



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E
INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO
MORAL O *MOBBING***

SOCIEDAD ESPAÑOLA DE FUTBOL PROFESIONAL

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.	3
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.	4
3. OBJETIVOS.	5
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.	5
5. PRINCIPIOS.	6
6. CONCEPTOS Y DEFINICIONES.	7
7. MEDIDAS PREVENTIVAS.	7
8. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES.	8
9. VIGENCIA Y REVISIÓN.	13
10. REGISTRO.	13

1. INTRODUCCIÓN.

La Sociedad Española De Fútbol Profesional (en lo sucesivo LALIGA) y la representación de las personas trabajadoras (en lo sucesivo identificada como "RLT"), son **conscientes** de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral. Tanto la cultura como los valores de LALIGA tienen como objetivo primordial preservar la seguridad y salud en el trabajo y el respeto a las personas que integran la empresa, garantizando un entorno de trabajo que proscriba la comisión de infracciones, incluyendo aquellas constitutivas de delito y otras conductas que se encuadran en el acoso moral o *mobbing*, incluidos los cometidos en el ámbito digital, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional.

El carácter pluriofensivo del acoso laboral tiene su ámbito de protección en la Constitución Española que reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); y encomienda al tiempo a los poderes públicos (en el artículo 40.2) a velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Esta protección ha encontrado asimismo amparo en los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, entre otras.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso moral y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62).

El artículo 48 de la citada Ley Orgánica establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo. Con arreglo al citado precepto, los representantes legales de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo. Así mismo se impone la obligación a la empresa y a la RLT de negociar las medidas que se puedan establecer para garantizar la integridad moral en el trabajo.

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.1, letra "e", reconoce el derecho del personal al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida 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 y al acoso por razón de sexo.

Dicho precepto ha de ponerse en relación con el artículo 19 del mismo texto legal que establece la obligación de las empresas de facilitar una protección eficaz de la salud de su personal y con el artículo 20 que prevé que la empresa, en el control de la actividad, ha de garantizar condiciones de trabajo que respeten la dignidad de la persona.

Del mismo modo el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, dispone que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En cumplimiento del deber de protección, el empresario debe garantizar la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, incluyendo la adecuada protección frente al acoso.

Adicionalmente, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, en su art. 4.1, establece que "queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho (...) el acoso (...)".

Expuesto cuanto antecede, LALIGA y la RLT han acordado aprobar el presente Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso moral o *mobbing*, reforzando su compromiso de garantizar

un entorno de trabajo seguro y libre de acoso. En este sentido, LALIGA y la RLT son firmes en el compromiso de prevenir y evitar que se produzcan situaciones laborales que constituyan acoso moral o *mobbing*, tal y como establece la legislación, estableciendo mediante este documento **un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva** ante este tipo de conductas o situaciones.

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas:

1. **Medidas preventivas**, incluyendo una declaración de principios, la definición e identificación de las conductas constitutivas de acoso moral, así como las medidas de formación y sensibilización frente a estas conductas.
2. **Medidas proactivas** o procedimentales de actuación frente a las conductas de acoso, para dar cauce a las quejas o comunicaciones que pudieran producirse y medidas cautelares.
3. **Medidas reactivas** frente a las conductas constitutivas de acoso moral:
 - // Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
 - // Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Las conductas constitutivas de acoso moral o *mobbing* en el trabajo están totalmente prohibidas en la empresa y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

- // Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándose su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida, en ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, orientación moral, expresión o identidad de género; diversidad de sexo genérica o familiar, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- // Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluida la protección frente a riesgos psicosociales. Dada la condición de las conductas de acoso moral o *mobbing* como riesgos laborales de origen psicosocial, LALIGA se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- // LALIGA velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y adoptará las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas que pudieran constituir acoso moral, y que impliquen riesgos laborales en relación con la plantilla y también con personas que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.
- // LALIGA reconoce y garantiza el derecho del personal que se considere objeto de acoso moral o *mobbing*, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto en el presente protocolo.
- // Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas constitutivas de acoso moral o *mobbing* en cualquiera de sus manifestaciones, y el compromiso de informar y formar a toda la plantilla, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarlas en los valores de respecto sobre los que se inspira.

3. OBJETIVOS.

El objetivo de este protocolo es definir el **procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso moral o *mobbing***, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y celeridad las comunicaciones que se presenten.

Este protocolo velará especialmente por:

- // **Fomentar la cultura preventiva** de cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso moral o *mobbing*.
- // **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones de acoso moral o *mobbing*.
- // **Investigar** internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las comunicaciones que pongan de manifiesto la posible existencia de conductas que puedan constituir una situación de acoso moral, en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.
- // **Determinar, en su caso, la necesidad de adoptar medidas cautelares** durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- // **Proporcionar la ayuda** que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización.
- // **Proteger a las personas que han presentado una comunicación** frente a cualquier tipo de conducta que pudiera constituir acoso moral o *mobbing*, **o que han intervenido en el proceso**, incluidas las personas que presten testimonio, asegurando que no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas. Igualmente serán objeto de protección las personas afectadas por la comunicación hasta que se demuestre en su caso la existencia de la conducta constitutiva de acoso.

Serán objeto de sanción aquellas personas que presenten una comunicación por una conducta de acoso moral en el trabajo, cuando se demuestre que ésta es manifiestamente falsa o vacía de contenido, habiéndose presentado con el único propósito de perjudicar a la persona afectada por la comunicación y poner en entredicho su credibilidad.

- // **Adoptar medidas disciplinarias** contra la persona afectada por la comunicación cuando se constate una situación de acoso.

4. AMBITO DE APLICACIÓN.

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en LALIGA, sin exclusiones, ni distinción por la naturaleza de su vinculación jurídica, incluyendo el personal de ETT.

En este sentido también resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, personal de contratas y subcontratas y personal autónomo que preste servicios para la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

El protocolo será de aplicación a las conductas y actos que puedan ser constitutivos de acoso moral, incluidos los cometidos en el ámbito digital, que se producen durante el trabajo, en cualquier ámbito que tenga una relación directa con la prestación de servicios de las personas trabajadoras para LALIGA.

5. PRINCIPIOS.

El presente Protocolo cumple con los siguientes Principios:

5.1. Confidencialidad y reserva.

Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva. Por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento, con la única excepción de que sean requeridas por la judicatura o las autoridades que correspondan. A partir de la comunicación inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

5.2. Diligencia y celeridad.

La investigación y la resolución sobre la conducta comunicada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

5.3. Respeto y dignidad a las personas.

LALIGA adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y a la supuesta persona acosadora, y respetando el principio de presunción de inocencia de ésta.

5.4. Contradicción y oralidad.

El presente protocolo se fundamenta en los principios de contradicción y oralidad: se resolverá tras escuchar a las partes implicadas, si bien se procederá a la grabación de las declaraciones o a su transcripción por medio de acta, siendo conservadas por la/s persona/s encargadas de la instrucción. El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos comunicados.

5.5. Protección de Datos.

Se dará el debido respeto y cumplimiento de la normativa de protección de datos.

5.6. Indemnidad frente a represalias.

Queda prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo hacia una persona, cualquiera que sea la naturaleza de su participación en el proceso tramitado, como consecuencia de la presentación de queja, reclamación, comunicación o recurso por acoso moral o *mobbing*, incluyendo la persona informante o la persona sobre la que se informa, así como hacia quienes comparezcan como testigos o participen en el procedimiento, por el mero hecho de formar parte del mismo.

Sin embargo, la existencia de una comunicación que resulte ser falsa y se pueda acreditar que ha sido presentada con el ánimo de perjudicar, desacreditar y causar perjuicios a la persona afectada por la comunicación, está tipificada en el régimen sancionador del convenio colectivo como una infracción muy grave y podrá dar lugar a la imposición de la correspondiente sanción, llevando aparejado el despido.

5.7. Protección social de la víctima

Se establecerán medidas cautelares, que puedan proteger a la persona informante y/o a la persona afectada por la comunicación, en función de las circunstancias concurrentes, siempre con el consentimiento de la persona afectada, para proteger su salud psicológica en los trámites preliminares, durante el procedimiento y con posterioridad al mismo, si fuera necesario.

6. CONCEPTOS Y DEFINICIONES.

6.1. Acoso moral o *mobbing*.

El acoso moral, también conocido por su terminología anglosajona como *mobbing*, o coloquialmente como acoso laboral, puede ser definido como la situación en que se ejerce una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente sobre otra persona o personas en el trabajo, al objeto de degradar deliberadamente su integridad psicológica, creando un clima laboral y unas condiciones de trabajo intimidatorias, hostiles, degradantes, discriminatorias, humillantes y ofensivas con la intención de que ésta o éstas abandonen el lugar de trabajo o se sometan a la voluntad de quién o quiénes la ejercen.

En este sentido, la jurisprudencia considera que las situaciones de acoso laboral, consisten siempre en la causación deliberada y no consentida de padecimientos físicos, psíquicos o morales o en el sometimiento al “riesgo relevante” de sufrirlos, esto es, a un “peligro grave y cierto” para la integridad personal y tienen por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad del empleado y conciernen al reconocimiento constitucional de la dignidad de la persona, su derecho fundamental a la integridad física y moral y la prohibición de los tratos degradantes, siendo por sus efectos multiformes, una conducta que puede vulnerar también otros derechos fundamentales como el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

De acuerdo con dicha jurisprudencia cabe añadir como elementos básicos del acoso moral o *mobbing*:

- a) La intención de dañar, ya sea del/de la empresario/a, de lo/as directivo/as, o de los compañero/as de trabajo, o de la persona de que se trate;
- b) La producción de un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales; y
- c) El carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático del hostigamiento.

Finalmente la jurisprudencia advierte de que no todo conflicto es manifestación de acoso moral, por lo que éste no resulta acreditado con la simple existencia de aquél, siendo necesario delimitar lo que constituye acoso y lo que son las tensiones ordinarias que subyacen en toda comunidad de personas, de las que no puede decirse que se encuentre exenta el entorno laboral, si tenemos en cuenta el permanente dinamismo con que se desenvuelve el trabajo en general y que genera por sí mismo tensiones físicas y psíquicas, que pueden desencadenar padecimientos para el trabajador en atención a la propia sensibilidad que pueda tener.

6.2. Acoso discriminatorio.

Se considera acoso discriminatorio la exposición reiterada a un proceso de conductas de abuso de autoridad y trato vejatorio con un móvil discriminatorio, como por ejemplo y sin que represente una lista cerrada o limitativa, por razones de nacionalidad, edad, nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, incluyendo creencias políticas o religiosas, discapacidad, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, sexo u orientación sexual, estado civil, motivos sindicales o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

7. MEDIDAS PREVENTIVAS.

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso moral o *mobbing*, LALIGA llevará a cabo las siguientes medidas:

Información y Sensibilización

- ▀ Se realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla, incluyendo a los cargos directivos.

- // El presente protocolo se colgará en la intranet de la empresa y se enviará por mail a toda la plantilla, teniendo en cuenta periódicamente a las nuevas incorporaciones.
- // El protocolo será accesible a las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para LALIGA.
- // Se facilitará la labor de la RLT en la sensibilización sobre el acoso moral o *mobbing*.

Formación

- // Se impartirá la formación necesaria en prevención e intervención frente a conductas constitutivas de acoso moral a todas las personas que formen parte de la Comisión Instructora para el tratamiento de comunicaciones de acoso moral o *mobbing*.
- // Se impartirá formación para la plantilla sobre prevención y actuación frente a conductas contra la libertad moral, especialmente el acoso moral o *mobbing*.
- // LALIGA difundirá y dará a conocer el presente protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso moral o *mobbing*.

8. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES.

8.1. Comisión instructora para el tratamiento de comunicaciones de acoso moral

Se constituirá una Comisión Instructora para el tratamiento de las comunicaciones de acoso moral o *mobbing*, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por:

- // El Órgano de Cumplimiento Normativo (órgano unipersonal).
- // La persona Directora de la Dirección de Gestión de Personas.

Si, por cualquier motivo, estas dos personas y/o el órgano de cumplimiento, de forma individual o varias de ellas, pudieran estar afectadas directa o indirectamente por el caso de que se trate, poniendo en riesgo que su actuación se desarrolle con la independencia e imparcialidad requerida, por decisión propia o por solicitud de cualquier persona vinculada al caso, podrá realizarse su sustitución por otra persona de LALIGA con conocimiento suficiente y experiencia en casos de acoso. La sustitución, de todas o alguna de estas tres personas, también podrá realizarse a favor de uno o varios terceros independientes con experiencia y conocimiento sobre la materia.

La instrucción de cada caso se podrá realizar por cualquiera de estas dos personas y/o el órgano de cumplimiento y/o por la persona o personas que éstas designen (internas o externas). La persona o personas que instruyan serán responsables de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y de elaborar el Informe de conclusiones. Además, serán las encargadas de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizarán las citaciones y el levantamiento de las actas que proceda, grabando en su caso las entrevistas cuando consienta la persona entrevistada, así como dando fe del contenido o acuerdos y custodiarán el expediente con su documentación.

Adicionalmente, podrá nombrarse una persona asesora, como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora. Será necesario tener experiencia en temas de acoso moral o acoso discriminatorio.

En cualquier caso, en el seno de la Comisión Instructora, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

8.2. Procedimiento de actuación

8.2.1. Canales de comunicación

Las comunicaciones poniendo de manifiesto una situación de acoso moral o *mobbing* se presentarán a través de los canales integrantes del Sistema Interno de la Información, de acuerdo con lo establecido en el MANUAL DE FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN, que son los siguientes:

A) Canal Ético: Canal interno disponible para los profesionales de la Organización con el objeto de poder comunicar cualquier comportamiento irregular en el seno de la misma, incluidos aquellos comportamientos de acoso moral o discriminatorio en el entorno profesional.

Esta herramienta resulta de fácil acceso y se encuentra disponible 24 horas al día, 365 días al año a través de la intranet corporativa.

B) Canal de Integridad: Canal habilitado con el fin de que se puedan comunicar conductas o comportamientos irregulares de los que tengan conocimiento, en relación con la integridad de las competiciones deportivas, la protección a la infancia sobre aquellos menores que participen en actividades organizadas por la Organización LALIGA o en las que ésta colabora, así como cualquier otra conducta irregular. Dicho canal se encuentra ubicado en la página web corporativa de la Organización LALIGA, en una sección separada y fácilmente identificable para cualquier tercero, siguiendo la siguiente ruta de acceso "LALIGA Institucional"->"Guías, Manuales y Canales".

C) Comunicación verbal u otra Comunicación escrita: Al margen de los canales anteriormente descritos, las personas incluidas en el alcance del Manual de Funcionamiento podrán igualmente trasladar cualquier comunicación por acoso moral, por escrito o de modo verbal (mediante reunión presencial o telemática), anónimamente o no, de modo enunciativo pero no limitativo, ante: (i) el Órgano de Cumplimiento de LALIGA, (ii) la Dirección de Gestión de Personas, (iii) la Dirección Legal, (iv) ante otros órganos y personas de la Organización (por ejemplo: cualquiera de los miembros de la representación legal de las personas trabajadoras formalmente constituida).

En caso de comunicaciones remitidas verbalmente, éstas se documentarán, previo consentimiento de la persona informante, (i) mediante grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible; o bien (ii) a través de una transcripción completa y exacta de la conversación.

8.2.2. Requisitos de la comunicación

La comunicación de una situación de acoso moral o *mobbing* en el trabajo se podrá realizar de forma anónima o mediando identificación. Además, podrá hacerse por la persona afectada o por una tercera persona, o por miembros de la RLT que tengan conocimiento de los hechos.

Las comunicaciones deben reunir una serie de requisitos mínimos para que puedan ser consideradas al efecto de iniciar el expediente y la correspondiente investigación, en caso de que sea necesario.

Los requisitos mínimos de la comunicación son:

A) Identificación de las personas afectadas, es decir, aquellas que estén involucradas y/o que pudieran tener conocimiento de la posible situación de acoso moral o *mobbing*. Lo anterior, sin perjuicio de conservar el anonimato respecto de las personas informantes.

B) Fechas aproximadas en las que pudo tener lugar el comportamiento irregular.

C) Cómo se tuvo conocimiento de la posible conducta irregular.

D) Descripción del comportamiento irregular del modo más preciso o detallado posible.

E) En su caso, si es posible, aportar documentos o evidencias de los hechos comunicados.

Con el objetivo de obtener todos los datos necesarios para poder valorar la comunicación y tomar las acciones oportunas, será necesario proporcionar todos los datos anteriores. En el caso de que la Comunicación se haya cursado por cualquiera de los canales digitales referidos con anterioridad, dichos datos serán solicitados en el formulario de entrada, siendo obligatorio cumplimentar aquellos campos señalizados con un asterisco «(*)».

Si se opta por la plataforma, el referido formulario indicará que existe la opción de realizar la Comunicación de modo anónimo o no:

- En caso de optar por una comunicación no anónima, será requerido el correo electrónico con el fin de que la plataforma sobre la que se han configurado los canales digitales de información remita al informante un mensaje de confirmación de la comunicación cursada junto con el usuario y contraseña.
- En caso de optar por una comunicación anónima, la plataforma facilitará y mostrará directamente a la persona informante un "usuario" y "contraseña", debiendo ésta guardar las credenciales al efecto de poder acceder en el futuro a la citada plataforma y conocer el estado de su comunicación, así como facilitar información o documentación adicional que le haya podido, eventualmente ser requerida.

En cualquier caso, la persona informante, en su primer acceso a la plataforma, deberá modificar la contraseña por motivos de seguridad. Asimismo, si la persona informante no accede a la plataforma por un periodo superior a noventa (90) días, deberá modificar la contraseña obligatoriamente por idénticos motivos.

En el caso de las comunicaciones que se realicen de modo verbal u otros medios escritos, también se ha previsto la opción del anonimato, cumpliendo los mismos requisitos mínimos anteriormente descritos, y debiendo indicar la persona informante cómo quiere que se le realicen las notificaciones.

Cuando la persona que realice la comunicación no sea la persona afectada o víctima de forma directa, la primera acción será comunicárselo por escrito a la posible víctima y solicitar su ratificación.

Tanto la presunta víctima como la persona afectada por la comunicación tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la RLT o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

8.2.3. Gestión de la comunicación

La gestión de la comunicación deberá seguir los trámites establecidos en el MANUAL DE FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN, en concreto en su número 5 relativo a la GESTIÓN DE LAS COMUNICACIONES RECIBIDAS, y específicamente en los siguientes puntos: Punto 5.1. relativo a la RECEPCIÓN DE LA COMUNICACIÓN. REGISTRO Y CLASIFICACIÓN, en concreto en sus números 5.1.1. y 5.1.2.

8.2.4. Investigación

Recibida la comunicación por el gestor del Sistema correspondiente o por las personas anteriormente identificadas, el proceso de análisis podría conllevar el ejercicio de acciones indagatorias adicionales, al efecto de decidir si se inicia un proceso de investigación o si se archiva la información por ser totalmente infundada o improcedente.

Si se decide continuar con la instrucción el gestor del Sistema lo remitirá a la Comisión Instructora, iniciándose la fase de investigación y comunicándolo al informante. Si por el contrario se decide rechazar la comunicación será notificado al informante haciendo constar en caso de rechazo, los motivos por los que se procede en dicho sentido.

En el supuesto de que el gestor del Sistema acuerde iniciar un procedimiento de investigación, la Comisión de Instrucción podrá, a su vez, efectuar un análisis preliminar de la comunicación, que podrá incluir una investigación breve para recabar pruebas iniciales y que concluirá decidiendo si

es necesario desarrollar el procedimiento de instrucción por acoso moral o *mobbing*.

La Comisión de instrucción en este análisis preliminar utilizará, para la valoración de los casos que se presenten, una metodología científica y desarrollará las actuaciones que sean precisas para determinar si hay base suficiente en los hechos reflejados en la comunicación y/o las posibles pruebas recabadas para tramitar o no la instrucción.

Si la Comisión de Instrucción decidiera no iniciar la instrucción lo comunicara a la persona informante y, en su caso, a quien proceda.

Igualmente se decidirá por la Comisión de Instrucción si dicho proceso es asumido internamente o si bien se le encarga a un asesor externo experto independiente, procediendo al nombramiento de las personas instructoras.

Acordado el inicio de la fase de investigación la Comisión de Instrucción y, en su caso, los instructores si fueran distintos, velarán por llevar a cabo cuantas medidas sean necesarias para investigar los hechos comunicados, garantizando que:

- A) Se preserve la identidad del informante y de cualquier tercero mencionado en la comunicación.
- B) Se gestione el procedimiento de investigación con la objetividad, independencia y garantías necesarias para no sufrir presiones o interferencias.
- C) No persevere el daño derivado de la conducta o comportamiento comunicado.
- D) Se asegure el principio de audiencia, proposición de prueba, defensa y presunción de inocencia de las personas afectadas.
- E) Se preserven los medios de prueba recabados, respetando los derechos de las personas afectadas.
- F) Se evalúe la conveniencia de informar a las autoridades competentes.

La **fase de investigación** se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona informante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona informante en un plazo máximo de **3 días hábiles** a la recepción de la comunicación. Si la persona informante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona informante, o la comunicación es anónima, en un plazo máximo de **3 días hábiles** se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, que ratifique los hechos comunicados. Tras la/s entrevista/s con la persona informante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona afectada por la comunicación en un plazo máximo de diez (10) días hábiles¹ desde la apertura del procedimiento y será citada para su audiencia.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona agresora y las interferencias durante el proceso de investigación, **la Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares** mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos comunicados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de conducta constitutiva de acoso moral o *mobbing* en el trabajo.

De las actuaciones practicadas, la Comisión Instructora dejará constancia dentro del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 15 días hábiles

¹ Por días hábiles se entienden todos salvo los sábados, domingos y festivos. Estos plazos son de referencia, pudiendo ser modificados por la Comisión Instructora cuando sea necesario para una adecuada instrucción del expediente.

desde la presentación de la comunicación, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada para la práctica de diligencias adicionales de investigación o bien porque resulte necesaria la realización de desplazamientos para su práctica, así como la declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición o la coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal, o cualquier otra causa que se pueda apreciar por la Comisión Instructora.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará por que la víctima sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la persona o Comisión Instructora.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada.

La Comisión Instructora podrá recabar de oficio, en cualquier momento del proceso de investigación, el asesoramiento o colaboración de aquellas Direcciones o personas de la Organización o terceros que fueran necesarias para el esclarecimiento de los hechos, la determinación de las consecuencias que se pudieran derivar y la forma de actuación.

8.2.5. Resolución

La Comisión Instructora deberá emitir un informe. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 20 días hábiles, pudiendo ampliarse los días que haga falta en función de la complejidad del caso, computados desde la finalización de la investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- /// Antecedentes del caso.
- /// Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación.
- /// Diligencias de investigación practicadas.
- /// Conclusiones y propuesta de acciones.

En caso de estimarlo necesario, la Comisión Instructora podrá elevar el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección, pudiendo en ese caso la Dirección General Corporativa y/o la Presidencia, adoptar las decisiones que consideren oportunas en el plazo de 10 días hábiles.

En el caso de la persona acosadora o, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas serán debidamente notificadas conforme al Convenio Colectivo y la normativa de aplicación.

De haberse declarado una situación de acoso se reforzarán las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, pudiendo adoptar, entre otras, todas o algunas de las siguientes:

- /// Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- /// Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- /// Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- /// Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- /// Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso moral o *mobbing* que se estimen beneficiosas para su recuperación.

- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e intervención frente al acoso moral o *mobbing* y dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a dirigirse, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral y/o penal. En ese caso, quedaría paralizado el proceso de la Comisión Instructora, si así se decide expresamente.

9. VIGENCIA Y REVISIÓN.

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su ratificación por el Consejo de Administración y ello sin perjuicio de que haya sido previamente compartido y aceptado por la RLT.

Este protocolo se mantendrá en vigor durante un periodo de 4 años.

En todo caso, la revisión del presente protocolo se llevará a cabo cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos normativos o su insuficiencia como resultado de actuaciones de la Comisión Instructora, órganos judiciales o de la Inspección de trabajo y Seguridad Social.

10. REGISTRO.

Se procederá al depósito del presente protocolo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos.

SOCIEDAD ESPAÑOLA DE FUTBOL PROFESIONAL