CONFORMALEGAL
COMPLIANCE

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO

GRUPO DICEBA

PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

CONFORMALEGAL
COMPLIANCE

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS. 3

2. OBJETO DE LA POLÍTICA 4

3. DEFINICIONES 6

3.1. ACOSO SEXUAL 6

3.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO 8

3.3. ACOSO LABORAL o MOBBING. 9

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA DENUNCIA DE ACOSO 11

5. ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA 17

1. INTRODUCCIÓN Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad. Incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
El Código de Conducta del Grupo Diceba, del mismo modo, establece que, el respeto presidirá las relaciones entre los empleados que deberán permanecer vigilantes ante cualquier forma de trato degradante, violencia, abuso, discriminación o acoso de cualquier clase en el trabajo. Además, se rechaza expresamente dichas conductas, con independencia de la identidad de la víctima o la persona ofensora, y sin importar su rango jerárquico.

La manera más eficaz de hacerle frente a ese tipo de conductas indeseadas es elaborar y aplicar una política en el ámbito empresarial, que ayude a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso en cualquiera de sus formas y contribuya a prevenirlas. Con esta finalidad, Grupo Diceba establece el presente procedimiento, y declara:

- Que las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de las personas, por lo que no se permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo.
- Que rechaza taxativamente el acoso sexual, por razón de sexo, y moral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona ofensora ni cuál sea su rango jerárquico.
- Que queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza, siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que este Protocolo se determinan.

- Que asume la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso, y, en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que el acoso no se produzca en los departamentos que estén bajo su responsabilidad.
- Que, en caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar por todos los medios que la situación se repita.
- Que corresponde a cada persona determinar el comportamiento que resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber a la persona acosadora, por sí mismo o por terceras personas de su confianza y, en todo caso, puede utilizar cualquiera de los procedimientos que en este Protocolo se establecen, sin perjuicio de lo que finalmente concluyan los mismos.
- Y, en definitiva, que asume el compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso, y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y otra discriminación como el origen racial, o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

2. OBJETO

El presente procedimiento persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en cualquiera de sus formas ya sea por razón de sexo, laboral o mobbing, o contra personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (“LGTBI” en adelante). Grupo Diceba, asume su responsabilidad, en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona. A tal efecto, se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso, y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas mediante las que Grupo Diceba procure prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.

2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso por parte de alguna persona trabajadora del Grupo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

En cuanto al Ámbito de Aplicación, este Protocolo se aplica a toda la plantilla de Grupo Diceba, incluidas las personas que estén de prácticas.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, laboral o mobbing, o contra personas LGTBI que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

3. DEFINICIONES

3.1. ACOSO SEXUAL

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su artículo 7, el acoso sexual:

"Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. "

Se considerarán constitutivas de acoso sexual citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo, o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser estas de carácter ambiental o de intercambio.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.

- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.

- Cualquier otro comportamiento que tenga causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

Sujeto activo y sujeto pasivo.

a) Sujeto activo: se considerará sujeto activo de acoso, jefe/as, compañeros/as e incluso clientes/as, proveedores/as o terceras personas relacionadas con la víctima por causa del trabajo.

b) Sujeto pasivo: este siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente de la categoría profesional y de la naturaleza de la relación laboral.

Tipos de acoso sexual.

a) Chantaje sexual: Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.

b) Acoso sexual ambiental: Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con el Grupo, Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar:

- Los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual.

- La decoración del entorno con motivos sexuales.

- La exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico o a través de SMS, WhatsApp, redes sociales o similares, de carácter ofensivo y de contenido sexual.

- El contacto físico deliberado y no solicitado, un acercamiento físico excesivo o innecesario, o gestos de contenido ofensivo o innecesario, o gestos de contenido ofensivo o sexual.

3.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su artículo 7.2:

"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. "

Sin carácter limitativo, se indican a continuación una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Ignorar o excluir a una persona.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

3.3. ACOSO LABORAL o MOBBING.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su Nota Técnica de Prevención nº 476, el "mobbing" o "acoso moral" es:

> *"la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un periodo de tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo*".

Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador o trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta y hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Según la Nota, son formas de expresión de "mobbing":

- Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado; por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc.
- Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima; o, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.)
- Acciones de manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada que incluyen una amplia variedad de situaciones; manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos

aspectos de su trabajo como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre); haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia, etc); utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros…).

- Acciones características de situaciones de inequidad mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.).

Sujeto activo y sujeto pasivo.

a) En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes/as, compañeros/as, e incluso clientes, proveedores/as, o terceras personas relacionadas con la víctima por causas de trabajo.
b) En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier persona trabajadora, independientemente del nivel de este y de la naturaleza de la relación laboral.

Tipos de acoso.

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

a) Acoso laboral descendente, es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima como, por ejemplo, su jefe/a.
b) Acoso laboral horizontal, es el que se produce entre compañeros y compañeras del mismo nivel jerárquico. El ataque puede darse por

envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de éste/a incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.

c) Acoso laboral ascendente, es aquel en que el agente del acoso es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima. Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que una persona asciende a pasar a tener como subordinados/as a los/as que anteriormente eran sus compañeros/as. También puede ocurrir cuando se incorpora a la organización una persona con un rango superior, desconocedor de la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre sus subordinados/as.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA DENUNCIA DE ACOSO

La dirección de Grupo Diceba garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso, a través del Canal de Denuncias.

Canal de denuncia

La solicitud puede provenir:

- De la persona afectada.
- De cualquier persona del Grupo que tenga conocimiento del mismo.

En el caso de que la solicitud no la presente directamente la persona afectada se pondrá en su conocimiento para que preste su consentimiento.

4.1. Denuncia.

El procedimiento se iniciará con la presentación de una denuncia a través del Canal de Denuncias de la compañía. Los gestores, de dicho Canal, remitirán la denuncia a José María Bejarano, por ser el responsable del Sistema interno de información de la empresa, y más concretamente, del Canal de Denuncias. La investigación se llevará a cabo por dicha persona junto con la colaboración de Laura Halcón López, miembro del Comité de Compliance. Si alguno

de ellos fuera recusado o quiera abstenerse por tener relación directa de dependencia, ascendencia, colaboración, o sea compañero de trabajo del mismo departamento, de cualquiera de las partes se designará/n otra/s persona/s para llevar a cabo la investigación.

En la denuncia deberá constar la siguiente información:

- Nombre de la persona acosada;
- Nombre de la persona denunciada;
- Breve descripción de los hechos
- Fecha/s y hora/s aproximadas en que sucedieron los hechos
- Identificación de testigos, si los hubiera.

Las denuncias de acoso no pueden ser, en ningún caso anónimas. No obstante, se tratarán dichos datos con la máxima confidencialidad.

4.2. Procedimiento.

Si tras un primer análisis de la información disponible, la persona designada aprecia que se trata de un conflicto que puede resolverse amistosamente, a través de la actuación de una persona mediadora, iniciará un procedimiento informal para resolver la situación por esta vía. Si, por el contrario, de la información recopilada se derivan indicios de un presunto caso de acoso de mayor gravedad, se iniciará un procedimiento formal.

- **Procedimiento informal**. La propia persona denunciante o bien, la persona designada o mando superior, explica claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es aceptable, que es ofensiva, denigrante o incomoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese la misma. Si no cesara dicha conducta, se pasaría a un Procedimiento formal.

- **Procedimiento formal**. La persona designada, con carácter inmediato a la recepción de la denuncia y en atención a las circunstancias concurrentes podrá adoptar medidas cautelares pertinentes (traslados, cambios de puesto, etc.). Estas medidas no supondrán para la persona denunciante un menoscabo o perjuicio en sus

condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de estas. La denuncia será comunicada a la persona acusada, que podrá presentar alegaciones en un plazo de 5 días naturales.

Si la víctima emprende acciones judiciales previstas en nuestro ordenamiento jurídico, los procedimientos iniciados en el Grupo quedarán en suspenso hasta sentencia judicial firme.

4.3. Investigación.

La persona designada para ello llevará a cabo una investigación para esclarecer los hechos, pudiendo contar con los medios que estime conveniente. Las actuaciones desarrolladas pueden ser recopilación de pruebas, documentos, notas, entrevistas a las personas implicadas, careo entre las mismas (asegurando la protección de la/s víctimas mediante representación o los medios que se estimen necesarios), o cualesquiera que estime necesarias.

Toda persona que intervenga en la investigación (testigos, partes actuantes, etc.) deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma, la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia.

Para asegurar esta confidencialidad, todas las personas que participen de algún modo en la investigación firmarán un compromiso de confidencialidad.

Todas las actuaciones de la persona que lleva a cabo la investigación se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por la persona que lleva a cabo la investigación, por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo trascrito corresponde finalmente con las alegaciones efectuadas.

4.4. Informe.

En el plazo de 20 días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, la persona designada para ello, una vez finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe definitivo sobre el supuesto acoso investigado, en el que indicará motivadamente las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes y atenuantes que a su juicio concurren, instando, en su caso, la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

En el informe de conclusiones, como mínimo, se incluirá, la siguiente información:

a) Relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

b) Antecedentes del caso, denuncias y circunstancias de la misma.

c) Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos, testimonios, comprobación de pruebas, etc.

c) Resumen cronológico de los hechos.

d) Declaración de la existencia o no de conducta de acoso.

e) Propuestas de medidas correctoras, si procede. Si queda constatada la existencia de acoso, se podrán proponer la adopción de las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social al acosado/a.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- Reiteración de los estándares éticos y morales del Grupo.

g) Propuesta de incoación de expediente disciplinario.

Y puede establecer, como resultado:

- El sobreseimiento, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, señalando en este caso si la denuncia fue, o no, presentada de buena fe.

- El reconocimiento de acoso, de una tipología específica, que se tipificará como falta grave o muy grave, teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes de los hechos, así como el tipo de intensidad de la conducta, su reiteración, afectación sobre el cumplimiento laboral de la víctima, etc.

4.5. Otras consideraciones.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración de declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona se la incoará el correspondiente expediente disciplinario.

En el supuesto de resolución del expediente como falta, esta conllevará la sanción correspondiente que estime el Grupo. En caso de que no conlleve el traslado forzoso, o el despido, Grupo Diceba tomará las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral.

Si por parte de la persona agresora, o de otras personas, se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o sobre cualquiera de las personas que han participado en el proceso, dicha conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

La divulgación de datos del procedimiento tendrá la consideración de falta grave, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.

4.6. Faltas.

A título meramente enunciativo y no limitativo, se establece la siguiente enumeración de las faltas en graves y muy graves:

Falta grave:

- El acoso de carácter ambiental.

Falta muy grave:

- El acoso de intercambio o chantaje sexual.
- La reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave.
- Cualquier conducta calificada como falta grave en sentencia firme.
- Cualquier conducta de las definidas en este Protocolo cuya intensidad o relevancia social así lo determine.
- Faltas graves en las que la persona infractora sea un/a directivo/a o sin serlo tenga cualquier posición de preeminencia laboral sobre la persona objeto de la agresión.

Serán consideradas como circunstancias agravantes, las siguientes:

- Reincidencia en la comisión del acoso.
- La existencia de dos o más víctimas.
- La demostración de conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- El hecho de que la persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La concurrencia de algún tipo de discapacidad física o mental de la persona acosada.
- La producción de graves alteraciones, médicamente acreditadas, en el estado psicológico o físico de la víctima.
- La situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario en prácticas de la víctima.

4.7. Sanciones.

Las sanciones serán las que estén recogidas en el Convenio Colectivo de aplicación o Norma superior vigente en cada momento.

4.8. Seguimiento y asistencia.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la persona designada, debiendo prestar especial atención, en los casos en que haya podido verse afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

La persona designada, también se asegurará de la agilización para dar respuesta asistencial a la víctima, proporcionándosela desde un primer momento; que sea integral y que se oriente principalmente a la suspensión del trauma psicofísico.

5. ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento para todo el personal de Grupo Diceba.

Su contenido entrará en vigor desde la fecha de su aprobación por el Consejo de Administración, y se comunicará a toda la plantilla y estará a disposición de todo el personal.