

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA
LEGADISVAL COMERCIAL DISTRIBUCIÓN, S.L.**



ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Compromiso De Legadisval Comercial Distribución, S.L. frente al Acoso Sexual Y/O Por Razón De Sexo	5
3. Características Y Etapas Del Protocolo De Prevención Y Actuación Frente Al Acoso Sexual Y/O Por Razón De Sexo	7
3.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO	7
3.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo	7
3.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo	8
3.1.2.1.-Definición y conductas constitutivas de acoso sexual	9
3.1.2.2.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo	11
3.1.3.- Diferencia del acoso de otras situaciones en el trabajo	13
3.1.4.- Medidas de prevención	14
3.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO	15
3.2.1 Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo	15
3.2.2.- La resolución del expediente de acoso	17
3.2.3. Seguimiento	18
4. Duración, Obligatoriedad De Cumplimiento Y Entrada En Vigor	19
5. Modelo De Queja O Denuncia En La Empresa	20

Introducción

Todas las empresas y entidades están obligadas legalmente a proteger la seguridad y salud de toda su plantilla, que es uno de los activos más importantes, por lo que resulta imprescindible garantizar sus derechos en todos los ámbitos. Esta obligación la recoge la **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales**, sus modificaciones posteriores, y en el desarrollo reglamentario de ésta.

Uno de los ámbitos en los que es necesaria esta protección es el relativo a los aspectos psicosociales. Los riesgos psicosociales, u organizacionales, son los que surgen como consecuencia de una relación nociva entre la organización del trabajo y la persona. Los problemas que pueden surgir en esta relación pueden estar motivados por errores humanos (malentendidos, equivocaciones, incumplimiento de normas internas...), estrés laboral (falta de ajuste entre la persona trabajadora y las exigencias o demandas de su trabajo) y violencia en el trabajo (actos de estrés laboral que suponen además una agresión o amenaza física o psicológica).

La conflictividad en cualquier organización es algo esperable, ya sea por motivos de organización del trabajo, o por problemas interpersonales. Y la mayoría de las veces se trata de conflictos superables fácilmente. Sin embargo, es posible que alguno de estos conflictos se cronifique pudiéndose generar situaciones de acoso.

Las consecuencias del acoso laboral para la víctima son muy significativas, con síntomas físicos, mentales y psicosomáticos bien claros (estrés, depresión, falta de autoestima, sentimientos de culpabilidad, fobias, trastornos del sueño, problemas digestivos, musculoesqueléticos...).

Sin embargo, el acoso va más allá de la afectación personal, tiene consecuencias nefastas en la organización, ya que afecta a la eficacia de la entidad, por el absentismo que implica, por la reducción de productividad debida la confusión mental y por la falta de concentración.

La violencia, independientemente de su causa, afecta negativamente al trabajo. La ansiedad que produce hace que las personas trabajadoras que la sufren sean menos eficaces en el trabajo, abandonen en muchos casos su puesto y no se atrevan a denunciar por miedo a represalias o incomprensión, provocando un menor rendimiento y motivación. Por lo que el acoso y la violencia, favorecen la frustración, el absentismo y la menor productividad.

No debemos olvidar, además, que la impunidad del acoso por razón de género en el trabajo atenta contra el derecho a la seguridad y salud en el ámbito laboral, e impide el logro de la igualdad.

Por lo que los objetivos del presente protocolo son:

- ✓ Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el protocolo.
- ✓ Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
- ✓ Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
- ✓ Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.



Medina Morales

ABOGADOS & ASESORES LEGALES

1. COMPROMISO DE LEGADISVAL COMERCIAL DISTRIBUCIÓN, S.L. FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, **Legadisval Comercial Distribución, S.L.** manifiesta su compromiso por alcanzar espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y por consiguiente libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Así mismo manifiesta su compromiso de **tolerancia cero** ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, **Legadisval Comercial Distribución, S.L.** quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, **Legadisval Comercial Distribución, S.L.** asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace a su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en **Legadisval Comercial Distribución, S.L.** Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, **Legadisval Comercial Distribución, S.L.** no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a. en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b. en los lugares donde persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c. en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d. en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e. en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f. en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los **artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el **RD 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 y el **artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre**, de prevención de riesgos laborales.

Así mismo, la **Ley 15/2022 de 12 de Julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, uno de sus objetivos es garantizar y promover la no discriminación por razón de sexo, prohibiendo toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad, siendo una vulneración el acoso, acción de intolerancia, represalia, la inacción o incumplimiento de deberes. Se define el acoso discriminatorio como cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación para atentar con la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

La reciente **ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

En efecto, **Legadisval Comercial Distribución, S.L** al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso (sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa), como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En Leganés a 31 de Marzo de 2023

Don José Antonio Val Campos

Legadisval Comercial Distribución, S.L

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa **Legadisval Comercial Distribución, S.L.** implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.

Para ello, este protocolo aúna los **tres tipos de medidas** establecidos en el **apartado 7 del Anexo del RD 901/2020**, de 13 de octubre:

1. **Medidas preventivas**, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. **Medidas proactivas o procedimentales de actuación** frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y
3. **Medidas cautelares y/o correctivas aplicables**, identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

3.1. La Tutela Preventiva Frente Al Acoso

3.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo

La empresa **Legadisval Comercial Distribución, S.L.** formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en **Legadisval Comercial Distribución, S.L.** que al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de **Legadisval Comercial Distribución, S.L** no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos **Legadisval Comercial Distribución, S.L** así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, **Legadisval Comercial Distribución, S.L** sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

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

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

Las garantías, protección y el procedimiento fijado en este protocolo para la denuncia de situaciones de acoso, son extensibles a cualquier discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras lgtbi, incluidas en la ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

3.1.2 Concepto Y Conductas Constitutivas De Acoso Sexual Y Acoso Por Razón De Sexo.

3.1.2.1.-Definición Y Conductas Constitutivas De Acoso Sexual

Legadisval Comercial Distribución, S.L.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual o actividades lúdicas no deseadas;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia sexual.
- Bromas sexuales obscenas.
- Difundir rumores, preguntar y/o explicar detalles sobre la vida y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer demandas de favores sexuales.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

Conductas no verbales:

- Grabación, difusión, publicación o exhibición de fotos, gráficos, viñetas, dibujos o imágenes sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Enviar cartas, notas o mensajes por cualquier medio incluidos los digitales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, hacer masajes no deseados...), abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Hacer gestos obscenos, miradas lascivas e impúdicas, silbidos.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.

- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza, sexual, bromas etc. con insistencia y repetición (acoso ambiental)

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual **"quid pro quo" o chantaje sexual** que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Definición de acoso psicológico en el trabajo como riesgo laboral:

"Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquico). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud"
(Nota técnica de prevención 854 del INSST)

3.1.2.2.- Definición Y Conductas Constitutivas De Acoso Por Razón De Sexo

Definición de acoso por razón 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. (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres). Es decir, se trata de conductas discriminatorias por el hecho de ser hombre o mujer.
Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a. **Hostigamiento**, entendiéndolo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b. Atentado objetivo a la **dignidad** de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c. **Resultado pluriofensivo**. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d. Que **no** se trate de un **hecho aislado**.
- e. El **motivo de estos comportamientos** debe tener que ver con el hecho de **ser mujeres** o por **circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas** (embarazo, maternidad, lactancia natural, menstruación); o que tienen que ver con las **funciones reproductivas y de cuidados** que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también **puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres**, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Ridiculizar, desperdiciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de su sexo.
- Hacer acoso ambiental por razón de sexo.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Tener actitudes condescendientes o paternalistas
- Utilizar formas ofensivas para dirigirse a la persona
- Utilizar humor sexista
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial de las mujeres, personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

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

3.1.3.- Diferencia Del Acoso De Otras Situaciones En El Trabajo

Es importante indicar que no todos los conflictos humanos que surgen en el ámbito laboral pueden ser considerados Acoso Psicológico. Para encuadrarse en esta definición, dichos conflictos han de haber desembocado en cualquier forma de violencia, ser habituales o cronificarse en el tiempo.

Asimismo, no constituiría Acoso el estilo de mando autoritario por parte de los superiores, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc., tratándose, no obstante, de situaciones que deberían tratarse en el marco de la prevención de riesgos psicosociales.

Ejemplos de algunas situaciones que no serían acoso:

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.

- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

1. Un comportamiento de carácter sexual.
2. Es indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de ésta.
3. Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillantes para la persona que es objeto de ella.

3.1.4.- Medidas De Prevención

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

1. Promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a toda la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
2. Procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La Empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales de la persona trabajadora incorporada y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.
3. Facilitará información y formación a todo su personal sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
4. Prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
5. Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

3.2. El Procedimiento De Actuación Ante El Acoso

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



El procedimiento a seguir será el siguiente:

3.2.1 Presentación De La Queja, Activación Del Protocolo Y Tramitación Del Expediente Administrativo

Actuará como instructor en este procedimiento la persona encargada por la dirección y gerencia de la empresa o la persona o despacho jurídico que se designe al respecto, que deberá reunir las condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento, que tramitará cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigará y realizará su seguimiento.

Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es protocoloacoso@legaval.es. Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado en la entrada de la Calle Rey Pastor nº 26, en Leganés (Madrid).

Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas. Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

La persona instructora de la queja o denuncia de acoso **Carlos Villar Loa, o Juan José Sánchez Peralta**, en sustitución de aquél por ausencia, realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

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.

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, sean o no representantes legales y/o sindicales 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.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de **Legadisval Comercial Distribución, S.L.** separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo que les resulten adecuadas.

3.2.2.- La Resolución Del Expediente De Acoso

La dirección de **Legadisval Comercial Distribución, S.L.** una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos

personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de **Legadisval Comercial Distribución, S.L.** procederá a:

- a. archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b. adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso.

En todo caso y siempre que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de **Legadisval Comercial Distribución, S.L.** mantendrá un deber activo de vigilancia y control respecto esa persona trabajadora.

La dirección de **Legadisval Comercial Distribución, S.L.** adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el/los convenios de aplicación (como el caso de una denuncia falsa, entre otras) se incoará el expediente disciplinario que corresponda frente a las personas responsables de ese comportamiento.

Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se hará una revisión de la situación en la que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

ABOGADOS & ASESORES LEGALES

3.2.3. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

4. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través correo electrónico, intranet de la empresa, publicación en el tablón de anuncios, por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto, manteniéndose vigente hasta **Marzo de 2027**.

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

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

Medina Morales
ABOGADOS & ASESORES LEGALES

5. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA LEGADISVAL COMERCIAL DISTRIBUCIÓN, S.L.

I. Persona que informa de los hechos

☐ Persona que ha sufrido el acoso:

☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:



Firma de la persona interesada:

Medina Morales

ABOGADOS & ASESORES LEGALES

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa **Legadisval Comercial Distribución, S.L.**