

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO
LABORAL Y RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS AOSSA
VERSIÓN: 2023-01**

AOSSA

AOSSA GLOBAL, SA.. (AOSSA)

C/ Virgen del Águila, 5

41011, Sevilla, Sevilla

A41187675



1. ÍNDICE

1	ÍNDICE.....	1
1	APROBACIÓN.....	2
2	REVISIÓN.....	2
1	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	3
2	OBJETO DEL PROTOCOLO.....	3
3	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
4	ACOSO, TIPOS.....	4
5	MEDIDAS FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL.....	11
1	PROTOCOLO RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS POR ACOSO.....	13
2	PUBLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR.....	19
3	REFERENCIA NORMATIVA Y BIBLIOGRÁFICA.....	20
4	ANEXOS.....	21
	ANEXO I: DENUNCIA POR ACOSO LABORAL.....	22
	ANEXO II: CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO EN AOSSA.....	23
	ANEXO III: TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.....	24
	ANEXO IV: COMPROMISO AOSSA CONTRA EL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL.....	26
	ANEXO V: TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES EN EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN POR ACOSO EN ÁMBITO LABORAL.....	27
	ANEXO VI: FUNCIONES PREVENTIVAS RESPONSABLES Y MANDOS INTERMEDIOS.....	28
	ANEXO VII: MODELO COMUNICADO A LOS TRABAJADORES.....	29

2. APROBACIÓN

Fecha de aprobación actual: 20/06/2023

Versión del documento: 2023-01

3. REVISIÓN

Revisión	Fecha	Modificaciones
1	Enero 2022	Primer protocolo.
2	Junio 2023	Adaptación normativa La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual

4. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La salvaguardia de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación, aparecen garantizados en la Constitución Española, la normativa de la Unión Europea, el Estatuto de los Trabajadores y en los diferentes Convenios Colectivos y Sectoriales.

En virtud de estos derechos, AOSSA no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo, por suponer un atentado a la dignidad de las personas.

AOSSA hace público su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando y quedando expresamente prohibida cualquier acción o comportamiento de esta naturaleza, haciendo uso de sus poderes directivo y disciplinario cuando sea necesario:

No se tolerarán bajo ningún concepto, comportamientos, actitudes o situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación (el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social), así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

- ➔ No se ignorarán las quejas, reclamaciones y/o denuncias de conductas/comportamientos constitutivos de acoso.
- ➔ Con las debidas garantías, se recibirán y tramitarán todas las denuncias que pudieran producirse, adoptándose las medidas que, según el caso, puedan establecerse para acabar con las situaciones denunciadas.

Para la consecución efectiva de este compromiso, AOSSA exige a todo su personal:

- ➔ Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- ➔ Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- ➔ Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, AOSSA se compromete a adoptar, según proceda, las medidas preventivas necesarias para evitar estos comportamientos, y las medidas de intervención y protección más adecuadas para proteger a las personas trabajadoras víctimas de acoso en el ámbito laboral.

5. OBJETO DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso en todas sus modalidades, considerándose a tal efecto dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a las denuncias. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas mediante las cuales AOSSA procure prevenir y evitar situaciones susceptibles de ser consideradas acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por parte del personal trabajador.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en AOSSA, con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma.

Si el acoso se produjese entre personas trabajadoras de esta Organización con trabajadores/as de una empresa externa que actúe en el mismo lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se realizará de forma coordinada entre AOSSA y la/s empresa/s afectada/s.

Cuando se produzca algún tipo de conducta de las tipificadas, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al/a acosador/a, por sí o por terceras personas de su confianza y en todo caso, puede utilizar el procedimiento que para estos fines se establece en este Protocolo.

7. ACOSO, TIPOS

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir:



Acoso descendente: es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, por ejemplo, su jefe/a.



Acoso horizontal: se produce entre compañeros del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de este/a e incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.



Acoso ascendente: el agente del acoso moral es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima. Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que un/a trabajador/a asciende y pasa a tener como subordinados/as a los/las que anteriormente eran sus compañeros/as. También puede ocurrir cuando se incorpora a la organización una persona con un rango superior, desconocedor/a de la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre sus subordinados/as.

I. 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.**¹

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos a una persona concreta (**bilateral**), ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (**chantaje**) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas de un determinado sexo a través de escritos, gestos o palabras que se puedan considerar ofensivos (**acoso ambiental**).

¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

La reiteración, permanencia en el tiempo o frecuencia no es una nota imprescindible en el acoso sexual, en el que bastaría un mero acto de ataque o chantaje para poder calificar la conducta como acoso.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas²:

Conductas verbales

- ➔ Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- ➔ Comentarios sexuales obscenos.
- ➔ Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- ➔ Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- ➔ Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- ➔ Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- ➔ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- ➔ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- ➔ Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- ➔ Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales

- ➔ Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- ➔ Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- ➔ Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- ➔ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas de carácter físico

- ➔ Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- ➔ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- ➔ Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

² MANUAL DE REFERENCIA PARA LA ELABORACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)

Conductas digitales o ciberacoso

Ponemos como ejemplo:

- Grabar, difundir o publicar información, vídeos e imágenes relacionadas con la vida sexual de las personas a través de medios digitales.
- Enviar correos electrónicos, cartas, notas o mensajes de contenido sexual de carácter ofensivo por cualquier medio incluidos los digitales

II. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Llamamos "Acoso por razón de sexo" a **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.**³

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.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas⁴:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- 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.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

Conductas de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- Exigir o presionar a las mujeres embarazadas para que encuentren ellas mismas la persona para cubrir su baja por maternidad/lactancia.
- Recibir un peor trato por acogerse a una baja por maternidad/lactancia que el recibido por personas que tienen otro tipo de permisos o bajas.
- Intentar disuadir o poner trabas para coger la baja por maternidad/lactancia legalmente establecida.
- Penalizar, discriminar o hacer burla por coger una baja de maternidad/lactancia, optar por jornada reducida, o no prolongar el trabajo fuera del horario laboral establecido.
- Denegar una baja por embarazo/maternidad.

³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

⁴ MANUAL DE REFERENCIA PARA LA ELABORACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)

- Penalizar o discriminar a las mujeres al reincorporarse al trabajo después de una baja de maternidad.

III. ACOSO MORAL Y ACOSO DISCRIMINATORIO (MOOBING)

Comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona y que se ejerce de forma continua en el tiempo. Dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas.⁵

Condicionantes legales

1. Intencionalidad y sistemática reiteración de la presión
2. Hostigamiento, persecución o violencia
3. Hostigamiento, persecución o violencia
4. Prolongación en el tiempo de estas conductas
5. Que la finalidad sea la de dañar síquica o moralmente
6. Que se produzcan daños síquicos

A título de **ejemplo y sin ánimo excluyente** ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:⁶

Abuso de autoridad

- Restringir a la persona las posibilidades de hablar por parte del/de la superior.
- Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros/as.
- Prohibir a los/las compañeros/as que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- No asignar tareas a una persona.
- Asignar tareas sin sentido, degradantes o muy por debajo de sus capacidades.
- Dejar a un/a trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva e incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al/a la trabajador/a se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo o cuyos resultados incluso, en ocasiones, llegan a ser posteriormente destruidos.
- Conductas que vulneran el derecho a la "indemnidad", que sería el trato más desfavorable (como acción de represalia) dado por superiores jerárquicos a las personas que han interpuesto quejas ante la empresa, denuncias ante la ITSS o demandas judiciales frente al empresario, o que han colaborado con los reclamantes frente al empresario.

Trato vejatorio

- Gritar, insultar o menospreciar repetidamente a una persona en público.
- Críticas permanentes del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.
- Reprender reiteradamente a una persona delante de sus compañeros/as o clientes de manera particularmente ofensiva.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Hacer parecer estúpida a una persona.

⁵ Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

⁶ Conductas incluidas en el CRITERIO TÉCNICO 69/2009 SOBRE LAS ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO y NOTAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN 854 Y 476 DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- ➔ Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- ➔ Mofarse de las discapacidades de una persona.
- ➔ Imitar los gestos, voces, etc., de una persona.
- ➔ Hablar mal de la persona a su espalda.
- ➔ Difundir rumores.

Por actitudes de la víctima:

- ➔ Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- ➔ Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- ➔ Mofarse de la nacionalidad de la víctima.

Provocar aislamiento social:

- ➔ Restringir a los/las compañeros/as la posibilidad de hablar con una persona.
- ➔ Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- ➔ Rehusar la comunicación con una persona, evitando comunicarse directamente con ella.
- ➔ No dirigir la palabra a una persona o tratarla como si no existiera

En cuanto a su vida privada:

- ➔ Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- ➔ Terror telefónico.
- ➔ Mofarse de la vida privada de una persona.

Las conductas de acoso por trato vejatorio suponen una persecución de un individuo o grupo de individuos y por lo tanto exigen una acción continuada y persistente.

Acoso discriminatorio,

Son actos motivados por:

- ➔ Creencias políticas y religiosas de la víctima
- ➔ Ataques por motivos sindicales
- ➔ Sexo u orientación sexual
- ➔ Mujeres embarazadas o en situación de maternidad
- ➔ Edad, estado civil
- ➔ Origen, etnia, nacionalidad
- ➔ Discapacidad

IV. NO ES ACOSO LABORAL

Son ejemplos de conductas que **no puede ser consideradas como acoso laboral** (Sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones, encontramos)⁷:

- ➔ Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- ➔ Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente hacia varios empleados/as.
- ➔ Los conflictos puntuales y esporádicos entre compañeros/as o entre mandos y trabajadores/as que no tengan suficiente relevancia como para ser considerados por sí mismos como ofensivos de acuerdo con patrones sociales de conducta.

⁷ Conductas incluidas en el CRITERIO TÉCNICO 69/2009 SOBRE LAS ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO y NOTAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN 854 Y 476 DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Hechos hacia colectividades u organizativas:

- ➔ Presiones que pueda recibir un/una trabajador/a para realizar horas extraordinarias.
- ➔ Las reprimendas o amonestaciones que pueda recibir un/a trabajador/a de su mando por la incorrecta ejecución de sus tareas, Críticas constructivas, explícitas y justificadas.
- ➔ Supervisión o control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- ➔ El reparto arbitrario de funciones y tareas que realice un mando entre los/las trabajadores/as que de él/ella dependen cuando tal conducta tenga un carácter general y no vaya particularmente dirigida siempre a un/a mismo/a trabajador/a o grupo de trabajadores/as.
- ➔ Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- ➔ Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- ➔ Presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- ➔ Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad en general.
- ➔ Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.

Conflictos personales:

- ➔ Los conflictos personales entre trabajadores/as o incluso entre representantes y mandos de la empresa y los/las trabajadores/as a su servicio, especialmente en estos últimos en los casos en que entre ellos/as preexistía una relación de amistad y la ruptura de dicha relación pueda haber supuesto la pérdida de un trato preferencial basado en una relación de confianza.

V. VIOLENCIA FÍSICA INTERNA

Las conductas de violencia física interna son aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza y se practican **entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo.**

- ➔ Ofertas sexuales y violencia sexual.
- ➔ Amenazas de violencia física.
- ➔ Uso de violencia menor.
- ➔ Maltrato físico.

No es violencia física laboral:

- ➔ Agresiones realizadas por personas que no formen parte de esas empresas o cuya presencia en el centro de trabajo, sea ilegítima. En este supuesto estamos ante un caso de violencia física externa.

VI. CIBERACOSO

La particularidad adicional del ciberacoso respecto de las otras formas de acoso es el uso principal de las nuevas tecnologías.

Podemos definirlo como toda amenaza, hostigamiento, humillación y otro tipo de molestia realizada tanto por superiores jerárquico o personas con poder de decisión o por personas de igual o inferior jerarquía laboral, usando algún medio digital como correo electrónico, internet, móviles, tablets, redes sociales, etc.

Se entiende que, tanto cuando se envíen a la propia persona afectada contenidos degradantes que atenten contra la dignidad de la misma, como el hecho de difundir esta información de la persona, especialmente videos o imágenes, son conductas ambas constitutivas de ciberacoso, y

ello siempre que de su naturaleza puede deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas afectadas.

Quedan incluidas en este concepto todas sus variantes y tipologías.

8. MEDIDAS FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

8.1 MEDIDAS PREVENTIVAS

Identificación	Formación
• Identificación o evaluación de riesgos psicosociales (Evaluación de Riesgos Laborales)	

Identificación

Identificación o evaluación de riesgos psicosociales (art. 15 y 16 de la LPRL). En principio, los riesgos psicosociales deben estar contemplados en la evaluación general e inicial de riesgos de la empresa, dada su continua interacción con otros factores de riesgo. La cuestión que queda abierta a las circunstancias y características de AOSSA, es la relativa a determinar acciones de análisis para la identificación de riesgos psicosociales que se deben desarrollar a partir de la evaluación inicial de riesgos, y los momentos y circunstancias en que ésta debe llevarse a cabo, que determinará en todo caso, el Servicio de Prevención según proceda.

Información y formación ⁸

Formular y aplicar estrategias que incluyan elementos de información, divulgación, educación y capacitación, con el objetivo no solo de prevenir el acoso en el trabajo, sino también de influir sobre las actitudes y los comportamientos del personal, además de formas de ciberacoso.

Proporcionar una formación adecuada en prevención, análisis y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables y mandos, para que puedan reconocerlos, identificarlos precozmente y canalizar su resolución, atajándolos en su origen.

Integrar en la formación continua de los mandos intermedios una definición clara de conductas obligatorias y de conductas prohibidas, tanto en el ejercicio de su propia función como en la de las personas que formen parte de su equipo de trabajo.

Suministrar información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por AOSSA en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral, así como en relación con el procedimiento establecido para su prevención y/o resolución.

Vigilancia sanitaria sobre la salud psíquica de los/las trabajadores/as en cuyo puesto se hayan detectado factores de riesgo psicosocial (art. 22 de la LPRL)

⁸ (art. 18 y 19 de la LPRL)

Declaración de principios y Protocolo de actuación frente al acoso en el ámbito laboral.

Información y difusión a toda la plantilla. Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad y los/las directores/as y coordinadores/as deberán tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su poder de organización.

8.2 MEDIDAS DE INTERVENCIÓN

- ➔ Activación del procedimiento que se contempla en el Protocolo de actuación frente al acoso en el ámbito laboral.
- ➔ Investigación de los daños para la salud⁹

8.3 MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Con estas medidas, se pretendería que los/las trabajadores/as con enfermedades y/o trastornos derivados de una situación de acoso confirmada, recuperen su salud mediante una adecuada organización del trabajo.

- ➔ Adaptación del puesto de trabajo¹⁰
- ➔ Adscripción a un nuevo puesto compatible con sus características personales o psicofísicas.¹¹

⁹ (art. 16.3 de la LPRL).

¹⁰ (Art. 15.1.d) de la LPRL)

¹¹ art. 25.1 de la LPRL).

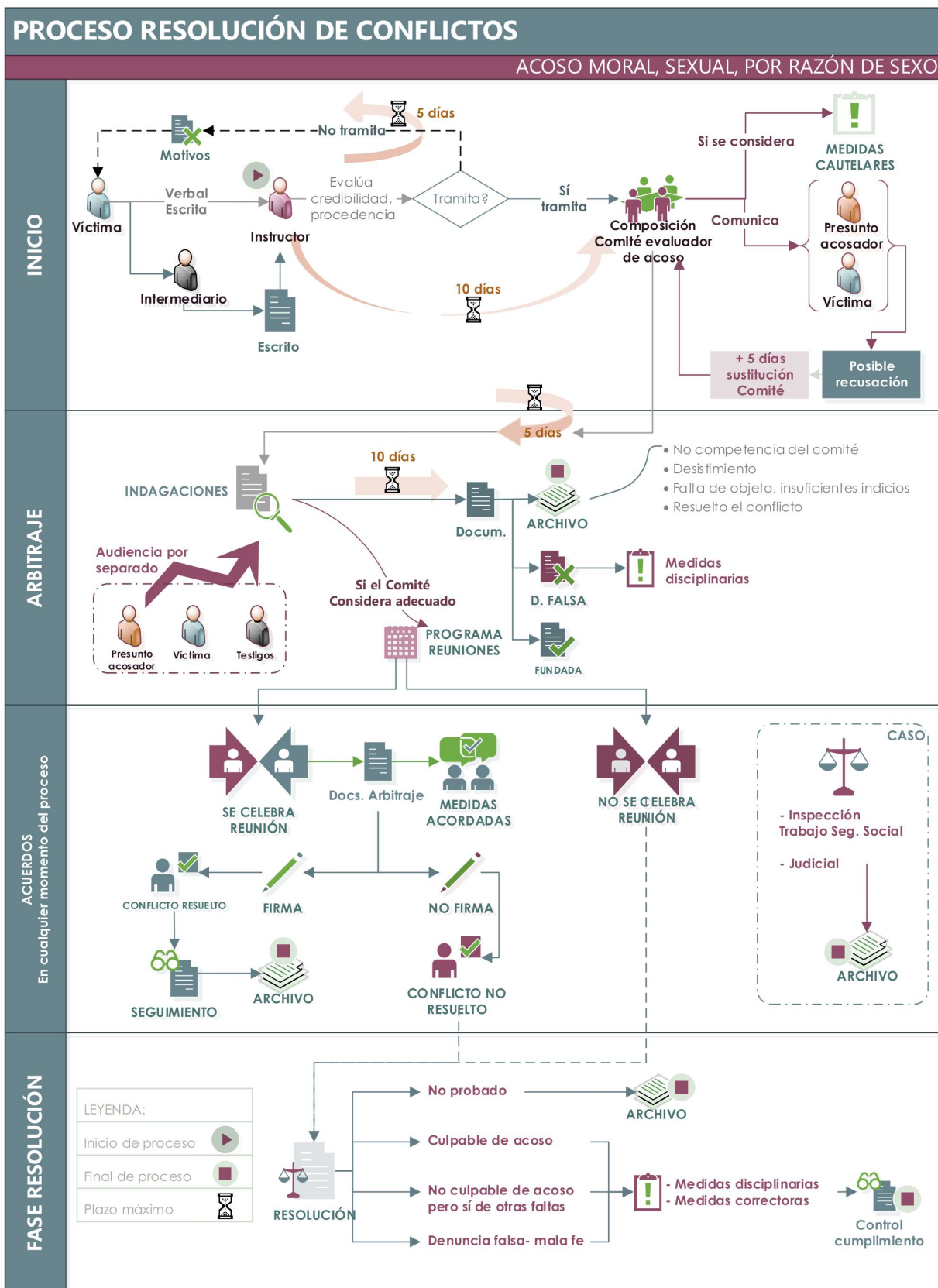
9. PROTOCOLO RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS POR ACOSO

9.1 GARANTÍAS

Las garantías que deben observarse en la aplicación del presente Protocolo serán las siguientes:

- ➔ Respeto y confidencialidad: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento.
- ➔ Aplicación de plazos: la investigación y resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, evitando dilaciones innecesarias.
- ➔ Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.
- ➔ Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.
- ➔ Imparcialidad: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- ➔ Igualdad de trato: ausencia de toda diferencia de tratamiento a todas las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.
- ➔ Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- ➔ Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuya/s conducta/s de acoso resulten acreditadas. Igualmente se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos, adoptándose las medidas que sean necesarias.
- ➔ Respeto al principio de presunción de inocencia.
- ➔ Todas las comunicaciones a los miembros del Comité evaluador se harán respetando los principios establecidos en la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

9.2 FLUJOGRAMA



9.3 INICIO DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento se activará cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso, por escrito, conforme al modelo adjunto en el Anexo de este Protocolo o similar.

La solicitud puede provenir de:

- ➔ La persona afectada
- ➔ La representación legal de los trabajadores/as
- ➔ De un/a compañero/a de trabajo
- ➔ De los/las responsables de áreas

Cuando la persona denunciante no coincida con la persona presuntamente acosada, deberá acreditarse el consentimiento expreso de esta última para iniciar las actuaciones señaladas en el presente Protocolo.

No serán objeto de tramitación:

- ➔ Las denuncias anónimas.
- ➔ Aquellas en las que la persona afectada no de su consentimiento para la puesta en marcha del procedimiento de actuación.

El formato de denuncia (Anexo I) se facilitará al personal trabajador junto con el presente Protocolo, pudiendo solicitarse asimismo al Departamento de RRHH y/o a la persona responsable de la Coordinación en los respectivos centros.

La denuncia por escrito y la documentación que, en su caso la acompañe y que se considere relevante para su fundamentación, se harán llegar a la empresa:

- ➔ Por correo electrónico, a la dirección mburgos@aossa.es
- ➔ Por correo postal mediante sobre cerrado a:

AOSSA GLOBAL, SA., C/ Virgen del Águila, 5, 41011, Sevilla, Sevilla

A la atención de la persona responsable de Recursos Humanos.

9.4 TRAMITACIÓN

Presentado el escrito de denuncia, en el plazo máximo de 5 días hábiles desde su recepción por parte de la empresa, la Dirección de RRHH decidirá sobre su admisión a trámite, que tendrá lugar cuando lo expuesto reúna los elementos mínimos de credibilidad o procedencia para continuar su tramitación.

La inadmisión a trámite de la denuncia deberá ser oportunamente motivada y se comunicará a la persona reclamante.

Admitida a trámite la denuncia, en un plazo máximo de 10 días hábiles, se constituirá un Comité evaluador para situaciones de acoso laboral. Las personas que formen parte del Comité deberán tener la capacidad necesaria para tramitar y resolver convenientemente este tipo de denuncias (condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento).'

Componentes del Comité Evaluador de Situaciones de Acoso Laboral

Por cada caso sujeto a instrucción se nombrará a personas concretas que formarán el Comité correspondiente.

Estará integrado por dos personas como mínimo y tres, como máximo.

- ➔ Dos integrantes, en centros donde no exista representación legal de los trabajadores (RLT) formalmente constituida:
 - Dirección de RRHH o persona en quien delegue.
 - Persona propuesta de la Dirección de RRHH que reúna igualmente los requisitos de aptitud, objetividad e imparcialidad.
- ➔ Tres integrantes, en centros donde exista RLT:
 - Dirección de RRHH o persona en quien delegue.
 - Persona propuesta de la Dirección de RRHH que reúna igualmente los requisitos de aptitud, objetividad e imparcialidad.
- ➔ Miembro de la RLT: Delegado/a de prevención, preferiblemente.

La Dirección de RRHH o persona en quien delegue asumirá la instrucción del procedimiento, realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere oportuna y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias, contando con la colaboración del resto de miembros del Comité y procurando que todas las actuaciones llevadas a cabo en el seno del mismo estén consensuadas.

Las partes implicadas (persona que denuncia y persona denunciada), deben mostrar su conformidad a la composición del Comité que se constituya.

El Comité no podrá ser conformado por superiores jerárquicos directos ni por personas que pertenezcan al mismo departamento o área que las personas implicadas.

Si se diera un caso de incompatibilidad con alguna de las personas que lo conforman, la persona concreta deberá ser sustituida, se nombrará a una nueva por la Dirección de RRHH o la RLT, según corresponda.

Previo conocimiento por parte de las partes implicadas y cuando proceda, el Comité podrá solicitar la participación en el proceso de entidades y/o personas que presten asesoramiento especializado (internas o externas).

Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, el Comité podrá proponer, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de las condiciones laborales.

9.5 ACTUACIONES DEL COMITÉ EVALUADOR PARA SITUACIONES DE ACOSO LABORAL - ARBITRAJE

El Comité se reunirá en un plazo máximo de 5 días hábiles desde su constitución, procediendo al estudio de la denuncia, dando audiencia a las partes separadamente.

El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas.

Para la emisión de su informe, podrá realizar, entre otras, las siguientes actuaciones, que se realizarán con el máximo respeto de los derechos de las partes y la debida confidencialidad, que se extiende a todas las personas que colaboren o que sean requeridas para la práctica de dichas actuaciones:

- ➔ Dar audiencia y tomar declaración por separado a las partes y a cualquier persona que pueda aportar datos de transcendencia para el caso.
 - Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el Comité al emitir la correspondiente propuesta.

- Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas durante las entrevistas, si así lo solicitan, por una persona de su elección, y tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de la otra parte, de los testigos y de la documentación que obre en el expediente.
- ➔ Requerir la documentación que considere necesaria, así como aquella que incluya antecedentes o indicadores de interés para la investigación y la propuesta.
- ➔ Recabar asesoramiento o informes que considere necesario del personal técnico o expertos.
- ➔ En caso de que el Comité observe buena voluntad o que los hechos no son de extrema gravedad, puede proponer fechas para reuniones entre las partes interesadas y animar a una resolución a través de arbitraje. Si las partes llegaran a un acuerdo, este acuerdo se firmaría, y el procedimiento sería archivado, no sin antes observar el cumplimiento del acuerdo por parte del comité.
- ➔ Todas aquellas actuaciones no previstas expresamente y que de forma razonada se consideren necesarias.

El Comité, en el plazo máximo de diez días hábiles contados desde la fecha de su primera reunión, a la vista de las actuaciones practicadas, emitirá un informe de conclusiones.

En el informe de conclusiones, como mínimo se incluirá la siguiente información:

- ➔ Relación nominal de las personas que integran el Comité de evaluación, y otros que hayan actuado como asesores/as (internos o externos).
- ➔ Identificación y datos que se consideren necesarios de las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- ➔ Antecedentes del caso, denuncias y circunstancias de la misma.
- ➔ Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos, testimonios, comprobación de pruebas, etc.
- ➔ Resumen cronológico de los hechos.
- ➔ Declaración de la existencia o no de conducta de acoso.
- ➔ Propuestas de medidas correctoras, si procede. Si queda constatada la existencia de acoso, se podrá proponer, la adopción, entre otras, de las siguientes medidas:
 - Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
 - Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
 - Adopción de medidas de vigilancia para proteger al/a la trabajador/a acosado/a.
 - Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
 - Propuesta de incoación de expediente disciplinario a la persona que ejercía el acoso.

9.6 RESOLUCIÓN

Emitido el informe y a la vista de su contenido, la Dirección de RRHH o persona en quien delegue dictará resolución, y se la comunicará a las partes, así como a las personas o entidades encargadas de adoptar las medidas establecidas en la misma, en caso de proceder, en un plazo máximo de 5 días hábiles.

Por lo tanto:

1. Se podrá declarar el archivo por la aceptación de las partes de un acuerdo ajustado a Derecho y respetuoso con los derechos de las personas implicadas.
2. Se podrá declarar la existencia de una situación de acoso, proponiendo, en su caso, el inicio de procedimiento disciplinario. Asimismo, según proceda, se podrán adoptar o proponer, cuantas medidas correctoras se consideren necesarias para mejorar la situación existente.
3. Se podrá declarar la inexistencia de una situación de acoso, procediéndose al archivo del expediente, sin más actuaciones. No se constatará una situación de acoso cuando no puedan verificarse los hechos, archivándose asimismo el expediente.
4. Se podrá declarar la inexistencia de una situación de acoso, proponiendo, en su caso, el inicio de procedimiento disciplinario si se detecta la existencia de otra falta distinta al acoso, así como adoptar o proponer cuantas medidas se consideren oportunas.
5. Se podrá declarar la inexistencia de una situación de acoso, adoptando las medidas en orden al restablecimiento de la situación laboral, en el caso de conflictos interpersonales.
6. Se podrá detectar que la denuncia es infundada, falsa o se ha presentado de mala fe o con temeridad, proponiendo, en su caso, el inicio de procedimiento disciplinario a la/s persona/s responsable/s de dichos comportamientos.

9.7 ARCHIVO DEL PROCEDIMIENTO

Se archivará el procedimiento en los siguientes casos:

- ➔ No competencia del comité en el problema acaecido (por su naturaleza).
- ➔ Desistimiento de la víctima.
- ➔ Falta de objeto, insuficientes indicios.
- ➔ El conflicto se resuelve de mutuo acuerdo entre las partes.
- ➔ Si se iniciaran acciones judiciales o demandas ante Inspección de Trabajo de la Seguridad Social, deberá informarse a Dirección de RRHH, en este caso se mantendrán las medidas cautelares y se esperará a la resolución de la autoridad competente.

9.8 SEGUIMIENTO

RRHH registrará los informes emitidos y los remitirá a las personas titulares de los departamentos o áreas que tengan competencias para implantar las medidas que en los mismos se propongan. El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a RRHH/PRL y al Servicio de Prevención, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de estas.

Adicionalmente, con carácter general y especialmente cuando se produzca la reincorporación de personas que hayan estado en situación de baja laboral tras presentar una reclamación de acoso, se deberá vigilar la inexistencia de eventuales represalias y/o cualquier otro tipo de hostilidad hacia aquellas en el entorno de trabajo.

AOSSA llevará a cabo un control estadístico de las denuncias de acoso laboral presentadas por centro, en el marco de lo dispuesto en el presente Protocolo. Preservando la intimidad de las partes afectadas, se informará (en caso de existir) al pleno del Comité de Seguridad y Salud de la resolución adoptada en cada caso.

10. PUBLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de AOSSA. Entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla, quedando derogado el Protocolo para la prevención del acoso moral y sexual en el trabajo vigente hasta la fecha.

Se mantendrá en vigor hasta que no sea modificado o reemplazado por otro (por cambios en la normativa legal de aplicación, y/o porque la experiencia indique su necesario ajuste).

El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal.

11. REFERENCIA NORMATIVA Y BIBLIOGRÁFICA

ACOSO MORAL Y DISCRIMINATORIO

- ➔ Constitución Española de 27 Dic. 1978
- ➔ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- ➔ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- ➔ Nota Técnica de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo número 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición
- ➔ NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing
- ➔ Criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en materia de acoso y violencia en el trabajo
- ➔ Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- ➔ Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- ➔ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ➔ La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual

JURISPRUDENCIA

- ➔ Jurisprudencia TS, Sala Cuarta, de lo Social, A, 11 Oct. 2017 (Rec. 3627/2014)
- ➔ Jurisprudencia TS, Sala Cuarta, de lo Social, S, 4 Mar. 2014 (Rec. 788/2013)
- ➔ Jurisprudencia TS, Sala Cuarta, de lo Social, S, 30 Ene. 2008 (Rec. 2543/2006)
- ➔ Jurisprudencia TS, Sala Cuarta, de lo Social, S, 17 May. 2006 (Rec. 4372/2004)
- ➔ Jurisprudencia TSJIC de Santa Cruz de Tenerife, Sala de lo Social, S 100/2006, 22 Feb. 2006 (Rec. 819/2005)
- ➔ Jurisprudencia TSJCA, Sala de lo Social, S 500/2004, 5 May. 2004 (Rec. 425/2004)
- ➔ Jurisprudencia TSJCL de Valladolid, Sala de lo Social, S, 28 Feb. 2005 (Rec. 226/2005)
- ➔ Jurisprudencia TSJCM, Sala de lo Social, S 512/2005, 14 Abr. 2005 (Rec. 191/2005)
- ➔ Jurisprudencia TSJC, Sala de lo Social, S 1127/2005, 15 Feb. 2005 (Rec. 8379/2004)
- ➔ Jurisprudencia TSJC, Sala de lo Social, S 4522/2004, 9 Jun. 2004 (Rec. 1445/2004)
- ➔ Jurisprudencia TSJC, Sala de lo Social, S 2807/2004, 7 Abr. 2004 (Rec. 499/2003)
- ➔ Jurisprudencia TSJC, Sala de lo Social, S 2378/2004, 22 Mar. 2004 (Rec. 268/2003)
- ➔ Jurisprudencia TSJCV, Sala de lo Social, S 419/2005, 10 Feb. 2005 (Rec. 3291/2004)
- ➔ Jurisprudencia TSJM, Sala de lo Social, Sección 1ª, S 140/2008, 18 Feb. 2008 (Rec. 5775/2007)
- ➔ Sentencia Social Nº 517/2007, Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 2742/2006 de 20 de Febrero de 2007 (El estrés y la violencia son Riesgos Laborales).
- ➔ Sentencia TC 160/2007, de 2 de julio de 2007.
- ➔ Jurisprudencia TSJM, Sala de lo Social, Sección 2ª, S 1131/2004, 21 Dic. 2004 (Rec. 4247/2004)
- ➔ Jurisprudencia TSJM, Sala de lo Social, Sección 2ª, S 1124/2004, 21 Dic. 2004 (Rec. 4352/2004)
- ➔ Jurisprudencia TSJM, Sala de lo Social, Sección 2ª, S 791/2004, 14 Sep. 2004 (Rec. 2591/2004)
- ➔ Jurisprudencia TSJM, Sala de lo Social, Sección 2ª, S 634/2004, 22 Jun. 2004 (Rec. 116/2004)
- ➔ Jurisprudencia TSJPV, Sala de lo Social, S 159/2005, 25 Ene. 2005 (Rec. 2794/2004)
- ➔ Jurisprudencia TSJMU, Sala de lo Social, S 1387/2004, 22 Dic. 2004 (Rec. 1264/2004)

12. ANEXOS

ANEXO I: Formulario denuncia por acoso laboral

ANEXO II: Consentimiento informado de participación en la fase de entrevistas del procedimiento abierto por activación de protocolo de acoso en AOSSA.

ANEXO III: Tipificación de faltas y sanciones

ANEXO IV: Compromiso AOSSA contra el acoso en el ámbito laboral

ANEXO V: Tratamiento de datos personales en el proceso de investigación por acoso en ámbito laboral

ANEXO VI: Funciones preventivas responsables y mandos intermedios

ANEXO VII: Modelo comunicado a los trabajadores

ANEXO I: DENUNCIA POR ACOSO LABORAL

Persona afectada	
Delegado/a personal / sindical	
Dirección	

Datos personales de la persona afectada:

Nombre y Apellidos.	
DNI:	
Centro	
Puesto de trabajo	

Descripción de hechos:

--

Soluciones propuestas:

--

Documentación anexa:

☐ Sí ☐ No	DOCUMENTACIÓN:
--	----------------

Solicitud:

Solicito el inicio del Protocolo de Actuación frente al acoso en el ámbito laboral.

Localidad y Fecha

Firma de persona interesada:

**ANEXO II: CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN
EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO
POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO EN AOSSA**

Persona afectada	
Delegado/a personal / sindical	
Dirección	

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el "PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN" de AOSSA y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

Que he leído los anexos:

- ➔ Tratamiento de datos personales en el proceso de investigación por acoso en ámbito laboral.
- ➔ Compromiso AOSSA contra el acoso en el ámbito laboral.

DECLARO:

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día_____ para la investigación de los hechos.

Localidad y Fecha

Firma de persona afectada

ANEXO III: TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Las faltas se encuentran descritas **en cada convenio colectivo**. No obstante, cuando no se encuentre tipificada en el mismo una falta concreta en materia de acoso, definimos a continuación orientación para su tipificación y consideración por el comité:

Faltas muy graves

- ➔ Chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita, en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- ➔ Ciberacoso.
- ➔ El acoso ambiental y acoso por razón de sexo, 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.
- ➔ En todo caso se considerará muy grave la agresión física.
- ➔ La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso.
- ➔ Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
- ➔ Cualquier otra del mismo grado de gravedad

Faltas graves

- ➔ Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- ➔ Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- ➔ Contacto físico innecesario, rozamientos.
- ➔ Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- ➔ Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- ➔ Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología, la orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal o social.
- ➔ La impartición de órdenes vejatorias.
- ➔ La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- ➔ Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Faltas leves

- ➔ Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto; abusos verbales deliberados.
- ➔ Uso de imágenes o pósteres pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo, siempre que no se consideren faltas graves.

Agravantes

- ➔ Abuso de situación de superioridad jerárquica
- ➔ Reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución
- ➔ Existencia de dos o más personas afectadas
- ➔ Discapacidad física o psíquica de la víctima
- ➔ Gravedad en las alteraciones de la salud psíquica o física de la víctima, médicamente acreditadas
- ➔ Alevosía, es decir, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del acosador.

Atenuantes

- ➔ No tener anotada sanción alguna en su expediente
- ➔ Haber procedido, por arrepentimiento espontáneo, a reparar o disminuir los efectos de la falta o a confesar el hecho.

12.1 SANCIONES

Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad, serán las descritas en cada convenio colectivo según su tipificación como leves, graves o muy graves a aplicar según la vigencia en el momento en el que ocurren las supuestas agresiones.

ANEXO IV: COMPROMISO AOSSA CONTRA EL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

La salvaguarda de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación, aparecen garantizados en la Constitución Española, la normativa de la Unión Europea, el Estatuto de los Trabajadores y en los diferentes Convenios Colectivos y Sectoriales.

En virtud de estos derechos, AOSSA no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo, por suponer un atentado a la dignidad de las personas.

AOSSA hace público su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando y quedando expresamente prohibida cualquier acción o comportamiento de esta naturaleza, haciendo uso de sus poderes directivo y disciplinario cuando sea necesario:

No se tolerarán bajo ningún concepto, comportamientos, actitudes o situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación (el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social), así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica, incluyendo por medios digitales (envíos de correos electrónicos, difusión de imágenes, vídeos, etc.).

- ➔ No se ignorarán las quejas, reclamaciones y/o denuncias de conductas/comportamientos constitutivos de acoso.
- ➔ Con las debidas garantías, se recibirán y tramitarán todas las denuncias que pudieran producirse, adoptándose las medidas que, según el caso, puedan establecerse para acabar con las situaciones denunciadas.

Para la consecución efectiva de este compromiso, AOSSA exige a todo su personal:

- ➔ Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- ➔ Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- ➔ Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, AOSSA se compromete a adoptar, según proceda, las medidas preventivas necesarias para evitar estos comportamientos, y las medidas de intervención y protección más adecuadas para proteger a las personas trabajadoras víctimas de acoso en el ámbito laboral.

ANEXO V: TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES EN EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN POR ACOSO EN ÁMBITO LABORAL**1. RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO DE SUS DATOS**

- Responsable: AOSSA GLOBAL, SA.
- Domicilio Social: C/ Virgen del Águila, 5, 41011, Sevilla, Sevilla

2. FINES DEL TRATAMIENTO DE DATOS

Sus datos serán tratados para la gestión del PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL de AOSSA.

3. LEGITIMACIÓN EN LA QUE SE BASA LA LICITUD DEL TRATAMIENTO

El tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

4. EJERCICIO DE SUS DERECHOS

Puede ejercitar, si lo desea, los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos, así como solicitar que se limite el tratamiento de sus datos personales, oponerse al mismo, solicitar en su caso la portabilidad de sus datos, así como a no ser objeto de una decisión individual basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles. Según el RGPD (UE) y la Ley Orgánica 3/2018, puede ejercitar sus derechos por Registro Electrónico o Registro Presencial, en ambos casos haciendo constar la referencia "Ejercicio de derechos de Protección de Datos".

5. TRATAMIENTOS QUE INCLUYEN DECISIONES AUTOMATIZADAS, INCLUIDA LA ELABORACIÓN DE PERFILES, CON EFECTOS JURÍDICOS RELEVANTES.

No se realiza.

6. TIEMPO DE CONSERVACIÓN DE SUS DATOS PERSONALES

Periodo indeterminado. Los datos se mantendrán durante el tiempo que es necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

7. DESTINATARIOS DE SUS DATOS

Dirección / Gerencia de la empresa, representantes de los trabajadores de la empresa (si hubiera) y Ministerio Fiscal (si hubiera indicios de delito).

8. DERECHO A RETIRAR EL CONSENTIMIENTO PRESTADO PARA EL TRATAMIENTO EN CUALQUIER

Tiene derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada, cuando el tratamiento esté basado en el consentimiento o consentimiento explícito para datos especiales.

9. DERECHO A PRESENTAR UNA RECLAMACIÓN ANTE LA AUTORIDAD DE CONTROL.

Tiene derecho a presentar una reclamación a la Agencia Española de Protección de Datos <http://www.aepd.es> si no está conforme con el tratamiento que se hace de sus datos personales.

10. CATEGORÍA DE DATOS OBJETO DE TRATAMIENTO

Datos de carácter identificativo, características personales, circunstancias sociales, datos académicos y profesionales, detalles del empleo, datos especialmente protegidos.

11. FUENTE DE LA QUE PROCEDAN LOS DATOS

Interesados y terceros.

12. INFORMACIÓN ADICIONAL.

Puede consultar la información adicional y detallada de la información y de la normativa aplicable en materia de protección de datos en la web de la Agencia Española de Protección de Datos.

**ANEXO VI: FUNCIONES PREVENTIVAS RESPONSABLES Y
MANDOS INTERMEDIOS**

Don _____ con DNI: _____

en calidad de _____ (indicar puesto de trabajo)

de AOSSA, deberá velar, en el ámbito de su responsabilidad, por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral. Además de:

Motivar, concienciar, controlar e intervenir para prevenir, en el ámbito de su competencia, comportamientos que puedan derivar en acoso.

Implementar las medidas correctoras y/o cautelares pertinentes que les correspondan, en el ámbito de su entorno de responsabilidad, para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso laboral. En el supuesto de no resultar suficiente o, de considerarlo necesario por las circunstancias del caso, lo pondrá en conocimiento de la dirección, que valorará las medidas más oportunas que deben adoptarse para impedir un resultado final de acoso, en el caso de que se trate de un supuesto de esta naturaleza.

Informar a los órganos competentes sobre cualquier posible situación de acoso que se produzca en su ámbito de dirección, incluyendo el ciberacoso.

Localidad y Fecha

Firma de persona afectada

ANEXO VII: MODELO COMUNICADO A LOS TRABAJADORES

La Dirección de la empresa, consciente de la posibilidad de que sus empleados, en el desempeño normal de su trabajo, puedan ser víctimas de agresiones físicas, psicológicas o sexuales, tales como amenazas y abusos, por parte de las personas trabajadoras internas o externas al centro de trabajo, se compromete a:

- ➔ No tolerar ningún tipo de violencia laboral hacia sus empleados/as.
- ➔ Liderar y apoyar todas las medidas para prevenir la violencia laboral en sus centros de trabajo, incluyendo la violencia digital o el ciberacoso.
- ➔ Asignar responsabilidades y funciones a cuántos deban intervenir, así como a promover la consulta y participación de los/as trabajadores/as en todas las acciones. Informar y formar oportunamente sobre la prevención de la violencia laboral a todos los/as empleados/as que puedan padecer algún tipo de agresión.
- ➔ Establecer y divulgar procedimientos de actuación, control y registro de los incidentes violentos.
- ➔ Ofrecer el apoyo necesario para reestablecer la integridad física y moral de aquellos trabajadores/as afectados/as. Siempre manteniendo la total confidencialidad.

Si está sufriendo algún tipo de violencia laboral o es testigo de este tipo de situación, comuníquelo, la información aportada será tratada con la máxima discreción.

