



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE  
SITUACIONES DE **ACOSO LABORAL EN ESTADIO**  
**MIRALBUENO EL OLIVAR**



# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR  
Versión: 1.01

## ÍNDICE

PREÁMBULO .....	4
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....	4
OBJETO DEL PROTOCOLO .....	5
JUSTIFICACIÓN LEGAL .....	6
ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	7
DURACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR .....	8
DEFINICIONES Y COMPORTAMIENTOS DE ACOSO LABORAL .....	9
ACOSO.....	9
ACOSO LABORAL.....	9
TIPOS DE ACOSO LABORAL .....	10
ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL .....	10
ACOSO SEXUAL.....	11
ACOSO POR RAZON DE SEXO .....	13
ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O DE EXPRESIÓN DE GÉNERO.....	14
ACOSO DISCRIMINATORIO.....	15
CONFLICTO INTERPERSONAL .....	16
GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO .....	17
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN Y LA PLANTILLA .....	19
MEDIDAS PREVENTIVAS .....	20
PROCEDIMIENTO DE ACTUACION .....	21
INICIO DEL PROCEDIMIENTO .....	22
RESOLUCION DEL EXPEDIENTE .....	25
SEGUIMIENTO.....	26
CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS .....	27
DENUNCIAS DE MALA FE .....	27



## **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL**

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR  
Versión: 1.01

La dirección de **ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR** y la RLPT de la empresa, reconociéndose recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello:

### **ACUERDAN**

Establecer el presente **PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL** de **ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR**, conforme a las siguientes disposiciones:



## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR  
Versión: 1.01

### PREÁMBULO

#### DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

**ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR** en su empeño por salvaguardar la dignidad de quienes integran la plantilla, se compromete a crear y mantener, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal.

En este sentido, la declaración de **ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR** es firme, y no se tolerarán situaciones de acoso laboral, incluyendo las de cualquier índole (sexo, orientación sexual, raza, psicológico o de cualquier otro tipo), comprometiéndose a consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso. Es responsabilidad de todo integrante de la empresa asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos del resto que la integran.

**ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR** desarrolla el presente «**Protocolo de actuación y prevención del acoso laboral**» que incluye las medidas preventivas y el procedimiento pertinente en caso de producirse una circunstancia de acoso.

**ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR** se compromete a **eliminar cualquier situación de este tipo** en las relaciones laborales mediante un procedimiento que permita dar solución a las reclamaciones con las debidas garantías, basándose tanto en la normativa legal vigente como en los derechos fundamentales de las personas y de la plantilla.

Igualmente, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.



## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR  
Versión: 1.01

### OBJETO DEL PROTOCOLO

El objeto del «**Protocolo de actuación y prevención del acoso laboral**» es establecer un procedimiento de actuación ante cualquier tipo de situación de acoso, para que, en el caso de que se detecte cualquier conducta de este tipo, se pueda hacer uso del mismo, y se proceda a llevar a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la calificación de dicha conducta como constitutiva de acoso.

Tiene como finalidad principal evitar el riesgo de acoso laboral, mediante la detección temprana de los factores psicosociales u organizativos que puedan generarlo y la adopción de medidas preventivas y correctoras apropiadas que se basen en el ejercicio correcto de la autoridad, la protección de los estándares ético-morales de la organización y la salvaguarda de los derechos de las personas trabajadoras. El protocolo instrumentaliza las actuaciones necesarias para la investigación y análisis facilitando al personal un procedimiento objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de casos.

Este protocolo tiene una naturaleza preventiva y en el caso de que se verifique que la conducta de acoso puede haberse producido de forma efectiva, el procedimiento ha de finalizar para dar paso a un procedimiento de tipo disciplinario dirigido contra la persona o personas que han cometido esa conducta y que ofrezca todas las garantías legales de los regímenes sancionadores.

En resumen, por medio de este documento se quiere desarrollar un protocolo para:

- La prevención de cualquier conducta que pueda ser tipificada como un ataque a la indemnidad y libertad de cualquier persona trabajadora de la empresa.
- Determinar las actuaciones a seguir en caso de detectarse la posible comisión de uno de esos delitos o conductas.



## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR  
Versión: 1.01

### JUSTIFICACIÓN LEGAL

El acoso laboral, sexual o por razón de sexo supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución; los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores; los arts. 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales; el artículo 7 del Real Decreto 901/2020 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Por otro lado, en relación con la normativa anteriormente mencionada, en el ámbito europeo existen numerosas referencias específicas al acoso laboral, entre las que cabe destacar la Resolución 2001/2339 del Parlamento Europeo, sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, la Directiva 2006/54/CE que considera que el acoso sexual y por razón de sexo son conductas discriminatorias y la Recomendación 92/131/CE de la Comisión, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

Con el objetivo de garantizar el respeto y dignidad de las personas trabajadoras asegurando un entorno saludable y dar respuesta a posibles situaciones de conflicto, se acuerda aprobar y dar difusión al presente Protocolo como instrumento para el cumplimiento de las exigencias legales, en materia de acoso laboral y no discriminación.



## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR  
Versión: 1.01

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del presente protocolo afectará a todas las personas de **ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR** sin que pueda existir discriminación o excepción alguna. Este ámbito incluye a todo aquel que aun sin tener una relación laboral con la empresa, esté ligado a la misma a través de acuerdos de colaboración, contratos en prácticas, becas o empresas de trabajo temporal, incluido personal de dirección. Quedan expresamente incluidos en el presente protocolo, además, todos aquellos prestadores de servicios profesionales que no tienen presencia continuada en las instalaciones de la empresa.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, **ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR**, 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 siguiente protocolo deberá ser de aplicación en todos los centros de trabajo de **ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR**. No obstante, cuando existan varias empresas que desarrollen su actividad en el mismo centro de trabajo o instalaciones, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales (tal y como dispone el artículo 24.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales). En cualquier caso, corresponderá al titular del centro de trabajo o a la empresa principal la iniciativa para la adopción de las medidas tendentes a la realización de un protocolo sobre prevención de conductas de acoso en un centro o lugar de trabajo (véanse artículos 8 y 10 del RD 171/2004)

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, sexual o por razón de sexo.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso laboral, incluyendo cualquier tipo de conducta catalogable como acoso 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 se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;



## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR  
Versión: 1.01

- 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

### DURACIÓN 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 de correo electrónico y manteniéndose vigente hasta que hayan transcurrido cuatro años desde su comunicación a la plantilla.

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 a cualquier tipo de acoso en el trabajo.
- 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 acoso laboral, sexual o por razón de sexo o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.



## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR  
Versión: 1.01

### DEFINICIONES Y COMPORTAMIENTOS DE ACOSO LABORAL

#### ACOSO

Lo constituye toda acción impuesta sin reciprocidad, inesperada y no bien recibida, frecuente y repetitiva que puede tener un efecto dañino en la persona acosada. La situación de acoso crea un entorno intimidatorio, hostil y humillante para quien lo sufre y puede afectar a la seguridad, salud y a la integridad física y moral de la persona.

#### ACOSO LABORAL

De conformidad con lo establecido en el Preámbulo de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, se puede entender por conducta constitutiva de acoso laboral *“el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”*.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso laboral como:

*“Acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”*.

Las principales características del acoso laboral son las siguientes:

- Es sistemático y durante un tiempo prolongado.
- Requiere al menos dos partes actoras: por un lado, la persona o personas acosadoras y por otra parte la o las víctimas.
- Existen conductas acosadoras. Típicamente, consisten en destruir la reputación y relaciones sociales de la víctima e impedir el desarrollo de sus tareas para que finalmente abandone el lugar de trabajo.
- Está relacionado con la posición que ocupa la víctima en la organización. De esta forma, puede ser vertical u horizontal, si la persona acosadora está en otra posición jerárquica o es un par de la víctima. A su vez, el acoso vertical puede ser descendente, si la persona acosadora es un/a superior jerárquico/a, o descendente si está en un rango menor.
- El acoso laboral es un proceso. Atraviesa varias fases desde que se desata el conflicto hasta que la víctima es marginada o excluida de la empresa.
- Tiene efectos psicológicos, físicos y sociales. Por este motivo el acoso laboral es actualmente considerado un problema de salud pública.



## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR  
Versión: 1.01

### TIPOS DE ACOSO LABORAL

#### ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL

Se considera acoso moral aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, menoscabar su reputación, minar su autoestima, perturbar al ejercicio de sus labores, y degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo, produciéndole un daño progresivo y continuo a su dignidad que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

El acoso moral entraña la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y/o personal del trabajador, dentro de un plan preconcebido para generar un resultado lesivo que produzca una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable.

Puede dirigirse frente a una persona trabajadora subordinado/a (acoso descendente), aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo (acoso horizontal) o incluso contra un/a superior jerárquico/a (acoso ascendente).

Los elementos configuradores de las conductas de acoso psicológico se pueden resumir en:

- Intención de dañar.
- Persistencia en el tiempo.
- Vulneración de los derechos fundamentales de la persona acosada.



## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR  
Versión: 1.01

### ACOSO SEXUAL

Como establece el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo sobre Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres define el acoso sexual en un sentido más amplio que en el Código Penal: «Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, [...] 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».

A los efectos del presente procedimiento se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollado en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

- **Acoso «quid pro quo» o de chantaje:** consistente 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, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo. Se trata de un abuso de autoridad, porque supone amenazas por parte de un cargo superior de consecuencias negativas (despido, no renovación del contrato, peores condiciones laborales, etc.) si no se aceptan los requerimientos de tipo sexual.

Es decir que consiste en el abuso desde una posición de poder para lograr beneficios sexuales.

La respuesta al acoso sirve de base, implícita o explícitamente, para decisiones relacionadas con el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, a la continuidad del contrato de trabajo, a la promoción profesional, al aumento de salario, etc.



## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR  
Versión: 1.01

- **Acoso sexual ambiental:** el sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier persona de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones de la empresa.

Es decir, el acoso sexual ambiental se genera cuando se crea un clima de trabajo hostil y sexual, lo suficientemente grave e intenso como para alterar las condiciones laborales de la persona trabajadora y crear un entorno laboral abusivo. En este tipo de acoso lo definitorio es el desarrollo de un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier tipo (bromas persistentes y graves de carácter sexual, alusiones o comentarios groseros sobre la vida íntima del/la trabajador/a, requerimientos a trabajadores/as para que lleven una ropa sexualmente insinuante, etc.), lo que genera un contexto laboral negativo -intimidatorio, hostil, ofensivo, humillante- para la persona trabajadora, lo cual tiene como consecuencia que la persona trabajadora no pueda desarrollar su prestación laboral en un ambiente adecuado, ya que se ve sometido a un tipo de presión por conductas de tipo sexual en el trabajo que termina creándole una situación laboral insostenible.

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: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Conductas no verbales: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- Físicas: Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.



## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR  
Versión: 1.01

### ACOSO POR RAZON DE SEXO

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo sobre Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres 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.

Según el artículo 7.3., se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Por último, el artículo 7.4. establece que 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, podrían ser constitutivas de acoso por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

- Ignorar o excluir a la persona.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.



## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR  
Versión: 1.01

### ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O DE EXPRESIÓN DE GÉNERO

Es cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o, de crear, un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso.



## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR  
Versión: 1.01

### ACOSO DISCRIMINATORIO

En relación con lo establecido en los artículos 2 y 6 de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, es necesario definir el acoso discriminatorio como cualquier conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad o la edad, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El acoso discriminatorio reúne las mismas características que el acoso moral, atentar contra la dignidad de la persona, también contra la dignidad de la persona trabajadora y contra la integridad moral, tratarse de conductas reiteradas y frecuentes, crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo, y si es el caso, producir un daño en la salud del trabajador/a.

El art. 17 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, incluye también las decisiones que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras, como reacción ante una reclamación efectuada a la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

- Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada de una manera menos favorable que otra en una situación analógica.
- Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un crédito, una interpretación, o una práctica aparentemente neutros, pueden ocasionar una desventaja particular respecto a otras personas que no lo son.



## **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL**

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR  
Versión: 1.01

### **CONFLICTO INTERPERSONAL**

El conflicto interpersonal en el entorno laboral se entiende como las diferencias que surgen entre las personas por causa de intercambio de información y/u opiniones que generan confrontación entre ellas, del intento de alcanzar un derecho, de la oposición a una decisión, y la controversia o la discusión entre unos y otros.

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



## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR  
Versión: 1.01

### GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Este Protocolo establece los siguientes principios y garantías irrenunciables, conceptualmente básicos y éticamente imprescindibles:

1. **Derecho a la igualdad y a la no discriminación en el ambiente laboral:** se reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución y se reconoce que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación mediadora que sea dilucidada de forma rápida por los cauces previstos en este Protocolo.
2. **Respeto y protección:** se actuará con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de la empresa
3. **Confidencialidad:** tanto la denuncia como la información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial. Los datos sobre la salud se tratan de forma específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.
4. **Derecho a la intimidad:** Las partes firmantes aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.
5. **Derecho a la información:** Todas las personas implicadas tienen derecho a información sobre: el procedimiento; los derechos y deberes; sobre qué fase se está desarrollando; y, según la característica, de la participación y del resultado de las fases.
6. **Apoyo de personas formadas:** la empresa cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.
7. **Diligencia y celeridad:** el procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.
8. **Trato justo:** se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Además, todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
9. **Protección ante posibles represalias:** ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de



## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR  
Versión: 1.01

acoso. En los expedientes personales sólo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

10. **Colaboración:** todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.
11. **Medidas cautelares:** si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la empresa adoptar medidas cautelares. Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y han de ser aceptadas por esta.



## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR  
Versión: 1.01

### DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN Y LA PLANTILLA

El presente «**Protocolo de actuación y prevención frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo**» establece las siguientes obligaciones.

#### 1.- Obligaciones por parte de la empresa

La empresa se obliga mediante el presente protocolo a:

1. Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral a:
  - a. Proteger a la persona trabajadora siempre frente al acoso desde una triple perspectiva que engloba la tutela preventiva, la tutela proactiva y la tutela reactiva
  - b. La integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene
  - c. Al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad
2. Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso.
3. Arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso.

#### 2.- Trabajadores/as: derechos y obligaciones

A las personas trabajadoras le corresponden los siguientes derechos y obligaciones:

1. Derechos: tienen derecho a un entorno de trabajo saludable.
2. Obligaciones: todo el mundo tiene la obligación de tratar con respeto a las personas cuando se active una denuncia y de cooperar en la investigación de una posible denuncia de acoso.

#### 3.- Participación de la representación legal de las personas trabajadoras

La representación legal de las personas trabajadoras participará:

1. Obligatoriamente en prevención del acoso de cualquier tipo.
2. Recomendablemente en negociación de medidas de difusión y sensibilización entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.



## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR  
Versión: 1.01

### MEDIDAS PREVENTIVAS

Para evitar que nazcan situaciones indeseables en el seno de la empresa, **ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR** establece las siguientes medidas de prevención:

#### 1.- Divulgación e información

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso laboral, sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, se divulgará el Protocolo vigente en cada momento a través de:

- Correo electrónico a todas las personas de la organización.
- Tablones de anuncios de las oficinas.
- Cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo.

#### 2.- Sensibilización

La empresa se compromete al desarrollo de acciones específicas para la sensibilización del conjunto de su plantilla, aplicando estrategias de formación, seguimiento y evaluación al objeto no solo de prevenir el acoso, sino también para influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la empresa de conformidad con el espíritu y la intención del presente protocolo.



## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR  
Versión: 1.01

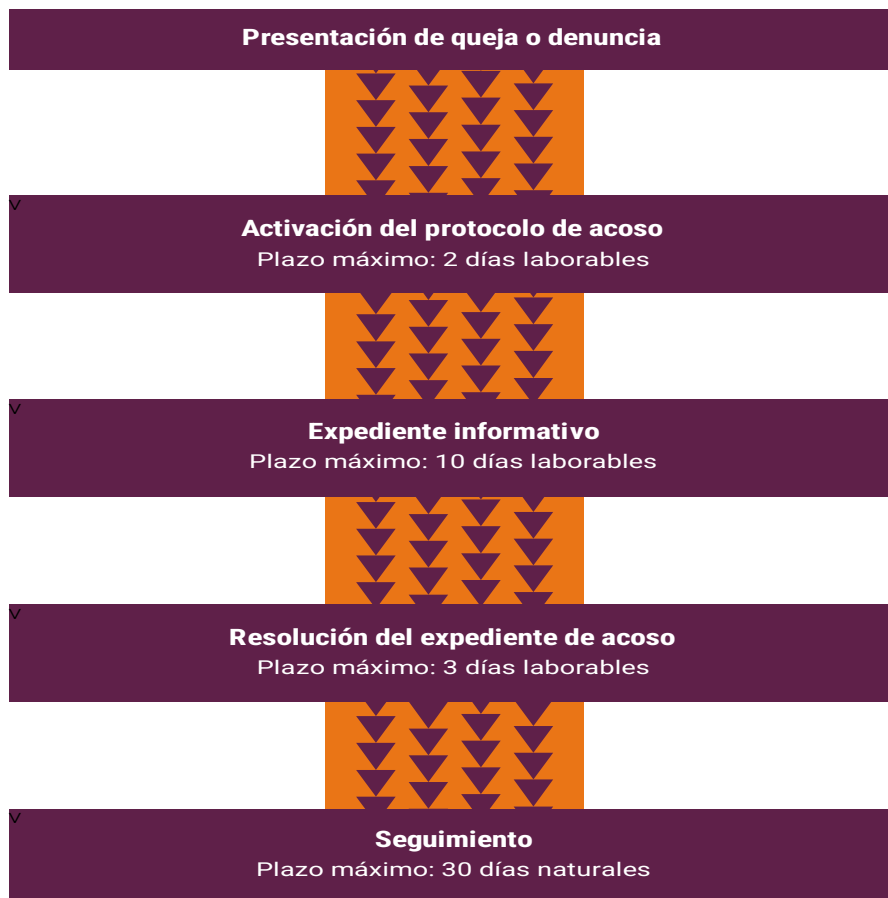
### PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

Se establece, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, este procedimiento de actuación, que se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en dicho procedimiento.

Este procedimiento tiene como objetivo esclarecer la existencia o no de un caso de acoso laboral.

Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellas personas trabajadoras que consideren estar siendo objeto de acoso. De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:





## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR  
Versión: 1.01

### INICIO DEL PROCEDIMIENTO

La empresa designa a **EXPLOTACION DE SOFTWARE INTEGRAL S.L., (ESI SOLUCIONES)** como instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

La denuncia no podrá ser anónima y la podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación. El **plazo para la presentación de esta denuncia es de un año desde la última conducta que presuntamente**, pueda ser considerada de acoso. En todos los supuestos en que la solicitud sea realizada por persona distinta de la presunta víctima, el contenido de la misma ha de ser corroborado por esta.

El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de acoso laboral es el CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN de la entidad, al cual se puede acceder desde el siguiente ENLACE.

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 decisión de no iniciar el procedimiento debe ser tomada por unanimidad y argumentada. Este informe se enviará a las partes.

La COMISIÓN INSTRUCTORA de la queja o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término **de 10 días laborables**, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se prepongan 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



## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR  
Versión: 1.01

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, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. Tanto la persona denunciante como la denunciada tendrán derecho de acceso al material existente en relación con el proceso una vez que el mismo se inicie. Este acceso no incluye el contenido de la denuncia, que debe ser siempre confidencial y que no debe formar parte del procedimiento, tal y como después se explicita en las garantías del procedimiento.

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 persona 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 COMISIÓN 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 **ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR** separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

Con el fin de resolver el conflicto de manera ágil y dialogada, se ofrecerá a las partes de manera voluntaria la participación en una **fase de mediación**. Este carácter voluntario se alargará a lo largo de todo el proceso incluida la solución final que tendrá que ser aceptada por las partes. Se iniciará la mediación dentro de un plazo de siete días naturales siguientes al conocimiento por parte de la Comisión de la existencia de una presunta situación de acoso, salvo que existan razones justificadas que aconsejen la ampliación del plazo, en cuyo caso deberán ser puestas en conocimiento de las partes por escrito. El informe de mediación deberá ser ratificado y firmado



## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR  
Versión: 1.01

por las partes. La persona mediadora realizará un informe con las actuaciones realizadas y las medidas propuestas entre las partes para dar solución al problema, y remitirá este documento de mediación al órgano o instancia que gestiona el protocolo y a las partes, como máximo, dentro de los cinco días naturales siguientes.

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 laboral, 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. El conocimiento de los hechos deberá ser suficientemente exhaustivo y sometido a la contradicción y contraste de los afectados.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso laboral, 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.

**13º)** Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.



## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR  
Versión: 1.01

### RESOLUCION DEL EXPEDIENTE

La dirección de **ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR** una vez recibidas las conclusiones de la COMISIÓN 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 y al Comité de Seguridad y Salud. 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 **ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR** 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. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
  - a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
  - b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender



## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR  
Versión: 1.01

### 4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de **ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR** mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de **ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR** 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, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

### 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, **ESI SOLUCIONES**, 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



## **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL**

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR  
Versión: 1.01

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.

### **CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS**

Este protocolo se desarrollará teniendo en cuenta que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el presunto acosado.

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 persona denunciante, a la víctima, a los testigos, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

Todos los integrantes de la Comisión de Instrucción deberán firmar una política de protección de datos que les obligará a mantener la mayor confidencialidad respecto de la información tratada.

### **DENUNCIAS DE MALA FE**

Se aplicará las acciones disciplinarias que procedan en las personas que presenten denuncias o alegaciones que se demuestren deshonestas, dolosas o calumniosas con el único objetivo de perjudicar a otras personas, obtener un beneficio en el trabajo o eludir deberes en el mismo, sin perjuicio de restantes acciones que en derecho se pudieran dar. Las personas instructoras del caso trasladarán esta situación a la dirección de la empresa reflejándolo dentro del informe final a fin de que la misma actúe en consecuencia.



## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR  
Versión: 1.01

**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.** Este procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso en cualquiera de sus modalidades es interno de **ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR** y funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

**DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.** En caso de cualquier conflicto o discrepancia que pueda surgir con relación a la interpretación y/o cumplimiento del presente protocolo, las partes se someten expresamente a los Juzgados y Tribunales de Zaragoza.

**DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.** Este protocolo pasará a formar parte del Plan de Igualdad de **ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR**



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE  
SITUACIONES DE ACOSO LABORAL**

ESTADIO MIRALBUENO EL  
OLIVAR  
Versión: 1.01

ANEXO

**MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL DE**

**ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR**

**SOLICITANTE (marcar)**

Persona afectada

Recursos Humanos

Representantes de las personas trabajadoras

Otros

**TIPO DE ACOSO**

Sexual

Por razón de sexo

Laboral/Mobbing

**DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA**

Nombre y apellidos:

NIF:

Sexo:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

**DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA**

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS** (continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)

**SOLICITUD**

Solicito el inicio del Protocolo de Prevención de acoso laboral

**LOCALIDAD Y FECHA**

**FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE**