

PROTOCOLO CORPORATIVO

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso moral, laboral o «mobbing»

Procedimiento interno de prevención, investigación, protección, corrección y seguimiento

Empresa	LANDS & BUILDING, S.L.
Ámbito	Todos los centros, actividades y entornos de trabajo vinculados a la empresa
Convenios de referencia	Industrias de aguas de bebida envasadas · Campo de Toledo · Aceites y derivados de Toledo
Coordinación	Protocolo frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral
Fecha	Toledo, septiembre de 2026
Versión	Versión 1.0 · Adaptación 2026

Documento interno de cumplimiento, prevención de riesgos psicosociales y actuación

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.	Compromiso y objeto del protocolo
2.	Marco normativo y convencional
3.	Ámbito de aplicación y principios rectores
4.	Concepto y conductas comprendidas
5.	Procedimiento de actuación
6.	Medidas de protección, corrección, régimen disciplinario y seguimiento
7.	Vigencia, difusión, formación y revisión
Anexo I.	Modelo de denuncia o reclamación

1. COMPROMISO Y OBJETO DEL PROTOCOLO

LANDS & BUILDING, S.L. (en adelante, la Empresa) manifiesta su tolerancia cero frente a cualquier conducta constitutiva de acoso moral, laboral o mobbing y frente a cualquier forma de hostigamiento que pueda menoscabar la dignidad, la integridad moral, la seguridad o la salud de las personas que prestan servicios en su organización.

La Empresa asume el deber de prevenir los riesgos psicosociales, actuar con diligencia ante cualquier indicio razonable de hostigamiento y establecer un cauce interno accesible, confidencial, imparcial y rápido para investigar los hechos, proteger a las personas afectadas y adoptar, cuando proceda, medidas correctoras o disciplinarias.

El presente protocolo se configura como instrumento específico frente al acoso moral o laboral y se coordina con el protocolo vigente en LANDS & BUILDING frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral. Con el fin de evitar duplicidades, se utilizarán, siempre que resulte compatible con la naturaleza de los hechos, la misma Comisión Instructora, los mismos principios de confidencialidad y el mismo canal interno de recepción.

Criterio de actuación

La activación de este protocolo no exige que la persona denunciante califique jurídicamente los hechos. Corresponderá a la Comisión determinar el cauce adecuado y, cuando concurren varias posibles formas de acoso o discriminación, coordinar los protocolos aplicables procurando evitar entrevistas repetidas o una revictimización innecesaria.

2. MARCO NORMATIVO Y CONVENCIONAL

Este protocolo se interpreta de conformidad con la normativa vigente y con los convenios colectivos aplicables a las distintas actividades y personas trabajadoras de LANDS & BUILDING. En particular, se tendrán en cuenta:

- Constitución Española, especialmente los derechos a la dignidad de la persona, igualdad y no discriminación, integridad física y moral, intimidad y tutela de los derechos fundamentales.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en especial el derecho al respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y el régimen disciplinario.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de deber de protección, principios de la acción preventiva, evaluación de riesgos y protección frente a riesgos psicosociales.
- Código Penal, en particular el artículo 173.1 cuando los hechos pudieran alcanzar relevancia penal por trato degradante o grave acoso en el ámbito laboral.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, cuando el hostigamiento esté conectado con una causa de discriminación protegida.
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, y Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo.
- Reglamento (UE) 2016/679 y Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, en relación con la confidencialidad, minimización, acceso y custodia de los datos personales tratados durante la investigación.

2.1. Convenios colectivos aplicables

El protocolo es común para toda la Empresa, pero la tipificación disciplinaria, las sanciones, las garantías convencionales y cualesquiera especialidades se aplicarán conforme al convenio colectivo que corresponda a cada persona trabajadora o centro de trabajo. A fecha de esta versión se toman como referencia los siguientes textos:

Convenio	Código	Vigencia / publicación	Aspectos relevantes
Industrias de aguas de bebida envasadas	99014405012008	BOE 21/12/2023. Vigencia inicial 2023-2025. Consta denunciado el 09/12/2025; a la fecha de esta versión no se ha localizado un nuevo texto publicado, por lo que se atenderá a la ultraactividad legal y a cualquier nuevo acuerdo que se publique.	Régimen disciplinario: abuso de autoridad y acoso sexual como faltas muy graves; previsión de elaboración de protocolo sectorial de acoso.
Campo de Toledo 2026	45000075011981	BOP Toledo 16/07/2026. Vigencia 01/01/2026-31/12/2026.	Régimen disciplinario: abuso de autoridad y acoso sexual/por razón de sexo como faltas muy graves; medidas específicas frente al acoso sexual y protocolo LGTBI.
Aceites y derivados de Toledo 2026-2027	45000425011989	BOP Toledo 13/08/2026. Vigencia 01/01/2026-31/12/2027.	Régimen disciplinario: malos tratos de palabra u obra y abuso de autoridad como faltas muy graves; acoso sexual/por razón de sexo y medidas preventivas específicas.

Si durante la vigencia de este protocolo se publica un nuevo convenio, revisión o acuerdo que establezca garantías superiores o un procedimiento obligatorio, se aplicará de forma preferente la previsión convencional más favorable o imperativa y se procederá a actualizar este documento.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS RECTORES

El protocolo será aplicable a todas las personas que desarrollen su actividad en el ámbito organizativo de LANDS & BUILDING, cualquiera que sea la modalidad o duración de su vínculo: plantilla, personal temporal, fijo discontinuo, personas en prácticas o formación, personal puesto a disposición por ETT, personal de empresas contratistas o subcontratistas y otras personas que colaboren o presten servicios en conexión con la Empresa.

También será aplicable cuando la conducta proceda de clientes, proveedores, personal de otras empresas o terceros vinculados al entorno de trabajo. Cuando la persona presuntamente acosadora quede fuera del poder disciplinario de LANDS & BUILDING, la Empresa adoptará las medidas de protección a su alcance y requerirá a la entidad responsable para que investigue y actúe.

Quedan comprendidos los hechos producidos en el centro de trabajo y, asimismo, los ocurridos durante desplazamientos, viajes, actividades formativas o corporativas, zonas de descanso, alojamientos proporcionados por la Empresa, comunicaciones profesionales y entornos digitales relacionados con el trabajo, así como otras situaciones conectadas de forma suficientemente directa con la relación laboral.

3.1. Principios rectores

- Respeto y protección de la dignidad, intimidad, integridad, seguridad y salud de todas las personas implicadas.
- Confidencialidad, deber de reserva y acceso restringido a la información estrictamente necesaria.
- Agilidad, diligencia y ausencia de demoras indebidas.
- Imparcialidad, contradicción, presunción de inocencia y derecho de audiencia de las partes.
- Protección frente a represalias de la persona denunciante, la persona afectada, testigos y quienes colaboren de buena fe con la investigación.
- Proporcionalidad de las medidas cautelares, correctoras y disciplinarias.
- Prevención de conflictos de intereses mediante abstención, recusación y sustitución inmediata.
- No revictimización: se evitarán careos innecesarios, reiteraciones de entrevistas y difusión de detalles no imprescindibles.
- Trazabilidad, documentación suficiente y custodia segura del expediente.

La presentación de una denuncia de buena fe no podrá dar lugar a sanción, presión, amenaza, perjuicio profesional ni trato desfavorable. El hecho de que una denuncia no resulte acreditada no implica mala fe. Únicamente las comunicaciones deliberadamente falsas o manipuladas con dolo podrán dar lugar a responsabilidades, previa comprobación suficiente y respetando las garantías aplicables.

4. CONCEPTO Y CONDUCTAS COMPRENDIDAS

4.1. Definición de acoso moral o laboral

A efectos de este protocolo, se entenderá por acoso moral o laboral una conducta o conjunto de conductas de hostigamiento, intimidación, humillación, aislamiento, descrédito o abuso ejercidas de forma reiterada o sistemática en el trabajo o con ocasión del mismo, objetivamente idóneas para menoscabar la dignidad, la integridad moral, la salud o la posición profesional de una persona, generando o pudiendo generar un entorno hostil, intimidatorio, degradante u ofensivo.

Para su valoración se atenderá al contexto completo, la reiteración, frecuencia, duración, intensidad, posición jerárquica o de poder de las partes, vulnerabilidad de la persona afectada, finalidad aparente y efectos reales o potenciales. No es imprescindible acreditar una intención expresa de causar daño cuando la conducta, objetivamente considerada y por su persistencia o gravedad, resulte hostigadora.

El acoso puede ser vertical descendente (de superior a subordinado), vertical ascendente (de una o varias personas hacia quien ejerce funciones de mando) u horizontal (entre personas del mismo o similar nivel organizativo).

4.2. Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso

Ataques mediante medidas organizativas: Asignar de forma reiterada tareas inútiles, degradantes o manifiestamente inadecuadas con finalidad de desgaste; retirar funciones sin causa; imponer objetivos imposibles; emitir instrucciones contradictorias de manera deliberada; negar de forma reiterada la información o los medios imprescindibles para trabajar; obstaculizar permisos o formación de forma arbitraria y selectiva.

Aislamiento y exclusión: Separar deliberadamente a la persona del equipo sin causa organizativa; ignorarla de forma sistemática; excluirla de reuniones, comunicaciones o canales necesarios; impedir o dificultar injustificadamente el contacto con compañeros o responsables.

Descalificación profesional: Cuestionar de manera reiterada e infundada la capacidad profesional; ridiculizar errores; ocultar logros; atribuir culpas sin comprobación; desacreditar ante terceros; someter a críticas humillantes o evaluaciones vejatorias.

Ataques a la dignidad o reputación: Gritos, insultos, burlas, motes vejatorios, humillaciones públicas o privadas; difusión de rumores; comentarios denigrantes sobre la vida privada, apariencia, capacidades o circunstancias personales; amenazas o intimidaciones continuadas.

Presiones y abuso de autoridad: Uso arbitrario o desproporcionado de la posición jerárquica para castigar, aislar, amenazar, desacreditar o forzar conductas ajenas a las obligaciones laborales; represalias por haber formulado quejas, reclamaciones o participado como testigo.

Hostigamiento digital: Mensajes reiterados intimidatorios, humillantes o descalificadores; exclusión deliberada de canales de trabajo; difusión de rumores o material vejatorio; presión continuada fuera de horario a través de medios digitales cuando forme parte de una dinámica de hostigamiento.

Ataques a la salud o seguridad: Amenazas de agresión; exigir de forma deliberada tareas peligrosas o contrarias a las medidas preventivas con finalidad de hostigar; provocar situaciones de presión extrema o exposición humillante de forma reiterada.

4.3. Conductas que no constituyen por sí mismas acoso laboral

No constituyen por sí mismas acoso moral el ejercicio legítimo, razonable y respetuoso de las facultades empresariales de organización, dirección, control o disciplina; la exigencia proporcionada de rendimiento; una evaluación profesional fundada; una modificación organizativa justificada; la discrepancia sobre criterios de trabajo; o un conflicto interpersonal puntual.

Tampoco todo comportamiento inadecuado aislado alcanza necesariamente la consideración de acoso moral, sin perjuicio de que deba ser corregido o sancionado por otras vías si vulnera las normas de convivencia, la dignidad, la prevención de riesgos o las obligaciones laborales.

Importante

Aunque no se alcance el umbral de acoso, si la investigación pone de manifiesto un conflicto laboral, una deficiencia organizativa, un estilo de mando inadecuado, una comunicación lesiva o un riesgo psicosocial, LANDS & BUILDING adoptará las medidas preventivas y correctoras necesarias.

4.4. Coordinación con otros protocolos

Cuando los hechos presenten indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia sexual, discriminación, acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, violencia física grave u otra conducta específica, se aplicará o coordinará el protocolo correspondiente. En caso de duda, prevalecerá el cauce que asegure mayor protección y garantías, evitando duplicar actuaciones.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.1. Canales de comunicación y activación

La denuncia o comunicación podrá ser presentada por la persona afectada, por la representación legal de las personas trabajadoras cuando exista, por una persona testigo o por cualquier persona que tenga conocimiento fundado de los hechos. Cuando la denuncia no sea presentada por la persona afectada, la Comisión contactará con ella para informarle, conocer su voluntad y valorar las medidas de protección necesarias, sin perjuicio del deber empresarial de actuar ante riesgos graves o hechos que pudieran requerir intervención inmediata.

Canal confidencial ordinario: denuncias@landsandbuilding.com. Este es el mismo canal previsto en el protocolo vigente frente al acoso sexual y por razón de sexo. También podrá presentarse la comunicación por escrito, en sobre cerrado, a cualquiera de las integrantes de la Comisión Instructora.

Si la denuncia afectara a una persona con acceso al canal o integrante de la Comisión, dicha persona quedará inmediatamente excluida de la recepción, tramitación e investigación. La denuncia podrá dirigirse en sobre cerrado a la otra integrante o al órgano de administración/representación legal de la sociedad. Si el conflicto afectara a ambas integrantes o comprometiera la independencia de la Comisión, la denuncia podrá dirigirse a la persona responsable de prevención de riesgos laborales.

No será obligatorio utilizar el modelo del Anexo I siempre que la comunicación contenga información suficiente para identificar los hechos y permitir su valoración. La persona receptora asignará un código interno al expediente y limitará la circulación de nombres y datos personales a quienes necesiten conocerlos.

5.2. Comisión Instructora y de seguimiento

Con el fin de mantener coherencia con el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo vigente en LANDS & BUILDING, la Comisión Instructora y de seguimiento estará integrada por:

- Dña. Sonia García-Ochoa Guadamillas — Dirección.
- Dña. María Isabel Vega Cuervo — Administración.

La Comisión actuará colegiadamente, con imparcialidad, confidencialidad y respeto al derecho de defensa. Podrá solicitar asistencia de una persona experta externa, especialmente en materia de prevención de riesgos psicosociales, relaciones laborales o investigación interna.

Las integrantes deberán abstenerse cuando concurra parentesco, amistad íntima, enemistad manifiesta, dependencia jerárquica directa relevante, interés personal o cualquier circunstancia que pueda comprometer su objetividad. Cualquiera de las partes podrá solicitar su recusación de forma motivada. La sustitución se resolverá con carácter inmediato.

5.3. Fases y plazos máximos

Fase	Plazo máximo	Contenido esencial
Recepción y protección inicial	Inmediata	Registro reservado, valoración de urgencia y preservación de evidencias.
Reunión de la Comisión	3 días laborables	Admisión, conflicto de intereses, cauce aplicable y primeras medidas.
Intervención informal (potestativa)	7 días laborables	Solo si la persona afectada lo desea y la gravedad permite una actuación temprana segura.
Investigación formal	10 días laborables	Entrevistas, documentos y demás diligencias. Prórroga excepcional de hasta 3 días laborables mediante decisión motivada.
Informe de la Comisión	Dentro del plazo de investigación	Hechos acreditados/no acreditados, valoración y propuesta de medidas.
Resolución de Dirección	3 días laborables	Decisión motivada, medidas correctoras y, en su caso, disciplinarias.
Seguimiento	30 días naturales	Comprobación del cumplimiento, ausencia de represalias y normalización del entorno; revisión adicional a 60 días cuando proceda.

Los plazos se computarán desde la recepción efectiva de la denuncia o desde la actuación indicada. Podrán suspenderse excepcionalmente cuando resulte imprescindible por ausencia justificada de una persona clave, imposibilidad objetiva de practicar una prueba o causa de fuerza mayor, dejando constancia motivada en el expediente y evitando demoras indebidas.

5.4. Valoración inicial y medidas cautelares

Desde la recepción de la denuncia se valorará de forma inmediata la necesidad de adoptar medidas de protección proporcionales. La finalidad de estas medidas no es anticipar responsabilidad, sino prevenir riesgos, evitar la continuidad de la conducta, preservar la investigación y proteger la salud de las personas afectadas.

- Separación funcional o física de las partes y limitación de contactos no imprescindibles.
- Reorganización temporal de tareas, turnos, espacios o líneas de reporte, procurando no trasladar la carga de la medida a la persona afectada.
- Preservación de correos, mensajes, registros, documentación y otras evidencias relevantes.
- Medidas preventivas, apoyo psicosocial o intervención del servicio de prevención cuando exista riesgo para la salud.
- Limitación temporal de acceso a determinados canales o espacios cuando sea estrictamente necesario y proporcionado.

En ningún caso se impondrá a la persona afectada un cambio de puesto, horario, centro o condiciones laborales perjudicial como única medida de protección. Cualquier modificación que le afecte deberá priorizar su voluntad y resultar objetivamente protectora.

5.5. Procedimiento informal o intervención temprana (potestativo)

La persona afectada podrá solicitar una intervención informal cuando se trate de conductas incipientes o de menor gravedad y considere que una actuación temprana puede poner fin a la situación. Esta vía no será obligatoria ni condicionará el acceso al procedimiento formal.

No se utilizará esta fase cuando existan indicios de violencia, amenazas graves, represalias, abuso significativo de autoridad, riesgo relevante para la salud, posible ilícito penal o cuando la persona afectada no desee participar. Tampoco se exigirá un careo o reunión conjunta entre las partes.

La persona asesora designada por la Comisión informará a la persona afectada de sus opciones y podrá realizar, con su consentimiento, actuaciones de comunicación, advertencia, aclaración de límites o propuesta de medidas organizativas. La fase finalizará en un máximo de siete días laborables con un acta breve y reservada. Si no se alcanza una solución segura y efectiva, o ésta se incumple, se iniciará el procedimiento formal.

5.6. Investigación formal y derechos de las partes

El procedimiento formal se iniciará directamente cuando la gravedad de los hechos así lo aconseje o cuando la vía informal no sea adecuada, no haya sido solicitada o haya resultado insuficiente. La Comisión determinará las diligencias necesarias y podrá:

- Entrevistar separadamente a la persona afectada, a la persona denunciada y a testigos.
- Solicitar correos electrónicos, mensajes, documentos, registros de trabajo, cuadrantes, evaluaciones, comunicaciones o cualquier otra evidencia pertinente y lícitamente accesible.
- Recabar información del entorno organizativo, prevención de riesgos laborales o responsables funcionales cuando sea necesario y respetando la minimización de datos.
- Solicitar informe o asesoramiento técnico externo en materia psicosocial, laboral o jurídica.

La persona denunciante y la persona denunciada serán informadas de los hechos esenciales que les afecten, podrán ser oídas, aportar documentación, proponer diligencias y formular las observaciones que consideren pertinentes. Podrán acudir a las entrevistas acompañadas por una persona de confianza, representante legal o asesor, siempre que ello no comprometa la confidencialidad ni interfiera en la investigación.

Se levantará constancia de las actuaciones esenciales. Las declaraciones y documentos serán tratados con carácter reservado. La identidad de testigos y datos especialmente sensibles solo se comunicarán cuando resulte imprescindible para la investigación, el derecho de defensa o una obligación legal.

5.7. Informe y resolución

Finalizada la investigación, la Comisión emitirá un informe motivado que describirá los hechos investigados, diligencias practicadas, evidencias relevantes y valoración. Diferenciará con claridad los hechos acreditados, no acreditados o parcialmente acreditados y formulará una propuesta de actuación, sin atribuir responsabilidades más allá de lo razonablemente sustentado por la evidencia.

La Dirección de LANDS & BUILDING adoptará una resolución motivada en el plazo máximo de tres días laborables desde la recepción del informe. Podrá acordar el archivo, medidas preventivas u organizativas, medidas reparadoras, formación, intervención psicosocial, apertura o continuación de actuaciones disciplinarias y, cuando proceda, comunicación a la autoridad competente.

La resolución se comunicará por escrito a la persona afectada y a la persona denunciada en lo que resulte necesario para sus derechos, evitando revelar datos personales innecesarios. La Comisión y las personas responsables de prevención de riesgos laborales recibirán la información necesaria para ejecutar y seguir las medidas, utilizando códigos o datos minimizados cuando sea posible.

5.8. Confidencialidad, custodia y protección de datos

El expediente tendrá acceso restringido. Las denuncias, actas, pruebas, informes y comunicaciones serán custodiados de forma segura por las personas o unidades designadas por la Empresa. La información se

utilizará exclusivamente para la prevención, investigación, protección, adopción de medidas y defensa de derechos relacionados con los hechos investigados.

Los datos se conservarán únicamente durante el tiempo necesario para tramitar el procedimiento, ejecutar las medidas, atender las responsabilidades legales que pudieran derivarse y cumplir las obligaciones de prevención y defensa jurídica; posteriormente se procederá a su bloqueo o supresión conforme a la normativa aplicable y a las políticas internas de conservación.

6. MEDIDAS DE PROTECCIÓN, CORRECCIÓN, RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SEGUIMIENTO

6.1. Medidas de protección y corrección

Acreditados los hechos o apreciada una situación de riesgo psicosocial o conflicto relevante, la Empresa adoptará las medidas necesarias para hacer cesar la conducta, reparar en lo posible sus efectos organizativos y prevenir su repetición. Entre otras, podrán adoptarse:

- Separación funcional, reorganización del trabajo o limitación de contactos.
- Modificación de líneas de reporte, responsabilidades, turnos o espacios cuando sea proporcionado y sin perjuicio injustificado para la persona afectada.
- Apoyo del servicio de prevención, evaluación específica de riesgos psicosociales y seguimiento de la salud cuando proceda.
- Formación o sensibilización específica a mandos, equipos o personas con funciones de gestión.
- Medidas correctoras de comunicación, liderazgo, supervisión, cargas de trabajo o coordinación cuando se detecten deficiencias organizativas.
- Restitución, cuando sea posible y la persona afectada lo solicite, de condiciones profesionales alteradas como consecuencia del hostigamiento.
- Medidas para impedir represalias y reforzar la protección de testigos o colaboradores.

6.2. Régimen disciplinario

Cuando los hechos acreditados constituyan incumplimiento laboral culpable, LANDS & BUILDING aplicará el régimen disciplinario previsto en el convenio colectivo que corresponda a la persona responsable y, en su caso, el Estatuto de los Trabajadores. La calificación se realizará atendiendo a la conducta efectivamente acreditada, su gravedad, reiteración, posición de las partes, daño causado, abuso de autoridad, existencia de represalias y demás circunstancias concurrentes.

Los convenios de referencia tipifican expresamente como muy graves, según el sector, conductas como el abuso de autoridad, determinados malos tratos u ofensas y el acoso sexual o por razón de sexo. El acoso moral o laboral deberá subsumirse en la tipificación convencional o legal que corresponda a los hechos acreditados, sin automatismos y respetando el principio de proporcionalidad y el procedimiento disciplinario aplicable.

La adopción de una medida organizativa no sustituirá, cuando proceda, la actuación disciplinaria. Del mismo modo, el archivo por falta de acreditación de acoso no impedirá adoptar medidas preventivas cuando se hayan detectado riesgos psicosociales o deficiencias de gestión.

6.3. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, la Comisión realizará un seguimiento documentado en un plazo no superior a treinta días naturales para comprobar el cumplimiento de las medidas, la ausencia de represalias y la evolución del entorno de trabajo. Cuando la naturaleza del caso lo aconseje se realizará una segunda revisión aproximadamente a los sesenta días.

Si durante el seguimiento se detecta incumplimiento, reiteración, represalias o persistencia del riesgo, se propondrán inmediatamente nuevas medidas a la Dirección y, si procede, la reapertura o iniciación de actuaciones disciplinarias o preventivas adicionales.

7. VIGENCIA, DIFUSIÓN, FORMACIÓN Y REVISIÓN

El protocolo entrará en vigor desde su aprobación y comunicación efectiva a la plantilla. LANDS & BUILDING facilitará su acceso en soporte electrónico o físico y comunicará de forma clara el canal confidencial de denuncia y la identidad de las personas responsables de su tramitación.

La Empresa promoverá información y, cuando resulte necesario, formación específica a las personas con funciones de dirección, mando, administración, prevención o gestión de personal sobre prevención del acoso, gestión de conflictos, confidencialidad, prohibición de represalias, comunicación no estigmatizante e investigación interna.

El protocolo se revisará cuando se produzcan cambios normativos o convencionales relevantes, modificaciones organizativas sustanciales, deficiencias detectadas en su aplicación, recomendaciones derivadas de evaluaciones de riesgos psicosociales o resoluciones administrativas o judiciales que aconsejen su actualización. También se revisará para mantener su coherencia con el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la Empresa.

Este procedimiento interno no limita el derecho de ninguna persona a acudir en cualquier momento a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al servicio de prevención, a la representación legal de las personas trabajadoras, a las autoridades administrativas o a la jurisdicción competente.

APROBACIÓN

En Toledo, a ____ de _____ de 2026.

Por la Dirección / Gerencia	Comisión Instructora
Firma: _____	Firma: _____

ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN

Este modelo tiene carácter orientativo. La falta de alguno de los datos no impedirá la valoración de la comunicación cuando existan elementos suficientes para iniciar actuaciones, sin perjuicio de completar posteriormente la información necesaria.

I. Persona que informa de los hechos

☐ Persona afectada ☐ RLT ☐ Testigo ☐ Otra persona: _____

II. Datos de la persona afectada

Nombre y apellidos: _____

DNI/NIE: _____

Puesto / departamento / centro: _____

Teléfono: _____ Email: _____

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos: _____

Puesto / categoría / relación con la empresa: _____

Centro de trabajo: _____

Empresa u organización, si no pertenece a LANDS & BUILDING: _____

IV. Descripción de los hechos

Relato detallado de los hechos, fechas aproximadas, frecuencia, lugares, comunicaciones y circunstancias relevantes:

V. Naturaleza orientativa de la conducta

☐ Acoso moral / laboral / mobbing ☐ Abuso de autoridad ☐ Represalias

☐ Hostigamiento digital ☐ Otra conducta relacionada: _____

VI. Testigos y medios de prueba

Personas testigo: _____

Documentación o pruebas que se adjuntan: _____

VII. Medidas de protección que se solicitan, si procede

VIII. Solicitud

Se solicita la activación del protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral o laboral y la adopción de las medidas de protección que resulten necesarias.

IX. Fecha y firma

Localidad y fecha: _____

Firma de la persona interesada: _____

Presentación

Canal confidencial: denuncias@landsandbuilding.com. También podrá presentarse por escrito, en sobre cerrado, a cualquiera de las integrantes de la Comisión Instructora. Si existe conflicto de intereses, se utilizará el canal alternativo previsto en el apartado 5.1 del protocolo.