



# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO LABORAL

Ed. 02 01/11/2020

---

## Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso laboral



# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO LABORAL

Ed. 02 01/11/2020

---

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	3
3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....	4
4. CONCEPTOS Y DEFINICIONES .....	4
5. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	5
6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	5

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente Protocolo se elabora con objeto de definir las conductas a prevenir por parte de los trabajadores de **AMETEL**, así como las medidas a tomar para prevenir y tratar casos de acoso laboral en nuestra organización, dentro del siguiente contexto normativo:

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un «Código de Conducta» encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE.
- 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.
- Constitución de 1978.
- Código Penal.
- Código Civil.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la violencia de género.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía.
- Real Decreto Ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo es de aplicación a todas las personas que trabajan en **AMETEL**, ya sea en los centros de trabajo o fuera de los mismos, en situaciones directamente relacionadas con el trabajo (comidas, viajes u otros eventos realizados con motivos de trabajo).

### 3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Dirección de **AMETEL**, ha expresado su compromiso con crear un entorno laboral donde se respeten los derechos fundamentales de las personas que en él trabajan. Dicho compromiso ha quedado reflejado en la *Política de Gestión Responsable*, así como en el *Código Ético*.

Mediante el presente protocolo, se afianza el compromiso de prevenir y eliminar las conductas que supongan un acoso laboral, estableciéndose un método para la prevención y solución de las reclamaciones que pudieran recibirse al respecto, las cuales serán consideradas como una falta laboral que dará lugar a las sanciones que establece la normativa aplicable.

### 4. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

**Acoso sexual:** 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. Aquí se incluyen:

- El **acoso sexual ambiental**, el cual constituye una conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o sexista, y que afecta al ambiente de trabajo.
- El **chantaje sexual**, que se da cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, o el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual

**Acoso por razones de sexo:** Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan como ejemplo las siguientes conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razones de sexo:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

**Acoso psicológico:** Es también llamado acoso moral o mobbing. Este concepto se refiere al comportamiento de una persona o un grupo de personas, el cual se caracteriza por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede ocasionar un daño a su dignidad. No están incluidas en este concepto las situaciones de conflicto laboral, desacuerdos y discusiones propias del trabajo.

Se citan como ejemplos las siguientes conductas que constituyen acoso psicológico:

- × Ignorar la presencia de la persona.
- × No permitir que la persona se exprese.
- × Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles (teléfono, correo electrónico, etc).
- × Juzgar de manera ofensiva el desempeño de la persona.
- × Eliminar en su totalidad tareas, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- × Manipular o robar pertenencias o herramientas de trabajo.
- × Criticar, insultar, amenazar, gritar, ...

## 5. MEDIDAS PREVENTIVAS

Con el fin de prevenir situaciones de acoso laboral, **AMETEL** realizará las siguientes acciones:

- ✓ Difusión de folleto informativo a todos los empleados en los que se expresa objetivamente el posicionamiento de la empresa ante situaciones de acoso laboral.
- ✓ Formación a los trabajadores, incluida en los planes anuales de formación, fomentando el respeto entre todos los integrantes de la organización.
- ✓ Divulgación del presente Protocolo, a fin de que todo el personal de la empresa conozca los procedimientos de actuación ante casos de acoso y sus consecuencias.

## 6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Cualquier persona que considere que está siendo objeto o que tenga conocimiento de algún tipo de acoso, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa mediante comunicación mediante el canal de denuncias:

---

[canaldedenuncias@ametel.es](mailto:canaldedenuncias@ametel.es)

Dicha denuncia será analizada de manera urgente y confidencial por la *Comisión para la prevención y el tratamiento del acoso laboral* (en adelante *Comisión*), la cual decidirá si la falta se considera leve o grave. Dependiendo de dicha decisión se llevará a cabo uno de los siguientes procedimientos:

a) Procedimiento no formal

Cuando se haya comunicado a la *Comisión* un caso de acoso laboral, ya sea por la persona afectada u otra persona, y esta haya considerado que la falta es leve, se concertará una entrevista de forma individualizada con las personas implicadas en la denuncia (persona denunciante y/o persona afectada, y persona agresora). Dichas reuniones tendrán la finalidad de conseguir la interrupción de la situación de acoso, y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En un breve plazo, máximo 7 días hábiles, se dará por finalizado el procedimiento.

Si la persona afectada o denunciante no quedaran satisfechos con la decisión propuesta, o la misma es incumplida por la persona agresora, esta podrá exigir la puesta en marcha del procedimiento formal.

b) Procedimiento formal

Cuando la *Comisión* considere como falta grave un caso de acoso laboral denunciado; o cuando la decisión propuesta por la misma mediante un procedimiento no formal, no satisface a la persona afectada o denunciante, o haya sido incumplida por la persona agresora, se procederá a la apertura de un procedimiento formal.

Mientras dure el procedimiento formal, habrá una persona asesora confidencial de la persona afectada, elegida por esta persona o asignada por la *Comisión*, y que actuará de intermediario entre la esta y la *Comisión*.

En el plazo máximo de dos días laborables, la persona asesora confidencial iniciará las investigaciones preliminares, tras lo cual informará a la persona denunciada del contenido de la denuncia, así como de los hallazgos encontrados en la investigación. La persona denunciada deberá contestar a dicha comunicación en el plazo establecido en la misma.

Al mismo tiempo, la *Comisión* podrá solicitar cautelarmente la separación de la persona afectada y la presunta persona agresora, no suponiendo en ningún caso un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo de la víctima, ni una modificación sustancial de las mismas.

Con todas las pruebas de la investigación, y la defensa de la persona denunciada, la *Comisión* deberá valorar la gravedad de los hechos y determinar las acciones y sanciones que, en su caso, pudieran imponerse.

Podrán considerarse como circunstancias agravantes aquellas en las que:



## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO LABORAL

Ed. 02 01/11/2020

---

- La persona denunciada sea reincidente.
- Existan dos o más personas afectadas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora o de su entorno.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la persona afectada.
- La persona afectada sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la persona afectada haya sufrido graves alteraciones.
- El contrato de la persona afectada sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.

La finalización del procedimiento se dará con una resolución del expediente que conlleve despido o traslado forzoso; imposición de una sanción según el convenio colectivo de aplicación; o el sobreseimiento. En el caso en que no se lleve a cabo despido ni traslado, la empresa tomará las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no coincidan en el mismo ambiente laboral, no pudiendo suponer esto una merma en las condiciones laborales de la persona afectada.

En el plazo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la *Comisión* deberá haber finalizado la investigación, y haber elaborado y aprobado un informe en el que se expondrán todos los aspectos relativos a la denuncia, investigación y, en su caso, la apertura del procedimiento disciplinario contra la persona denunciada. Dicho informe será trasladado tanto a la Dirección como a la representación de los trabajadores.

Todas las comunicaciones realizadas durante el proceso serán realizadas por escrito y con acuse de recibo. La documentación generada en el procedimiento descrito será custodiada por el Área de Compliance de **AMETEL**.

En el caso en que la situación denunciada sea falsa, se determinarán las medidas disciplinarias correspondientes hacia la persona denunciante.