

**PROCEDIMIENTO PARA DETECTAR  
SITUACIONES DE ACOSO LABORAL,  
PSICOLÓGICO U OTRAS SITUACIONES DE  
VIOLENCIA EN EL TRABAJO**



## INDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.
2. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.
3. OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO CONTRA EL ACOSO.
4. ALCANCE.
5. TIPIFICACION DE FALTAS Y SANCIONES
6. PLAN DE ACCIÓN INTERNO.
7. PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIAS DE ACOSO.

## ANEXOS.

- COMUNICACIÓN AL /LA RESPONSABLE EN LA MEDIACION POR PARTE DEL PERSONAL AFECTADO
- MODELO COMUNICACIÓN
- MODELO INFORME DE CONCLUSIONES
- DENUNCIA A INSPECCIÓN DE TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR/A AFECTADO/A
- NOMBRAMIENTO DEL/ DE LA RESPONSABLE EN LA MEDIACION
- REGISTRO DE TRABAJADORES/AS INFORMADOS/AS.



## 1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora, MISLATA FORMACIÓN, S.L, es consciente que el acoso moral, psicológico o sexual en el trabajo tiene graves consecuencias para la seguridad y salud del personal y también para el normal desarrollo de la actividad de las empresas

En virtud de este derecho la Dirección de , se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su seno.

A pesar de que los fenómenos de acoso, ya sea sexual o moral (mobbing) no son nuevos, las nuevas formas de organización del trabajo han tenido como consecuencia un incremento de este tipo de riesgos laborales, denominados riesgos psicosociales, capaces de generar entornos de trabajo disfuncionales con repercusiones sobre la seguridad y salud de las personas, entendida la salud como un estado de bienestar físico, psíquico y social, y no solo como la ausencia de enfermedad (OMS, 1977).

Por ello y a fin de cumplir con el deber de la empresa de velar por la seguridad y salud de su personal, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para defender el derecho de todas las personas a ser tratadas con dignidad, se ha realizado el siguiente protocolo, en base a los siguientes principios:

- MISLATA FORMACIÓN, S.L, rechaza, de manera contundente, cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y declara, expresamente, que los considera inaceptables e intolerables, sin atender a quien sea la víctima o acosador/a.
- Todo el personal tiene derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizada la ayuda a la persona que lo sufra, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas, de carácter corrector, que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse.
- Tienen derecho, igualmente, a que se garantice que este tipo de denuncias se tramitarán observando un riguroso respecto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedarán garantizados a través de este protocolo.
- Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de su edad o de si dispone o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de



## MISLATA FORMACIÓN, S.L.

género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. (Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación).

- MISLATA FORMACIÓN, S.L, promoverá condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital. (Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual).

Por tanto, quedan expresamente prohibidas cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

## 2. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.

**1.- ACOSO SEXUAL.** - Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo por aplicación directa ya que no está definido en el ordenamiento laboral español).

### 1.1.- Tipos de Acoso Sexual:

#### a.- Chantaje sexual:

Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utilizan implícita o explícitamente como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad en el empleo, la promoción profesional, el salario, etc.

#### b.- Acoso Sexual Ambiental:

Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto o ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan con acoso sexual las siguientes conductas:



- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, SMS o similares de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades lúdicas, pese a que la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y/o petición de favores sexuales, cuando se asocien a las mismas, de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones, una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.
- Toda agresión sexual, así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que **no son deseadas** por la persona que es objeto de ellas, por tanto, no será obstáculo para que se dé tal consideración, el hecho de que el emisor de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos.

**2. - ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.** - Es 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. 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 considerará también acto de discriminación por razón de sexo. Estas modalidades de acoso pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.

**3.- ACOSO MORAL O MOBBING.-** Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el lugar de trabajo en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo



prolongado, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece síntomas psicossomáticos y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

Los elementos necesarios del acoso moral son, pues, los siguientes:

- Una conducta de hostigamiento o presión, entendiéndose por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero o grupo de compañeros – acoso vertical y horizontal -. Ahora bien, no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre "mobbing" y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.
- La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.
- La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no estaríamos ante una situación de "mobbing".

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral, una vez analizadas diversas sentencias que han recogido su existencia, son variados, apreciándose entre las mismas, algunos comunes como:

- Medidas de aislamiento social: p.ej. impedir las relaciones personales con otros compañeros/as de trabajo, con los clientes, no dirigirles la palabra, etc.
- Apartamiento del trabajador/a de sus funciones de mayor responsabilidad: p.ej. encomendándole trabajos de inferior categoría, ordenándole tareas innecesarias, etc.
- Medidas de ataque a la víctima: p.ej. criticando y minusvalorando su trabajo ante otros/as compañeros/as, difundiendo rumores infundados sobre el trabajador/a o atribuyéndole errores que no ha cometido, etc.
- Agresiones físicas o verbales: p.ej. imitar al trabajador/a, burlarse de él o ella, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público.



En definitiva, **un auténtico hostigamiento realizado con el objetivo de destruir a la víctima o provocar su abandono de la empresa.**

**4.- VIOLENCIA SEXUAL.-** Se consideran violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena, así como todos los demás delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

### **3. OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO CONTRA EL ACOSO.**

La Dirección de la Empresa a través de este Procedimiento, deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable, libre de acoso contra el personal, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Así pues, el presente protocolo tiene por objeto establecer en MISLATA FORMACIÓN, S.L, un procedimiento de actuación para el caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte o considere que es objeto de acoso, violencia sexual, víctima de discriminación, etc., pueda hacer uso de éste para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y se adopten las medidas pertinentes.

En consecuencia, se reflejan a continuación una serie de medidas y actuaciones que, junto con otras adicionales ya abordadas o previstas (como encuestas de clima laboral), persiguen un clima laboral adecuado y, en caso de necesidad, si se ha conculcado el derecho del personal, disponer de una vía de solución rápida, eficaz y confidencial de los conflictos que pudieran plantearse en esta materia en el seno de MISLATA FORMACIÓN, S.L.

### **4. ALCANCE.**

Todo el personal que presta sus servicios en los centros de trabajo de MISLATA FORMACIÓN, S.L, independientemente del tipo de contrato laboral que le une a nuestra empresa, tiene derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si detectan o se sienten víctimas de discriminación, o de un posible acoso sexual o moral.



## 5. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

### FALTAS:

Se consideran 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 entidad o entre personas de distintas entidades 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 parte de la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma específica.
- c. 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.
- d. La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüe, 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 sí mismas o frente a terceras personas.
- e. Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Por ejemplo, según establece la disposición final cuarta de la Ley Orgánica 10/2022, el que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional 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.

Se consideran GRAVES las siguientes faltas:

- a) Invitaciones 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 vejatorias.
- h) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- i) Las actitudes que componen vigilancia extrema y continua.
- j) La orden de aislar e incomunicar a otra persona.
- k) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se consideran 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 herramienta de trabajo siempre que no se consideren faltas graves. Se considerará en todo caso condición agravante cualificada 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).

SANCIONES:

En función de la gravedad de las conductas, se contemplan las siguientes sanciones disciplinarias:

- Faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Faltas muy graves: Despido disciplinario.



## 6. PLAN DE ACCIÓN INTERNO.

### 1.- Cronograma

#### Primera Fase: Aprobación/Divulgación

- Divulgación del presente procedimiento entre el personal de la empresa, y, además, se colgará en los Tablones de la empresa e informando para su conocimiento e implantación.

#### Segunda Fase: Implantación

- Charla explicativa por parte de la Gerencia del procedimiento. El personal asistente podrá realizar preguntas y solicitar aclaraciones.
- Nombramiento del /la responsable en la mediación, consensuado, para la resolución interna de los casos de acoso que se pudieran denunciar. Hacer por escrito el nombramiento.
- Poner a disposición del personal del procedimiento y de los modelos de denuncia internos y externos en garantía de sus derechos en materia de acoso laboral.

#### Tercera Fase: Evaluación y Análisis

- Evaluación y valoración.

#### 1.1.- Primera fase. Aprobación/Divulgación.

Tras la redacción de este procedimiento se colgará en los Tablones informativos de MISLATA FORMACIÓN, S.L, para que se conozca por el personal su existencia.

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este protocolo a la totalidad de la plantilla, y con especial importancia al personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán, los que habitualmente la organización venga utilizando con habitualidad. Adicionalmente, la entidad asegurará que el protocolo es recibido por todos los trabajadores y trabajadoras y que tienen además fácil acceso al modelo de denuncia establecido, mediante registro.



**1.2.- Segunda fase. Implantación. Designación del/de la responsable en la mediación**

La persona responsable en la mediación, será designada de forma consensuada, la pauta elegida dadas las características de la empresa y el número de trabajadores/as de ésta es elegir a dos se responsables, por si la primera persona no estuviera o fuese el/la acosador/a.:

D<sup>a</sup> / D. \_\_\_\_\_

D/ D<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_

Y el mail de contacto es: \_\_\_\_\_

El/La responsable en la mediación deberá actuar con total independencia y contará con capacidad de actuación absoluta en este ámbito. Deberá actuar con absoluta discreción y confidencialidad sobre el problema que se le expone.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

Funciones responsables en la mediación:

- Recibir las denuncias de posible acoso laboral.
- Atender al trabajador o trabajadora que solicita ayuda, a la mayor brevedad.
- Investigar los casos de forma seria, objetiva y neutral, con discreción y rigurosa confidencialidad.
- Recomendar recurrir a Inspección de Trabajo si fuese necesario.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Elaborar, a la vista de la información facilitada, el informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso laboral.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

Por otro lado, MISLATA FORMACIÓN, S.L, promoverá la sensibilización y ofrecerá formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.



**1.3.- Tercera fase. Evaluación y valoración.**

Al año de la implantación del protocolo se realizará una evaluación de su funcionamiento por parte del/de la responsable en la mediación, que se expondrá ante el empresario para que se aporten propuestas de mejora.

**7. PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIAS DE ACOSO.**

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- Iniciación.
- Desarrollo
- Finalización o resolución.

**FASE DE INICIACION. –**

Todo trabajador y trabajadora, que se considere víctima de acoso moral, sexual o por razón de sexo, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso podrá presentar denuncia verbal o escrita ante la persona responsable de recibir consultas o denuncias (responsable en la mediación) o ante la representación legal del personal, si la hubiera.

Se utilizará preferentemente el mail facilitado, aunque también se puede hacer de forma verbal, pero se recomienda que se levante acta de la reunión mantenida con lectura posterior por parte del o de la responsable en la mediación y del trabajador/a afectado/a.

La pauta elegida dadas las características de la empresa y el número de trabajadores/as de ésta es elegir a dos se responsables, por si la primera persona no estuviera o fuese el/la acosador/a.:

D<sup>a</sup> / D. \_\_\_\_\_

D/ D<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_

Y el mail de contacto es: \_\_\_\_\_

También podrán denunciar casos de presunto acoso, la representación legal del personal, así como cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza.

El escrito de denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:

- . Identificación y firma de la persona que formula la denuncia.
- . Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- . Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- . Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias



que no se planteen por escrito, se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir dicha situación de acoso. Una vez que la denuncia se encuentre en poder de la persona mediadora, ésta, mantendrá una entrevista con la presunta víctima, en el plazo máximo de los 3 días laborables siguientes a su recepción, salvo en casos de fuerza mayor, en los que la entrevista se realizará en el menor plazo de tiempo posible.

Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

En dicha entrevista, el/la responsable en la mediación solicitará la ampliación de la información sobre los hechos, entorno laboral y social, etc., que estime pertinentes y procederá a recabar, del trabajador/a, el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa.

A partir de ese momento, en todo el procedimiento tramitado, se omitirá el nombre de la presunta víctima, del presunto/a o presuntos/as acosadores/as, así como el de los testigos, sustituyendo estos por códigos alfanuméricos.

**FASE DE DESARROLLO.** - A partir de la primera entrevista, con la presunta víctima, mantenida por el/la responsable en la mediación, se precisará conocer las características organizacionales del centro de trabajo y/o del puesto de trabajo y aclarar/contrastar los hechos denunciados, por lo que podrá realizar las siguientes acciones:

- Entrevista con personal del centro de trabajo (testigos)
- Entrevista con los superiores jerárquicos.



- Entrevista con el presunto/s acosador/es.
- Recabar cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de estos (antecedentes disciplinarios, laborales, situaciones similares que hayan podido darse por parte del presunto acosador o la víctima, etc.).

**FASE DE FINALIZACION O RESOLUCION.** - A partir del análisis de la información obtenida, se podrán dar las siguientes situaciones:

1.- Que existan indicios racionales de una posible situación de acoso, o que, no existiendo indicios de acoso, sí los haya de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral.

- Se convocará, de forma urgente, al presunto acosador/a y a la posible víctima que se reunirán dentro de las 72 horas siguientes, para conseguir llegar a un entendimiento. En el caso de llegar a un acuerdo se dará por solucionado el caso con el compromiso por parte del acosador/a de no volver a provocar dicha situación y una propuesta de sanción. En el caso de no llegarse al acuerdo y compromiso por parte del acosador/a se propondrá a la víctima la posibilidad de denunciar ante la Inspección de Trabajo y solicitar la ayuda de los sindicatos.

2.- Que no se constaten indicios racionales de una situación de acoso, ni de otra circunstancia constitutiva de falta laboral.

- Se convocará a la parte denunciante para exponerle las conclusiones a las que se haya llegado tras el proceso de análisis y verificación de los hechos que no evidencian la situación de acoso pretendida.

- Si se constatase que la denuncia fue realizada de forma no honesta o dolosa, con la intención de perjudicar al denunciado/a, o a la empresa, el/la responsable en la mediación podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder

En todo caso, se procurará que la duración de todo el proceso no exceda de 20 días naturales.

Independientemente la víctima, podrá acudir directamente, si lo considera oportuno, a la vía judicial que corresponda.



| <b>ES ACOSO</b>  | <b>NO ES ACOSO</b>  |
|--|---|
| Una situación que se da de forma repetida  | Una situación aislada   |
| Que se alarga en el tiempo (dura más de 6 meses)   | Presión por parte de la jefatura si se da en momentos puntuales |
| Se busca desprestigiar personal o laboralmente.  | Cuando el objetivo es mejorar el trabajo y el rendimiento       |
| Que incluye la manipulación de personas.   | Un autoritarismo excesivo por parte de la jefatura              |
| Se le asignan tareas inútiles, trabajos sin valor o utilidad alguna.   | Una jefatura dura y exigente                                    |
| Se rebaja a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales   | Los conflictos del trabajo                                      |
| Se le calumnia, se le ignora y se le impide expresarse y relacionarse. Se le aísla. Se le oculta información   | Las malas condiciones de trabajo.                               |
| Se crean rumores y mentiras sobre su vida privada. Se discrimina para evitar la mejora profesional. Se humilla a la persona. Intentar desmoralizar o desanimar a la persona. | El trabajo individual o aislado por la propia actividad         |
| Se le degrada en relación a su valía profesional. Se le achaca poca calidad en su trabajo.   | El cotilleo "sano", no negativo necesariamente.                 |
| Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada   | La mala organización de trabajo o falta de comunicación.        |
| Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes   | Cuando no se mejora profesionalmente por falta de méritos.      |
| Asignar plazos irrazonables de ejecución o cargas de trabajo   | Los roces, tensiones, conflictos...                             |
| Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior   | La ineficacia para realizar un trabajo                          |
| Interrumpir continuamente impidiendo expresarse y avasallando a la persona. Desestabilizar emocionalmente a la persona para "hacerle explotar"                               |   |
| Abrumar con una carga de trabajo insoportable con vistas a agobiar a la persona  |   |
| Privar de información imprescindible y necesaria para hacer el trabajo   |   |
| Modificar el trabajo a realizar o sus responsabilidades sin decirle nada   |   |
| Forzarla a realizar trabajos que van contra la ética o la legalidad  |   |
| Etc.,  |   |

**COMUNICACIÓN AL/LA RESPONSABLE EN LA MEDIACIÓN POR PARTE DEL PERSONAL AFECTADO**

Don/Dña....., mayor de edad, con D.N.I. núm....., vecino/a de....., con domicilio en la calle....., ante el/la responsable en la mediación de MISLATA FORMACIÓN, S.L, comparezco y, como mejor proceda, expone:

Que el compareciente es personal de citada empresa, con categoría laboral de....., desempeñando sus funciones en el departamento de..... bajo la supervisión de Don/ña....., desde hace aproximadamente .....

Don/ña..... viene ejerciendo un acoso y hostigamiento constante sobre mi persona.

En concreto, .....

.....

.....

.....

.....

.....

Por todo lo expuesto,

SOLICITO que

Teniendo por presentado este escrito y por denunciados los hechos relatados en el cuerpo del mismo, proceda a realizar la correspondiente investigación, dándole el curso legalmente establecido.

En....., a..... de..... de 20...



MODELO COMUNICACIÓN <sup>2</sup>

|  |   |
|--|---|
| <b>SOLICITANTE</b>                               |   |
| <input type="checkbox"/>                         | Persona afectada  |
| <input type="checkbox"/>                         | Responsable mediación / Comité de Igualdad / Representante legal personal |
| <input type="checkbox"/>                         | Recursos Humanos  |
| <input type="checkbox"/>                         | Dpto. persona afectada  |
| <input type="checkbox"/>                         | Otros<br>(indicar).....   |
| <b>TIPO DE ACOSO</b>                             |   |
| <input type="checkbox"/>                         | Moral   |
| <input type="checkbox"/>                         | Sexual  |
| <input type="checkbox"/>                         | Por razón de sexo   |
| <b>DATOS DE LA PERSONA AFECTADA</b>              |   |
| Nombre y apellidos                               | NIF   |
| <input type="text"/>                             | <input type="text"/>  |
| SEXO   |   |
| <input type="checkbox"/> Hombre                  | <input type="checkbox"/> Mujer  |
| Puesto de Trabajo                                | Departamento  |
| <input type="text"/>                             | <input type="text"/>  |
| Vinculación laboral/ Tipo de contrato            | Teléfono de contacto  |
| <input type="text"/>                             | <input type="text"/>  |
| <b>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS</b>                 |   |
| En caso de testigos, indique nombres y apellidos |   |
| <br><br>   |   |
| <b>SOLICITUD</b>                                 |   |
| <input type="checkbox"/>                         | Solicito el inicio del protocolo de actuación                             |
| Localidad y fecha                                | Firma de la persona interesada  |

<sup>2</sup>A cumplimentar por la persona interesada en denunciar un caso de acoso en la entidad.

**MODELO INFORME DE CONCLUSIONES<sup>3</sup>**

|   |  |                          |
|---|--|--------------------------|
| PROCEDIMIENTO: _____  |  |                          |
| IDENTIFICACIÓN DEL/LA TRABAJADORA VÍCTIMA   |  |                          |
| Nombre y apellidos  | NIF                                      |                          |
| <input style="width: 90%;" type="text"/>  | <input style="width: 90%;" type="text"/> |                          |
| SEXO  |  |                          |
| <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer                    |  |                          |
| Puesto de Trabajo   | Departamento                             |                          |
| <input style="width: 90%;" type="text"/>  | <input style="width: 90%;" type="text"/> |                          |
| 1. Indicadores organizacionales   |  |                          |
|   | SI                                       | NO                       |
| Absentismo  | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/> |
| Ha requerido consulta médica  | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/> |
| Está o ha estado en situación de baja médica                                      | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/> |
| Se ha observado disminución del rendimiento                                       | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/> |
| 2. Datos específicos sobre daños de la salud                                      |  |                          |
| (Incluir valoración final de los estudios realizados por el médico y/o psicólogo) |  |                          |
| <input style="width: 90%;" type="text"/>  |  |                          |
| 3. Cuestionario para evaluar la incidencia del acoso                              |  |                          |
| <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  |  |                          |
|   |  |                          |

<sup>3</sup> A cumplimentar por la persona responsable de recibir consultas y denuncias en materia de acoso.

4. Entrevistas

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

5. Otras pruebas

6. Acciones correctivas y/o sancionadoras.

Una vez analizados los resultados obtenidos, se deben establecer acciones correctivas o sancionadoras.

7. Conclusiones finales.

Observaciones a tener en cuenta a futuro.

En.....a..... de.....de 20...

Fdo.:

Responsable en la mediación

**DENUNCIA A INSPECCIÓN DE TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR/A AFECTADO/A**

Don/ña ..... , mayor de edad, con D.N.I. núm..... , vecino/a de..... , con domicilio en..... , ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social comparece y, como mejor proceda en derecho, DICE:

Primero. - Que el compareciente es trabajador/a en la empresa..... desde ..... con categoría laboral de .....

Segundo. - Que desempeño las funciones propias de mi puesto de trabajo bajo las órdenes y supervisión de Don/ña..... , Jefe de la Sección de.....

.....  
Tercero. - Desde hace aproximadamente...vengo sufriendo un acoso laboral constante por parte de mi jefe, el citado Don/ña.....

En concreto, .....  
.....  
.....  
.....  
.....

Cuarto. - Desde el día ..... estoy en situación de incapacidad temporal por baja médica a causa de los trastornos de ansiedad que padezco. Adjunto el parte de baja laboral. Por todo lo expuesto,

A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL SUPLICO que, teniendo por presentado este escrito se sirva admitirlo y, en su virtud, tener por denunciados los hechos descritos en el cuerpo de este escrito, incoando el correspondiente expediente sancionador contra Don/ña.....

En....., a..... de de 20...

**PROCEDIMIENTO PARA DETECTAR SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, PSICOLÓGICO U OTRAS SITUACIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

**NOMBRAMIENTO DEL/LA RESPONSABLE EN LA MEDIACIÓN**

Funciones:

- Recibir las denuncias de posible acoso laboral.
- Atender al trabajador/a que solicita ayuda, a la mayor brevedad.
- Investigar los casos de forma seria, objetiva y neutral, con discreción y rigurosa confidencialidad.
- Recomendar recurrir a Inspección de Trabajo si fuese necesario.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Elaborar, a la vista de la información facilitada, el informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso laboral.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

|                    |                                 |                                  |
|--------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| Fecha:<br>Empresa. | Fecha:<br>Mediador/a Principal. | Fecha:<br>Mediador/a Secundario. |
| Nombre:            | Nombre:                         | Nombre:                          |
| Firma:             | Firma:                          | Firma:                           |

PROCEDIMIENTO PARA DETECTAR SITUACIONES DE ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO U  
OTRAS SITUACIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

REGISTRO DEL PERSONAL INFORMADO

|                                     |                                     |                                     |
|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Fecha:<br>Trabajador/a informado/a. | Fecha:<br>Trabajador/a informado/a. | Fecha:<br>Trabajador/a informado/a. |
| Nombre:<br>Firma:                   | Nombre:<br>Firma:                   | Nombre:<br>Firma:                   |

|                                     |                                     |                                     |
|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Fecha:<br>Trabajador/a informado/a. | Fecha:<br>Trabajador/a informado/a. | Fecha:<br>Trabajador/a informado/a. |
| Nombre:<br>Firma:                   | Nombre:<br>Firma:                   | Nombre:<br>Firma:                   |

|                                     |                                     |                                     |
|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Fecha:<br>Trabajador/a informado/a. | Fecha:<br>Trabajador/a informado/a. | Fecha:<br>Trabajador/a informado/a. |
| Nombre:<br>Firma:                   | Nombre:<br>Firma:                   | Nombre:<br>Firma:                   |

|                                     |                                     |                                     |
|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Fecha:<br>Trabajador/a informado/a. | Fecha:<br>Trabajador/a informado/a. | Fecha:<br>Trabajador/a informado/a. |
| Nombre:<br>Firma:                   | Nombre:<br>Firma:                   | Nombre:<br>Firma:                   |

|                                     |                                     |                                     |
|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Fecha:<br>Trabajador/a informado/a. | Fecha:<br>Trabajador/a informado/a. | Fecha:<br>Trabajador/a informado/a. |
| Nombre:<br>Firma:                   | Nombre:<br>Firma:                   | Nombre:<br>Firma:                   |