



**PROTOCOLO ANTIVIOLENCIA FISICA,  
VERBAL O MORAL (SEXUAL O POR  
RAZON DE SEXO)**

## INDICE

1. OBJETO.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. DOCUMENTACION DE REFERENCIA .....	3
4. ANTECEDENTES .....	5
5. RESPONSABLES .....	7
6. REALIZACION.....	7
7. DEFINICIONES:.....	7
8. TIPIFICACION DE FALTAS Y SANCIONES.....	13
9. INFORMACION A LAS VICTIMAS.....	15
10. ORGANIGRAMA DE ACTUACION DEL PROTOCOLO .....	16
11. ANEXO I A .....	17
12. ANEXO I B .....	19
13. ANEXO II.....	21
14. ANEXO III INFORME DE CONCLUSIONES .....	24

## **1. OBJETO.**

La empresa Agrícola el Bosque, S.L. acuerda con la Comisión Permanente de Igualdad, tras la publicación del nuevo Convenio Colectivo del Campo de la provincia de Huelva del día 08 de Noviembre de 2.018 BOP 215, en el que se establece en su Art. 36 el “ Protocolo para la Prevención y Actuación en los casos de Acoso Sexual y Por Razón de Sexo”, actualizar el Protocolo Anti Violencia Física, Verbal o Moral ( Sexual o Por Razón de Sexo) que tenía implantado con fecha de 09 de Mayo de 2.011 y adaptarlo al nuevo Protocolo establecido en el nuevo Convenio Colectivo del 08/11/2.018.

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constructivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo. A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a 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 trabajador/a o terceras personas.

Es importante, comunicar a todos los componentes de la organización, QUE ES la violencia física, verbal o moral, tanto sexual o por razón de sexo y CUAL es el procedimiento a llevar a cabo por parte la empresa AGRICOLA EL BOSQUE, S.L. a la hora de actuar ante un posible caso de violencia sea del tipo que sea dentro de la organización.

Descripción de las conductas de acoso y violencia en el trabajo:

- a) Las conductas de violencia física interna.
- b) Las conductas de violencia Psicológicas: El acoso sexual, el acoso moral y el acoso discriminatorio (abuso de autoridad, personas sin relación de mando y acoso discriminatorio).

## **2. ALCANCE**

Este procedimiento afecta a todos los/as trabajadores/as y al personal externo, así como a los representantes de la empresa, AGRICOLA EL BOSQUE, S.L.

## **3. DOCUMENTACION DE REFERENCIA**

La documentación de referencia es la siguiente:

El Art. 36 del Convenio Colectivo del Campo de la Provincia de Huelva.

Los Art. 16 y 18.2, 19, 23, 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95.

Artículo 16: Plan de Prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

Artículo 18.2: El empresario deberá consultar a los trabajadores y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afectan a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley. Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y presentación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

Artículo 19: Formación de los trabajadores.

Artículo 23: Documentación.

Artículo 33: Consulta de los trabajadores.

El Art. 5.3 del R.D. 39/1997 de 17 de enero por el que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 5.3: Cuando la evaluación exija la realización de las mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

- a. Norma UNE.
- b. Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y Protocolos y Guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.

- c. Normas Internacionales.
- d. En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.

La directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de Julio de 2006 relativa a la aplicación del **principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres** en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se consideraran discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionaran de forma adecuada, proporcional y disuasoria. El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de Noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su art. 7:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Se consideraran, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- d) El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerara también acto de discriminación por razón de sexo.

Y en su Art. 48 establece:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con

los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

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

La Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social en su Art. 8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social. “El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanza las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”. La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento en su Art. 8.13 bis el acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanza las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.

Art. 4.2 e) En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

“Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

El criterio Técnico de la Inspección de Trabajo N°/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo 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.

Art. 30 Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género de Andalucía.

Art. 30 Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Las administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual u de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive. Igualmente, con esta finalidad se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, a tal efecto, las administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

1. Los protocolos de actuación contemplan las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. La Consejería competente en materia de igualdad impulsara la elaboración de dichos protocolos y realizara el seguimiento y evaluación de los mismos.
3. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizaran el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos.

#### **4. ANTECEDENTES**

Los factores psicosociales cada vez tienen mayor importancia en el campo de la prevención de riesgos laborales. Dentro de estos factores psicosociales, desgraciadamente, cada vez está teniendo una incidencia más elevada el acoso de violencia física, verbal o moral, por razón de sexo o sexual.

En la empresa AGRICOLA EL BOSQUE, S.L., consciente de que las organizaciones pueden constituir un caldo de cultivo propicio para la violencia y el acoso en el trabajo, ha establecido un nivel de TOLERANCIA CERO ante este tipo de comportamientos, intentando evitar estas actitudes, así como ofrecer un procedimiento de resolución de conflictos basados en los siguientes principios:

##### **a. AMBITO DE APLICACIÓN**

El presente protocolo se aplicará a todos los trabajadores de la empresa AGRICOLA EL BOSQUE, S.L., así como terceras a personas que tengan relación con la empresa, previa negociación con la representación de personal.

##### **b. DECLARACION DE PRINCIPIOS, OBJETIVOS Y COMPROMISOS**

1º.- Todos los trabajadores/as tienen derecho a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser sometido a tratos degradantes ni humillantes. Quedará en todo momento garantizado su derecho al honor, a la intimidad personal y familiar.

2°.- Queda prohibida cualquier acción de intimidación, amenaza o daño entre los miembros de la Organización.

3°.- El personal de la empresa, AGRICOLA EL BOSQUE, S.L. tienen derecho a una protección eficaz y efectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo entendiéndose por esta el estado de equilibrio entre el bienestar físico, mental y social, por tanto, las lesiones y patologías de carácter psíquico están integradas dentro de la obligación de protección que corresponde al empresario.

4°.- La empresa AGRICOLA EL BOSQUE, S.L. se compromete a desarrollar acciones informativas y en su caso formativas entre el personal para prevenir conductas de acoso, así como ofrecer a los trabajadores/as, directivos/as, mandos intermedios, formación en liderazgo, dirección de personal, comunicación, prevención del estrés, habilidades sociales y técnicas de resolución de conflictos.

5°.- La empresa AGRICOLA EL BOSQUE, S.L., se compromete a realizar políticas proactivas para prevenir el enrarecimiento del clima laboral e incentivar la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones interpersonales.

6°.- La empresa AGRICOLA EL BOSQUE, S.L., se compromete a potenciar el sistema de comunicación interna como forma de constituir en la organización comunidades de aprendizaje basadas en la creación y la transferencia del conocimiento, en lugar de la retención de la información. Incentivar de forma proactiva el compartir el conocimiento.

7°.- La empresa AGRICOLA EL BOSQUE, S.L., se compromete a rechazar de raíz el hostigamiento y o violencia, sea de la índole que sea, sin atender quien sea la víctima o el ofensor, ni cual sea su rango jerárquico.

8°.- La empresa AGRICOLA EL BOSQUE, S.L. se compromete a desterrar la dirección de amenazar y la gestión mediante el miedo, como formas perversas y éticamente rechazables. Sancionara a los mandos que la utilicen de manera recurrente.

9°.- La empresa AGRICOLA EL BOSQUE, S.L., se compromete a fomentar el dialogo a todos los niveles de la organización como forma principal y prioritaria de gestión empresarial.

10°.- La empresa AGRICOLA EL BOSQUE, S.L. se compromete a aplicar programas de acogida e integración de los nuevos empleados, con la explicación de las normas formales e informarles de la organización.

11°.- El personal de AGRICOLA EL BOSQUE, S.L. que se consideren víctimas de acoso laboral

o violencia dispondrán de un procedimiento para la resolución del conflicto de la manera más beneficiosa posible para todas las partes implicadas.

## **5. RESPONSABLES**

NOMBRE	RESPONSABILIDAD
La Dirección. RRHH Comité Permanente de Igualdad	Sera responsable de llevar a cabo el protocolo en cuanto a la realización de la investigación y obtención de resultados.
Mandos Intermedios:	Serán responsables de velar por el cumplimiento de este procedimiento, dar a conocer al Instructor, cualquier comunicación al respecto en pro de ayudar a resolver cualquier conflicto interno y dar ejemplo con sus actuaciones.
Resto de personal	Deberán dar cumplimiento al contenido de este procedimiento. Siendo consciente de la importancia que tiene para el buen curso interno de la Organización.

## **6. REALIZACION**

### **PROTOCOLO DE ACTUACION EN MATERIA DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE ORIGEN INTERNO, TANTO FISICA, VERBAL O MORAL, TANTO SESUAL COMO POR RAZON DE SEXO.**

Descripción de las conductas de acoso y violencia en el trabajo:

- a) Las conductas de violencia física interna.
- b) Las conductas de violencia Psicológicas: El acoso sexual, el acoso moral u el acoso discriminatorio (abuso de autoridad, personas sin relación de mando y acoso discriminatorio).
- c) Conscientes de las graves consecuencias que una situación de acoso o violencia puede tener tanto para la salud del/a trabajador/a y las personas que lo rodean, como para el desarrollo de

la actividad habitual de una empresa , la EMPRESA , quiere establecer una herramienta de protección frente a la violencia , para ello se delimita el concepto de violencia y sus manifestaciones, de manera que cualquier trabajador/a puede en todo momento saber cuándo está ante una situación de violencia laboral interna. Asimismo, se establece un procedimiento “Informal” previo para la resolución de este tipo de conflictos y un procedimiento de queja en el caso de no encontrar una solución en este primer nivel.

## **1. DEFINICIONES:**

### **1.2 ACOSO SEXUAL**

El acoso sexual se define como “toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”.

En especial, se considera acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Las conductas constitutivas de acoso sexual:

**Conductas de carácter ambiental:** se crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo.

Entre ellas están:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Conductas verbales de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas, bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, agresiones verbales deliberadas.
- Conductas no verbales de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Envíos de mensajes de whatsapp o correo electrónico de carácter ofensivos y de contenido sexual.
-

**Conducta de intercambio:** Estas pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o de la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañero/as o por cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

A modo de ejemplo, puede constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- c) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- d) Gestos obscenos;
- e) Contacto físico innecesario, rozamientos;
- f) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- g) Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento ( chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- h) Agresiones físicas.

### **1.3 ACOSO POR RAZON DE SEXO.**

Constituye acoso sexista o acoso por razón de sexo “ toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pidiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad de asunción de otros cuidados familiares”.

### **1.4. OTRO ACOSO DE CARÁCTER DISCRIMINATORIO.**

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- a) Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.

- b) Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia con fines degradantes (exclusión, aislamiento, asignación de tareas degradantes sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc...)
- c) Ridiculizar a las personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- d) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- e) Los chistes, burlas, críticas o comentarios continuos y vejatorios que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- f) Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- g) Impartir ordenes vejatorias;
- h) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- i) La agresión física.
- j) Conductas por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

## **2. PROCECIMIENTO DE GARANTIA:**

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de violencia laboral. Cualquier personal de la empresa puede plantear una queja escrita o verbal relativa a la violencia con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

### **2.1 PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

#### **2.1.1PROCEDIMIENTO DE ACTUACION EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO.**

##### **ASPECTOS QUE ACOMPAÑAN AL PROCEDIMIENTO:**

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personal implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgara ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra las persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves

#### AMBITO DE APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO:

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

#### INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada, por la Representación Legal de los Trabajadores o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Formará parte de un sistema de alerta y detención precoz de las situaciones de violencia, la posibilidad de que toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de violencia, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras pueda presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano o persona competente.

Se debe presentar ante la dirección de la empresa donde se produzca, ante la representación legal de los trabajadores/as o ante cualquier miembro del Comité Permanente de Igualdad.

#### INSTRUCCIÓN:

La Instrucción del Expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa afectada, que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación. La persona acordada para gestionar la investigación, sobre todo en el caso de acoso sexual, sea mujer y cuente con formación previa en materia de género.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntara expresamente, pondrán en conocimiento de la representación de los

trabajadores/as la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones.

Las personas participantes en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

#### 2.1.2 PROCEDIMIENTO “INFORMAL” DE RESOLUCION DEL CONFLICTO.

En los supuestos en que las actuaciones de violencia sean calificables de leves, la/s Persona/s Instructora/s, iniciara un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrara en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de esta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal de solución, la/s Persona/s Instructora/s se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema. El procedimiento se desarrollara en un plazo máximo de 7 días laborables; en principio la/s Persona/s Instructora/s, debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas.

Asimismo, procurara la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de 7 días laborales, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 3 días.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal la/s Persona/s Instructora/s, dará conocimiento inmediato a la dirección de la empresa y a la representación del personal.

### 2.1.3 PROCEDIMIENTO “FORMAL” DE RESOLUCION DEL CONFLICTO.

#### 2.1.3.1 Inicio del proceso: La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no considero aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querrellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal, con la finalidad de diluir las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia que en principio podrá ser oral o escrita, se realizara ante la/s Persona/s Instructora/s.

Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal, deberá constar por escrito.

Cuando se trate de denuncias verbales, la/s Persona/s Instructora/s valorara la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuara de oficio investigando la situación denunciada. Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso, podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación.

La/s Persona/s Instructora/s deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la/s persona/s Instructora/s, recabara por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

En ese momento, comunicara de forma confidencial la situación a la dirección de la empresa para que esta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alojamiento inmediato de los sujetos activos y pasivos del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima, continúe produciéndose.

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

La/s Persona/s Instructora/s, informara de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

#### 2.1.3.2 Procedimiento

La/s Persona/s Instructora/s utilizara los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra, podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otro personal a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentara recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

### 2.1.3.3 Conclusión del proceso. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimientos.

En el plazo máximo de 20 días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la/s Personas Instructora/s, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de violencia investigada, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa de forma inmediata.

Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 3 días.

El informe deberá incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirá un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudieran haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros del Comité instructor.

Se garantizará que no se produzca represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de violencia, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre si mismas o frente a terceras.

La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación.

No obstante, lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objeto de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubiera producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el proceso de violencia y acoso, esta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo. Con un objeto disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionadora fuera llevada a cabo.

Si la/s persona/s Instructora/s, no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la empresa tomara las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o responsabilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
- Se tomara las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitara formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.
- En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivara el expediente.

## **7. TIPIFICACION DE FALTAS Y SANCIONES.**

### **3.1 FALTAS:**

Serán consideradas como **MUY GRAVES** las siguientes FALTAS:

- a) La violencia física interna, es decir, son aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo.
- b) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque
- c) La amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- d) El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio

de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considera en todo caso muy grave la agresión física.

- e) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre si misma o frente a terceras personas.
- f) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Se consideran como **GRAVES** las siguientes FALTAS:

- a) Invitación impúdicas o comprometedoras;
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- c) Contacto físico innecesario, rozamientos;
- d) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;
- e) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- g) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- h) La impartición de ordenes vejatorias;
- i) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continuada;
- j) La orden de aislar e incomunicar a una persona;
- k) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se considerarán **LEVES** las siguientes FALTAS:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que se consideren faltas graves.

Se considera en todo caso condición agravante calificada el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Son circunstancias atenuantes:

- a) No tener anotada sanción alguna en su expediente;
- b) Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontaneo o reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción al ofendido, o a confesar el hecho.

### 3.2 SANCIONES:

Las SANCIONES correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán, según el convenio colectivo de referencia, del campo de la provincia de Huelva las siguientes:

Faltas Leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; carta de censura.

Faltas Graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a 15 días.

Faltas Muy Graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días y despido.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

La utilización de este procedimiento no impidiera en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de “tutela judicial efectiva”.

## **8. POLITICA DE DIVULGACION.**

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado tanto interno como externo de la empresa.

Los instrumentos de divulgación serán entre otros los que se consideren oportunos, el envío de circular a todo el personal y su publicación. Si no existiera, la divulgación se realizara mediante los tableros de anuncios.

En el documento de divulgación, se hará constar el nombre, teléfono y correo electrónico de la/s persona/s instructora/s. Se procurara, por todos los medios posibles, que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.

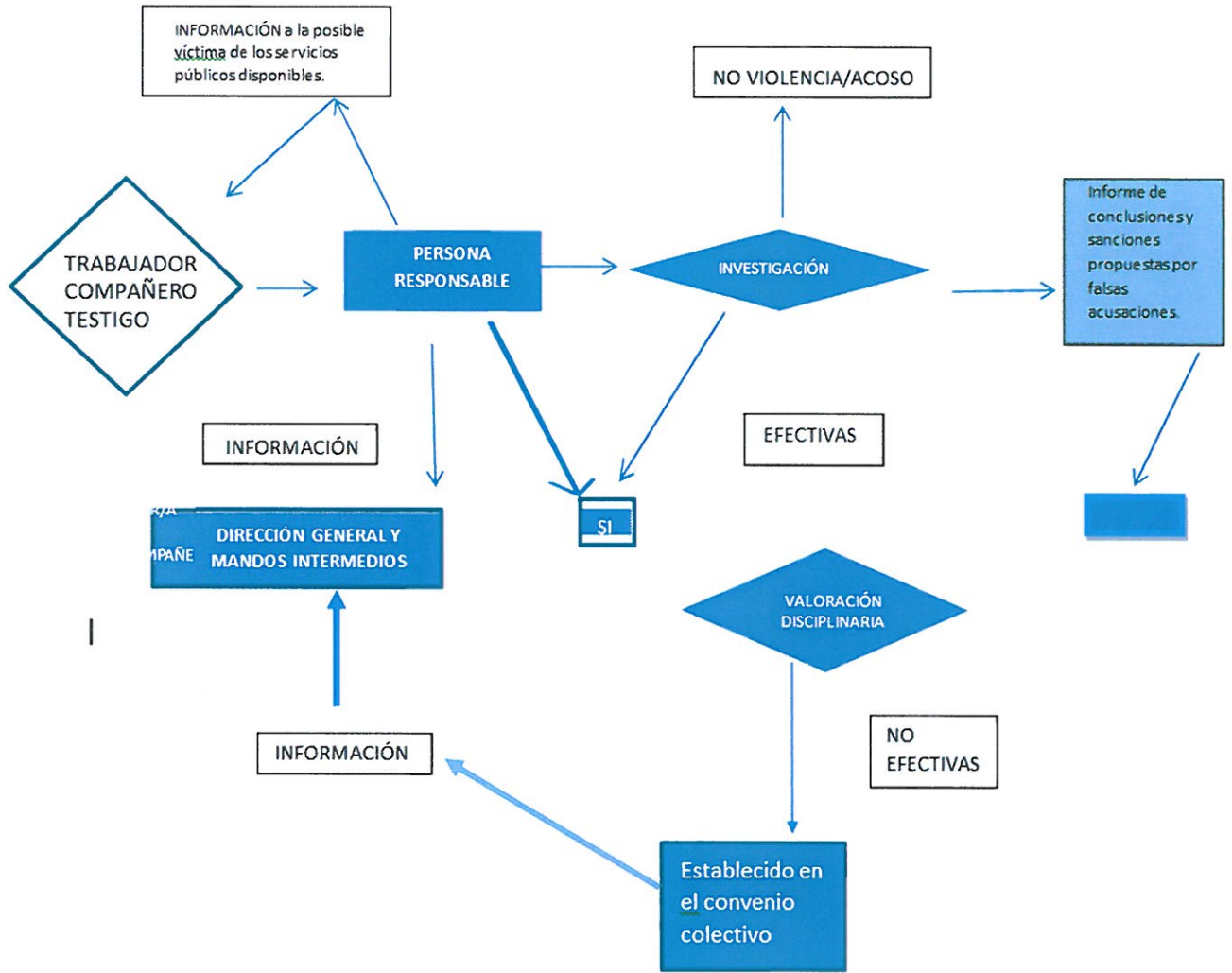
## **9. EVALUACION Y SEGUIMIENTO.**

1. La/s Persona/s Instructora/s, llevara el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada año un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo, el cual será entregado a la dirección de la empresa y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. Dicho informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Se garantizara que la política informática y formativa de la empresa en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia de violencia, violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y especifica en materia de prevención de riesgos laborales.
3. Al menos una vez al año, se actualizara la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo y mando intermedios mediante la programación de un curso formativo.
4. Se llevara a la evaluación de los riesgos y se planificaran, las medidas preventivas resultantes de cada caso concreto estudiado.
5. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

## **10. INFORMACION A LAS VICTIMAS.**

Se informara a las posibles víctimas de los servicios públicos disponibles en su comunidad autónoma, para garantizar su adecuada protección y recuperación.

### 11. ORGANIGRAMA DE ACTUACION DEL PROTOCOLO



Huelva a 03 de Enero de 2.019.

Javier Velo Prieto  
 Socio-Director General

Daniel Velo Prieto  
 Socio-Director Administración

**ANEXO I-A  
INFORME DE INVESTIGACIÓN PARA EL  
CONTROL DE VIOLENCIA, POR PARTE  
DE LA PERSONA AFECTADA**



**ANEXO I-B  
INFORME DE INVESTIGACIÓN PARA EL CONTROL  
DE LA VIOLENCIA, POR PARTE DE PERSONAS  
TESTIGOS**

**INFORME DE INVESTIGACIÓN**

<b>IDENTIFICACIÓN DEL/LA COMPAÑERO/A TESTIGO</b>
Nombre:
Edad:
Centro de Trabajo:
Puesto de Trabajo:
Causa/s que motivan el informe:

<b>IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA AFECTADA</b>
Nombre:
Edad:
Centro de Trabajo:
Puesto de Trabajo:

<b>IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO</b>		
Denominación:	CIF:	
Dirección:	Ciudad:	Código Postal:

<b>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS O SITUACIONES DE LAS QUE ESTÁ SIENDO OBJETO EL/LA COMPAÑERO/A</b>

Adjuntar fotocopia, si se dispone de ello de todos los documentos que proporcionen soporte por escrito de los hechos que motivan este informe.

\_\_\_\_\_, Persona Responsable, ha sido informado/a de los hechos arriba descritos y firma un duplicado de esta carta como acuse de recibo:

Fdo: \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

**ANEXO II  
CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE  
CASOS DE MOBBING**

### **CUESTIONARIO SOBRE MOBBING**

- 1. Mi superior se niega a comunicar, hablar o reunirse conmigo
- 2. Me ignoran , me excluyen, o me hacen el vacío, fingen no verme, no me devuelven el saludo, o me hacen visible"
- 3. Me chillan o gritan, o elevan la voz con vistas a intimidarme
- 4. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme
- 5. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo
- 6. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada
- 7. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo sistemáticamente no importa lo que haga
- 8. Me acusan injustificadamente o falsamente de incumplimientos, errores, o fallos, inconcretos y difusos que no ven consistencia ni entidad real
- 9. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas contra la empresa o los clientes para reubicar mi imagen y reputación
- 10. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo con vistas a realizarme y desestabilizarme
- 11. Se amplifican y dramatizan de manera malintencionada pequeños errores o nimiedades para alterarme
- 12 .Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, no renovación, expediente disciplinario, despido, traslados forzosos, etc...)
- 13. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional, restándole su valor, o atribuyéndolo a otros factores
- 14. Intentan persistentemente desmoralizarme mediante todo tipo de artimañas
- 15. Utilizan de manera malintencionada varias estratagemas para hacerme incurrir en errores profesionales y después acusarme de ellos
- 16. Controlan, supervisan o monitorizan mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"
- 17. Evalúan mi trabajo y desempeño sistemáticamente de forma negativa de manera inequitativa o sesgada
- 18. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, y luego me acusan de no hacer nada o ser perezoso
- 19 Me asignan sin cesar nuevas tareas o trabajos, sin dejar que termine los anteriores, y me acusan de no minar nada
- 20. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido
- 21. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias para humillarme o agobiarme
- 22. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios, o mi ética, para forzar mi criterio ético participando en "enjuagues"
- 23. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno
- 24. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito
- 25. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad
- 26. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente
- 27. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros

- 28. Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos
- 29. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo, tomando "el rábano por las hojas"
- 30. Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"
- 31. Envenenan a la gente a mi alrededor contándole todo tipo de calumnias o falsedades, poniéndolas en contra a de manera malintencionada
- 32. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, o me ponen notes.
- 33. Recibo feroces e injustas críticas o burlas acerca de aspectos de mi vida personal
- 34. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios
- 34. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio
- 35. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme
- 36. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí
- 37. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo
- 38. Limitan malintencionadamente mi acceso a promociones, ascensos, cursos de formación o de capacitación para perjudicarme
- 39. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables e inusuales
- 40. Modifican mis responsabilidades o mis cometidos sin comunicármelo
- 41. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas

Si Ud. ha contestado afirmativamente a una o más de las cuestiones anteriores y estos comportamientos son reiterativos, por lo menos una vez por semana debes informar al Representante del Protocolo antiviolencia Física, Verbal o Moral (laboral y Sexual o por razón de sexo)

**ANEXO III INFORME DE  
CONCLUSIONES**

## INFORME DE CONCLUSIONES

<b>IDENTIFICACIÓN DEL LA TRABAJADOR/A</b>	
Nombre:	Edad:
Nombre de la empresa:	
Centro de Trabajo:	
Puesto de Trabajo:	

1. Indicadores organizacionales

<b>Identificadores Organizacionales</b>	NO	SI
Análisis de absentismo		
Ha requerido de consulta médica		
Está o ha estado en situación de baja médica		
Se ha observado disminución del rendimiento		

2. Datos específicos sobre daños de la salud

(Incluir la valoración final de los estudios realizados por el médico y/o psicólogo)

3. Cuestionarios para evaluar la incidencia del acoso

<b>Tipos de conductas</b>	<b>Nº de conductas totales</b>	<b>Frecuencia de repetición semanal</b>	<b>Duración</b>
Conductas limitadoras de comunicación			
Conductas limitadoras de contacto social			
Conductas para desprestigiar			
Conductas para desprestigiar y desacreditar su capacidad personal y profesional			
Conductas para comprometer su salud			

<b>VALORACIÓN FINAL</b>	<b>Observaciones</b>
Existe situación de violencia	
Qué tipo de violencia	

Frecuencia de las conductas de acoso	
Duración de las conductas de acoso	

4. Entrevistas

(Datos obtenidos de las diversas entrevistas realizadas a los agentes implicados en el proceso)

5. Conclusiones finales

Una vez analizados los resultados obtenidos en los diferentes cuestionarios y entrevistas realizadas por la Persona Responsable \_\_\_\_, así como los resultados obtenidos de las pruebas médicas y psicológicas a las que se ha sometido el trabajador, y a modo de conclusiones, se hacen las siguientes observaciones:

\_\_\_\_\_, a de de

Fdo:  
Persona Responsable