

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL DE TODOS Y TODAS

LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE SU PLANTILLA

BIZKAIKO ZABOR BERZIKLATEGIA

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	DECLARACION DE INTENCIONES	4
3.	OBJETO DEL PROCEDIMIENTO	5
4.	AMBITO DE APLICACIÓN.....	6
5.	DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.....	6
	5.1.CONFLICTO INTERPERSONAL.	6
	5.2.ACOSO.	7
	5.3.ACOSO LABORAL.	7
	5.4.ACOSO MORAL.	8
	5.5.ACOSO SEXUAL.	8
	5.6 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.	11
	5.7.OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS EN EL TRABAJO.	12
	5.8.DENUNCIA FALSA.	12
	5.9.COMISIÓN PARITARIA	12
	5.10.ORGANO MEDIADOR	12
	5.11.CANAL DENUNCIA	13
6.	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA.....	13
	6.1.GESTIÓN DE LA DENUNCIA	14
ANEXO I		
MODELO TIPO DE DENUNCIA		

1. INTRODUCCIÓN

Existe un reconocimiento del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, este reconocimiento de igualdad de derechos que como ciudadanos y ciudadanas nos asiste debe tener su traslación a todos los ámbitos en los que hombres y mujeres desarrollan su vida, siendo uno de dichos ámbitos la empresa.

En la base misma del concepto igualdad, está el respeto debido al prójimo, lo anterior debe suponer un total y absoluto respeto a la libertad sexual de cada trabajador y trabajadora, así como por la inclinación sexual de cada hombre y mujer que constituye la total plantilla de nuestra empresa.

Desde la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, reformada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, la Evaluación de Riesgos es la base sobre la que se establecen las actuaciones preventivas.

De forma más específica tenemos la Evaluación de Riesgos Psicosociales para determinar la asociación existente entre los factores de riesgo y las repercusiones en la salud de las personas trabajadoras, y permitiendo detectar riesgos psicosociales como pueden ser los generados por la discriminación o los diferentes tipos de acoso en el trabajo:

- Moral
- Sexual
- Por razón de sexo
- A través de conductas inapropiadas

2. DECLARACION DE INTENCIONES

Establecido lo anterior, también tenemos que asumir que, en nuestra empresa, como ocurre dentro de cualquier colectividad humana, la convivencia diaria, por muy claras que estén las normas que regulen la convivencia de los que trabajamos en **BIZKAIKO ZABOR BERZIKLATEGIA (BZB)**, se pueden producir situaciones, que aparentemente parecen que son banales y que no parecerían encerrar actitud discriminatoria ninguna, pero que en la realidad pueden acabar generando tensiones y poner en entredicho el respeto que nos debemos y por tanto atacar frontalmente al principio de igualdad; puede ser un simple chiste o un comentario o expresión, en una forma más manifiesta, también pueden serlo un juicio de valor hacia otra persona por su vestimenta o apariencia o por algún detalle de su físico, todo lo anterior pueden encerrar actos que están en el origen de generar acontecimientos antagónicos al principio de respeto y por tanto a la igualdad, situaciones y conductas que deben siempre ser evitadas y en todo caso desterradas.

Consecuencia de lo anterior es que **BIZKAIKO ZABOR BERZIKLATEGIA (BZB)**, desea dotarse de un método eficiente que permita formular una denuncia a cualquiera de las personas trabajadoras que sean objeto de cualquier situación de acoso sexual o de discriminación por razón de sexo; método que, a la vez, debe servir también a la empresa para tomar un cabal conocimiento de la realidad de estas situaciones, porque sólo desde el conocimiento de los hechos se pueden abordarlos y así poder adoptar, en cada caso, las soluciones adecuadas a cada situación creada.

3. OBJETO DEL PROCEDIMIENTO

Se pretende establecer un cauce interno conforme al cual, las personas trabajadoras de la empresa, que sufran cualquier tipo de discriminación o puedan ser objeto de acoso por cualquier causa lo puedan denunciar. Es enteramente voluntaria para el trabajador o trabajadora que se considere afectada pero una vez instado el inicio del procedimiento este debe discurrir hasta su finalización.

Este procedimiento se aplicará a los supuestos de discriminación establecidos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2.007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. También, y en cumplimiento de lo que prevé el artículo 2 del Decreto 901/2020, se pretende establecer una medida específica para prevenir y en su caso eliminar situaciones que puedan generar una situación de discriminación por razón del sexo, así como aquellas situaciones que pueden suponer cualquier manifestación de acoso sexual.

Para cumplir con el Decreto 901/2020, se pretende establecer un cauce interno conforme al cual las personas que sufran cualquier discriminación lo puedan denunciar o aquellas personas que estén siendo objeto de acoso sexual.

Se pretende abordar los conflictos que surjan entre las personas que forman parte de la empresa (incluidas las personas de ETT o de las contratadas que presten servicios en los locales de la empresa) y que puedan generar o hayan generado una situación de acoso, menosprecio, discriminación, vejación así como una situación de acoso sexual que se pueda producir en el seno de la empresa.

Se fijan como objetivos:

- Prevenir cualquier manifestación de acoso o discriminación y muy especialmente el acoso sexual o la discriminación por razón de sexo.
- Examinar situaciones para determinar si en los mismos puede existir una situación de acoso o discriminación.

- Examinar un conflicto personal entre miembros de la organización para poner fin a cualquier acto discriminatorio, de acoso, o atentatorio contra la libertad sexual de las personas.

4. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo entra en vigor en el día de la fecha, regirá en todos los centros de trabajo y dependencias de BIZKAIKO ZABOR BERZIKLATEGIA (BZB), y será aplicable a:

- ✓ Toda la plantilla con contrato de trabajo indefinido o de duración determinada, a jornada completa o a tiempo parcial.
- ✓ Trabajadores/as de Empresas de Trabajo Temporal, contratas y/o subcontratas.

5. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

5.1. CONFLICTO INTERPERSONAL.

El conflicto interpersonal en el entorno laboral se entiende como las diferencias que surgen entre las personas por causa de intercambio de información y/u opiniones que generan confrontación entre ellas, del intento de alcanzar un derecho, de la oposición a una decisión, y la controversia o la discusión entre unos y otros.

Quedan por tanto excluidos del concepto de acoso, aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto que se puedan dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir o perjudicar personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

Los principales tipos de conflicto interpersonal son:

- Conflicto de interés: Defensa de un beneficio, de un objeto, de una ventaja.

- Conflicto de poder: Secundario a la percepción de que la propia zona de influencia está en riesgo o a la intención de alcanzar más nivel de control y capacidad de decisión.
- Conflicto de identidad: Acciones de un compañero/a o de un superior/a que agreden la identidad personal o profesional.
- Conflicto ideológico: Cuando se origina una imposibilidad de convivencia que impide establecer compromisos a causa de diferencias en la ética, en la visión de las cosas, en la religión, en la política, etc.

Ejemplos de otras situaciones de posible conflicto interpersonal que no constituyen acoso psicológico, son los siguientes:

- Críticas constructivas o evaluaciones del trabajo explícitas.
- Conflictos entre personas por problemas concretos que generan discusión.
- Actos singulares: cambio de puesto de trabajo justificado, sanción procedente, discusiones puntuales, etc.
- Situaciones colectivas de tipo organizativo tales como eliminación de horas extras, cambios de horarios, etc.
- Conflictos durante huelgas, protestas, etc.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

5.2. ACOSO.

Lo constituye toda acción impuesta sin reciprocidad, inesperada y no bien recibida, frecuente y repetitiva que puede tener un efecto dañino en la persona acosada. La situación de acoso crea un entorno intimidatorio, hostil y humillante para quien lo sufre y puede afectar a la seguridad, salud y a la integridad física y moral de la persona.

5.3. ACOSO LABORAL.

La expresión genérica acoso alcanza toda conducta, actitud o acción que, realizada por una persona o grupo de personas con una cierta reiteración pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con

ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

5.4. ACOSO MORAL.

Se considera acoso moral o mobbing aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, menoscabar su reputación, minar su autoestima, perturbar al ejercicio de sus labores, y degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo, produciéndole un daño progresivo y continuo a su dignidad que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

El acoso moral entraña la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y/o personal del trabajador/a, dentro de un plan preconcebido para generar un resultado lesivo que produzca una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable. Puede dirigirse frente a un/a trabajador/a subordinado/a (acoso descendente), aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo (acoso horizontal) o incluso contra un superior/a jerárquico/a (acoso ascendente).

Los elementos configuradores de las conductas de acoso psicológico se pueden resumir en:

- ✓ Intención de dañar.
- ✓ Persistencia en el tiempo.
- ✓ Vulneración de los derechos fundamentales de la persona acosada.

5.5. ACOSO SEXUAL.

La definición legal del acoso sexual se encuentra en el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres:

“Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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”.

Se trata pues de toda conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos verbales o físicos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en relación, o como consecuencia del trabajo, y que no es deseada por la persona que es objeto de la misma. Corresponde a cada persona determinar las conductas que le son ofensivas, intimidatorias o degradantes, y así se lo debe comunicar al acosador/a por sí mismo/a o a través de terceras personas.

El sujeto activo sabe o debe saber que su conducta es indeseada por la persona acosada y que su posición ante la misma determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso, tienen como objetivo o como consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio, degradante o humillante.

Se identifican dos tipos principales de situaciones de acoso sexual:

- a) Chantaje sexual o acoso de intercambio: es el realizado por un/a superior/a jerárquico y consiste en hacer depender la mejora de las condiciones de trabajo e incluso la estabilidad en el empleo, del sometimiento de la persona acosada a una propuesta de tipo sexual.
- b) Acoso ambiental: es el realizado por cualquier compañera o compañero de trabajo o incluso por personas de categoría superior o inferior jerárquica de la víctima, y que tiene por efecto crear un ambiente de trabajo hostil, degradante, intimidatorio y/o inseguro.

Aunque generalmente el acoso no se concibe como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento, un único episodio de la suficiente gravedad puede ser constitutivo de acoso sexual.

Los elementos configuradores de las conductas de acoso sexual se pueden resumir en:

- ✓ Propuesta: Entendida como “iniciativa de solicitud” relativa al sexo.
- ✓ Rechazo: Que a la propuesta le siga una reacción de rechazo. Basta la negativa a la propuesta de cualquier modo y por cualquier cauce.
- ✓ Insistencia en la conducta o hecho aislado de la suficiente gravedad.

A modo de ejemplo, aunque sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran indicios o evidencias de posibles conductas constitutivas de acoso sexual, las siguientes:

- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Comentarios o bromas de contenido sexual obsceno.
- Comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concertar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.
- Miradas lascivas al cuerpo.
- Hacer gestos obscenos.
- Usar gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexual explícito.
- Enviar cartas, notas, mensajes de correo electrónico o en redes sociales de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, hacer masajes, etc. no deseados).

5.6. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

El apartado 2 del precitado art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, lo define del siguiente modo:

“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, derecho a la igualdad, y crearle un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Se trata de un comportamiento, continuo y sistemático, no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, etc., como por ejemplo y, también tan solo a efectos meramente ilustrativos, que no exhaustivos, los siguientes:

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- Proferir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual.
- Conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de su sexo.
- Practicar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de su sexo.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional por el mero hecho de ser mujer u hombre.
- Denegar arbitrariamente permisos o licencias a las que se tiene derecho por razón de embarazo y/o maternidad.

En todo caso se considerarán discriminatorios el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

5.7. OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS EN EL TRABAJO.

Son conductas indeseadas basadas en el color, nacionalidad, raza u origen étnico, orientación sexual, estado civil, discapacidad, religión o creencia, cuyo objetivo directo o indirecto es violar la dignidad y el derecho a la igualdad de oportunidades de esa persona o crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo en torno a la misma.

El art. 17 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, incluye también las decisiones que supongan un trato desfavorable de los trabajadores y trabajadoras, como reacción ante una reclamación efectuada a LA EMPRESA o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

5.8. DENUNCIA FALSA.

Se considerará denuncia falsa aquella en la que, tras la instrucción del procedimiento establecido en este Protocolo, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

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

5.9. COMISIÓN PARITARIA

Órgano formado por un número de personas (hasta un máximo de cuatro personas) nombradas por la empresa y los RLT. De los competentes de esta Comisión Paritaria la mitad son nombrados por la empresa y la otra mitad por los RLT.

5.10. ORGANISMO MEDIADOR

Es el órgano encargado de tramitar los escritos de denuncias recibidos estará conformado por personas con formación jurídica, externas a la empresa.

La duración del órgano mediador será de cuatro años desde su designación.

5.11. CANAL DENUNCIA

Es el cauce a través del cual las personas trabajadoras que consideren que están siendo objeto de una situación de discriminación o que puedan ser objeto de acoso por cualquier causa lo puedan denunciar ante el órgano mediador.

6. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Con objeto de tender a la imparcialidad y transparencia, BIZKAIKO ZABOR BERZIKLATEGIA se encomienda a un órgano formado por una persona externa a la empresa, integrante de la sociedad Auditoría Sociolaboral Bilbao 21, S.L. (en adelante ASB 21, SL) y en conformidad con el acuerdo adoptado por la empresa y por los Representantes Legales de las personas trabajadoras, al estudio y valoración de este tipo de posibles conflictos.

Características del Órgano Mediador en BZB

- Estará formado por un socio de la empresa ASB 21, SL designado por esta.
- Forzosamente el socio designado deberá tener formación en materia de derecho laboral y una experiencia en la misma de más de cinco años.
- La duración de su cargo coincidirá con la del comité de empresa o RLT

El procedimiento de resolución se basará en los siguientes principios:

- Sencillez
- Celeridad
- Inmediación
- Relativa oralidad
- Privacidad

6.1. GESTIÓN DE LA DENUNCIA

I. DENUNCIA

Primero.- Quien considere que puede estar siendo objeto de una situación de menosprecio, acoso, discriminación o vejación por cualquier causa, incluidas las que tengan su origen en su sexo, tiene el derecho a instar el inicio del presente procedimiento cuya finalidad es obtener una resolución que establezca si existe o no la situación denunciada así como en su caso, instar a la empresa para que establezca las medidas necesarias para poner fin a la situación comprobada.

Una vez iniciado este procedimiento no se podrá acudir a otra vía hasta que se dicte la resolución que ponga fin al mismo.

Segundo.- El procedimiento se iniciará mediante un escrito en archivo PDF (se adjunta modelo tipo en el anexo I) que se remitirá al integrante del órgano mediador, mediante correo electrónico dirigido a la dirección electrónica canaldenuncia@asb21.es.

La dirección de correo electrónico canaldenuncia@asb21.es se establece como canal denuncia es el habilitado, de común acuerdo entre empresa y representantes legales de las personas trabajadoras, es externo a la empresa la empresa y al cual, en ningún caso la empresa podrá tener acceso a la misma.

En el escrito la persona que se considere ser objeto de una situación de menosprecio, acoso, discriminación o vejación por cualquier causa, incluidas las que tengan su origen en su sexo, deberá señalar sus datos de identidad (nombre, apellidos, DNI y categoría profesional), así como la identidad de la persona o personas frente a las que dirige la denuncia (nombre, apellidos y categoría profesional), en el escrito deberá realizar una somera descripción de los hechos que denuncia.

También deberá señalar una dirección de correo electrónica a través de la cual se le puedan hacer llegar cualquier tipo de notificación o comunicación referida al expediente que se tramite como consecuencia de la denuncia.

II. VALORACIÓN DE CONFLICTO

Tercero.- Una vez recibido el escrito el órgano mediador se deberá reunir dentro de los tres días naturales siguientes y convocar a la persona trabajadora que ha presentado el escrito.

La reunión del órgano mediador con la persona que haya presentado el escrito de denuncia deberá realizarse, en todo caso, dentro de los seis días naturales siguientes a la fecha de presentación de la denuncia.

La persona trabajadora que ha presentado el escrito podrá acudir personalmente a todas las diligencias que se practiquen y si lo desea podrá ir acompañado por una persona de su confianza. Si no quisiera acudir personalmente podrá delegar su representación, en todas o en aquellas diligencias que así lo considere, en un tercero de su absoluta confianza.

Para el otorgamiento de la representación bastará que lo haga por escrito ante el órgano mediador en el cual señale la persona a la otorga su representación y para la diligencia o diligencias que considere oportunas.

Cuarto.- En la convocatoria que se ha indicado en el artículo anterior el trabajador o trabajadora que se considere que es objeto de una situación de menosprecio, acoso, discriminación o vejación por cualquier causa, deberá ratificar su escrito y solicitar al órgano mediador que practiquen las pruebas o comprobaciones que estime oportunas. En ese momento deberá aportar todas las pruebas documentales que considere oportunas, así como proponer las pruebas que considere precisas practicar para acreditar los hechos en los que funda su denuncia.

Si la persona denunciada no compareciera o comparecida no ratificase el escrito de denuncia se tendrá por finalizado la tramitación del expediente y se procederá a su archivo.

De la anterior circunstancia se dará cuenta por el órgano medidor a la Comisión Paritaria.

Quinto.- Ratificado el escrito por el trabajador o trabajadora, dentro de los tres días naturales siguientes el órgano mediador deberá convocar al trabajador o trabajadora, o en su caso al grupo, que supuestamente está generando la situación de menosprecio, discriminación, vejación o acoso.

En este acto el órgano mediador les relatará, **mediante lectura íntegra del escrito**, el objeto de la actuación y les solicitará que en un plazo no superior a tres días naturales presente ante el órgano mediador un único escrito de descargo, así como de proposición de prueba.

El trabajador o trabajadora, o en su caso al grupo, que supuestamente está generando la situación de menosprecio, discriminación, vejación o acoso podrá acudir a todas las diligencias que se practiquen acompañado por una persona de su confianza.

Sexto.- Recibido el escrito de descargo y de proposición de prueba de las personas denunciadas, el órgano mediador tiene diez días naturales para practicar todas las pruebas o realizar las comprobaciones propuestas por las partes, así como aquellas que el órgano estime oportunas realizar aunque no se hayan solicitado por ninguna de las partes.

La resolución se dictará dentro de los cuatro días naturales siguientes al de finalización de las pruebas o comprobaciones.

III. RESOLUCIÓN CONFLICTO

Séptimo.- La resolución del órgano mediador deberá contener uno de estos dos pronunciamientos :

- i. queda acreditado la situación de menosprecio, discriminación, vejación o acoso denunciada o,
- ii. no queda acreditada la situación de menosprecio, discriminación, vejación o acoso denunciada.

IV. COMUNICACIÓN

Octavo.- La resolución del órgano mediador se comunicará simultáneamente a la empresa en la persona del responsable de personal , a la persona que ha instado el procedimiento y a los trabajadores o trabajadoras frente a los cuales se ha dirigido el procedimiento.

V. MEDIDAS CORRECTORAS

Decimosegunda.- En caso de que la resolución del órgano mediador contenga el pronunciamiento (i) queda acreditado la situación de menosprecio, discriminación , vejación o acoso denunciada existirá un plazo de ocho días naturales para que la empresa adopte, por escrito, la medida o medidas necesarias para poner fin a la situación denunciada, incluidas medidas disciplinarias.

La empresa, en el plazo de los cuatro días naturales siguientes a la adopción de la medida, a la que se refiere el párrafo anterior, deberá comunicar al comité de empresa, a través de su presidente (en su caso a los RLT), que ha recibido la resolución dictada por el órgano mediador, así como las concretas medidas disciplinarias, y de cualquier otro tipo, que haya adoptado consecuencia de los hechos denunciados. También deberá ser notificada la Comisión Paritaria.

Las medidas disciplinarias que adopte la empresa se notificarán por esta a las personas trabajadoras afectadas por las mismas. La notificación será en forma escrita.

VI. CIERRE DE CONFLICTO

Decimotercera.- La resolución de la empresa pone fin al procedimiento iniciado.

Decimocuarta.- En ningún caso la persona trabajadora denunciante podrá ser , directa o indirectamente sancionada , ni tan siquiera apercibida, por los hechos denunciados aunque los mismos no se acrediten .

En xxxxxx a xxxx del mes de xxxxxx del año dos mil veintiuno

