



**Código de Conducta y
prácticas responsables
de AGROPACO**

Julio 2018

ÍNDICE

I. Introducción

1. El Código de Conducta y prácticas responsables de AGROPACO
2. Nuestra misión, visión y valores

II. Ámbito de aplicación del Código de Conducta

1. Destinatarios del Código
2. Obligación de conocer y cumplir el Código de Conducta

III. Principios generales y compromisos de conducta

1. Cumplimiento de la legalidad y normativa interna
2. Respeto a los derechos humanos y libertades públicas
3. Lucha contra la corrupción y el fraude
4. Lucha contra el blanqueo de capitales
5. Relación con Administraciones Públicas
6. Relación con terceros (clientes, proveedores, competidores)
7. Relación con los trabajadores
8. Protección del medio ambiente
9. Utilización de los recursos. Uso de sistemas informáticos
10. Confidencialidad de la información y respeto a la intimidad
11. Derechos de propiedad intelectual y de propiedad industrial
12. Uso de los recursos financieros
13. Correcta gestión urbanística
14. Conflictos de interés

IV. Aplicación del Código de Conducta

1. Interpretación del Código
2. Incumplimientos del Código y su deber de comunicación
3. Régimen disciplinario
4. Entrada en vigor y vigencia
5. Aceptación del Código y acuse de recibo

1. El Código de Conducta de AGROPACO

El presente Código de Conducta resulta de aplicación a AGROPACO, S.L. y todas las sociedades españolas dependientes de aquélla y que operan en el territorio nacional (en adelante, nos referiremos a todas ellas como “AGROPACO”).

El presente Código tiene por objeto establecer los principios y valores que deben guiar la conducta de todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación, entre sí y en sus relaciones con clientes, socios, proveedores y en general con todas aquellas personas y entidades (públicas y privadas) con las que nos relacionemos en el desarrollo de nuestra actividad profesional.

El Código se concibe, por tanto, como un conjunto de normas propias que definen nuestra cultura corporativa, los valores y principios de AGROPACO, y refuerzan las pautas de conducta en la organización.

Dicha cultura corporativa es promovida desde los órganos de administración y la Alta Dirección de AGROPACO, en especial por parte de los miembros de la familia Mora-Gómez que forman parte de los mismos.

Del mismo modo, el presente Código responde a las obligaciones en materia de prevención penal impuestas en el ámbito de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, siendo un elemento esencial del Modelo de Compliance adoptado por AGROPACO.

En este sentido, se hace constar expresamente que, aunque este Código no prevé contemplar todas las hipótesis o situaciones que pudieran presentarse en nuestro día a día, sí se constituye como una herramienta accesible de referencia, que sirve para orientar y guiar nuestras acciones en aquellas cuestiones de orden social, responsabilidad empresarial y, en general, en materia de ética, integridad y legalidad.

De este modo, las personas que prestamos servicios profesionales en AGROPACO debemos conocer y cumplir tanto el espíritu como el significado del presente Código, el cual constituye la base fundamental de la cultura de Compliance de AGROPACO.

Este código

... **Facilita el conocimiento y la aplicación de la cultura empresarial de AGROPACO**, firmemente asentada en el cumplimiento de los derechos humanos y sociales, con respecto a la diversidad.

... **Establece un principio de debida diligencia para la prevención, detección y erradicación de conductas irregulares.**

... **Tiene en cuenta el principio de responsabilidad penal de las personas jurídicas.**

2. Nuestra misión, visión y valores

- **Misión.** Nuestra máxima es enfocar nuestra actividad hacia la sociedad mediante un modelo de gestión empresarial sostenible, eficiente y rentable, que aporte valor añadido a todos nuestros grupos de interés y que genere riqueza mediante la creación de puestos de trabajo.

Para ello aplicamos la excelencia, la innovación y el desarrollo tecnológico en la ejecución de todas las actividades que abarcan nuestras distintas líneas de negocio.

Además, estamos en constante relación con nuestros clientes y, para ello, basamos nuestros esfuerzos y orientamos nuestro crecimiento en base a sus inquietudes. Nos adaptamos a sus necesidades y las convertimos en nuestra razón de ser.

- **Visión.** Queremos continuar siendo un grupo integrado y diversificado de referencia para la sociedad, que, consciente de las nuevas necesidades sociales, camine hacia el desarrollo sostenible con el único fin de contribuir, entre todos, a un futuro mejor, garantizando una toma de decisiones lógica, seria y responsable en todas nuestras actividades y asegurando la satisfacción de las personas que se interrelacionan con nosotros.

Somos, además, una empresa con un fuerte espíritu emprendedor que lleva a nuestra organización a estar en constante búsqueda de nuevas soluciones y mejoras para nuestros clientes, empleados así como para el resto de nuestros grupos de interés.

- **Valores.** Para la consecución de su misión y visión, AGROPACO se rige por los siguientes valores:

Excelencia. Nuestra meta última es la excelencia. Estamos absolutamente convencidos de que la adopción de una cultura de excelencia en la gestión es una garantía de competitividad. Que nuestras empresas sean una más no es suficiente para nosotros, queremos que sean referentes y líderes, cada una en su sector. Integridad y honradez. La seriedad, compromiso y la profesionalidad definen nuestro trabajo, y esto es así gracias a los excelentes profesionales que constituyen nuestro equipo. Apostamos por profesionales que se distingan por su capacidad de trabajo, su sentido común, y que se caractericen por su honradez, siempre respetando la legalidad vigente y salvaguardando los intereses de AGROPACO. Humildad.

AGROPACO es consciente de sus orígenes humildes y, en consecuencia, mantiene este valor como guía fundamental en el trato y relaciones que mantiene con la sociedad y todas las personas incluidas en su ámbito de actuación. Transparencia. Nuestra forma de relacionarnos con cualquier persona en el marco de nuestra actividad empresarial y profesional está marcada por la transparencia de nuestras intenciones, manifestando de manera fiel y veraz los intereses e informaciones que afectan a todas aquellas personas que mantienen algún tipo de vinculación con AGROPACO.

Lealtad. Como consecuencia de los valores expresados anteriormente, AGROPACO y las personas que formamos parte de él, mantenemos fuertemente integrado en nuestro modo de actuar y entender, la fidelidad y cumplimiento recto de los valores y principios generales que rigen AGROPACO.

II. Ámbito de aplicación del Código de Conducta

1. Destinatarios del Código

El presente Código resulta de aplicación a todas las personas que integramos cada una de las sociedades y entidades pertenecientes a AGROPACO, con independencia de la posición, cargo o función que ocupemos en ellas (en adelante, "Destinatarios del Código"). Concretamente, el Código de Conducta resulta de aplicación a:

- La Presidencia y Alta Dirección.
- Los miembros de los órganos de administración.
- Los miembros de los órganos o comisiones de control.
- Los empleados de las sociedades integrantes de AGROPACO, incluyendo personal en prácticas y becarios.
- Cualquier persona física o jurídica contratada por AGROPACO, directa o indirectamente, durante la prestación de la obra o del servicio en cualquiera de las sociedades de AGROPACO (entre otros, agentes de venta, repartidores, proveedores, etc.).
- Cualquier otra persona que determinen los órganos de administración.

Del mismo modo, AGROPACO promoverá el cumplimiento de este Código por parte de los colaboradores y socios externos en aquellas operaciones que realicen con AGROPACO.

Los Destinatarios del Código estamos vinculados expresamente por el contenido íntegro del mismo y, en especial, por los principios éticos y normas de conducta establecidas en el mismo.

2. Obligación de conocer y cumplir el Código de Conducta

Todos los Destinatarios del Código tenemos la obligación de cumplir y hacer que se cumplan los principios del mismo en el ámbito de nuestras funciones y responsabilidades, así como notificar a través del Canal de Denuncias de AGROPACO cualquier incumplimiento del mismo del que tengamos conocimiento.

En particular, los directivos de AGROPACO se comprometen a facilitar y promocionar el conocimiento del presente Código, velar con atención por su cumplimiento, proporcionar las herramientas adecuadas de información, prevención y control, asegurando la transparencia de las operaciones y de los comportamientos asumidos y, si es necesario, interviniendo con medidas correctivas con el propósito de eliminar las causas del incumplimiento de las prescripciones del presente documento.

III. Principios generales y normas de conducta

En las relaciones con clientes, socios y proveedores y, en general, con todas aquellas personas y entidades, públicas y privadas, con las que nos relacionemos en el desarrollo de nuestra actividad profesional, los Destinatarios del Código deberemos aplicar los valores, normas y principios éticos contenidos en el presente documento y, en especial, las pautas de actuación que se describen a continuación.

1. Cumplimiento de la legalidad y normativa interna

Nuestro comportamiento debe regirse por el estricto y fiel cumplimiento de la legislación vigente. AGROPACO condena tajantemente cualquier tipo de comportamiento ilícito; destacando que, además de contravenir las disposiciones legales, es contrario a los principios éticos que se configuran como valores clave de AGROPACO.

- **Todos deberemos cumplir estrictamente la legalidad y la normativa vigente** en el lugar en el que desarrollemos nuestra actividad, atendiendo al espíritu, finalidad y literalidad de las normas; y evitaremos cualquier conducta que perjudique la reputación de AGROPACO y pueda producir consecuencias adversas para sus negocios y/o su imagen.

- En particular, los directivos -dentro del marco de sus funciones- deberán conocer las leyes y demás normas que afecten a sus respectivas áreas de actividad, y deberán asegurarse que los profesionales que de ellos dependen reciban la información y formación necesaria que les permita entender y cumplir las obligaciones legales aplicables a su función.

- **Todos debemos desarrollar una conducta profesional recta, imparcial, honesta** y conforme a los principios éticos de AGROPACO, y abstenernos de implicarnos o promover situaciones, actividades o intereses ilegales o inmorales y/o que, de algún modo, sean incompatibles con las funciones que tengamos encomendadas en nuestra organización.

2. Respeto a los derechos humanos y libertades públicas

AGROPACO promueve el cumplimiento y protección de los derechos humanos y libertades públicas, especialmente la igualdad de oportunidades, la no discriminación y los valores de cada cultura.

- Todos respetaremos y protegeremos los derechos humanos y libertades públicas reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como en el Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. En particular, AGROPACO rechaza el trabajo infantil y el trabajo forzoso u obligatorio, y se compromete a respetar la libertad de asociación y negociación colectiva y los derechos de las minorías.

- Asimismo, AGROPACO respetará en todo momento los derechos de los ciudadanos extranjeros, así como la legislación aplicable sobre entrada o tránsito de extranjeros. En este sentido, los Destinatarios del Código nos aseguraremos que los ciudadanos extranjeros que se vayan a contratar cuenten con la documentación legal necesaria para su permanencia en España y aplicarán el modelo oficial en las cartas de invitación emitidas para dar acceso a clientes, proveedores u otros terceros extranjeros a nuestro país.

3. Lucha contra la corrupción y el fraude

AGROPACO manifiesta públicamente su rechazo más absoluto a cualquier tipo de práctica ilícita y contraria a la ética corporativa, como el soborno, la corrupción, el tráfico de influencias, y otras conductas similares, ya sea entre particulares o con funcionarios o entidades públicas. Dichas prácticas están tajantemente prohibidas en el seno de AGROPACO, sin excepción ni límites.

- AGROPACO manifiesta su firme y riguroso rechazo a cualquier forma de corrupción, soborno o extorsión, y se declara contrario a influir en la voluntad de personas para obtener un beneficio o ventaja de cualquier clase mediante el uso de prácticas que contravengan la Ley o los principios y normas de conducta recogidas en este Código.

- Por ello, evitaremos cualquier clase de interferencia o influencia de clientes, proveedores o terceros, o sobre ellos, que pueda alterar su imparcialidad y objetividad profesional. Esta obligación afecta de modo especial a quienes tengamos que tomar decisiones sobre contratación de suministros y servicios y, a los que decidamos las condiciones económicas de las operaciones con clientes.

- En este sentido, está prohibida la recepción y la entrega, promesa u ofrecimiento de cualquier clase de pago, comisión regalo o invitación a cualesquiera autoridades o funcionarios públicos o miembros de entidades privadas, siempre que por su frecuencia, características o circunstancias pudieran ser interpretados por un observador objetivo como realizados con la voluntad de afectar al criterio imparcial del receptor. No obstante, no se incluyen en esta prohibición:

- a) Los objetos de publicidad de escaso valor.

- b) Los regalos que respondan a signos de cortesía o a atenciones comerciales habituales.

- c) Las atenciones ocasionales por causas concretas y excepcionales, siempre que no sean en metálico y estén dentro de límites razonables (aproximadamente 30 €).

- Asimismo, deberemos rechazar y poner en conocimiento del Comité de Cumplimiento cualquier ofrecimiento o solicitud por cualquier tercero, del sector público o privado, de pagos, comisiones, retribuciones o regalos de cualquier tipo, a excepción de los previsto en los apartados a), b) y c) anteriormente citados.

- En particular, se hace constar que queda totalmente prohibido la financiación, por cualquier vía, de partidos políticos en nombre de AGROPACO.

4. Lucha contra el blanqueo de capitales

AGROPACO se compromete a cumplir todas las normas y disposiciones, tanto nacionales como internacionales, vigentes en el ámbito de la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

- AGROPACO cumplirá con la legislación nacional e internacional que luche contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. Además, no mantendrá relaciones comerciales con entidades que no cumplan estas directrices o sobre las que existan dudas sobre su cumplimiento.

- AGROPACO manifiesta su firme compromiso de no realizar prácticas que puedan considerarse irregulares en el desarrollo de sus relaciones con clientes, proveedores, suministradores, competidores, autoridades, etc., incluyendo las relativas al blanqueo de capitales provenientes de actividades ilícitas o criminales.

5. Relación con Administraciones Públicas

Las relaciones de AGROPACO con las Administraciones Públicas han de estar guiadas por el respeto institucional y la transparencia, debiéndose siempre dar cumplimiento a las resoluciones que de ellas emanen.

- Deberemos mantener en todo momento una actitud de colaboración y transparencia con cualquier Administración Pública, autoridad pública u organismo supervisor (ya sea nacional o internacional), y ante cualquier requerimiento, inspección o supervisión que pueda realizarse en nuestra empresa. Cualquier acto relacionado con el cohecho o el tráfico de influencias del cual se tenga conocimiento dentro de la actividad de AGROPACO será perseguido y rechazado, debiendo ser denunciado por parte de los Destinatarios del Código.
- En este sentido, las comunicaciones de índole judicial o administrativa de cualquier Administración Pública, deben dirigirse y gestionarse por aquellas personas con responsabilidad para hacerlo, atendiéndolas siempre dentro de los plazos exigidos.
- Toda la información que se transmita a las Autoridades Judiciales o Administrativas, debe ser veraz, adecuada, útil y congruente.

6. Relación con terceros (clientes, proveedores, competidores)

Las relaciones de AGROPACO con terceros estarán presididas por los máximos estándares de calidad de producto y servicio prestado, la equidad, la transparencia y la legalidad y buena fe en las relaciones contractuales concertadas con los mismos.

- Respeto a la libre competencia. AGROPACO compite con pleno respeto a las leyes que rigen el mercado, tanto en materia de competencia como de comercio internacional. Por ello, AGROPACO no admite conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas que tengan por objeto eludir las obligaciones aduaneras o que, de algún modo, falseen, restrinjan o tiendan a eliminar la competencia, tales como la concertación de precios, la publicidad engañosa, la denigración de nuestros competidores, la alteración de precios de materias primas, de bienes muebles o inmuebles, y de precios en concursos y subastas públicas.
- Transparencia. Deberemos actuar en las relaciones con terceros con claridad y transparencia, proporcionando en todo momento información o asesoramiento suficiente, veraz, oportuno y adecuado. En este sentido, deberemos velar porque ninguna actuación suya pueda interpretarse como engaño en perjuicio de terceros, no pudiendo facilitar, bajo ningún concepto, informaciones equívocas, ambiguas o poco rigurosas que puedan inducirles a error o a tomar decisiones equivocadas.
- Honestidad e integridad. Asimismo, todos los que estemos involucrados en la comercialización de nuestros productos tenemos la obligación de conocer, cumplir y hacer cumplir las normas legales e internas aplicables en materia de publicidad, proporcionando siempre información veraz, completa y exacta sobre nuestros productos y promociones. Igualmente, está prohibido alterar o manipular los aparatos que pesan o que miden el precio de los productos en perjuicio de terceros.
- Seguridad alimentaria. AGROPACO tiene como prioridad la satisfacción de sus clientes a través de un producto de alta calidad, exigiéndose la misma desde la selección de las materias primas, hasta su comercialización y distribución, pasando por la elaboración de sus productos.

Por ello, para el caso de las empresas del núcleo agroalimentario, desarrollamos las políticas de calidad y seguridad alimentaria y las medidas preventivas necesarias para cumplir con lo dispuesto en la legislación aplicable.

En este sentido, deberemos aplicar las normas de higiene y seguridad alimentaria, así como los controles de calidad establecidos por AGROPACO para ofrecer en todo momento a los consumidores productos saludables de alta calidad, comercializados y etiquetados con claridad, y que cumplan con las regulaciones y estándares de seguridad exigibles para los productos alimenticios.

Asimismo, AGROPACO promoverá las medidas oportunas para que los terceros que participan en la cadena de suministro de sus productos cumplan las normas y programas internos en materia de calidad y seguridad alimentaria.

7. Relación con los trabajadores

AGROPACO promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación. Asimismo, AGROPACO impulsa la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y adopta las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente, velando en todo momento por el cumplimiento normativo en esta materia.

- Dignidad y respeto. El acoso, el abuso, la intimidación, la falta de respeto y consideración hacia las personas no se permitirán ni tolerarán en el trabajo ni en cualquier materia relacionada con el derecho de los trabajadores.

En ese sentido, se rechazará cualquier tipo de acoso, ya sea físico, sexual, psicológico, moral u otros, abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales.

Todos los Destinatarios del Código y, especialmente, quienes desempeñen funciones de dirección, promoveremos en todo momento, y en todos los niveles profesionales, unas relaciones basadas en el respeto por la dignidad de los demás, la participación, la equidad y la colaboración recíproca, propiciando un ambiente laboral respetuoso a fin de lograr un clima de trabajo positivo.

- Igualdad de oportunidades y no discriminación. AGROPACO se compromete a proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, rechazando cualquier tipo de discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen social, sexo, estado civil, orientación sexual, religión, ideología política, discapacidad o cualquiera otra condición personal, física o social de las personas.

De manera especial, AGROPACO promueve la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere a oportunidades, al acceso al empleo, a la formación, a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo, así como al acceso a bienes, servicios y su suministro, en lo referente a la actividad profesional del empleado.

- Salud y seguridad laboral. Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de riesgos en todas sus instalaciones es una prioridad para AGROPACO, cuyo objetivo es la mejora permanente de las condiciones de trabajo y de la seguridad en todas sus instalaciones.

Por tanto, debemos cumplir rigurosamente y en todo momento con las medidas preventivas aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo, utilizando los recursos establecidos por AGROPACO y cumpliendo escrupulosamente las normas de prevención de riesgos laborales y sobre manipulación de sustancias peligrosas.

AGROPACO pondrá todos los medios a su alcance para desarrollar las políticas de seguridad y salud en el trabajo correspondiente, y se adoptarán las medidas preventivas necesarias para cumplir con lo dispuesto en la legislación aplicable, así como cualquier otra disposición normativa que pueda desarrollarse en un futuro.

8. Protección del medio ambiente

En AGROPACO estamos comprometidos con el desarrollo sostenible y por ello tomamos nuestras decisiones y ejercemos nuestra actividad empresarial desde el pleno respeto al medio ambiente y al bienestar animal, valorando de manera continua las consecuencias sociales y medioambientales que se puedan derivar de nuestras acciones.

- AGROPACO desarrolla su actividad desde el compromiso activo y responsable con la conservación del medio ambiente, respetando las exigencias contempladas en la legislación aplicable en materia de prevención de la contaminación y protección medioambiental.
- Asimismo, en el AGROPACO tenemos el firme convencimiento de que el respeto del cumplimiento de la normativa de gestión de residuos y aguas, repercute positivamente en los productos que elaboramos y, en consecuencia, en la sociedad y el medio ambiente.
- En este sentido, toda vez que el cuidado del medio ambiente es un principio básico para AGROPACO, éste se compromete a transmitir sus políticas medioambientales y promover entre sus empleados, contratistas y proveedores el respeto por el medio ambiente y la adopción de buenas prácticas medioambientales.
- Así, a los Destinatarios del Código que tienen personal a su cargo les corresponde la importante responsabilidad de estimular y mantener el espíritu de seguridad y sensibilización con el medio ambiente.

9. Utilización de los recursos. Uso de sistemas informáticos

AGROPACO considera indispensable que los recursos con los que cuenta, sean utilizados con el debido cuidado y rigor por todos los Destinatarios del Código y, por ello, pone a su disposición los recursos y los medios necesarios y adecuados para el desarrollo de su actividad profesional.

- Los Destinatarios del Código haremos un uso estrictamente profesional de los activos y recursos, y nos responsabilizaremos de la protección de aquellos que les fueran confiados por razón de su trabajo, custodiándolos con la diligencia debida.
- En consecuencia, nos comprometemos a:
 - a) Tener respeto y cuidado en el uso de las instalaciones, equipos informáticos, mobiliario, instrumentos de trabajo y demás elementos dispuestos por AGROPACO, los cuales deben usarse únicamente en el ámbito profesional y nunca en beneficio particular.
 - b) Hacer un uso responsable de los recursos y de los medios puestos a su disposición, de forma que no vulnere los derechos e intereses de AGROPACO y se respeten en todo momento las políticas establecidas por AGROPACO para regular su uso.
 - En relación con los equipos informáticos, en ningún caso destruiremos, alteraremos, inutilizaremos o dañaremos, o accederemos ilícitamente, de cualquier forma, a datos, programas o documentos de AGROPACO o de terceros. Asimismo, evitaremos acciones que perjudiquen los sistemas informáticos de AGROPACO y de terceros, y no accederemos sin autorización expresa a ordenadores y sistemas ajenos.
 - En ningún caso, haremos uso de los equipos que AGROPACO pone a nuestra disposición para instalar o descargar aplicaciones o contenidos cuya utilización sea ilegal o que puedan perjudicar la reputación de AGROPACO o poner en peligro la seguridad de los datos a los que tenemos acceso, y nos abstendremos de utilizar, descargar o instalar programas informáticos sin la autorización previa del Departamento de Sistemas y, en caso de ser exigible, la obtención de la correspondiente licencia.

10. Confidencialidad de la información y respeto a la intimidad

AGROPACO considera la información y el conocimiento como uno de sus activos principales e imprescindibles para la gestión empresarial, por lo que deben ser objeto de una especial protección. Asimismo, AGROPACO manifiesta su pleno respeto a la intimidad de las personas y a la protección de sus datos de carácter personal.

- **Protección de datos personales.** AGROPACO respeta el derecho a la intimidad personal y familiar de las personas, en todas sus manifestaciones, y en especial en lo que se refiere a datos de carácter personal.

En este sentido, nos comprometemos a no divulgar datos de carácter personal, salvo que se disponga del consentimiento de los interesados y en los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas. En ningún caso podrán ser tratados los datos de carácter personal de las personas para fines distintos de los legal o contractualmente previstos.

Quienes por nuestra actividad accedamos a datos personales de otras personas, nos comprometeremos por escrito a mantener la confidencialidad de esos datos.

- **Información confidencial.** AGROPACO considera la información como uno de sus activos más valiosos, por lo que desde este Código se promueve su salvaguarda y protección.

La información no pública que sea propiedad de AGROPACO o haya sido obtenida por éste en el desarrollo de su actividad, tendrá, con carácter general, la consideración de información confidencial, y estará sujeta a secreto profesional, sin que su contenido pueda ser facilitado a terceros, salvo autorización expresa del responsable del departamento correspondiente en cada caso, o salvo requerimiento legal, judicial o de autoridad administrativa. Somos conscientes de la información confidencial a la que tenemos acceso, así como que hacer uso indebido de la misma contraviene este Código de Conducta y puede constituir delito de secreto empresarial.

En particular, no se podrá incorporar, utilizar o emplear cualquier tipo de información o documentación física o electrónica perteneciente a un tercero, que se haya obtenido como consecuencia del desempeño de un cargo previo o sin el debido consentimiento de su titular.

- La obligación de confidencialidad permanecerá de forma indefinida y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con AGROPACO que tenga en su poder la persona sujeta en el momento del cese de su relación con AGROPACO. El material incluye los documentos y medios o dispositivos de almacenamiento, así como la información almacenada en su terminal informático, subsistiendo en todo caso el deber de confidencialidad.

11. Derechos de propiedad intelectual y de propiedad industrial

AGROPACO se compromete a respetar los derechos de propiedad intelectual e industrial que ostenten terceras personas ajenas, y a dar expreso cumplimiento a la normativa que exista al respecto.

- Debemos respetar la propiedad intelectual y el derecho de uso que corresponde a AGROPACO en relación con los cursos, proyectos, programas y sistemas informáticos, equipos, manuales, conocimientos, procesos y en general, cualquier obra o trabajo desarrollados o creados por AGROPACO, ya sea como consecuencia de nuestra actividad profesional o de la de terceros.

- Debemos respetar igualmente los derechos de propiedad intelectual e industrial que ostenten terceras personas ajenas a AGROPACO.

- Por otra parte, los Destinatarios del Código nos abstendremos de utilizar la imagen, nombre o marcas de AGROPACO, para fines particulares o ajenos a AGROPACO. Estos sólo podrán utilizarse para el adecuado desarrollo de su actividad profesional en AGROPACO.

12. Uso de los recursos financieros

AGROPACO se compromete a la proyección de una imagen fiel de la situación económica de AGROPACO, así como al cumplimiento de todas las obligaciones de pago en relación con terceros.

- **Imagen fiel.** La contabilidad y la información económico-financiera de AGROPACO deben reflejar fielmente su realidad económica, financiera y patrimonial, de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados y las normas internacionales de información financiera, que le sean aplicables. A estos efectos, está totalmente prohibido ocultar o distorsionar la información de los registros e informes contables de AGROPACO, que debe ser completa, precisa y veraz.

- **Obligaciones tributarias.** AGROPACO prohíbe expresamente todas aquellas prácticas que supongan la elusión del pago de tributos o impuestos en perjuicio de la Hacienda Tributaria, la Seguridad Social, o cualquier otro ente administrativo de las Administraciones estatales, autonómicas o locales, por lo que los Destinatarios del Código deberemos evitar dichas prácticas en todo momento.

- **Fondos públicos.** Asimismo, AGROPACO prohíbe solicitar u obtener subvenciones, desgravaciones o ayudas de cualesquiera Administraciones Públicas, nacionales o extranjeras, falseando las condiciones exigidas para su concesión, ocultando las condiciones que hubiesen impedido su obtención, o destinándolas a un fin distinto para las que fueron otorgadas.

- **Acreedores.** AGROPACO prohíbe a aquellas personas que gestionan el patrimonio de AGROPACO, toda acción que genere perjuicio para sus acreedores, incluyéndose entre otros, el alzamiento de bienes o la frustración en la ejecución de sus acreedores o cualquier acto de disposición patrimonial o generador de obligaciones que dilate, dificulte o impida la eficacia de cualquier embargo o procedimiento ejecutivo de apremio judicial, extrajudicial o administrativo.

Asimismo, AGROPACO prohíbe cualquier conducta que pueda conllevar una disminución del patrimonio de los terceros que negocien o mantengan relaciones con AGROPACO, evitando de ese modo cualquier riesgo consistente en la comisión de un delito de insolvencias punibles.

13. Correcta gestión urbanística

AGROPACO promueve una conducta profesional, recta, imparcial y honesta en toda su actividad urbanística e inmobiliaria.

- El compromiso con la correcta gestión urbanística implica el cumplimiento estricto de la normativa urbanística que resulte de aplicación en las actividades desarrolladas por AGROPACO y, en consecuencia, supone, entre otros, la prohibición de las siguientes conductas: llevar a cabo obras de urbanización, construcción o edificación no autorizables en suelos destinados a viales, zonas verdes, bienes de dominio público o lugares que tengan legal o administrativamente reconocido su valor paisajístico, ecológico, artístico, histórico o cultural, o por los mismos motivos hayan sido considerados de una especial protección.

14. Conflictos de interés

AGROPACO considera que la relación con sus empleados debe basarse en la lealtad que nace de unos intereses comunes. Los conflictos de intereses aparecen en aquellas circunstancias donde los intereses personales de los Destinatarios del Código, en forma directa o indirecta, son contrarios o entran en colisión con los intereses del AGROPACO, interfieren en el cumplimiento recto de sus deberes y responsabilidades profesionales o les involucran a título personal en alguna transacción u operación económica de AGROPACO.

- Las decisiones profesionales que en cada momento adoptemos, en el ámbito de nuestras funciones y competencias, deberán estar basadas en la mejor defensa de los intereses de AGROPACO, de forma que no estén influenciadas por relaciones personales o de familia o cualesquiera otros intereses particulares.
- En relación con los posibles conflictos de interés, los empleados de AGROPACO deben seguir los siguientes principios generales de actuación:

Independencia: nos abstendremos de primar nuestros propios intereses a expensas de los de AGROPACO. **Abstención:** nos abstendremos de intervenir o influir en la toma de decisiones que puedan afectar a AGROPACO, de participar de las reuniones en que dichas decisiones se planteen y de acceder a información confidencial que afecte a dicho conflicto.

Comunicación: deberemos poner en conocimiento en el momento de nuestra contratación y durante el ejercicio de nuestras funciones, cualquier situación que pudiera suponer un conflicto entre el interés propio y el de AGROPACO. A tal efecto, la concurrencia o posible concurrencia de un conflicto de interés deberá comunicarse por escrito al superior jerárquico inmediato y/o al Comité de Cumplimiento. Dicha comunicación podrá realizarse mediante correo electrónico en la siguiente dirección: info@agropaco.com.

- Como regla general, **ante una situación de potencial conflicto de interés, deberemos actuar siempre con lealtad, honestidad y en defensa de los intereses de AGROPACO, absteniéndonos de primar nuestros intereses personales** a expensas de los de AGROPACO, y de intervenir o influir en la toma de decisiones afectadas por el conflicto de interés.

IV. Aplicación del Código de Conducta

1. Interpretación del Código

Cualquier duda que pudiera surgir sobre la interpretación o aplicación del Código de Conducta deberá consultarse con el superior jerárquico o, en su caso, con el Comité de Cumplimiento a través de la siguiente dirección: info@agropaco.com.

Dicho Comité es el encargado de la supervisión, control y evaluación del correcto funcionamiento del Modelo de Compliance de AGROPACO y tiene, entre otras, la obligación de fomentar la difusión, el conocimiento y cumplimiento del Código, interpretarlo y orientar en la toma de decisiones en caso de duda, así como realizar las propuestas de mejora del mismo que considere convenientes.

2. Incumplimientos del Código y su deber de comunicación

El Comité de Cumplimiento es el órgano responsable de velar por la correcta aplicación y cumplimiento del Código de Conducta de AGROPACO.

Tenemos la obligación de informar y denunciar sobre: los posibles incumplimientos del Código de Conducta o de cualquier otra normativa interna, así como sobre cualquier actuación que pudiera ser considerada antijurídica susceptible de generar responsabilidad penal para AGROPACO, de la que se tenga conocimiento o sospecha, a través del procedimiento establecido en la Política de uso del Canal de Denuncias de AGROPACO. En su tramitación se seguirá el procedimiento y se adoptarán todas las garantías previstas en la Política de uso del Canal de Denuncias que se adjunta como **ANEXO II**.

Para la correcta tramitación de las denuncias y de conformidad con lo dispuesto por la Agencia Española de Protección de Datos, no se admitirán las denuncias anónimas. No obstante, AGROPACO garantiza la más absoluta confidencialidad en la tramitación de las denuncias. Asimismo, AGROPACO garantiza que los denunciantes que de buena fe comuniquen la presunta comisión de una conducta comprendida en el ámbito de aplicación del Canal de Denuncias estarán protegidos contra cualquier tipo de represalia, discriminación y penalización por motivo de las denuncias realizadas.

3. Régimen disciplinario

El incumplimiento de las normas del presente Código de Conducta puede acarrear la aplicación de medidas disciplinarias o sanciones, siempre conforme a la legislación laboral y al convenio colectivo de aplicación.

4. Entrada en vigor y vigencia

El presente documento fue aprobado por el Consejo de Administración de AGROPACO en su reunión de 30 Abril de 2018, entrando en vigor con esta misma fecha y estando plenamente vigente en tanto no se produzca ninguna modificación en el mismo. El presente Código será objeto de revisión y actualización periódica, de forma anual. Las modificaciones que se realicen en el Código de Conducta serán aprobadas por el Consejo de Administración, previa propuesta e informe del Comité de Cumplimiento. El presente Código deroga y deja sin efecto cualquier código de conducta o ético previamente existente en AGROPACO.

5. Aceptación del Código y acuse de recibo

Todos los Destinatarios del Código estamos obligadas al cumplimiento del Código de Conducta desde el inicio de nuestra vinculación con AGROPACO y durante la totalidad de nuestro desempeño profesional, debiendo dejar constancia de nuestra aceptación y compromiso, con los valores, principios y normas de conducta contenidos en el mismo.

En este sentido, AGROPACO garantiza la correcta comunicación y difusión del presente Código.

ANEXO I. CÓDIGOS Y COMPROMISOS GLOBALES ASUMIDOS VOLUNTARIAMENTE POR AGROPACO

- **The United Nations Global Compact (www.globalcompact.org)** Iniciativa de las Naciones Unidas para la promoción del dialogo social entre las empresas y la sociedad civil.
- **Pacto Social por el Medio ambiente (<http://www.ecorresponsabilidad.es>)** Iniciativa de la Región de Murcia para contribuir al desarrollo sostenible adquiriendo voluntariamente compromisos de responsabilidad ambiental más allá de los límites exigidos por la legislación aplicable.
- **Pacte Valencià contra la violencia de gènere (<https://www.sumatapacte.com>)** Iniciativa de la Generalitat Valenciana para prevenir la desigualdad estructural, la discriminación y la opresión basada en el género.
- **Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social (<https://www.msssi.gob.es>)** Iniciativa del Gobierno de España avanzar en la defensa del Estado del Bienestar, dando respuesta a las necesidades derivadas de la pobreza y la exclusión social.
- **Carta Europea de la Seguridad Vial (<http://www.erscharter.eu>)** Iniciativa europea para fomentar la cultura de la seguridad vial en toda Europa.
- **Iniciativa SEDEX (<https://www.sedexglobal.com>)** Iniciativa sin ánimo de lucro de la Fundación SEDEX para velar por los derechos y el cumplimiento de los estándares éticos en la cadena de suministro.
- **GRASP Risk Assessment on Social Practice (www.globalgap.org)** Evaluación de riesgos en prácticas sociales voluntaria para asegurar el cumplimiento normativo en el ámbito laboral.

ANEXO II. Políticas de uso de canal de denuncia

1. Introducción al Canal de Denuncias

La posición de liderazgo y la reputación de AGROPACO es el resultado de muchos años de esfuerzo y trabajo y el comportamiento inadecuado de un solo Empleado, proveedor, subcontratista, repartidor, agente o integrador puede potencialmente dañar nuestra imagen y reputación en un espacio temporal muy corto. Por ello, AGROPACO quiere prevenir y evitar de forma activa esta posibilidad en consonancia con nuestra sólida cultura ética y de cumplimiento.

Para ello, se requiere que todos los Empleados, proveedores, subcontratistas, repartidores, agentes e integradores lleven a cabo sus actividades dentro de AGROPACO siguiendo la legislación y regulación vigentes, los códigos de conducta y las políticas internas. Adicionalmente, resulta de suma importancia la cooperación de todos en la detección de conductas irregulares o ilícitas que puedan poner en riesgo a la empresa.

Debe asimismo mencionarse que la anterior reforma del Código Penal ya preveía que las personas jurídicas pudieran llegar a ser penalmente responsables, en determinados supuestos, por la comisión de delitos por parte de sus Empleados o de personas sometidas a su autoridad. Para evitar esta responsabilidad penal, las entidades deben ejercer un debido control sobre sus Empleados y personas sometidas a su autoridad a los efectos de minimizar la posibilidad de comisión de ilícitos dentro de las organizaciones.

Asimismo, la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, modifica el Código Penal e introduce un nuevo eximente a la responsabilidad penal de las personas jurídicas, siempre y cuando previamente se haya desarrollado un programa de prevención de riesgos penales con determinados presupuestos. Uno de dichos presupuestos es precisamente el desarrollo de un modelo de organización y gestión que incluya la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.

En línea con lo anterior, la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado, refuerza la importancia de los canales de denuncia como uno de los elementos clave de los modelos de prevención de riesgos penales de las organizaciones.

De acuerdo con lo anterior, el Canal de Denuncias de AGROPACO tiene como objetivo constituir un mecanismo eficaz para que a través de la colaboración de todos se puedan detectar irregularidades que puedan poner en riesgo a AGROPACO.

En la gestión del Canal de Denuncias, AGROPACO está comprometido con la normativa aplicable, incluyendo la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (“**LOPD**”) y su normativa de desarrollo. Igualmente, el Canal de Denuncias ha sido diseñado de conformidad con el Informe Jurídico 0128/2007 de la Agencia Española de Protección de Datos “*Creación de sistemas de denuncias internas en las empresas (mecanismos de “Whistleblowing”)*”, y con el “*Informe 1/2006 sobre la aplicación de las normas de protección de Datos de la Unión Europea a los mecanismos internos de “Whistleblowing” en el ámbito de la contabilidad y los controles internos de auditoría, la lucha contra la estafa y los delitos bancarios y financiero*”, del Grupo de Trabajo del Artículo 29 de la Comisión Europea.

Finalmente, se han tenido en cuenta los requisitos establecidos en la citada Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, que modifica el Código Penal en cuanto a las características que debe tener el Canal de Denuncias y las directrices de la Fiscalía General del Estado recogidas en la citada Circular 1/2016.

2. Ámbito subjetivo del Canal de Denuncias

El Canal de Denuncias de AGROPACO resulta de aplicación a todas las sociedades españolas que conforman la empresa y que operan en el territorio nacional (en adelante, nos referiremos a todas ellas como “**AGROPACO**”). La sociedad gestora del Canal de Denuncias es AGROPACO, S.L.

2.1. ¿Quiénes deben denunciar a través del Canal de Denuncias?

El Canal de Denuncias de AGROPACO está a disposición de los siguientes colectivos para que comuniquen cualquier irregularidad de la que tengan conocimiento y que esté incluida en su ámbito objetivo:

- Empleados [1]
- Clientes
- Proveedores
- Subcontratistas
- Repartidores
- Agentes

De conformidad con los términos expuestos en el artículo 31 bis del Código Penal, todas las personas (en adelante, “**Personas Sujetas**”) que actúen en nombre y bajo la autoridad de AGROPACO en el ejercicio de sus actividades, ya se trate de una relación laboral y/o mercantil (Empleados, proveedores, subcontratistas, repartidores, agentes, integradores, etc.), tienen la obligación de comunicar a través del Canal de Denuncias cualquier conducta incluida en su ámbito objetivo de la que tengan conocimiento.

1. 2.2. ¿Quiénes pueden ser denunciados a través del Canal de Denuncias?

Pueden ser objeto de denuncia todos los Empleados, proveedores, subcontratistas, repartidores, agentes e integradores de AGROPACO que hayan cometido alguna irregularidad o conducta de las previstas en el ámbito objetivo que se detalla a continuación.

3. Ámbito objetivo del Canal de Denuncias

El ámbito de aplicación objetivo del Canal de Denuncias abarca (i) todas aquellas conductas tipificadas en el Código Penal que hayan sido cometidas por las Personas Sujetas y que sean susceptibles de generar responsabilidad penal para el AGROPACO, así como (ii) los incumplimientos del Código de Conducta o de otra normativa interna cometidos por cualquiera de las Personas Sujetas.

4. Medios para la recepción de denuncias

Las denuncias se comunicarán a través de la página web corporativa de AGROPACO, mediante el formulario de denuncia que estará a disposición, junto con la Política de uso del Canal de Denuncias, en la siguiente dirección: <http://www.agropaco.com/contacto>

Se hace constar expresamente que no se admitirá ninguna denuncia que no se efectúe a través del formulario online proporcionado a tal efecto por AGROPACO.

Los denunciantes deberán necesariamente identificarse al efectuar la denuncia, no estando admitidas las denuncias anónimas. No obstante, AGROPACO garantizará la máxima confidencialidad sobre la identidad del denunciante.

5. Protección del denunciante

5.1. Prohibición de represalias.

Los denunciantes que de buena fe comuniquen la presunta comisión de una conducta comprendida en el ámbito de aplicación del Canal de Denuncias estarán protegidos contra cualquier tipo de represalia, discriminación y penalización por motivo de las denuncias realizadas.

La prohibición de represalias prevista en el párrafo anterior no impedirá la adopción de las medidas disciplinarias que procedan cuando la investigación interna determine que la comunicación es falsa y que la persona que la ha realizado es consciente de su falsedad.

5.2. Confidencialidad sobre la identidad del denunciante.

AGROPACO garantiza la máxima confidencialidad acerca de la identidad del denunciante. Como medida para garantizar dicha confidencialidad se hace constar expresamente que el ejercicio del derecho de acceso por parte del denunciado no supone, en ningún caso, el acceso a los datos relativos a la identidad del denunciante.

Todas las personas que tengan conocimiento de las denuncias que se realicen a través del Canal de Denuncias están obligadas a guardar secreto profesional sobre la identidad de la persona denunciante.

6. Procedimiento de tramitación de las denuncias

6.1. Recepción de las denuncias.

Las denuncias que se comuniquen a través del formulario online antes indicado serán recibidas, con carácter general, por todos los miembros del Comité de Cumplimiento, que será el órgano responsable de la gestión del Canal de Denuncias de AGROPACO.

No obstante lo anterior, con carácter excepcional, cuando uno de los miembros del Comité de Cumplimiento esté implicado en los hechos denunciados o el denunciado considere que existen motivos para ello, éste podrá solicitar (*marcando la correspondiente casilla en el formulario online*) que la denuncia sea recibida únicamente por dos miembros del Comité de Cumplimiento que no estén implicados en los hechos objeto de denuncia.

Con independencia de que la denuncia sea recibida por todos los miembros del Comité de Cumplimiento o sólo por dos de ellos, la investigación preliminar de la denuncia será llevada a cabo por dos miembros del Comité de Cumplimiento que no podrán estar implicados en los hechos denunciados y que serán designados a tal efecto por el Comité de Cumplimiento.

En este análisis preliminar, los dos miembros del Comité de Cumplimiento valorarán los indicios de la infracción denunciada y, en consecuencia, decidirán sobre la conveniencia de iniciar o no una investigación.

Si la denuncia no cumple con los requisitos de forma exigidos o los hechos denunciados no suponen una infracción de las previstas en el ámbito objetivo del Canal de Denuncias, se denegará su admisión a trámite y los datos contenidos en ella se eliminarán de manera inmediata.

En cambio, cuando la denuncia formulada cumpla con los requisitos de forma exigidos y, además, los hechos denunciados se encuentren comprendidos en el ámbito objetivo del Canal de Denuncias, se acordará su admisión a trámite.

Cualquier persona que haya sido objeto de denuncia será informada con carácter inmediato sobre **(i)** la recepción de la denuncia, **(ii)** el hecho del que se le acusa, **(iii)** los departamentos y terceros que podrán ser informados de la denuncia y **(iv)** cómo ejercitar sus derechos de acceso [2], rectificación, cancelación y oposición, de conformidad con la normativa de protección de datos.

No obstante lo anterior, si - a juicio del Comité de Cumplimiento- existe riesgo de que la notificación al denunciado comprometa la investigación, dicha comunicación podrá aplazarse hasta que el citado riesgo desaparezca. En todo caso, el plazo para informar al denunciado no excederá de un (1) mes desde que se haya recibido la denuncia, con la posibilidad de extender dicho plazo a un máximo de tres (3) meses si existen razones justificadas para ello. Todo ello sin perjuicio de que, a la vista de las circunstancias concretas, la ley establezca la obligación de observar un plazo superior.

6.2. Investigación de los hechos denunciados.

Admitida a trámite la denuncia, el Comité de Cumplimiento delegará en dos de sus miembros que no estén implicados en los hechos denunciados, la realización de las oportunas investigaciones para comprobar la veracidad y realidad de los hechos denunciados.

6.3. Propuesta de resolución.

Una vez concluida la investigación, y en función de los resultados obtenidos, los miembros del Comité de Cumplimiento responsables de la misma formularán una propuesta motivada sobre si procede el archivo de la denuncia o, en su defecto, sobre la posible sanción a aplicar. Dicha propuesta deberá ser ratificada por el Comité de Cumplimiento, pudiendo introducir cuantas modificaciones considere oportunas.

6.4. Decisión de las medidas a adoptar.

Para garantizar la objetividad e independencia de la decisión, la competencia y facultad decisoria recaerá sobre el Consejo de Administración de AGROPACO, S.L

En este sentido, el Consejo de Administración acordará el archivo de la denuncia y de las actuaciones realizadas cuando no hayan quedado suficientemente acreditados los hechos denunciados, o éstos no sean constitutivos de una infracción incluida en el ámbito objetivo del Canal de Denuncias.

Por el contrario, si los hechos denunciados han quedado suficientemente acreditados y, además, son constitutivos de una infracción incluida en el ámbito objetivo del Canal de Denuncias, el Consejo de Administración adoptará la decisión, debidamente justificada, de las medidas disciplinarias a aplicar.

6.5. Ejecución de la sanción.

Corresponderá aplicar la sanción acordada en cada caso al Departamento de Recursos Humanos, o bien, en el caso de proveedores, subcontratistas, repartidores y agentes, al Departamento con el que el denunciado mantenga la relación contractual.

7. Protección de datos de carácter personal

7.1. Cláusula informativa sobre protección de datos de carácter personal.

Los datos personales recabados en el marco del Canal de Denuncias serán tratados con la exclusiva finalidad de tramitar las denuncias y, si procede, investigar la realidad de los hechos denunciados, dando cumplimiento así a la exigencia legalmente establecida en la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo y en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos de carácter personal.

Aquellos datos que se recaben en el marco de una denuncia y que den lugar a la apertura de la correspondiente investigación se integrarán en el fichero “Canal de Denuncias” debidamente declarado ante la Agencia Española de Protección de Datos. El responsable de dicho fichero es AGROPACO, S.L. con C.I.F. B03857075 y domicilio social en Guardamar del Segura (Alicante), Carretera de Rojales a Guardamar, 41 (C.P. 30140).

En cambio, se hace constar expresamente que los datos contenidos en aquellas denuncias que no sean admitidas a trámite no se incorporarán a ningún fichero, procediéndose a su eliminación inmediata.

Los datos recabados en el marco de la investigación de una denuncia podrán comunicarse al Comité de Cumplimiento (*cómo órgano responsable de la gestión del Canal de Denuncias*), al Consejo de Administración de AGROPACO, S.L. así como al Departamento encargado de ejecutar la correspondiente sanción. Tanto el denunciante como el denunciado serán informados debidamente, en cada caso, de las personas y órganos concretos a los cuales se van a comunicar sus datos.

Finalmente, los interesados podrán ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiendo por escrito una petición a AGROPACO, S.L., Carretera de Rojales a Guardamar, nº 41, C.P. 30140, Guardamar del Segura (Alicante), o enviando un correo electrónico a la dirección info@agropaco.com, adjuntando una copia de su DNI en cualquiera de los casos.

No obstante lo anterior, el derecho acceso del denunciado estará limitado a sus propios datos de carácter personal, no teniendo acceso en ningún caso -dado el carácter confidencial del Canal de Denuncias- a los datos sobre la identidad del denunciante.

7.2. Principio de proporcionalidad.

Los datos personales recabados en el marco del Canal de Denuncias:

- se limitarán a los estricta y objetivamente necesarios para tramitar las denuncias y, si procede, comprobar la realidad de los hechos denunciados;
- serán tratados en todo momento de conformidad con la normativa de protección de datos aplicable, para fines legítimos y específicos en relación con la investigación que pueda surgir como consecuencia de la denuncia;
- no se utilizarán para fines incompatibles; serán adecuados y no excesivos en relación con sus finalidades.

7.3. Medidas de seguridad y confidencialidad.

AGROPACO se asegurará de que se adopten todas las medidas técnicas y organizativas necesarias para preservar la seguridad de los datos recabados al objeto de protegerlos de divulgaciones o accesos no autorizados.

A estos efectos, AGROPACO ha adoptado medidas apropiadas para garantizar la confidencialidad de todos los datos y se asegurará de que los datos relativos a la identidad del denunciante no sean divulgados al denunciado durante la investigación, respetando en todo caso los derechos fundamentales de la persona, sin perjuicio de las acciones que, en su caso, puedan adoptar las autoridades judiciales competentes.

[1] Se hace constar expresamente que el término “Empleados” abarca a todos los empleados y personas dependientes de AGROPACO, así como a sus representantes legales y administradores de hecho o de derecho.

[2] El derecho de acceso del denunciado estará limitado a los propios datos de carácter personal objeto de tratamiento. Dado el carácter confidencial de las denuncias, en ningún caso, el denunciado tendrá acceso a la identidad y datos de carácter personal del denunciante.

COMPROMISO CON LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE AGROPACO, SL

AGROPACO, S.L. considera la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de Recursos Humanos.

En consecuencia, la Dirección de la empresa declara su compromiso de implantar medidas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre, comprometiéndose a evitar toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como a impulsar y fomentar acciones para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización.

Nuestro compromiso abarcará la aplicación de una política de RRHH que garantice la igualdad real entre las mujeres y hombre en la selección de personal, la promoción, la política salarial, la clasificación profesional, la estabilidad laboral, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, comprometiéndose así mismo, a desarrollar actuaciones que promuevan un entorno laboral exento de acoso sexual y por razón de sexo.

Se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La integración del principio de Igualdad de Oportunidades entre las mujeres y hombres, es un objetivo común de la empresa y de los trabajadores/as, por lo que los empleados de AGROPACO, participarán a través de los/as representantes que designen, en el diseño e implantación del plan de igualdad, así como en la evaluación de los resultados, pudiendo hacer las aportaciones y sugerencias que estimen necesarias para su desarrollo.

Julio 2018

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA EMPRESA AGROPACO

1.- INTRODUCCIÓN.-

El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral afecta a las condiciones de trabajo y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza y el rendimiento laboral de los/as trabajadores/as que lo padecen.

La gravedad de estas conductas, así como los graves perjuicios que pueden provocar a la empresa, hacen necesaria la implantación de un protocolo para su prevención de conformidad con los principios inspiradores de la normativa nacional y europea (Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo).

El art. 4.2 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores (en adelante TRET) reconoce como derecho básico de los/as trabajadores/as "...El respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual".

Por otro lado, el art. 184 del Código Penal español establece penas para el delito de acoso sexual, que dependiendo de la gravedad del caso, de si existe o no una relación jerárquica entre el/la acosador/a y la víctima del acoso, o una situación de especial vulnerabilidad de la víctima, podrán oscilar entre la pena de multa, arresto, e incluso prisión de seis meses a un año.

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, en su art. 48 establece una serie de medidas específicas que deben promover las empresas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

"1. Las empresas deberán 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 hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos".

El presente protocolo, da cumplimiento a lo previsto en el art. 48 de la L.O. 3/2007, estableciendo una serie de medidas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, y arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para la tramitación de las denuncias o reclamaciones que pudieran formular los trabajadores/as que hayan sido objeto del mismo, así como regulando las medidas disciplinarias que se aplicarán a aquellas personas que en el entorno laboral, hayan sometido a acoso sexual o acoso por razón de sexo, a los trabajadores y trabajadoras de la empresa AGROPACO.

2.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

La empresa AGROPACO S.L. declara que todos sus trabajadores/as, tienen derecho a ser tratados/as con dignidad, consideración y respeto en el ámbito laboral, por lo que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, se consideran una conducta inaceptable en esta institución y quedan expresamente prohibidos.

En este convencimiento, la Dirección de AGROPACO S.L. y la representación de los trabajadores y trabajadoras, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en la empresa, garantizando un entorno laboral exento de todo tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.-

Mediante este protocolo se implantarán medidas preventivas del acoso así como procedimientos de mediación alternativos para solventar los conflictos que pudieran surgir en esta materia. Estos procedimientos no sustituyen, interrumpen, ni amplían los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente, y quedarán suspendidos en el mismo momento en que se tenga noticia de la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente.

Los/as representantes de los trabajadores/as se comprometen a comunicar y difundir el presente Protocolo a todas las personas afectadas por el mismo y a velar por su cumplimiento.

La dirección de la empresa, explicará las medidas previstas en este protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo a todos los trabajadores y trabajadoras que actualmente desarrollen su trabajo en la empresa, así como a los que se incorporen en el futuro, informándoles del derecho que les ampara de denunciar el acoso y solicitar la aplicación del mismo.

Se reconoce que los comportamientos que puedan entrañar el acoso aquí definido son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución, por lo que la empresa se compromete a adoptar las medidas preventivas y disciplinarias pertinentes para garantizar el respeto a la dignidad de todos/as los/as trabajadores/as en el entorno laboral.

Las denuncias se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y se protegerá a los/as trabajadores/as que denuncien casos de acoso sexual o por razón de sexo contra represalias.

Se reconoce la obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

3.- OBJETO.

El objetivo principal del presente protocolo lo constituye:

- Definir los conceptos de ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO en el trabajo, y dar pautas para su identificación, a fin de facilitar al personal el reconocimiento de cualquiera de estas situaciones y crear un marco que garantice la protección de los trabajadores y trabajadoras frente a estas situaciones.
- Adoptar las medidas necesarias para prevenir cualquier situación de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo y minimizar sus consecuencias.
- Establecer un procedimiento de actuación (protocolo) que permita investigar, mediar, y, en su caso sancionar, las posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo al que pueda acudir el personal que se vea inmerso en alguna de estas situaciones.

El procedimiento de actuación se desarrollará bajo los principios de agilidad, confidencialidad, credibilidad y garantizarán y protegerán la intimidad y dignidad de las personas objeto del acoso, de las personas denunciadas y de otras personas que puedan intervenir en el procedimiento en calidad de testigos.

4.- ALCANCE.-

El presente Protocolo será aplicable a todos/as los/as trabajadores/as de la empresa AGROPACO.

El protocolo se aplicará en los casos de acoso que se produzcan tanto en el lugar de trabajo habitual como en todos aquellos eventos relacionados con el trabajo, incluyendo reuniones, conferencias y eventos sociales que acontezcan en el desarrollo de la actividad laboral, independientemente de que se produzcan dentro de las instalaciones de la empresa o fuera de ellas.-

5.- CONTENIDO.-

5.1.- Conceptos.-

Acoso sexual: Conforme a lo dispuesto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (L.O. 3/2007): “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.”.-

Debe quedar claro que, conforme a la definición indicada y que se adopta en el presente Protocolo, el hecho de que la persona afectada se someta al acoso sexual o no, no condiciona que el hecho sea calificado como tal, aunque hay que tener en cuenta que para que una conducta sea calificada como acoso sexual es necesario que el trabajador o trabajadora que lo sufre, ponga de manifiesto al acosador o acosadora que esta conducta es rechazada y que la considera ofensiva.

Acoso por razón de sexo: Dispone el art. 7.2 del meritado Cuerpo Legal que: “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”.-.

Y el Art. 7.4.: “El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”.-

El acoso sexual puede provenir de los/as empresarios/as, del personal directivo o de los compañeros/as de trabajo. Lo pueden sufrir los hombres y las mujeres, por tanto la protección frente al acoso se extiende a todos los trabajadores y trabajadoras.

La principal característica del acoso sexual es que es una conducta no deseada por la persona que la sufre.

La atención sexual se convierte en acoso sexual, si continúa una vez que el trabajador o trabajadora objeto de la misma, ha indicado claramente que la rechaza o la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave.

TIPOS DE ACOSO

A) Según el tipo de conducta: Según la directiva 2002 /73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de Septiembre de 2002 podemos distinguir:

El Chantaje sexual o de intercambio

El producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones del trabajo de la persona acosada.-

El Acoso Sexual ambiental

Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.-

Mientras que en el chantaje sexual únicamente pueden ser sujetos activos quienes tengan el poder de decidir sobre el acceso y la continuidad en el empleo de la persona acosada o sobre sus condiciones de trabajo, en el acoso sexual ambiental esta relación jerárquica no es necesaria, pudiendo ser infligido por los propios compañeros/as de trabajo.

B) Según el grado, es decir, la gravedad de la conducta.

Aquí no puede ofrecerse una lista cerrada de conductas, si bien, siguiendo en gran medida la clasificación operativa efectuada por el Instituto de la Mujer en su estudio "El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral" (Abril 2006), se incluye a continuación una tabla orientativa que además pretende facilitar el reconocimiento de este tipo de situaciones cuando se den en el trabajo:

Acoso Leve

Chistes de contenido sexual (*). Piropos, comentarios sexuales sobre algún trabajador o trabajadora (*). Pedir reiteradamente citas (*). Acercamiento excesivo (*). Hacer gestos y miradas insinuantes (*). Valoración sobre el aspecto físico de alguien o comentarios sobre su condición sexual. Observaciones peyorativas sobre las mujeres o sobre los hombres en general.- Realización de sonidos, gestos o movimientos obscenos.- Material sexual: Usar protector de pantalla con contenido sexual; mostrar, buscar o exponer material de este contenido en internet o enviar e-mail o carta con dicho contenido; realizar, exhibir dibujos degradantes desde el punto de vista sexual, exponer pósters con connotaciones sexuales, ...-

Acoso Grave

Hacer preguntas sobre la vida sexual (intromisión en la vida sexual) Hacer insinuaciones sexuales Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones Presionar para mantener relaciones sexuales después de una ruptura sentimental con un/a compañero/a Difusión de rumores con connotación sexual.- Llamadas telefónicas de carácter ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.

Acoso muy grave

Abrazos y/o besos no deseados (*).- Dificultar el movimiento de una persona buscando el contacto físico.- Tocamientos, pellizcos, ...(*).- Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o mediante amenazas de empeoramiento de las condiciones de trabajo (*). Cualquier tipo de chantaje sexual.- Realizar actos sexuales bajo presión de despido (*).- Asalto Sexual (*).- Amenazas de represalia después de negarse a acceder a alguna de las insinuaciones sexuales.- Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas como tal en nuestro Código Penal Las represalias contra una persona que haya presentado de buena fe una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo por las conductas definidas en el presente Protocolo.- (*) Estas conductas se basan en la clasificación operativa efectuada por el Instituto de la Mujer, en su estudio “El acoso sexual a las Mujeres en el ámbito Laboral” (Abril 2006).-

EJEMPLOS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- 1 Trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo o maternidad.
- 2 Trato desfavorable a los/as miembros de uno u otro sexo por el mero hecho de serlo.
- 3 Trato desigual basado en la homosexualidad o transexualidad
- 4 La exclusión de los hombres o de las mujeres a la hora de acceder a determinados puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- 5 Cualquier trato desfavorable o adverso por razón del sexo de la persona afectada.

5.2.- Medidas Preventivas.-

- Formación especializada y sensibilización: Se realizarán seminarios, jornadas y cursos específicamente dirigidos al personal directivo y mandos intermedios y representantes de los/as trabajadores/as, con el fin de ayudarles a identificar, prevenir y erradicar aquellos factores que pudieran generar conductas de acoso.
- Difusión del Protocolo: Se potenciará la comunicación interna a través de todos los medios disponibles (folletos informativos, circulares, charlas, seminarios, cursos, Web), con el fin de divulgar los principios rectores de este protocolo y el procedimiento a seguir para la resolución de las posibles situaciones de acoso aquí descritas.-

La formación básica sobre el acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo se hará extensiva, progresivamente, al conjunto de los/as trabajadores/as.

- **Información:** se facilitará información específica sobre el contenido del presente Protocolo a todo el personal de nuevo ingreso, independientemente del tipo y duración de su contrato.- La dirección se asegurará de que todo el personal comprenda la gravedad del acoso y las medidas disciplinarias que se adoptarán contra el/la acosador/a, en aquellos casos en que tras la correspondiente investigación resulte acreditado que el acoso se ha producido.

5.3.- Procedimientos de Actuación.-

5.3.1.- Inicio

El/la trabajador/a que desee presentar una reclamación por acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, en los términos que han quedado definidos en los apartados anteriores, deberá hacerlo mediante presentación por duplicado de un escrito de denuncia con los siguientes contenidos:

Nombre, apellidos y D.N.I. de la persona que denuncia el acoso y, en su caso, de la persona que la represente, así como la identificación de la dirección y modo preferente para efectuar las notificaciones. Descripción de los hechos potencialmente constitutivos del acoso sexual o por razón de sexo y petición en que se concrete la solicitud. Datos de la persona acosadora. Lugar y fecha. Firma del/a solicitante

Este escrito se presentará a la Dirección de la empresa, que estará obligada a aceptarlo y a devolver al empleado o empleada que denuncie el acoso, una copia sellada con la fecha de presentación.

En el caso de trabajadores/as que no sepan leer o escribir, podrán solicitar la ayuda de la persona responsable de la investigar y mediar en los casos de acoso, que les redactará el escrito y se lo leerá previamente a su firma, entregándoles dos copias para su presentación ante la Dirección de la Empresa.

Cualquier trabajador/a que tenga conocimiento de este tipo de conductas, así como los/as familiares en primer grado del/a trabajador/a que esté siendo objeto de cualquiera de las conductas aquí descritas, podrán poner los hechos en conocimiento de la Dirección de la empresa, mediante escrito con los mismos contenidos. La empresa una vez recibido, concertará una entrevista con la persona que presuntamente está siendo víctima del acoso, para verificar la exactitud de los hechos comunicados, continuando el procedimiento previsto en este protocolo si la persona afectada confirma la veracidad de los mismos.

Para garantizar la confidencialidad, los escritos de denuncia podrán presentarse en sobre cerrado, facilitándose al/la presentante en este caso, justificante de presentación o copia sellada del escrito con las debidas garantías de confidencialidad. Los expedientes se custodiarán con todas las garantías para mantener la necesaria confidencialidad y protección de los datos de los trabajadores y trabajadoras afectados, así como de otros/as miembros del personal de la empresa que actúen como testigos.

5.3.2.- Nombramiento de la Comisión de investigación y mediación en el acoso sexual y por razón de sexo.

A fin de poder ejecutar el Protocolo de actuación aquí previsto, se creará esta Comisión, con el principal objetivo de investigar y mediar para la solución de los casos de acoso denunciados.

En la creación de la Indicada Comisión se tendrán en cuenta las siguientes pautas:

1. Se procurará cumplir con la paridad de hombre y mujeres en su composición.
2. Estará formada por:
 - Una persona designada por la Dirección de la Empresa.
 - Una persona designada por los/as trabajadores/as.
3. Los/as miembros de esta Comisión deberán abstenerse de formar parte de la misma cuando concurran en ellos/as las siguientes circunstancias:
 - Tener parentesco con la víctima del acoso o el/la acosador/a.
 - Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas.
 - Haber intervenido como testigo en la investigación del caso denunciado.
4. Los/as denunciados y/o denunciados/as podrán recusar a los/as miembros de dicha Comisión, cuando juzguen que concurren en ellos/as algunas de las circunstancias señaladas en apartado 3.

Esta comisión será la responsable de investigar todos los casos de acoso denunciados, y de ejercer una función mediadora. La empresa ofrecerá a las personas que la integran, formación específica relativa al acoso sexual y por razón de sexo, y las autorizará a dedicar el tiempo necesario para investigar los hechos denunciados, y para realizar una mediación entre las partes afectadas, cuando esto se considere necesario.

5.3.3. Investigación previa.

Al día siguiente de recibir la denuncia o reclamación por acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Dirección dará traslado a la mencionada comisión, para que proceda a investigar los hechos denunciados, dándole un plazo de 10 días laborables a contar desde el siguiente a su recepción, para realizar la investigación y elevar a la Dirección el informe de conclusiones en el que se reflejarán los resultados de la misma.

Para ello en primer lugar procederá a concertar una entrevista personal con el/a trabajador/a denunciante. A esta entrevista el/la denunciante podrá acudir acompañado de la persona de su confianza que designe (familiar, compañero/a de trabajo, representante sindical...) La finalidad de esta primera entrevista es recabar toda la información posible sobre los hechos denunciados, así como los medios con que cuente el/la denunciante para acreditar los mismos. En particular se pedirá información respecto a si hay testigos que puedan acreditar la veracidad de los hechos, grabaciones, se comprobará la existencia de documentos, cartas, mail o mensajes al móvil con contenido sexual, que sirvan de base a la denuncia.

Se preguntará también al/a trabajador/a afectado si conoce algún caso más de acoso provocado por la misma persona y dirigido a otros compañeros/as, y se pedirán los datos de los mismos para poderlos entrevistar. Asimismo se preguntará al/a denunciante si ha expresado de forma clara y abierta al/la acosador/a el rechazo hacia su conducta, así como que la considera humillante y ofensiva. Se solicitará que explique como lo ha comunicado, y en caso de no haberlo hecho de forma expresa, se le invitará a hacerlo en presencia o a través del mediador/a.

En esta primera entrevista se informará a la parte denunciante sobre sus derechos, y los posibles medios de defensa previstos en la normativa estatal y se le advertirá de que este procedimiento quedará automáticamente interrumpido en el caso que decida emprender las acciones previstas en la legislación laboral o presentar una querrela ante el juzgado de lo penal.

Una vez realizadas las entrevistas al/la denunciante y recabados los testimonios de los testigos en su caso, así como analizadas las posibles pruebas aportadas por el/la trabajador/a denunciante, si existen indicios suficientes de que se ha producido la situación de acoso denunciada, se concertará una entrevista personal con el/la trabajador/a denunciado por acoso, que podrá asistir a la misma acompañado de alguna persona de su confianza (representante sindical, compañero/a, familiar...)

Durante la entrevista se le informará en detalle de los hechos que han sido denunciados y que están siendo investigados y se le solicitará que se pronuncie respecto a si son o no ciertos, así como se le informará de su derecho a exponer lo que estime conveniente para aclarar la situación, y a presentar las pruebas, documentos, mensajes, testigos... que apoyen su declaración, advirtiéndole de que existen indicios de acoso sexual y de las medidas disciplinarias que se pueden adoptar contra el/ella, en caso de que quede acreditado que el acoso sexual o por razón de sexo se ha producido.

Las personas interesadas pondrán en cualquier momento de la investigación realizar alegaciones y aportar documentos u otros elementos que se podrán tener en cuenta por la persona responsable de la investigación.

La investigación previa deberá concluirse en un plazo máximo de 10 días laborables a partir del día siguiente en que se haya recibido la comunicación de la denuncia.

Una vez finalizada la misma, la Comisión redactará un informe argumentado para la Dirección de la empresa, en el que de forma resumida expondrá sus conclusiones sobre si los hechos denunciados son ciertos y si pueden a su juicio ser considerados o no como acoso sexual o por razón de sexo, asimismo describirá las pruebas presentadas y propondrá la calificación de los mismos como acoso leve, grave o muy grave teniendo en cuenta, además de la gravedad de la conducta de acoso que ha resultado acreditada, si han concurrido o no en el caso investigado las siguientes circunstancias agravantes:

- I. Que el acosador/a sea reincidente en la comisión de actos de acoso sexual o por razón de sexo.
- II. Que la víctima sea menor de edad, sufra algún tipo de discapacidad física o mental o se encuentre en una situación de especial vulnerabilidad.
- III. Que la víctima haya sufrido alteraciones psicológicas acreditadas por informe médico.
- IV. Que la víctima esté en periodo de prueba, tenga un contrato en prácticas o temporal.
- V. Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- VI. Que se ejerzan presiones o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con objeto de evitar o entorpecer la investigación.

En los casos en que se considere necesario, la comisión propondrá a la Dirección de la Empresa, la adopción de medidas para proteger a la persona acosada de posibles represalias.

En el caso de que en la investigación previa no hayan quedado suficientemente acreditados los hechos denunciados o estos no puedan ser considerados a juicio de la comisión constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, en el informe de conclusiones de la investigación se expondrán los motivos que sirven de argumento a esta conclusión.

Una vez recibido el informe, la dirección valorará si existe o no una situación de riesgo que recomiende la adopción de medidas inmediatas para proteger a la víctima del acoso, que podrán consistir en traslados a distinto lugar de trabajo o medidas de vigilancia... así como advertencias al/la trabajador/a acosador/a, de las medidas disciplinarias que se adoptarán contra él/ella si se repiten los hechos durante el tiempo necesario para concluir el procedimiento. Las medidas adoptadas, no podrán suponer para la víctima un perjuicio económico, ni una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo.

En base a las conclusiones de este informe y a las pruebas presentadas por ambas partes, la Dirección de la empresa valorará si es o no recomendable efectuar una mediación para intentar una solución amigable del conflicto, pudiendo decidir en los casos de acoso grave o muy grave, la inconveniencia de la mediación y proceder a aplicar directamente las medidas previstas en el régimen disciplinario del Convenio Colectivo, contra el/a trabajador/a que está infligiendo el acoso.

En este caso, las medidas se aplicarán conforme al procedimiento previsto en el convenio colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores.

5.3.4.- Fase intermedia: Procedimiento de mediación.-

Si tras analizar el informe de conclusiones de la investigación, la Dirección de la empresa concluye que es recomendable intentar la mediación, tras adoptar las medidas de protección de la víctima que sean necesarias (en su caso), lo comunicará a la Comisión para que en el plazo máximo de 5 días laborables convoque la reunión de mediación.

Al inicio de la reunión se expondrá a las partes implicadas que la finalidad de la mediación es resolver el conflicto de manera ágil y dialogada, consensuándose actuaciones y propuestas que eviten que se vuelva a producir en el futuro y se les advertirá de que en caso de no producirse una solución amistosa, o de que a pesar del acuerdo adoptado se vuelva a producir la conducta de acoso en el futuro, la Dirección podrá acordar la aplicación del Régimen Disciplinario previsto en el capítulo XII del convenio colectivo (art.43), que en función de la gravedad de la falta que resulte acreditada, puede conllevar sanciones consistentes en suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o incluso despido disciplinario.

A la reunión de mediación las partes denunciante y denunciada podrán asistir acompañados de la misma persona que les acompañó a la primera entrevista.

De la reunión de mediación se levantará un Acta en la que se contendrán las medidas propuestas para la resolución del conflicto y para evitar que se vuelva a producir, y la aceptación por las partes, que será firmada por todos los asistentes y será comunicada a la Dirección de la empresa para su archivo y a los/as representantes de los/as trabajadores/as, que velarán por el cumplimiento de las medidas consensuadas-

En caso de no llegarse a acuerdo en la fase de mediación, se levantará acta en la que se haga constar esta circunstancia, que será firmada por todos los/as asistentes.

La Comisión en el plazo máximo de 3 días laborables desde la celebración de la reunión, enviará copia de la misma a la Dirección de la empresa acompañada de informe resumen en el que expondrán las soluciones propuestas y las causas que han motivado la falta de acuerdo, solicitando a la Dirección la adopción de las medidas que estime pertinentes para evitar que la conducta constitutiva del acoso se vuelva a repetir, que podrán incluir medidas como traslados, amonestaciones y/o aplicación del Régimen Disciplinario previsto en el Convenio colectivo nº de expediente 201044110020 denominación Agrícola, Forestal y Pecuario, código 3000045, publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 215, de fecha 16 de Septiembre de 2010.

5.3.5.- Resolución.-

Una vez recibido el expediente, la Dirección de la Empresa resolverá sobre las medidas preventivas y/o disciplinarias a aplicar en el plazo de 10 días laborables desde la recepción de toda la documentación.

Para la calificación de la gravedad del acoso la Dirección de la empresa tendrá en cuenta si se han producido las circunstancias agravantes que fueron nombradas en el epígrafe correspondiente a la investigación previa.

Una vez calificada la gravedad de los hechos, el riesgo que suponen para la salud y la seguridad de la víctima, el perjuicio que pueden suponer para la empresa y las posibilidades de que vuelvan a repetirse, así como el riesgo de represalias por parte del/la acosador/a contra el/la trabajadora que ha denunciado el acoso, la Dirección de la Empresa resolverá sobre las medidas disciplinarias y preventivas a adoptar, que se comunicarán por escrito al/la trabajador/a víctima del acoso y al acosador/a, así como a los/as representantes de los/as trabajadores/as. Esta Resolución se adoptará teniendo en cuenta las condiciones laborales específicas del/a trabajador/a de que se trate y siguiendo los cauces legalmente establecidos a dichos fines.

5.3.6.- Control de la aplicación de las medidas correctoras.-

Corresponderá a la Comisión el control de la aplicación de las medidas preventivas y/o disciplinarias acordadas por la Dirección, para ello mantendrá un contacto periódico con la víctima y el/la acosador/a durante el año siguiente a la finalización del procedimiento.

6.- DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS:

6.1. Todas las personas que intervengan en un proceso de los regulados en el presente Protocolo, tendrán la obligación de guardar secreto (deber de sigilo) de los datos e informaciones a los que hayan tenido acceso durante la tramitación del mismo.-

6.2. En todo momento se garantizará la protección del derecho a la intimidad de las personas que intervienen en este procedimiento, y respecto a los datos y cualquier información generada durante el mismo, se estará a lo regulado en la Ley Orgánica 15/1999 de protección de datos de carácter personal y normativa derivada de la misma.-

6.3. El presente Protocolo podrá ser modificado para la mejora de la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, en la medida que la práctica y evaluación de los sistemas que aquí se establecen se adecuen mejor en cada momento a la realidad concreta de la entidad en la que se implantan.-

6.4. Si por parte del/la denunciado/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre el/la denunciante, sin perjuicio del resultado del procedimiento establecido en el protocolo, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.-

