo a las prescripciones del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre 2024, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.</p>

	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO Y EL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBI EN TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA S.A.M.		
Dirección de RRHH	Edición: 3ª	Página 3 de 9	Fecha de elaboración: 28/01/2025

1. OBJETO

El objeto del presente protocolo es el establecimiento de las actuaciones a tomar en la empresa "Transportes Urbanos de Sevilla S.A.M." (en adelante TUSSAM), para prevenir, actuar frente incidencias constitutivas de acoso moral en el trabajo y acoso y violencia contra personas LGTBI, y tratar de erradicarlas.

Las actuaciones contempladas en el presente protocolo se ejercerán con pleno respeto de la legalidad vigente (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) y sin menoscabo de la posibilidad de ejercicio del poder disciplinario de la empresa, exclusivamente por parte de esta última y de nadie más.

2. NECESIDAD Y DECLARACIÓN DE 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/as Trabajadores/as, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores y trabajadoras 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, género u orientación sexual.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los trabajadores y trabajadoras, conscientes de que las conductas de acoso perjudican y repercuten en todo el personal, no sólo en el directamente afectado, se comprometen a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las denuncias que puedan producirse por medio del presente Protocolo, basado en los principios de celeridad, protección de derecho a la intimidad, no represalias, confidencialidad y, en su caso, anonimato, y la no explicación repetida de los hechos por parte del acosado/a, salvo que sea estrictamente necesario.

TUSSAM 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.

3. ALCANCE

Este protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras, independientemente de su situación contractual y categoría profesional, que presten sus servicios para la empresa TUSSAM.

Las personas trabajadoras de la empresa conocerán la existencia de este protocolo mediante su divulgación e información acerca de qué comportamientos son considerados como de acoso moral, sexual, por razón de sexo u orientación e identidad sexual o expresión de género, las conductas de respeto esperadas en el trabajo, qué comportamientos se consideran inaceptables e intolerables para la empresa, y qué medidas disciplinarias se tomarán si se dan conductas inaceptables. Esta información deberá quedar reforzada mediante sesiones formativas sobre este protocolo y sobre prevención de riesgos psicosociales.

Aquellas empresas auxiliares o personas trabajadoras autónomas no vinculadas mediante contrato de trabajo con TUSSAM y que operen en el centro de trabajo de ésta serán informadas de la existencia y términos de presente Protocolo, estando obligadas a respetarlo y hacer respetar.

Igualmente, este protocolo protegerá también a las personas informantes que comuniquen o revelen potenciales casos de acoso en el marco de una relación laboral ya finalizada, becarios, personas trabajadoras en periodos de formación con independencia de que perciban o no una remuneración,

	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO Y EL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBI EN TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA S.A.M.		
Dirección de RRHH	Edición: 3ª	Página 4 de 9	Fecha de elaboración: 28/01/2025

así como a aquellas cuya relación laboral todavía no haya comenzado, en los casos en que el potencial acoso se dé durante el proceso de selección o de negociación precontractual.

Asimismo, en línea con lo establecido en la Ley 2/2023, este protocolo se aplicará a las personas informantes que, por su relación con TUSSAM, puedan informar de una situación de potencial acoso.

Podrán tener la condición de informantes aquellas personas que se enumeran en el SII.

4. DEFINICIÓN

- **Acoso moral en el trabajo y acoso y violencia contra personas LGTBI:** toda conducta práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Las conductas de acoso se manifiestan por comportamientos de persecución continuados y persistentes y además pueden ser de distintos tipos:

- ✓ **Descendente:** Cuando una persona que ocupa un cargo jerárquico superior acosa y humilla a un trabajador o trabajadora de un nivel jerárquico inferior.
- ✓ **Horizontal:** Cuando un trabajador o trabajadora se ve acosado por otra persona de su mismo nivel jerárquico.
- ✓ **Ascendente:** Cuando una persona que ocupa un cargo jerárquico superior es acosado y humillado por un trabajador o trabajadora de un nivel jerárquico inferior.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Dirección de la Empresa:

- La Empresa continuará promoviendo un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todas las personas trabajadoras de TUSSAM los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- La Dirección de la Empresa continuará procurando la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las personas trabajadoras no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo.
- La Dirección de la Empresa continuará haciéndose eco de las circunstancias personales o culturales del personal trabajador incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.
- La Dirección de la Empresa continuará facilitando información y formación a las personas trabajadoras sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- La Dirección de la Empresa mantendrá la prohibición de realizar insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa continuará dirigiéndose inmediatamente a la persona responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones

	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO Y EL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBI EN TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA S.A.M.		
Dirección de RRHH	Edición: 3ª	Página 5 de 9	Fecha de elaboración: 28/01/2025

que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

- La Dirección de la Empresa informará a todo el personal del presente protocolo.

Mandos:

- Informar y/o asesorar a las personas trabajadoras en cuanto a las posibles maneras de resolver la queja en materia de acoso.
- Facilitar la asistencia y apoyo necesarios a la persona demandante, procurando (cuando sea posible) conciliar las posturas para solucionar la queja de manera informal o extraoficial.
- Prestar apoyo, cuando así lo solicite la persona demandante, en la documentación relativa a la reclamación o queja de acoso moral, sexual, por razón de sexo u orientación e identidad sexual o expresión de género, y facilitar su tramitación.

Personas representantes de los/as trabajadores/as – Delegados/as de Prevención:

- Informar, apoyar y/o asesorar en cuanto a las maneras de resolver la queja en materia de acoso.
- Prestar apoyo, cuando así lo solicite la persona demandante, en la documentación relativa a la reclamación o queja de acoso moral, sexual, por razón de sexo u orientación e identidad sexual o expresión de género, y facilitar su tramitación.
- Colaborar con la Dirección en la labor de vigilancia y control de las medidas adoptadas para evitar la repetición de estas situaciones.
- Formar parte de la Comisión Paritaria de Reclamaciones en Materia de Acoso (en adelante, COPORA).

6. PROCEDIMIENTO

Este procedimiento se rige por los siguientes principios rectores y garantías:

1. Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
2. Protección a la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
3. Audiencia imparcial y tratamiento justo para toda la persona afectada.
4. Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
5. No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
6. Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
7. Investigación exhaustiva y con criterios profesionales de los hechos denunciados.
8. Adopción de medidas de todo orden, incluidas en su caso de carácter disciplinario, contra las personas cuyas conductas de acoso resulten acreditadas. Igualmente se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación con estos comportamientos, adaptándose las medidas que sean necesarias.

El acoso es una de las conductas infractoras reguladas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (Ley de Protección del Informante). Por ello, los procedimientos de actuación en caso de acoso están incluidos dentro del ámbito de aplicación del Sistema Interno de Información y Defensa del Informante de TUSSAM (SII). No obstante, en lugar de aplicarse el procedimiento establecido por el SII para la instrucción y resolución de los expedientes se aplicará el presente apartado que se desarrolla a continuación.

 	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO Y EL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBI EN TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA S.A.M.		
Dirección de RRHH	Edición: 3ª	Página 6 de 9	Fecha de elaboración: 28/01/2025

Las denuncias por acoso se formularán mediante el Canal de Denuncias de TUSSAM, de conformidad con lo previsto en el SII, por medio de uno de los siguientes cauces:

- Correo electrónico dirigido a la dirección: canalinterno@tussam.es
- Comunicación escrita por correo postal dirigido a la siguiente dirección: Canal de Denuncias TUSSAM, Avenida Andalucía, 11, 41007 Sevilla

Si, a pesar de lo anterior, la comunicación se realizase por escrito ante la Dirección de RRHH, directamente por la persona afectada o a través de su mando, representación unitaria, sindical o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, las personas receptoras de esta comunicación deberán redirigirla al Canal de Denuncias al objeto de que la misma quede bajo el ámbito del SII y el Responsable del SII tenga conocimiento de su existencia, todo ello de forma que se pueda garantizar que la comunicación cumple con todas las garantías de confidencialidad y sin perjuicio de que el proceso de instrucción y resolución sea el expuesto en el presente Protocolo.

Si la denuncia fuese de carácter anónimo, se deberán aportar datos o pruebas sobre el hecho concreto que se denuncie.

El Jefe del Área de Personas actuará como instructor del procedimiento previsto en el presente protocolo o, en su caso, la persona que el Jefe del Área de Personas designe en su sustitución, que deberá reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

La persona instructor/a impulsará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere oportuna y realizando entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

La persona instructora, tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso podrá:

- No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias a las que, en su caso, hubiere lugar.
- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo.

En todo lo no regulado en el presente procedimiento, resultará de aplicación lo dispuesto en el SII.

6.1. PROCEDIMIENTO PRELIMINAR:

Su objetivo es descartar de manera ágil situaciones que no constituyen verdaderos supuestos de acoso moral en el trabajo y acoso y violencia contra personas LGTBI.

Si la persona instructora estima procedente iniciar la tramitación preliminar, se entrevistará con la persona afectada y podrá tener reuniones con la persona denunciada. En este procedimiento será posible la asistencia de una persona de la representación sindical o persona de su confianza que le sirva de apoyo o asesoramiento legal.

Tras ello, en el plazo máximo de 15 días, podrá determinar el archivo de la denuncia por desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación) o por falta de indicios de acoso. No obstante, si del análisis del caso dedujera la comisión de alguna otra falta laboral distinta a acoso moral en el trabajo o acoso y violencia contra personas LGTBI, podrá determinar, en su caso, la incoación de un expediente disciplinario.

 	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO Y EL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBI EN TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA S.A.M.		
Dirección de RRHH	Edición: 3ª	Página 7 de 9	Fecha de elaboración: 28/01/2025

Si del análisis del caso dedujera la existencia de indicios de acoso incoará el procedimiento formal previsto en el presente protocolo, a fin de que la COPORA emita informe.

En atención a las circunstancias concurrentes, la persona instructora podrá adoptar las medidas cautelares pertinentes (cambios de servicio, de turno, de horario, de puesto, etc.).

La empresa informará en las sesiones del Comité de Seguridad Salud de las denuncias interpuestas que no hayan sido admitidas a trámite y aquéllas que tras las actuaciones realizadas hayan sido objeto de archivo, así como los motivos de ello.

6.2. PROCEDIMIENTO FORMAL

La COPORA podrá incoar el procedimiento formal si así se determinase como resultado del procedimiento preliminar referido en el apartado anterior, o bien directamente, si del resultado de la denuncia, la persona instructora estima que ello resulta lo más aconsejable.

De igual manera, se procederá la incoación del procedimiento formal si así se determina por el Comité de Seguridad y Salud.

La COPORA estará compuesta paritariamente por tres miembros del equipo Directivo y tres delegados de Prevención, teniendo en cuenta que ningún miembro de este órgano podrá tener relación directa de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes, ni ser colaborador o compañero de trabajo en el mismo departamento, área u oficina, de cualquiera de las partes.

A tal efecto se establecerá un plazo de 3 días naturales para promover un incidente de recusación a dichos miembros, que será objeto de valoración y resolución por la COPORA.

Si se considerase oportuno por razón de la aparente gravedad del asunto o posible falta de imparcialidad de sus miembros, la persona instructora o la COPORA podrán determinar la sustitución de la COPORA por persona ajena a TUSSAM (persona o Institución de reconocido prestigio en el conocimiento de estos asuntos).

Será imprescindible para formar parte de este órgano, que las personas que lo formen estén adecuadamente capacitadas para sus funciones en este ámbito, exigiéndoseles para ello total profesionalidad, así como la observancia de los valores de sigilo, objetividad y ecuanimidad.

La COPORA llevará la investigación pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, empleados/as o terceras personas, entrevistas con los interesados, periciales, etc...). 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 a la persona/s que ha/n presentado la denuncia como, en su caso, a la/s presunta/s víctima/s de la situación de acoso, como al denunciado/a o a los denunciados/as, si fueran varias las personas, las cuales tendrán el beneficio de la presunción de inocencia. Idénticos principios se mantendrán con los testigos que asistan a cualquiera de las partes.

Durante todo el procedimiento tanto la/s persona/s presunta/s víctima/s como la/s persona/s denunciada/s podrán ser asistidos por una persona de la representación sindical o por una persona de su confianza que le sirva de apoyo o asesoramiento legal.

En el plazo máximo de 30 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la COPORA remitirá informe a la Dirección de RRHH quien, a la vista de este, podrá:

- Constatar la existencia de hechos o indicios constitutivos de cualquier tipo de acoso moral en el trabajo o acoso y violencia contra personas LGTBI con propuesta de aplicación, si procede, medidas correctoras de la situación.

 	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO Y EL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBI EN TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA S.A.M.		
Dirección de RRHH	Edición: 3ª	Página 8 de 9	Fecha de elaboración: 28/01/2025

- Constatar la inexistencia de acoso moral en el trabajo o acoso y violencia contra personas LGTBI, señalando en este caso si la denuncia fue o no presentada de mala fe.

Si se estimase que los hechos denunciados pudieran ser constitutivos de delito deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.

Constatada la existencia de hechos o indicios constitutivos de cualquier tipo de acoso moral en el trabajo o acoso y violencia contra personas LGTBI, la empresa decidirá proceder disciplinariamente frente a las personas responsables.

La apertura de cualquiera de los procedimientos previstos en el presente protocolo interrumpirá el cómputo del plazo de prescripción de las eventuales faltas laborales. La COPORA podrá proponer el mantenimiento de las medidas cautelares ya adoptadas por el instructor o, en su caso, la adopción de otras nuevas medidas cautelares que estime pertinentes (cambios de turno, cambios de puesto, etc.).

En el supuesto de que las medidas cautelares no conlleven el cambio de turno/puesto forzoso, la persona instructora, de oficio o bien a propuesta de la COPORA, tomará las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral (departamento o centro de trabajo), teniendo la persona agredida la posibilidad de solicitar permanecer en su turno/puesto o un cambio.

En los casos en los que se haya determinado la inexistencia de acoso moral en el trabajo o acoso y violencia contra personas LGTBI, el eventual conflicto será, no obstante, igualmente estudiado en el foro correspondiente, al objeto de dirimirlo. No obstante, si del análisis del caso dedujera la comisión de alguna otra falta laboral distinta a acoso moral en el trabajo o acoso y violencia contra personas LGTBI, la empresa procederá disciplinariamente frente a las personas responsables.

Si la COPORA declarase la inexistencia de acoso moral en el trabajo o acoso y violencia contra personas LGTBI con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, la empresa decidirá, dentro de sus competencias y fuera del marco de este protocolo, la actuación disciplinaria que estime oportuna hacia la persona denunciante. Esto será igualmente de aplicación a los testigos sobre los que igualmente se haya demostrado mala fe en sus declaraciones.

Las personas que hayan tenido conocimiento de las actuaciones y que hayan participado en las distintas fases de la instrucción, quedan sometidas al deber de sigilo.

La divulgación de datos de cualquiera de los procedimientos, por parte de cualquier persona que haya tenido conocimiento de los mismos o que haya participado en las distintas fases de la instrucción, tendrá la consideración de falta laboral, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.

Tanto la Dirección de RRHH como los/as Delegados/as de Prevención, y las Organizaciones Sindicales, deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran, sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso moral en el trabajo y acoso y violencia contra personas LGTBI. La Dirección de RRHH dará información a dichas personas representantes con carácter confidencial sobre el número de actuaciones, garantizando la confidencialidad y derecho a la intimidad de los implicados.

En todo caso, la resolución del expediente y la comunicación a la persona informante de la resolución de este no podrán exceder de tres meses desde la recepción de la comunicación que haya dado inicio al expediente, salvo en los supuestos de especial complejidad en la que dicho plazo máximo se podrá ampliar en tres meses adicionales.

 	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO Y EL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBI EN TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA S.A.M.		
Dirección de RRHH	Edición: 3ª	Página 9 de 9	Fecha de elaboración: 28/01/2025

7. OTRAS CONSIDERACIONES

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 frente a sí mismos o frente a terceros.

8. PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR

El presente protocolo entrará en vigor el mismo día de su aprobación, con vigencia indefinida y sin perjuicio de las modificaciones que fueran precisas.

Con el objeto de prevenir, disuadir, evitar y sancionar los comportamientos de acoso moral en el trabajo o acoso y violencia contra personas LGTBI en T USSAM, los mecanismos para divulgar el presente Protocolo serán:

- Colocar un ejemplar permanentemente actualizado en el Portal de Intranet de la Entidad, así como difundirlo por los cauces habituales (correo corporativo, tabloneros, etc.)

El contenido de este protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de T USSAM.