



# **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL**



Fdo. D./Dña.

---

**Director/a Gerente**

## ÍNDICE

1. COMPROMISO DE LA EMPRESA FRENTE AL ACOSO .....	3
2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO .....	5
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	5
4. EXCLUSIONES .....	5
5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN .....	6
6. CÓDIGO DE CONDUCTA .....	7
7. CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO LABORAL .....	9
8. CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZONES DE SEXO .....	9
9. ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO .....	10
10. GARANTÍAS DE ACTUACIÓN .....	10
11. FASES DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA .....	11
12. FORMAS DE DENUNCIAR EL ACOSO LABORAL .....	14
13. DIARIO DE INCIDENTES .....	16
14. COMUNICACIÓN, ENTRADA EN VIGOR Y OBLIGATORIEDAD .....	21
ANEXO I: FORMULARIO DEL DIARIO DE INCIDENCIAS .....	22
ANEXO II: MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO .....	27
ANEXO III: RECIBÍ DE ENTREGA DEL PROTOCOLO DE ACOSO .....	30

## 1. COMPROMISO DE LA EMPRESA FRENTE AL ACOSO

El acoso laboral o mobbing no tiene en nuestro ordenamiento jurídico una definición expresa, por lo que hemos de acudir a los distintos pronunciamientos judiciales sobre la materia. El artículo 4.2 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores establece que “los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u origen sexual, frente al acoso sexual y al acoso por razones de sexo”.

La Constitución recoge como derecho fundamental en su artículo 15 “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes.”

El artículo 173.1 del Código Penal castiga con penas de prisión de 6 meses a 2 años los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

La empresa manifiesta su compromiso expreso con los principios de la ética empresarial y específicamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales. Se establece que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de sus profesionales y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad. De acuerdo con estos principios, la empresa se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se han hecho referencia.

Con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente, la empresa declara su 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 u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión y las 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.



La Dirección de la empresa, consciente de la posibilidad de que sus empleados, en el desempeño normal de su trabajo, puede ser víctima de agresiones físicas, psicológicas o sexuales, tales como amenazas y abusos, por parte de las personas trabajadoras internas o externas al centro de trabajo, se compromete a:

- No tolerar ningún tipo de violencia laboral hacia sus empleados/as.
- Liderar y apoyar todas las medidas para prevenir la violencia laboral en sus centros de trabajo.
- Asignar responsabilidades y funciones a cuantos deban intervenir, así como a promover la consulta y participación de los/as trabajadores/as en todas las acciones.
- Informar y formar oportunamente sobre la prevención de la violencia laboral a todos los/as empleados/as que puedan padecer algún tipo de agresión.
- Establecer y divulgar procedimientos de actuación, control y registro de los incidentes violentos.
- Ofrecer el apoyo necesario para reestablecer la integridad física y moral de aquellos trabajadores/as afectados/as. Siempre manteniendo la total confidencialidad.

En este sentido, todos los responsables y mandos intermedios deberán velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral. Además de:

- **Motivar, concienciar, controlar e intervenir** para prevenir, en el ámbito de su competencia, comportamientos que puedan derivar en acoso.
- **Implementar las medidas correctoras y/o cautelares** pertinentes que les correspondan, en el ámbito de su entorno de responsabilidad, para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso laboral. En el supuesto de no resultar suficiente o, de considerarlo necesario para las circunstancias del acoso, lo pondrá en conocimiento de la dirección, que valorará las medidas más oportunas que deben adoptarse para impedir un resultado final de acoso, en el caso de que se trate de un supuesto de esta naturaleza.
- **Informar** a los órganos competentes sobre cualquier posible situación de acoso que se produzca en su ámbito de dirección.

## 2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conducta contrarias a la dignidad y valores de la persona.

A tal efecto en este Protocolo 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 las medidas mediante las cuales se 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 algún empleado/a.

## 3. AMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todos los trabajadores/as de la empresa, con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma.

Al personal que pertenezca a empresa subcontratadas, siempre que realicen su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, también les será de aplicación el presente Protocolo, en todos aquellos puntos referentes a la investigación.

## 4. EXCLUSIONES

Quedan excluidos los conceptos de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se puedan dar en el marco de las relaciones de trabajo y que afectan a su organización y desarrollo, pero que no tengan finalidad de perjudicar personal o profesionalmente a una de las partes implicadas en el conflicto.

En este supuesto los órganos competentes deberán asumir el esclarecimiento y resolución de esas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desembocuen en conductas de acoso laboral.



En definitiva, la existencia de cualquier conflicto entre empresario y trabajador, no justifica la presencia de un hostigamiento laboral, ni tampoco la vinculación entre el trabajo y la enfermedad es causa suficiente por si sola para atribuir responsabilidad al empresario y conceptuarla como acoso moral. Efectivamente no cualquier conflicto entre empresa y trabajador puede ser calificado como acoso o mobbing. Han de tratarse de conductas graves, prolongadas en el tiempo, hostiles y que persigan el menoscabo de la integridad física del trabajador. La carga de la prueba recae sobre el trabajador, quien debe probar el acoso o mobbing laboral con medios de prueba tales como, emails, whatsapp, grabaciones, informes médicos, etc.

## 5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, la Empresa establecerá las siguientes medidas:

1. La Empresa promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto y dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
2. La Empresa procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a no solo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La Empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador/a incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir su integración.
3. La Empresa facilitará información a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetar en la empresa sobre las conductas que no se admiten.
4. La Empresa prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
5. Cuando se detecten actitudes no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.
6. Se pondrá a disposición de los trabajadores de la empresa el “Diario de Incidentes” que se adjunta al presente protocolo en el anexo I.

## 6. CÓDIGO DE CONDUCTA

La Empresa guiada por su compromiso con la dignidad y derechos fundamentales de las personas trabajadoras, quiere establecer unas reglas vinculantes de comportamiento para todas las personas que conforman nuestra entidad.

La finalidad de este código de conducta es facilitar a quienes gestionan los equipos y al resto de la plantilla una serie de directrices que les permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral.

A efectos prácticos, se observarán las siguientes conductas:

- **Respeto:** Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Para ello, se trasladará a todo el personal, tanto el que se incorpore a la plantilla como a quien forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
- **Comunicación:** No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre los trabajadores y las trabajadoras. Se velará por la integración de todo el personal durante su vida laboral en la Empresa, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguna persona con el resto. Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a alguien de la plantilla, a ignorar su presencia, al aislamiento, etc.
- **Reputación:** Se prohíbe toda actitud dirigida al descredito o merma de la reputación laboral o personal de quienes formen parte de la Empresa. Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.
- **Discreción:** Las comunicaciones tendentes a rectificar las conductas o llamadas de atención por el mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada. Las comunicaciones que deban realizarse a alguna persona se harán sin más presencia, salvo exigencia legal, de convenio colectivo o causa excepcional que así lo aconseje, que la de su responsable u otros superiores y, en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida.
- **No arbitrariedad:** Se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva. Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo que busque que la persona que trabaja resulte incapaz de llevarlo a cabo en su tiempo de trabajo, como la privación de trabajo o el vacío de funciones. Se procurará que las tareas encargadas a cualquiera que trabaje se acomoden a su nivel profesional y experiencia.

- 
- **Equidad:** La aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será equitativa. La aplicación de tales mecanismos de control y seguimiento será uniforme para cada categoría profesional o tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta las circunstancias de cada persona que pudieran afectar a su nivel de desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.
  - **Prohibición de comportamientos sexuales:** Se prohíbe terminantemente actitudes libidinosas, ya sea a través de actos, gestos o palabras. Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio, así como expresiones de contenido sexista susceptible de crear un entorno laboral incomodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.
  - **Regalos no deseados:** No se admiten la realización de invitaciones o regalos no deseados o que pudieran provocar incomodidad a quien se destinan.
  - **Evitar hostigamiento:** Se prohíbe en particular las actitudes de hostigamiento por razón de género, directa o indirectamente. En concreto, se velará por no incurrir en situación de acoso (las ya referidas de aislamiento, relegación, trato indebido, etc.) por causa del ejercicio efectivo -o solicitud- de los derechos reconocidos por la legislación o el convenio colectivo para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares. También se prohíbe cualquier trato adverso a una persona como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, denuncias o demandas destinadas a impedir su discriminación por razón de sexo o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
  - **Oportunidades de formación y promoción:** Se velará para que todo el personal, en igual situación de mérito, nivel y capacidad, tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral.

## 7. CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO LABORAL

Constituye acoso laboral en la empresa la reiteración de conductas, prácticas o comportamientos, realizados individualmente o en grupo, que atenten contra la dignidad de uno o varios profesionales, creando un entorno estresante, intimidatorio, humillante u ofensivo, y cuya finalidad es que estos acaben abandonando su puesto de trabajo, el menoscabo o la lesión de la personalidad, la dignidad o la estabilidad psicológica de la víctima o víctimas.

Los elementos objetivos que configuran las conductas de acoso moral son:

- Sistematicidad
- Reiteración
- Frecuencia

Los elementos subjetivos inherentes a las conductas de acoso moral son:

- Intencionalidad
- Persecución de un fin

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

- Acoso moral descendente: La persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- Acoso moral horizontal: Se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- Acoso moral ascendente: La persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

## 8. CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZONES DE SEXO

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 y acoso por razón de sexo:

*Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

1. *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 y acoso por razón de sexo las conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por casusa del trabajo, o las realizadas prevaleiéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser estas de carácter ambiental o de intercambio.

## 9. ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

La dirección de la Empresa garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso por escrito (conforme al modelo “Denuncia por acoso”).

La solicitud puede provenir:

- De la persona afectada.
- De la representación legal de los trabajadores, y en su defecto, de un compañero/a de trabajo.
- De la dirección de la empresa y responsables de áreas.

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

No serán objetos de tramitación las denuncias anónimas ni aquellas en las que la persona afectada no preste su consentimiento.

## 10. GARANTIAS DE ACTUACIÓN

Las garantías que deben observarse en la aplicación del presente protocolo serán las siguientes:

- **Respeto y confidencialidad:** es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento.
- **Aplicación de plazos:** la investigación y resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, evitando dilaciones innecesarias.
- **Protección de las víctimas** y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.
- **Protección de la salud:** adopción de medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas afectadas.
- **Prohibición de represalias:** se prohíbe expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

- 
- **Imparcialidad:** el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las partes afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
  - **Igualdad de trato:** Ausencia de toda diferencia de tratamiento a todas las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.
  - **Investigación profesional y exhaustiva** de los hechos denunciados.
  - **Adopción de las medidas de todo orden**, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas. Igualmente, se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos, adoptándose las medidas que sean necesarias.
  - Respeto al principio de presunción de inocencia.
  - Todas las comunicaciones a los miembros de la comisión se harán respetando los principios establecidos en la Ley de Protección de Datos y su normativa de desarrollo.

## 11. FASES DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

### Instructor

Actuará como instructor en este procedimiento el Director/Gerente de la empresa o la persona que él designe, que deberá reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. El instructor impulsará el procedimiento de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosado/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere oportuna y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

### Comisión

Se designará por la Dirección una Comisión de Investigación, que estará formada por dos miembros, el Director/Gerente o persona en quien él delegue y un/a trabajador/a o representante legal de los trabajadores (si existiera) que reúnan igualmente los citados requisitos de aptitud, objetividad e imparcialidad. Podrá incorporarse a la citada Comisión un asesor técnico externo.

## Investigación

Si las circunstancias así lo aconsejan podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por profesionales externos de reconocida solvencia en la materia.

Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, el Instructor podrá proponer a la Comisión, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios apostados, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de las condiciones laborales.

El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas.

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por la Comisión al emitir la correspondiente propuesta.

En el informe de conclusiones, como mínimo, se aducirá, 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, comprobaciones de pruebas, etc.
- d. Resumen cronológico de los hechos.
- e. Declaración de la existencia o no de conducta de acoso.
- f. Propuesta 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 de la empresa.
- g. Propuesta de incoación de expediente disciplinario.

## Resolución

En el plazo de cinco días a contar desde la recepción del informe de conclusiones, la Dirección de la empresa dictará resolución acordando las medidas propuestas. La resolución será notificada a las personas afectadas.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Si, con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, el instructor propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

Tanto la persona denunciante como la denunciada, podrán ser acompañadas durante la entrevista, si así lo solicitan, por representante de los trabajadores y otra persona de su elección, y tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de la otra parte, de los testigos y de la documentación que obre en el expediente.

En la realización de las tomas de declaración, en las que se escuchará a las partes y a los testigos bajo el principio de neutralidad en la investigación se observará las siguientes pautas:

- a. Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- b. Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso.
- c. Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- d. Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- e. Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- f. Aclarar las respuestas neutras o generales, como “lo normal”, “como siempre”, “no me informan”.
- g. Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- h. Resumir en orden cronológico el relato.
- i. Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
- j. Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y los testigos por ella propuestos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, los testigos que esta última proponga.

La Comisión en el plazo máximo de veinte días, contando desde la fecha de su primera reunión, a la vista de las actuaciones practicadas emitirá un informe de conclusiones.

## 12. FORMAS DE DENUNCIAR EL ACOSO LABORAL

Con independencia de la denuncia que se lleve a cabo ante la dirección de la empresa, el afectado/a también puede actuar mediante:

### 1. Denuncia ante la Inspección de Trabajo

El trabajador acosado podrá presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo una vez que obtenga las pruebas que acrediten el acoso laboral.

Un inspector de trabajo será el encargado de visitar a la empresa para constatar, de forma directa y personal que los hechos denunciados son ciertos.

El caso de quedar acreditado el acoso laboral, se impondrán las correspondientes responsabilidades administrativas al acosador.

### 2. Solicitar la extinción voluntaria del contrato de trabajo por acoso laboral.

El trabajador perjudicado podrá solicitar a la empresa que se extinga su contrato y exigir una indemnización laboral.

Según lo establecido en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones establecidas para el despido improcedente.

### 3. Procedimiento ordinario laboral

Este procedimiento se encuentra regulado en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LJS).

La víctima de acoso laboral podrá acudir a este procedimiento y dirigir su acción contra el empresario y, también, contra el sujeto responsable.

En la demanda, la víctima de acoso laboral podrá solicitar:

- Suspensión de la relación o exoneración de la prestación de servicios.
- Traslado a otro puesto o centro de trabajo.
- Reordenación o reducción del tiempo de trabajo.
- Otras medidas que puedan afectar al puesto acosador, en cuyo caso deberá ser oído.

Si quedan acreditados los actos del acoso laboral, el Juez dictará sentencia estimatoria.

#### **4. Procedimiento ordinario por daños y perjuicios**

El trabajador podrá utilizar este procedimiento cuando el acoso laboral haya cesado.

Para la fijación de la indemnización producida por los daños morales es necesario atender a la naturaleza y gravedad de los hechos, el sexo, la edad, el estado de salud tanto actual como previo a la lesión, etc.

A partir de todas estas circunstancias se establecerá la cifra a indemnizar, tomando como referencia el baremo indemnizatorio del daño corporal relativo a los accidentes de tráfico (al alza).

#### **5. Interposición de querella contra el acosador y la empresa (persona jurídica) donde trabaje**

El acoso laboral plantea conductas delictivas circunscritas al ámbito penal y, en este sentido, deben ser controladas mediante un programa de cumplimiento “Compliance” aplicado a este tipo concreto de delito penal, que no debemos olvidar, también se encuentra bajo el control de una normativa laboral.

Hemos de concretar que existe una responsabilidad penal del empresario por los delitos cometidos por sus empleados (delito de acoso laboral) cuando se hayan podido realizar los hechos incumpliendo gravemente de vigilancia y control de su actividad.

#### **6. Comunicación de la denuncia a la dirección de la empresa**

El afectado/a podrá comunicar la interposición de la denuncia, a la dirección de la empresa, a través de dos vías, mediante correo electrónico \_\_\_\_\_  
o a través de la siguiente dirección postal:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

Por otro lado, la interposición de dicha denuncia deberá ir dirigida a  
D./Dña. \_\_\_\_\_, representante de  
la dirección y persona encargada de gestionar todo lo relativo a la denuncia interpuesta.

## 13. DIARIO DE INCIDENTES

### A. ¿QUÉ ES?

El Diario de Incidentes es un formulario que te permitirá recoger de un modo estructurado las situaciones que estás viviendo en tu entorno de trabajo y que te ayudará a clarificar si se trata de comportamientos de acoso laboral o acoso sexual.

### B. ¿QUÉ DATOS DEBEN CUMPLIMENTARSE EN EL DIARIO?

- **Nº de incidente**
- **Persona afectada**
- **Cargo**
- **Fecha del incidente**
- **Hora del incidente**
- **Tipo de ataque** (indicar código(s))
- **Conductas:** (indicar código(s))
- **Lugar** (indicar código(s))
- **¿Quién/quienes?** (cuadro de texto)
- **Testigos** (cuadro de texto)
- **Otros afectados** (cuadro de texto)
- **¿Qué hago?** (indicar código(s))
- **¿Cómo me afecta?** (indicar código(s))
- **Otras evidencias** (indicar código(s))
- **Observaciones:** (Cuadro de texto)
- **Fecha de envío**
- **Comunicado a** (Responsable de la empresa)
- **Fdo. el trabajador afectado**

### C. ¿QUÉ INFORMACIÓN CONTIENEN LOS CAMPOS DESCritos?

- **Nº de incidente:** número de orden del formulario que se cumplimenta.
- **Persona afectada:** Trabajador que sufre el presunto acoso.
- **Cargo:** Puesto que ocupa en la empresa.
- **Fecha del incidente:** Dia en el que se produce la acción o comportamiento.
- **Hora del incidente:** Hora en la que se produce la acción o comportamiento.
- **Tipo de ataques:** familias de conductas que podrían llegar a constituir acoso.
- **Conductas:** desarrollo de las conductas relativas a cada tipo de ataque.

#### *a. Ataques con medidas organizativas (familia)*

Sin ánimo limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- **a.1.** Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- **a.2.** Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- **a.3.** Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- **a.4.** No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- **a.5.** Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- **a.6.** Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- **a.7.** Ordenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- **a.8.** Manipular las herramientas de trabajo.
- **a.9.** Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- **a.10.** Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- **a.11.** Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas y los mensajes de la persona.
- **a.12.** Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

**b. Ataques para reducir las posibilidades de comunicación.**

Sin ánimo limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- **b.1.** Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
- **b.2.** Ignorar la presencia de la persona.
- **b.3.** No dirigir la palabra a la persona.
- **b.4.** Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- **b.5.** No permitir que la persona se exprese.
- **b.6.** Evitar todo contacto visual.
- **b.7.** Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

**c. Ataques que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.**

Sin ánimo limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- **c.1.** Amenazas y agresiones físicas.
- **c.2.** Amenazas verbales o por escrito.
- **c.3.** Gritos o insultos.
- **c.4.** Llamadas telefónicas atemorizantes.
- **c.5.** Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- **c.6.** Ocasionar intencionadamente gasto para perjudicar a la persona.
- **c.7.** Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- **c.8.** Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

**d. Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional.**

Sin ánimo limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- **d.1.** Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- **d.2.** Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- **d.3.** Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- **d.4.** Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

**e. Ataque de acoso sexual o por razón de sexo.**

Sin ánimo limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- **e.1.** Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- **e.2.** Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexual.
- **e.3.** Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- **e.4.** Contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- **e.5.** Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de la misma haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- **e.6.** Invitaciones impudicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocian 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.
- **e.7.** Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objeto la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.



**¿En qué lugar se ha producido el incidente?**: Para anotar donde se han producido estas conductas:

1. En mi puesto de trabajo (aislado)
2. En el puesto de trabajo de otra persona.
3. En el puesto de trabajo-despacho-sala compartido con otros compañeros/as
4. En la sala de reuniones
5. En la sala de descanso o en lugares de paso
6. Fuera del ámbito laboral (bar, calle, restaurante, etc.)

**¿Quién/quienes?**: Para identificar (nombre, apellidos, cargo, etc.) quien/es llevan a cabo la acción.

**Testigos:** Para identificar a otras personas (nombre, apellidos, cargo, etc.) presentes cuando tuvo lugar la acción, que no colaboran en ella y se mantienen como testigos silenciosos, o bien, intentan ponerse del lado del afectado.

**Otros afectados:** Para identificar a otras personas (nombre, apellidos, cargo, etc.) presentes cuando tuvo lugar la acción y que también se vieron afectada por ella.

**¿Qué comportamiento ha adoptado durante la incidencia?**: Para indicar el comportamiento que ha adoptado el afectado durante y después de la acción:

1. No hago nada, no respondo, me inhibo o me voy a otro lugar.
2. Intento responder/dialogar, pero continúan o incrementan la intensidad de la conducta.
3. Respondo/dialogo y finaliza la conducta.
4. Respondo vehementemente y la situación se convierte en una disputa abierta.
5. Comento a superiores, igual o subordinados la situación.



**¿Cómo le ha afectado el incidente?**: Para indicar hasta qué punto le ha afectado la situación:

1. Me molesta, pero no siento cambios en mi estado de ánimo.
2. Me molesta y noto que me ha alterado ligeramente.
3. Me he alterado, pero en menos de dos horas vuelvo a mi estado de ánimo habitual.
4. Me he alterado y tarda más de un día en no recordar constantemente el hecho.
5. Me he alterado mucho. Recuerdo constantemente el hecho, y ha afectado mi estado de ánimo fuera de la empresa. A veces rememoro el momento, incluso en sueños.

**¿Qué pruebas o evidencias aporto?**: Para indicar la existencia de pruebas que evidencien la acción cometida:

1. Mensajes / Correo electrónico.
2. Informes médicos / psicológicos.
3. Llamadas grabadas.
4. Whatsapp.
5. Videos/fotos.

**Observaciones:** Para describir cualquier comentario que se estime necesario.

## 14. COMUNICACIÓN, ENTRADA EN VIGOR Y OBLIGATORIEDAD

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento para todo el personal de la Empresa y su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la Entidad. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente, en cada momento, estará a disposición de todo el personal.



**ANEXO I**

**FORMULARIO DEL DIARIO DE INCIDENCIAS**



N° INCIDENTE: \_\_\_\_\_ FECHA DEL INCIDENTE: \_\_\_\_\_ HORA DEL INCIDENTE: \_\_\_\_\_

PERSONA AFECTADA: \_\_\_\_\_

CARGO: \_\_\_\_\_

Marque con una “X” la(s) conducta(s) que se han producido en el incidente.

Ataques con medidas organizativas	
<b>a.1</b>	Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
<b>a.2</b>	Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
<b>a.3</b>	Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
<b>a.4</b>	No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
<b>a.5</b>	Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
<b>a.6</b>	Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
<b>a.7</b>	Ordenes contradictorias o imposibles de cumplir.
<b>a.8</b>	Manipular las herramientas de trabajo.
<b>a.9</b>	Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
<b>a.10</b>	Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
<b>a.11</b>	Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas y los mensajes de la persona.
<b>a.12</b>	Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación	
<b>b.1</b>	Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
<b>b.2</b>	Ignorar la presencia de la persona.
<b>b.3</b>	No dirigir la palabra a la persona.
<b>b.4</b>	Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
<b>b.5</b>	No permitir que la persona se exprese.
<b>b.6</b>	Evitar todo contacto visual.
<b>b.7</b>	Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

<b>Ataques que afectan a la salud física o psíquica de la víctima</b>		
<b>c.1</b>	Amenazas y agresiones físicas.	
<b>c.2</b>	Amenazas verbales o por escrito.	
<b>c.3</b>	Gritos o insultos.	
<b>c.4</b>	Llamadas telefónicas atemorizantes.	
<b>c.5</b>	Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.	
<b>c.6</b>	Ocasional intencionadamente gasto para perjudicar a la persona.	
<b>c.7</b>	Ocasional destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.	
<b>c.8</b>	Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.	

<b>Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional</b>		
<b>d.1</b>	Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.	
<b>d.2</b>	Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.	
<b>d.3</b>	Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.	
<b>d.4</b>	Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.	

<b>Ataque de acoso sexual o por razón de sexo</b>		
<b>e.1</b>	Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.	
<b>e.2</b>	Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexual.	
<b>e.3</b>	Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.	
<b>e.4</b>	Contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.	
<b>e.5</b>	Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de la misma haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.	
<b>e.6</b>	Invitaciones impudicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocian 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.	
<b>e.7</b>	Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objeto la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.	

Indique con una “X” las respuestas que procedan.

<b>¿Qué comportamiento ha adoptado durante la incidencia?</b>	
	No hago nada, no respondo, me inhibo o me voy a otro lugar.
	Intento responder/dialogar, pero continúan o incrementan la intensidad de la conducta.
	Respondo/dialogo y finaliza la conducta.
	Respondo vehementemente y la situación se convierte en una disputa abierta.
	Comento a superiores, igual o subordinados la situación.

<b>¿En qué lugar se ha producido el incidente?</b>	
	En mi puesto de trabajo (aislado)
	En el puesto de trabajo de otra persona.
	En el puesto de trabajo-despacho-sala compartido con otros compañeros/as
	En la sala de reuniones
	En la sala de descanso o en lugares de paso
	Fuera del ámbito laboral (bar, calle, restaurante, etc.)

<b>¿Cómo le ha afectado el incidente?</b>	
	Me molesta, pero no siento cambios en mi estado de ánimo.
	Me molesta y noto que me ha alterado ligeramente.
	Me he alterado, pero en menos de dos horas vuelvo a mi estado de ánimo habitual.
	Me he alterado y tarde más de un día en no recordar constantemente el hecho.
	Me he alterado mucho. Recuerdo constantemente el hecho, y ha afectado mi estado de ánimo fuera de la empresa. A veces rememoro el momento, incluso en sueños.

<b>¿Qué pruebas o evidencias aporta?</b>	
	Mensajes / Correo electrónico.
	Informes médicos / psicológicos.
	Llamadas grabadas.
	Whatsapp.
	Videos/fotos.

**¿Quién/quienes? Identifique (nombre, apellidos, cargos, etc) quien/es llevan a cabo la acción**

**Identifique los testigos presentes durante el incidente**

**Identifique otras personas afectadas por el incidente**

**Indique otros aspectos o comentarios a considerar**

**FECHA DE ENVÍO:** \_\_\_\_\_ **FDO.:** \_\_\_\_\_

**COMUNICADO A:** \_\_\_\_\_

**CARGO:** \_\_\_\_\_

**Finalidad: Cumplimentar, cuando proceda, y enviarlo a la empresa**



**ANEXO II**

**MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO**



<b>Datos del denunciante</b>	
<b>Nombre y apellidos</b>	
<b>Dirección</b>	
<b>Teléfono</b>	
<b>Correo electrónico</b>	

  

<b>Datos personales de la(s) persona(s) afectada(s)</b>		
<b>Nombre y apellidos</b>	<b>Teléfono</b>	<b>Correo electrónico</b>

  

<b>Descripción de los hechos</b>

**Posibles soluciones propuestas**

**Documentación anexa**

**SOLICITUD:** Solicito el inicio del Protocolo de Actuación frente al presunto acoso.

**LOCALIDAD Y FECHA:** \_\_\_\_\_

**FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA:** \_\_\_\_\_

**Finalidad:** Cumplimentar, cuando proceda, y enviarlo a la empresa |

**EMPRESA:**



**ANEXO III**

**RECIBÍ DE ENTREGA DEL PROTOCOLO  
DE ACOSO**



D./Dña. \_\_\_\_\_

con NIF \_\_\_\_\_, declara haber recibido el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_, el  
Protocolo de actuación y prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

Mediante este recibí, el trabajador/a confirma que la Empresa le ha explicado, en todos sus términos, el sentido y la funcionalidad del Protocolo.

Así pues, el trabajador/a asegura haber entendido la explicación dada por la Empresa y se compromete a poner en práctica lo dispuesto en dicho Protocolo, siguiendo de esta forma, la política de respeto mutuo implantada por la empresa desde sus inicios.

**FIRMADO D./DÑA.:** \_\_\_\_\_

**CARGO:** \_\_\_\_\_

**Finalidad: Cumplimentar y firmar para devolverlo a la empresa**