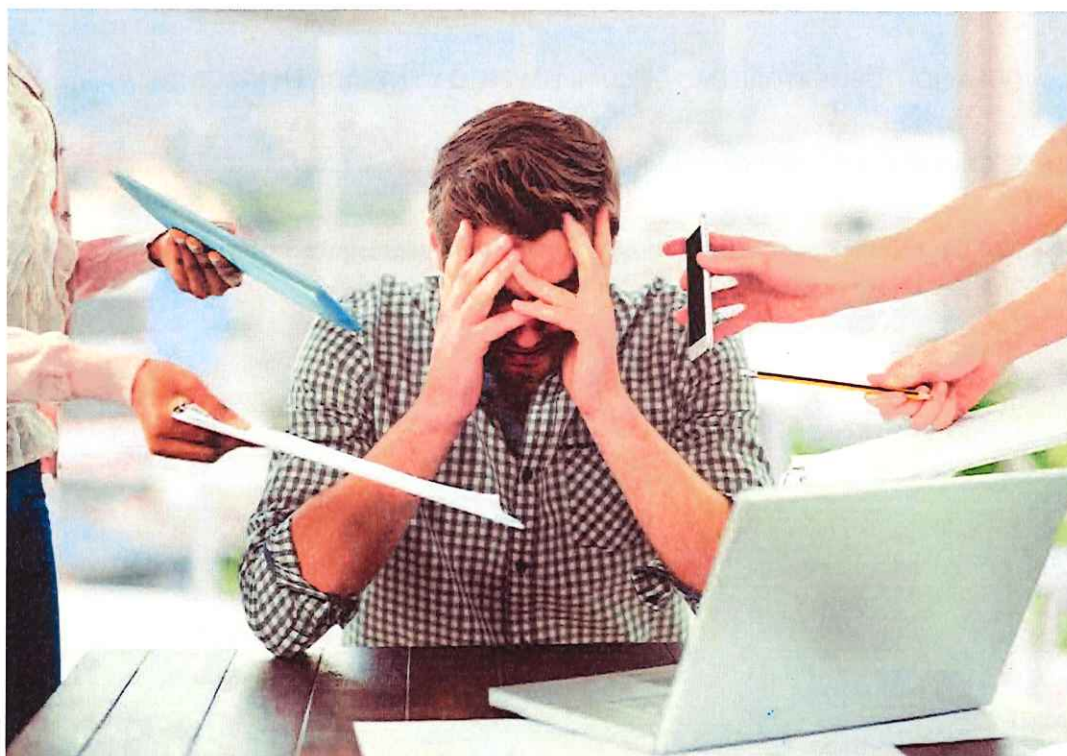




PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

FUNDACIÓN
ELISA TOMÁS YUSTI

~ 2025 ~



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
1. MARCO NORMATIVO	3
2. DEFINICIONES	5
Acoso laboral	5
Ciberacoso laboral	6
Otros tipos de acoso	7
3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	8
4. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	10
5. MEDIDAS PREVENTIVAS	10
6. MEDIDAS CAUTELARES	11
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	11
8. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR	15
9. SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PROTOCOLO	16
ANEXOS (documentos complementarios entregados con el presente Protocolo)	

INTRODUCCIÓN

En la búsqueda constante por garantizar un ambiente laboral sano, seguro y respetuoso para todas las personas que conforman **FUNDACIÓN ELISA TOMÁS YUSTI**, así como para nuestros clientes y proveedores, nos complace presentar el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral. Reconociendo la trascendencia de esta problemática y el impacto que puede tener en el bienestar y rendimiento de nuestra plantilla, reafirmamos nuestro compromiso firme y decidido en erradicar cualquier forma de acoso en nuestro lugar de trabajo.

El acoso laboral es una realidad lamentable que afecta a numerosos entornos laborales en todo el mundo, socavando la confianza y minando la productividad de los equipos, además las nuevas tecnologías han traído consigo la utilización incorrecta de las herramientas de comunicación, entrando en los lugares de confianza de las personas acosadas y delimitando el espacio entre vida laboral y personal.

Como organización responsable y consciente de nuestro deber hacia nuestra plantilla, nos enfrentamos a esta problemática de frente, tomando medidas concretas para prevenir, detectar y abordar cualquier manifestación de acoso, sin importar su naturaleza o contexto.

Nuestro principal objetivo es ofrecer a todas las personas que componen nuestra empresa un marco de actuación claro y transparente frente a situaciones de acoso laboral y ciberacoso, así como proporcionar las herramientas para prevenir su ocurrencia. Para lograrlo, se han establecido políticas de prevención y detección temprana, así como canales de comunicación confidenciales y unas garantías precisas que permitirán a las personas empleadas reportar cualquier incidente sin temor a represalias.

La dirección y todo el equipo de gestión asume la responsabilidad de velar por la implementación efectiva de este protocolo en todos los niveles de la organización. Además, se promoverá la sensibilización y formación para fomentar una cultura de respeto y diversidad, en la que cada individuo se sienta valorado y protegido.

En conclusión, el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral de **FUNDACIÓN ELISA TOMÁS YUSTI** es un testimonio palpable de nuestro compromiso inquebrantable con el bienestar de las personas que componen la entidad. Trabajando con empatía y tolerancia, aspiramos a crear un entorno laboral ejemplar en el que prime el respeto, la colaboración y el crecimiento personal y profesional.

1. MARCO NORMATIVO

Será normativa aplicable a las actuaciones previstas en este protocolo la que se relaciona a continuación:

Normativa europea:

La **Directiva 2000/78/CE** establece un marco para la igualdad en el empleo, que prohíbe la discriminación en el trabajo por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Aunque no se aborda específicamente el acoso laboral, esta directiva proporciona una base para abordar ciertas formas de acoso cuando están relacionadas con la discriminación.

Normativa estatal:

En cuanto a la **legislación española**, se debe mencionar en primer lugar la **Constitución**, ya que, aunque no establece de manera específica el acoso laboral, sí que sienta las bases y principios fundamentales para abordar esta problemática, ya que está directamente vinculada con los derechos humanos y laborales y de protección a las personas trabajadoras. Algunos de los artículos que se deben tener en cuenta a este respecto son:

- **Artículo 9.2:** Establece el principio de igualdad ante la ley, lo que implica que todas las personas empleadas tienen derecho a ser tratadas con igualdad y sin discriminación, incluyendo el acoso laboral basado en motivos de sexo, raza, género, religión, discapacidad u otros.
- **Artículo 10:** Reconoce la dignidad de la persona y el respeto a los derechos fundamentales.
- **Artículo 15:** Reconoce el derecho a la vida y a la integridad física y moral.
- **Artículo 35:** Reconoce el derecho al trabajo y establece la protección frente al despido arbitrario.

Por otra parte, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, hace referencia a la obligación de las empresas y entidades públicas de prevenir y actuar frente al acoso, esta ley por sus características especifica el acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo.

Además, el **Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre)** establece los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores, incluyendo el deber del empleador de garantizar la protección de la integridad física y moral del trabajador en el trabajo.

El Código Penal español puede proporcionar un marco normativo para abordar ciertos tipos de acoso laboral, especialmente aquellos casos en los que el acoso laboral pueda constituir un delito según las disposiciones del Código Penal:

- **Delito de acoso:** El artículo 172 del Código Penal (introducido mediante Ley Orgánica 5/2010) establece el delito de acoso, que puede ser aplicado en casos de acoso laboral cuando se produce un hostigamiento grave y reiterado que cause una situación objetiva de descrédito, desprecio o desasosiego en la víctima.
- **Delitos contra la integridad moral:** Los artículos 173, 174, y 177 del Código Penal contemplan delitos relacionados con la integridad moral, que podrían aplicarse en situaciones de acoso laboral que causen menoscabo grave en la salud física o psíquica de la víctima.
- **Coacciones:** El artículo 172 del Código Penal tipifica el delito de coacciones, que puede aplicarse en situaciones en las que el acosador determinado, afectando a sus condiciones de trabajo.

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 5 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) establece las infracciones y sanciones relacionadas con el ámbito laboral y la Seguridad Social.

Criterio Técnico 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo. Se considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: art 14.

2. DEFINICIONES

Acoso laboral

Cuando se utiliza la expresión de **acoso laboral**, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como “acoso moral o psicológico en el trabajo” en su terminología inglesa, “**mobbing**”.

Es a este tipo de acoso, al que se referirá exclusivamente este protocolo, sin olvidar, no obstante, que este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un marco conceptual más amplio como lo es el de la “violencia psicológica en el trabajo”, en el que podemos incluir también toda una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral.

Acoso psicológico o moral: *La Ley Orgánica 5/2020, del Código Penal*, en su preámbulo, considera como acoso psicológico o moral “la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más persona, por parte de otra u otras que actúan frente a aquella o aquellas desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica, sino en términos psicológicos, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillantes que perturbe la vida laboral de la víctima”. Dicha violencia se da en el marco de una relación laboral, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo importante para su salud.

El acoso psicológico o moral es una conducta que reúne las siguientes **condiciones**:

- El fin último del sujeto activo causante del acoso es crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima, perjudique o no la integridad psíquica del trabajador, y, en el caso del sujeto tolerante del acoso, desentenderse de su deber de protección al acosado.
- La situación es mantenida durante un período de tiempo prolongado, se desarrolla de forma sistemática y reiterada en períodos concretos, y se dirige únicamente a perjudicar la integridad psíquica del trabajador o empleado.

Se pueden considerar **comportamientos que podrían ser constitutivos de acoso psicológico o moral en el contexto profesional**, entre otros, los siguientes:

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas, de manera injustificada.

- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias.
- Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse con jefes o compañeros.
- Cuestionar reiteradamente las aportaciones e instrucciones de trabajo de una persona con el ánimo de desestabilizarlo y restar su autoridad.

Por otra parte, dentro de esta definición quedan **excluidas**:

- Quedarán excluidos del concepto de acoso en el trabajo aquellos conflictos interpersonales localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afecten a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto. En estos casos, en los que los intereses de dos empleados parecen incompatibles, los órganos de gestión de personal deberán asumir una función de liderazgo y harán las diligencias necesarias para resolver los conflictos latentes y presentes.
- Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo. Puede tratarse de auténticas situaciones de “maltrato psicológico en el trabajo”, pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en este, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas; pero no como “mobbing”, por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que, si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.
- Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones “fundadas” por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones imprevistas) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

Ciberacoso laboral

El **ciberacoso**, también denominado **acoso virtual o cyberbullying**, es el uso de herramientas de comunicación tecnológicas a través de teléfonos móviles, redes sociales o cualquier otro asimilable para acosar a una persona o grupo de personas, mediante ataques personales, divulgación de información confidencial o falsa entre otros medios. Es decir, se considera ciberacoso a todo aquello que se realice a través de los dispositivos electrónicos de comunicación con el fin intencionado de dañar o agredir a una persona o a un grupo de personas.

Pueden ser **constitutivos de ciberacoso**:

- Publicación de información de carácter personal sin su consentimiento.
- Envío de correos electrónicos difamatorios.
- Insultos y amenazas en el entorno de internet.
- Hacer pública la identidad y datos de contacto sin su consentimiento.
- Enviar mensajes amenazantes por correo electrónico, teléfono, etc.
- Perseguir y acechar a la víctima en los lugares de Internet en los que se relaciona de manera habitual.
- Envío o reenvíos por medio de WhatsApp o herramientas similares de información del ámbito privado de una persona

En el ciberacoso, toda persona que sea conocedora de estos hechos tiene la responsabilidad de ponerlo en conocimiento inmediato de la empresa para que se tomen las medidas adecuadas. Cualquier persona que participe reenviando y/o difundiendo sin denunciarlo podrá ser considerado igualmente responsable.

Otros tipos de acoso

El Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, en su artículo 2.f), define como acoso “toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Por su parte, el artículo 28 de la **Ley 62/2003, de 30 de diciembre, Título II, de medidas fiscales, administrativas y del orden social** entiende como acoso: “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

Asimismo añade: “Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, se considerará en todo caso discriminación. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios”.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La dirección se compromete a poner los medios necesarios para que en los diferentes niveles de la plantilla se produzca un correcto clima laboral fomentando y facilitando el respeto a los derechos de todas las personas y atendiendo que no se produzcan situaciones de acoso o cualquier otra forma de violencia en la empresa.

FUNDACIÓN ELISA TOMÁS YUSTI se compromete a promover unas condiciones laborales que eviten cualquier tipología de acoso en el ámbito laboral y va a establecer procedimientos para su prevención y detección, así como para dar cauce y atención a las posibles denuncias o quejas que puedan surgir a este respecto, elaborando para ello un protocolo de actuación eficaz, negociado y acordado con la representación legal de las personas trabajadoras, garantizando la confidencialidad de las partes.

La empresa, se compromete a investigar las denuncias recibidas de conformidad con lo previsto en este protocolo, salvaguardando las garantías y principios de objetividad, confidencialidad, privacidad, presunción de inocencia, derecho de defensa y celeridad.

Asimismo, este protocolo va a estar regido por una serie de principios y garantías de obligado cumplimiento y la vulneración de las mismas por negligencia o mala fe podrá dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias contempladas en la normativa correspondiente:

Principio y Garantía de respeto y protección a las personas:

Se garantiza que las personas que actúen y participen en el presente procedimiento, procedan con la discreción necesaria para proteger la intimidad personal y familiar, el honor, así como los datos de carácter personal necesarios para garantizar la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o investigaciones se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas interesadas, y en particular los derechos fundamentales que le sean inherentes.

Todas las partes serán oídas en el procedimiento, respetando en todo caso los principios de contradicción y defensa, sin que en ningún caso puedan recibir un trato desfavorable por este motivo.

Principio y Garantía de Confidencialidad:

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, sigilo y reserva, quedando limitado el acceso únicamente a quienes, incardinados en el seno de las empresas, desarrollen las funciones de control interno y cumplimiento, o a los que estuvieran o se designaran al efecto. Dichas personas están obligadas al deber de confidencialidad, así como a los de secreto profesional, por lo que no podrán transmitir ni divulgar información de carácter identificativo, ni el contenido de las

denuncias presentadas o en proceso de investigación. En caso de incumplimiento se podrán adoptar las medidas oportunas, de acuerdo con la normativa aplicable.

Todas las personas que participen de alguna forma en el procedimiento están obligadas a la aceptación y firma del Compromiso de Confidencialidad que se anexa al presente protocolo.

Principio y Garantía de Privacidad:

Deberán adoptarse las medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada o de las que intervinieran en el procedimiento, especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la entidad, en el caso de que se hubiera identificado. Se respetará el derecho de información a las personas afectadas legalmente establecido. Se deberán adoptar todas las medidas necesarias que garanticen privacidad y seguridad de la información, y actuar con la diligencia debida, y en particular, los datos de la persona denunciante/s, persona denunciada/s, personas trabajadoras de la empresa y terceras personas, debiéndose conservar únicamente durante el tiempo imprescindible requerido por la investigación y la normativa aplicable. No se podrá tener acceso a datos personales de categoría especial, salvo existencia de la correspondiente base de legitimación, y en particular, en los supuestos de personas incluidas en colectivos especialmente vulnerables.

Principio y Garantía de Diligencia:

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, y siempre dentro de los plazos establecidos, respetando las garantías debidas.

Principio y Garantía de Audiencia y Contradicción:

El procedimiento debe garantizar el derecho de defensa, una audiencia imparcial e individualizada para todas las personas afectadas. Todas las personas intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Principio y Garantía de Restitución de las víctimas:

Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la unidad organizativa correspondiente deberá restituirla a su situación laboral de origen, y si ello no fuera posible, atendiendo a las posibilidades organizativas, a las condiciones más próximas posibles, en ambos casos con acuerdo de la víctima. La organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas.

Principio y Garantía de Prohibición de represalias:

Se prohíben expresamente las represalias, durante la sustanciación del procedimiento y una vez finalizado este. contra las personas que efectúen una denuncia y las denunciadas, así como de las personas que formen parte de la Comisión de Investigación de Acoso, y de

todas aquellas que puedan participar en este procedimiento, todo ello siempre que se haya actuado de buena fe.

4. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objeto del presente documento es establecer unas pautas de actuación para la resolución de quejas y demandas en materia de acoso moral en el ámbito laboral, así como ciberacoso.

Para este fin se definirá la problemática y un protocolo para su detección y actuación, que se basará en los principios de confidencialidad, eficacia e inmediatez.

El presente Protocolo se elabora como instrumento general de actuación (prevención, investigación y resolución) ante las situaciones de acoso y ciberacoso que puedan producirse en el entorno laboral de **FUNDACIÓN ELISA TOMÁS YUSTI**, incluyendo todos sus centros de trabajo y para todo el personal que preste servicio para ésta. Se incluyen en este documento el personal de prácticas y voluntariado.

Asimismo, quedan incluidas en el ámbito de aplicación de este protocolo las personas trabajadoras que desarrollen su puesto de trabajo en las instalaciones de **FUNDACIÓN ELISA TOMÁS YUSTI** provenientes de empresas externas contratadas por la empresa, o de cualquier otra que, mediante convenio de colaboración -o cualquier otro instrumento jurídico- presten sus servicios en los lugares de trabajo de la empresa.

No obstante, cuando se produzca un posible caso de acoso en el ámbito laboral, entre el personal del **FUNDACIÓN ELISA TOMÁS YUSTI** y el personal de otra empresa externa, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial, conforme a lo establecido en el Real Decreto 171/2004, que desarrolla el *artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales*, al objeto de garantizar la seguridad y salud de las personas afectadas.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

Las medidas de prevención del acoso laboral estarán orientadas a evitar las posibles situaciones de acoso y otras tipologías de violencia en la empresa.

- Posicionamiento de la entidad: una primera medida de prevención de las situaciones de acoso laboral es el posicionamiento de la empresa respecto al acoso, estableciendo dentro de la cultura corporativa los principios y valores de tolerancia cero hacia el acoso.
- Sensibilización: la realización de acciones de información y sensibilización a la plantilla para facilitar la precoz detección de situaciones de acoso.

- Difusión del presente protocolo.
- Formación en la detección de las conductas de acoso y ciberacoso.
- Supervisión de un ambiente de trabajo libre de acoso.
- El uso de un protocolo de desconexión digital.

6. MEDIDAS CAUTELARES

En el supuesto de que sea necesario, desde el inicio y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima y del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

La empresa designa a **CRISTINA MARCO MARTÍNEZ (EDUCADORA INFANTIL)** como persona instructora, que será la encargada de gestionar, tramitar y realizar el seguimiento de cualquier queja o denuncia en materia de acoso laboral que pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente **CELIA REYES MARTÍN (EDUCADORA INFANTIL)**. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

Fase 1: Inicio del Procedimiento

Las personas trabajadoras de **FUNDACIÓN ELISA TOMÁS YUSTI** deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, la entidad habilita la cuenta de correo electrónico **portaldenuncias@elisatomasyusti.es** a la que solo tendrá acceso la persona instructora de

tramitar la queja cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas.

Además, la empresa pone a disposición de las personas trabajadoras el siguiente enlace para tramitar la denuncia a través del Software Portal de Denuncias:

<https://portaldedenuncias.afineconsultoria.com/canalDenuncias.php?ub=c4a1f34f5c9d48b7b748f8b1908eee92>

Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de las demás personas que integran la persona instructora, siempre respetando el derecho de confidencialidad de las partes.

Fase 2: Preliminar

El objetivo de esta fase es resolver el problema de forma rápida y eficaz. En ocasiones, el hecho de manifestar al presunto/a agresor/a las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para dar solución al problema. La mediación entre las partes podría ser también una herramienta eficaz para solucionar la situación denunciada.

Una vez recibida la denuncia, la persona instructora se entrevistará con las partes implicadas. En casos de extrema necesidad, la persona instructora se podrá reunir con ambas partes, con la finalidad de alcanzar una solución aceptada por las mismas.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una **duración máxima de siete días laborables** a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la persona instructora. En ese plazo, la persona instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la persona instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la persona instructora.

Fase 3: Formal

Cuando la persona instructora considera que la denuncia en estudio es susceptible de ser un caso de acoso en el entorno laboral se procede a continuar en la fase formal.

En este momento, la persona instructora decidirá la práctica de cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere, debiendo ser advertidos todos ellos sobre el deber de guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre el procedimiento que se está desarrollando.

Cuando la gravedad de las acusaciones o la complejidad del caso así lo requieran, únicamente la persona instructora, de manera facultativa, podrá solicitar la ayuda de un/a experto/a.

La instrucción concluirá con un informe, elaborado **en el plazo de 15 días laborables**. Solamente en casos excepcionales cuando así lo exija la correcta instrucción del expediente por el número de personas afectadas, personal implicado, localización de pruebas, confección de informes periciales, o supuestos análogos se podrá ampliar el plazo por el tiempo necesario para concluir la instrucción, **con un máximo de un mes**.

En el informe final se recogerán las conclusiones alcanzadas y la propuesta a los órganos competentes de medidas disciplinarias a adoptar.

Si se determina que existe acoso se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas que marque el régimen disciplinario que le sea de aplicación al acosador/a según el convenio colectivo.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no ha sido posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente pero se mantendrá el seguimiento de la situación y del correcto ambiente de trabajo.

La resolución podrá recoger medidas dirigidas a la protección de la víctima del acoso, así como mecanismos de apoyo y acompañamiento a estas personas.

Fase 4: Resolución del Expediente de Acoso

La dirección de la empresa, una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de **3 días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En función de esos resultados anteriores, la dirección procederá a:

1. archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
2. adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la persona instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las señaladas en medidas cautelares.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se endrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para ascender.
4. El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Fase 5: Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la persona instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará

también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Denuncias infundadas o falsas

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por la persona instructora, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Dirección podrá ordenar la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

8. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través de su publicación en el tablón de anuncios o por escrito a disposición de la plantilla, por un periodo de 4 años.



El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

9. SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PROTOCOLO

La persona instructora a cargo de la prevención del acoso laboral, llevará el seguimiento y control de los casos que se hayan producido, detectados y/o denunciados.

Para ello dispondrá de:

- Un registro de incidentes.
- Registro de los casos de acoso en los Departamentos, Servicios y Unidades (y similares de su empresa) para el control de su ejecución.

Se realizará el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso laboral en su ámbito de aplicación. Si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, la persona instructora, propondrán su modificación siguiendo los trámites oportunos. La evaluación de la eficacia del presente procedimiento de actuación será realizada en un plazo no superior a dos años.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

En ALICANTE, a 6 de junio de 2025.

(FIRMA DEL/DE LA RESPONSABLE DE LA EMPRESA)



ANA BELÉN LORENTE MORALES

