



PREVINGTEGRA

FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.

REVISIÓN: 00

Pág. 1 de 31

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL


PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E **INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO** **LABORAL**

FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y
SERVICIOS, S.L.



INDICE

- 1.- OBJETO Y ALCANCE.**
- 2.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISO.**
- 3.- AMBITO DE APLICACIÓN.**
- 4.- DEFINICIONES.**
- 5.- IMPLANTACIÓN.**
- 6.- TIIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.**
- 7.- GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO.**
- 8.- NORMATIVA DE REFERENCIA.**
- 9. - REGISTROS.**

 PREVINGTEGRA	FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.	REVISIÓN: 00
		Pág. 3 de 31
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL		

1.-OBJETO Y ALCANCE.

El acoso laboral supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas, la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los Art. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución Española, los Art. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los Art. 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (y la Ley 4/2005 de la C.A.V. sobre Igualdad), así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

En esta línea, el artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En consecuencia, la empresa **FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.** se compromete a realizar todas las acciones necesarias para evitar la realización de conductas de acoso y/o discriminación en el ámbito de su organización, adoptando al respecto las medidas necesarias y oportunas.


La actuación de prevención e intervención frente al acoso y discriminación a través del presente protocolo se considera necesaria para **prevenir y evitar de forma eficaz y ordenada este tipo de conductas y el mismo se inspira en una serie de principios y normas generales que en él se detallan.**

Este protocolo tiene una naturaleza preventiva, y en el caso de que se verifique que la conducta de acoso o discriminación pueda haberse producido de forma efectiva, el procedimiento ha de finalizar en este punto para dar paso a un procedimiento de tipo disciplinario dirigido contra la persona o personas que han cometido esa conducta, que ofrezca todas las garantías legales que son propias de esta clase de procedimientos.

El objetivo de este documento es establecer un procedimiento de actuación a seguir ante conductas que puedan suponer acoso laboral en un sentido amplio: acoso moral, ético, acoso sexual, acoso por razones de sexo, mobbing o discriminación de cualquier índole, **en el espacio laboral de esta empresa.**

Los principales objetivos del presente procedimiento son:

- Informar, formar y sensibilizar al personal de **FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.** en materia de acoso laboral, discriminatorio, sexual y por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan. Definir los conceptos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral en el ámbito laboral.
- Dar pautas para su identificación, a fin de facilitar a todo el personal de **FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.** el reconocimiento de cualquiera de estas situaciones.

 PREVINTEGRA	FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.	REVISIÓN: 00
		Pág. 4 de 31
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL		

- Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan. Crear un marco que garantice la protección de las personas trabajadoras frente a estas situaciones.
- Adoptar las medidas necesarias para prevenir cualquier situación de acoso moral, sexual, acoso por razón de sexo, discriminación o violencia en el trabajo valorando sus consecuencias.
- **Garantizar la seguridad, integridad y dignidad** de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas.
- Establecer un procedimiento de actuación a seguir ante conductas que puedan suponer acoso en el espacio laboral de **FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.** que permita investigar, mediar y en su caso sancionar, las posibles situaciones de acoso laboral al que pueda acudir el personal que se vea inmerso en alguna de estas situaciones, respetando en todo momento y en la medida de lo posible la confidencialidad y privacidad de las partes. La tramitación del procedimiento establecido no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.


Este procedimiento está dirigido a todas las personas que componen la empresa, hombres y mujeres, pues ambos pueden ser objeto de estos riesgos, y todos ellos deben ser tratados con dignidad, justicia y respeto, como principio básico en **FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.**

La empresa ha designado a D. FERNANDO IGNACIO HERRERA NAVARRO con e-mail: fherrera@feralendra.com para la recepción inicial de las comunicaciones referentes al presente protocolo, comprometiéndose este a actuar con absoluto sigilo profesional en su gestión.

Firma y sello GERENCIA

En Madrid, 14 de mayo de 2026.


FERINSA, S.L.
 C.I.F.: B04783320

 PREVINGTEGRA	FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.	REVISIÓN: 00
		Pág. 5 de 31
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL		

2.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISO.

Tanto la Constitución Española, como la Normativa de la Unión Europea y la Legislación Laboral Española garantizan el derecho a la dignidad e integridad física y moral de las personas y a la no discriminación por razón de sexo. Además, disponen también de medidas eficaces para actuar contra los acosos en cualquiera de sus manifestaciones. En este contexto, **FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.** manifiesta su compromiso de hacer frente a este problema, confeccionando y aplicando una política empresarial que garantice un entorno laboral en el que el acoso, de cualquier tipo, sea no deseable e inaceptable, conforme a los siguientes principios:

La empresa, al redactar y firmar este documento se compromete a proteger la dignidad de las personas y la creación y mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de solución para los casos de acoso sexual y por razones de sexo, en el sentido de mostrar su implicación y compromiso en la erradicación del acoso, en la que se prohíba el acoso sexual, defendiendo el derecho de todas las personas trabajadoras a ser tratadas con dignidad, manifestando que las conductas de acoso ni se permitirán ni perdonarán y explicitando el derecho a la comunicación y denuncia de las personas trabajadoras cuando ocurran.

Todas las personas que desarrollen su actividad en la empresa **FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.** tienen derecho a ser tratadas con dignidad y respeto, sin que sea tolerable ningún tipo de discriminación laboral, sexual o por razón de sexo. Para ello, la empresa se compromete a garantizar un entorno laboral saludable, donde se persigan las conductas que puedan resultar dañinas para dichos valores.


La empresa **FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.** rechaza todo tipo de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, sin atender quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su posición en la organización, garantizando el derecho del personal a recibir un trato respetuoso y digno, así como el derecho a la presunción de inocencia de todas las personas implicadas.

La empresa **FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.** promoverá una cultura de prevención contra el acoso laboral, sexual o por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal.

Se denunciará, investigará, mediará y sancionará, en su caso, conforme a lo previsto en este Protocolo y en la normativa correspondiente, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, aplicando el procedimiento específico aquí establecido que responda a los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.

La empresa **FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.** apoyará y asesorará a las presuntas víctimas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Toda la información a que hace referencia este Protocolo se manejará de manera que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

 PREVINGRA	FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.	REVISIÓN: 00
		Pág. 6 de 31
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL		

3.- AMBITO DE APLICACIÓN.

Este protocolo se aplicará a todo el personal de la organización **FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.** sin ninguna distinción ni por su forma de vinculación, ni por la duración de la misma.

Si el acoso laboral se produjese entre personas trabajadoras de esta empresa y de una empresa externa que actúen en el mismo lugar o centro de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el Art. 24.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será el centro o centros de trabajo; en consecuencia, si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo.

4.- DEFINICIONES.

El Acoso Laboral

El acoso laboral, se puede definir como un proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional, personal o expulsarle de la organización.

El acoso laboral puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero se ha de realizar en el lugar de trabajo o si se realiza en otro lugar, sea como consecuencia de la relación laboral.

En la definición de acoso laboral podemos observar dos formas distintas de manifestarse o realizarse, que influyen a la hora de realizar su detección, evaluación, afrontamiento, tratamiento y erradicación:


- **Conductas de Acoso:** que comprenden todos aquellos actos y conductas, que puedan considerarse como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes, intimidatorios, ofensivos, violentos, o intrusiones en la vida privada.
- **Proceso de Acoso:** agresiones repetidas o persistentes, perpetradas por una o más personas, de forma verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo; que tiene como consecuencias la vejación, humillación, menosprecio, degradación, coacción o discriminación de una persona.

El Acoso Sexual

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Art. 7.1 dispone que acoso sexual es “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”.

Entre las conductas de acoso sexual y por razones de sexo cabe incluir:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexista o sexual acerca del cuerpo, la apariencia, la orientación sexual o el estilo de vida de una persona trabajadora.

 PREVINGRA	FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.	REVISIÓN: 00
		Pág. 7 de 31
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL		

- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.
- La persecución.
- La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Las bromas o proposiciones sexualmente explícitas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales.

El Acoso Moral

En el ámbito de la legislación laboral contamos con una definición legal de acoso moral aunque se refiriere parcialmente al acoso moral que se practica con un móvil discriminatorio.

El Art. 28.1.d) de la Ley 62/2003 define el acoso como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

Y por su parte el Art. 7.2. LO 3/2007 señala que “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”.

Siguiendo el tenor literal de estas definiciones, la conducta general de acoso moral en el trabajo sería “cualquier comportamiento realizado con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”

Se trata de un proceso de violencia psicológica que evoluciona gradualmente y en el que se incluyen conductas y actividades dirigidas contra la/s víctima/s y que se encuentran relacionadas con:


- La negación o limitación de comunicarse adecuadamente.
- Ataques para reducir la posibilidad de relacionarse y lograr su aislamiento social.
- Ataques contra su trabajo y desempeño profesional.
- Ataques contra su reputación profesional e individual e intromisiones en su vida privada.
- El uso de la agresión verbal, sexual o física.

Clasificación de las conductas de acoso laboral

Los comportamientos de acoso que a continuación se exponen constituyen conductas psicológicamente agresivas y, por lo tanto, factores de riesgo ya que pueden causar, permitir, facilitar o desencadenar el síndrome. Podemos clasificar las conductas y procesos de acoso laboral de la siguiente manera:

1. Ataques a las víctimas con medidas organizacionales:

- El superior restringe a las personas las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a realizar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.

	FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.	REVISIÓN: 00
		Pág. 8 de 31
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL		

- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar a una persona tareas muy por encima de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.
- Asignar tareas con datos erróneos.
- Asignar tareas con información insuficiente para realizar con éxito el trabajo.

2. Ataques a las relaciones sociales de la víctima:


- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona negándole la posibilidad de comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

3. Ataques a la vida privada de la víctima:

- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- Acoso telefónico (llamadas telefónicas no deseadas, hostiles, obscenas u ofensivas) o uso de otras tecnologías (ej. correo electrónico) llevado a cabo por el hostigador.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces, etc. de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.
- Establecimiento de rumores: Hablar mal de la persona a su espalda, hacer creer que una persona tiene problemas psicológicos...
- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Mofas a la nacionalidad de la víctima, orientación sexual...

4. Agresiones físicas:

- Ofertas reincidentes sexuales, violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico o uso violencia.

 PREVINGTEGRA	FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.	REVISIÓN: 00
		Pág. 9 de 31
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL		

5. Agresiones verbales:

- Gritos.
- Insultos.
- Faltas de respeto.
- Criticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.
- No comunicación (no dirigiendo la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia).
- Utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros...).

Responsable en materia de seguridad y salud laboral, Coordinador o Interlocutor en materia de seguridad y salud laboral:

La persona que disponiendo de la capacidad suficiente a las funciones a desempeñar y contando con los medios materiales necesarios, realiza las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los empleados/as.

Queja: Comunicación informal en la que se expresa una situación molesta, inapropiada o potencialmente constitutiva de acoso.


Denuncia: Comunicación formal dirigida a los órganos competentes de la citada empresa por los medios y procedimientos establecidos de forma previa.

Reclamación: Petición formal para revisar una actuación u omisión de la institución que se considera inadecuada o injusta en relación con la gestión de una queja o denuncia.

Mediador: Persona que, con la anuencia de las partes, sea nombrada con el fin de lograr una solución que satisfaga a las mismas. Esta persona deberá tener unos mínimos conocimientos en resolución de conflictos y mediación.

Conciliación: Proceso por el que se busca la avenencia de las partes, de forma voluntaria, para resolver un conflicto recogido en una queja, con el objetivo de alcanzar una solución mutuamente aceptada, sin que pueda afectar a los derechos propios ni de terceras personas.

Las conductas o actuaciones recogidas en las definiciones de este apartado no constituyen listas cerradas, ni tienen ánimo excluyente ni limitativo, si bien, las incluidas no pueden producirse en modo alguno.

 PREVINGTEGRA	FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.	REVISIÓN: 00
		Pág. 10 de 31
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL		

5.- IMPLANTACIÓN.

Las fases a seguir para la puesta en marcha del presente procedimiento serán expuestas a continuación:

Se entregará a la empresa el presente procedimiento, que una vez aceptado por la dirección se divulgará, a través de la Política de compromiso de Prevención de riesgos frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo, entre las personas trabajadoras en los Centros y/o departamentos de **FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.**

Toda persona trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente procedimiento, que se considere víctima de acoso moral, sexual o por razón de sexo, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso podrá presentar denuncia verbal o escrita (Doc. II).

Se procurará en la medida de lo posible que las personas responsables de gestionar la investigación, cuente con formación previa en materia de género.

Los representantes de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Se deberá respetar en todo momento la confidencialidad y privacidad de la información a la que se tenga acceso por ser mediador o comisión de investigación, así como la persona que recepciona las comunicaciones, respetando en todo momento la dignidad de las personas involucradas.


Inicio del procedimiento

La solicitud de inicio del expediente podrá hacerse por medio de una denuncia de la persona afectada por la conducta de acoso que se presentará personalmente y/o por escrito a la persona o Departamento que se designe o a la propia dirección de **FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.**

La solicitud podrá presentarse personalmente por la persona denunciante, a través de una persona de la plantilla en quien delegue, o por cualquier persona que haya presenciado o tenga conocimiento de una situación susceptible de ser considerada acoso.

En el escrito de solicitud constarán los hechos y acciones que se consideren constitutivos de acoso laboral y la firma de la persona denunciante o solicitante.

Las solicitudes presentadas por persona distinta a la afectada deberán ser corroboradas por ésta, salvo que la solicitud se efectúe por parte de la empresa tras una investigación interna.

 PREVINGTEGRA	FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.	REVISIÓN: 00
		Pág. 11 de 31
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL		

Presentación de la denuncia o reclamación

En esta fase se da comienzo a una intervención concreta en esta materia. La denuncia se presentará por escrito, ya sea de forma presencial o mediante correo electrónico, ante la persona designada anteriormente citada. En los Anexos al presente protocolo se incluye un modelo de comunicación o denuncia a tal efecto.

Cuando se trate de reclamación o denuncia presentada por una tercera persona o cuando se tenga conocimiento de los hechos por la Dirección del centro, la presunta víctima deberá ser puesta inmediatamente en conocimiento de la misma y ratificar la existencia de la actuación denunciada para poder actuar conforme al presente Protocolo. Se levantará acta firmada por las personas intervinientes.

Procedimiento informal

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona trabajadora explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.


Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona trabajadora así lo decide, y a su elección, por la dirección o persona propuesta por la misma,

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

El objetivo de este procedimiento es la resolución de la situación de una forma rápida, puesto que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias generadas por su comportamiento resulta suficiente para que cese esa conducta.

1) A estos efectos, se convocará una reunión informal o acto de conciliación en el plazo máximo de 10 días hábiles desde que la persona trabajadora afectada lo hubiera puesto en conocimiento. Para esta reunión tanto la persona trabajadora afectada por la conducta de acoso en el trabajo, como la persona que presuntamente está realizando este comportamiento no deseado.

Se promoverá la mediación entre las partes implicadas para resolver el conflicto, siempre que ambas

 PREVINGTEGRA	FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.	REVISIÓN: 00
		Pág. 12 de 31
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL		

partes implicadas lo acepten, en ocasiones, el hecho de manifestar, a quien haya llevado a cabo la conducta, las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se derivan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

2) Al finalizar esta reunión, la empresa (que podrá ser asesorada por un miembro del Servicio de Prevención Ajeno o por otras personas o entidades externas con competencia para asesorar en esta materia) elaborará un informe confidencial que incluirá la información recabada, el contenido de la reunión y las conclusiones finales, así como, las propuestas para la solución de la denuncia.


3) Dichas conclusiones y propuestas serán puestas de manifiesto a las partes afectadas e intervinientes en el procedimiento en el plazo de 5 días desde la reunión. La duración de esta fase preliminar del procedimiento no se tendrá en cuenta para el cómputo del plazo máximo para la tramitación de los expedientes disciplinarios establecido en la normativa laboral aplicable.

En el supuesto de que las propuestas de solución no resultaran efectivas, no fueran aceptadas por las partes, o en su caso, los hechos se repitan, la persona afectada por la conducta de desigualdad, acoso y/o violencia física podrá seguir el procedimiento formal recogido a continuación.

Procedimiento formal

En los casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado o apropiado, se iniciará un procedimiento formal. Este se iniciará con la presentación de una comunicación o denuncia, en la forma mencionada anteriormente, en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona trabajadora que sea objeto de acoso. La empresa ha designado a D. FERNANDO IGNACIO HERRERA NAVARRO con e-mail: fherrera@feralendra.com para la recepción inicial de las comunicaciones referentes al presente protocolo, comprometiéndose a actuar con absoluto sigilo profesional en su gestión.

1) Apertura de un expediente informativo: a partir de la presentación de la denuncia, se iniciará un proceso encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, inclusive los representantes legales de las personas trabajadoras sí así lo hubiera decidido la persona trabajadora afectada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará al denunciante o al denunciado, si éstos así lo desean y así es aprobado por la Dirección de la Empresa, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto. Asimismo, en caso de que no exista una alternativa viable, se valorará la

 PREVINGTEGRA	FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.	REVISIÓN: 00
		Pág. 13 de 31
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL		

posibilidad de realizar teletrabajo o, excepcionalmente, conceder un permiso retribuido durante dicho periodo.

2) Constitución del Comité de Evaluación: En un plazo de 10 días desde el momento de la apertura del expediente informativo, se constituirá un Comité de Evaluación, los cuales guardarán y velarán por el cumplimiento de todas las garantías de sigilo y confidencialidad incluidas en el presente protocolo, firmando a tal efecto los documentos establecidos en el presente protocolo. Dirigirán el desarrollo del expediente informativo, y emitirán el informe de conclusiones al final del mismo.

Se deberá componer el comité de evaluación con los miembros de **FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.** que la dirección estime, preferentemente siguiendo la siguiente estructura:

- Delegado de la Empresa
- Delegado de Prevención
- Departamento de Calidad o RRHH
- Otro personal a designar por la empresa como asesor externo: Técnico de entidad especializada externa (Asesoría jurídica y/o laboral, Consultoría, Servicio de Prevención Ajeno, etc.).


3) Desarrollo del expediente informativo: Una vez constituido el Comité de Evaluación, este en un plazo máximo de 5 días hábiles, procederá a comunicar a las partes afectadas el inicio del procedimiento formal para el caso denunciado. La Dirección de la Empresa, al igual que la persona denunciante y denunciada, podrán presentar pruebas documentales y testificales, correspondiendo al Comité de Evaluación el análisis de la situación y de las pruebas aportadas, así como la solicitud de aquellas que considere necesarias para su evaluación.

Se comenzará dando trámite de audiencia a ambas partes (denunciado y denunciante), para recoger mediante entrevistas la información relativa a los hechos acaecidos.

Se levantarán actas de las entrevistas y actuaciones desarrolladas, para dar formalidad al proceso.

En caso de que así se estime por parte del Comité de Evaluación, o previa solicitud en su caso, de alguna de las partes, se procederá a entrevistar a posibles testigos, intervinientes, u otros implicados, inclusive los representantes legales de las personas trabajadoras si así lo hubieran decidido, tanto la persona trabajadora denunciante afectada, como la persona denunciada, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

A tal fin, toda la plantilla y dirección tiene obligación de colaborar en los procesos que se desarrollen, facilitando cuanta documentación e información sea necesaria, debiendo guardar sigilo profesional sobre la materia

 PREVINGTEGRA	FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.	REVISIÓN: 00
		Pág. 14 de 31
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL		

La intervención de los representantes legales de las personas trabajadoras, tanto como la de posibles testigos y de todos los actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma, firmando a tal efecto los documentos establecidos en el presente protocolo.

Se estipula un plazo aproximado para esta fase de desarrollo de 20 días hábiles, a contar desde la presentación de la denuncia, salvo que la práctica de las diligencias requiera un plazo mayor.

4) Redacción del Informe Técnico: Una vez practicadas las diligencias anteriormente mencionadas, el Comité de Evaluación emitirá un Informe en el plazo de 5 días laborables, cuyo principal objetivo es determinar la **CONSTATACIÓN DE LOS HECHOS**, aportando a tal efecto las evidencias y conclusiones obtenidas en el proceso.

El destinatario de dicho informe será la Dirección de la empresa.

5) Finalización del Proceso: En base al Informe, la dirección, determinará si resulta o no constatable la existencia de acoso.


-La constatación de la situación de acoso, dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en la normativa laboral de aplicación.

-Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará a la persona trabajadora denunciante antes, al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce.

A tal efecto, según cada caso, se estudiará la adopción de alguna de las siguientes medidas:

- Adaptaciones en cuanto a la organización del trabajo que impida el contacto continuo de las personas trabajadoras afectadas.
- Implementar la supervisión por parte de la estructura organizativa y por la Dirección.
- Formación específica para fomentar conductas adecuadas y erradicar comportamientos inapropiados.
- Asistencia psicológica a las partes afectadas, si así lo desean.
- Otras que se estimen oportunas.

Las resoluciones adoptadas, serán comunicadas fehacientemente a todos los afectados, en un plazo máximo de 10 días hábiles desde la recepción por parte de la dirección del Informe Técnico.

 PREVINGTEGRA	FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.	REVISIÓN: 00
		Pág. 15 de 31
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL		

En consecuencia, y considerando todos los plazos indicados, la dirección, tendrá un plazo aproximado de 40 días hábiles desde la presentación de la denuncia para resolver motivadamente la solicitud de intervención y comunicarla a las partes afectadas.

Las personas trabajadoras afectadas por una desigualdad de trato podrán en cualquier caso presentar su denuncia por vía judicial o administrativa de forma paralela al procedimiento interno.


PREVINGTEGRA, SERVICIOS INTEGRALES EN SEGURIDAD Y SALUD, podrá llevar previa petición, en la empresa **FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.** una labor de asesoramiento integral en esta área, asistiendo para ello al empresario y los representantes de las personas trabajadoras, dando formación en esta materia al personal de la sociedad, y asistiendo en la mediación, si ello fuera establecido por la dirección de la empresa. Asimismo, la empresa podrá optar por otros medios o entidades externas para el desarrollo de estas funciones.

6.- TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.

FALTAS:

Se consideran MUY GRAVES las siguientes faltas:

- a) La **violencia física interna**, es decir, son aquellas acciones o situaciones que suponen una agresión de esta naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a la propia entidad o entre personas de distintas entidades que presten servicios en un mismo centro de trabajo.
- b) El **chantaje sexual**, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por parte de la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma específica.
- c) El **acoso ambiental y el acoso sexista**, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, de contenido sexual o de contenido sexista, cuando por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezcan, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave.
- d) La **adopción de represalias** contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- e) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse **sentencia judicial** condenatoria de la persona denunciada.

 PREVINGTEGRA	FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.	REVISIÓN: 00
		Pág. 16 de 31
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL		

- f) Reiteración en conductas que constituyan faltas leves o graves tras haber sido informado el agresor o participado en un proceso de Acoso Laboral anterior, siendo su resolución positiva.

Se consideran GRAVES las siguientes faltas:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros/as.
- c) Contacto físico innecesario, rozamientos.
- d) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- e) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- g) La impartición de órdenes vejatorias.
- h) La impartición de órdenes contradictorias y/o imposibles de cumplir simultáneamente.
- i) Las actitudes que componen vigilancia extrema y continua.
- j) La orden de aislar e incomunicar a otra persona.
- k) Cualquier otra del mismo grado de gravedad, discriminatoria y reiterada.


Se consideran LEVES las siguientes faltas:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso de forma puntual.
- b) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramienta de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.
- c) Se considerará en todo caso condición agravante calificada de abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).
- d) Acciones que afecten a las personas que componen la empresa y que puedan dañar el clima laboral o la relación entre sus miembros.

SANCIONES:

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


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

 PREVINGTEGRA	FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.	REVISIÓN: 00
		Pág. 17 de 31
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL		

7.- GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Los principios que inspirarán la tramitación de este procedimiento serán los siguientes:


- **Carácter voluntario.** Nadie se verá obligado a acogerse al procedimiento si no es por decisión suya, personal y libre.
- **Confidencialidad.** Se guardará un estricto sigilo por parte de las personas que conozcan de estos procedimientos. Además de la/s persona/s designadas para el seguimiento y la comisión de investigación.
- **Derecho a la intimidad.** También se garantizará la protección al derecho a la intimidad y que el tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantías de Derechos Digitales.
- A partir de la resolución de inicio del procedimiento por la Comisión de Evaluación tanto la persona denunciante como la denunciada tendrán derecho de acceso al material existente en relación con el proceso. Este acceso no incluye el contenido de la denuncia, que debe ser siempre confidencial y que no debe formar parte del procedimiento.
- **Imparcialidad y neutralidad.** Las personas que intervengan en el procedimiento garantizarán tanto la imparcialidad como neutralidad en el proceso.
- **Contradicción e igualdad.** Se garantizará en el procedimiento el derecho de las partes en conflicto a expresarse libremente, con respecto a las personas, y a alegar lo que estimen más oportuno para la defensa de sus derechos.
- **No vinculante** en su resolución, pues no limita los derechos que legalmente ostenta la persona trabajadora, aunque demuestra la buena voluntad de las partes al intentar resolver el conflicto de forma extrajudicial e intenta llegar a una solución en la que las partes no salgan perjudicadas.
- **Derecho a la protección de la salud.** En base al derecho de las personas trabajadoras a una protección integral de la salud, el centro adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso laboral en su ámbito, brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento y evitará. Se ofertará un examen de salud por parte del servicio médico del servicio de prevención a la persona trabajadora denunciante y a otras personas trabajadoras que lo soliciten. El servicio médico a lo largo de todo el proceso apoyará a las personas trabajadoras.

 PREVINTEGRA	FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.	REVISIÓN: 00
		Pág. 18 de 31
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL		


- Podrá emitir informes que serán obligatorios siempre que, en función del estado de salud (sin citarlo), a su juicio sean altamente recomendables/deban adoptarse medidas cautelares. Acudir al servicio médico será voluntario para las personas trabajadoras.
- **Derecho de protección frente a represalias.** La empresa se asegurará de que las personas que intervengan en calidad de testigo o faciliten información, no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará un asunto disciplinario
- Para ello, se establecerán unas actuaciones mínimas a seguir, como: una entrevista inicial con la persona que inicia el procedimiento, para conocer y esclarecer el problema. Antes de iniciar cualquier negociación debería quedar aclarado el tema o problema que se va a abordar.

8.- NORMATIVA DE REFERENCIA.

- Constitución española, de 29 de diciembre de 1978.
- LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, núm. 269 de 10 de noviembre de 1995. Y sus posteriores modificaciones.
- REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Boletín Oficial del Estado, núm. 27 de 31 de enero de 1997. Y sus posteriores modificaciones.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, art. 48: Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantías de los derechos digitales.
- Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

 PREVINTEGRA	FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.	REVISIÓN: 00
		Pág. 19 de 31
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL		

- Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo por la que se modifica el Código Penal.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

 PREVINTEGRA	FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.	REVISIÓN: 00
		Pág. 20 de 31
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL		

9. REGISTROS.

Doc. I - Política de compromiso de Prevención de riesgos frente al acoso

Doc. II – Acta aprobación protocolo de acoso

Doc. III _ Acciones de información y divulgación del protocolo

Doc. IV _ Modelo denuncia/comunicación de situación de acoso


Doc. V - Comunicación de inicio del procedimiento de resolución de conflictos.

Doc. VI – Modelo Informe de conclusiones comisión de investigación

Doc. VII – Mediación / Reunión voluntaria

Doc. VIII – Compromiso de Confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias de acoso

Doc. VIII bis – Compromiso de Confidencialidad de las Personas Externas intervinientes en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias de acoso


 PREVINGTEGRA	FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.	REVISIÓN: 00
		Pág. 21 de 31
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL		

Doc. I - Política de compromiso de Prevención de riesgos frente al acoso laboral

- I. La dirección de la empresa **FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.** manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso, y a tales efectos expresa su deseo de que todas las personas trabajadoras sean tratadas con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso de cualquier índole en el trabajo.
- II. Se entiende por acoso laboral el proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional, personal o expulsarle de la organización. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se entiende por acoso moral “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.
- III. Todas las personas trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso en los sectores bajo su responsabilidad.
- IV. Las personas trabajadoras tienen derecho a presentar una comunicación si creen que se ha producido acoso, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialmente. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección de la persona trabajadora, a un miembro del departamento de recursos humanos o de personal o a un miembro de la dirección de la empresa. Asimismo, si la persona trabajadora lo desea, se pondrán los hechos en conocimiento de los representantes legales de las personas trabajadoras, los cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.
- V. El artículo 54.2 g) del Estatuto de los Trabajadores dispone que: es incumplimiento grave y culpable, sancionable con despido disciplinario, “El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.

En Madrid, a 14. de mayo de 2026.

Firmado: (La Dirección de la empresa)

 PREVINGTEGRA	FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.	REVISIÓN: 00
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL	Pág. 22 de 31

Doc. II – Acta aprobación protocolo de acoso

El motivo de la presente carta es hacerle llegar el compromiso asumido por la dirección de la empresa **FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.** de implantar el PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL.

El objeto de este documento es establecer un procedimiento de actuación a seguir ante conductas que puedan suponer acoso laboral en sentido amplio: acoso moral, discriminatorio, acoso sexual y acoso por razones de sexo en el espacio laboral de esta empresa.

Con Procedimientos de actuación se tendrá:

Procedimiento informal: El objetivo de este procedimiento es la resolución de la situación de una forma rápida, puesto que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias generadas por su comportamiento resulta suficiente para que cese esa conducta.

Procedimiento formal: En los casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado o apropiado, se iniciará un procedimiento formal.

Fecha: ____ / ____ /20__

Firma Rpte. empresa y sello:

Firma Delegado Prevención (si existe)

Doc. III Acciones de información y divulgación del protocolo

D FERNANDO IGNACIO HERRERA NAVARRO , con NIF 50839803M, como representante de la empresa **FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.** ha realizado la implantación del PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DEL MISMO.


Las personas trabajadoras abajo firmantes manifiestan haber recibido o dado lectura, del código de conducta en materia de acoso y acta de aprobación, comprometiéndose a asumirlas y aplicarlas dentro de su ámbito de competencia.

NOMBRE Y APELLIDOS	DNI	FIRMA DE LA PERSONA TRABAJADORA

FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.

Fdo.:


FERINSA, S.L.
 C.I.F.: B04783320

 PREVINTEGRA	FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.	REVISIÓN: 00
		Pág. 24 de 31
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL		

Doc. IV - Modelo denuncia/comunicación de situación de acoso.

D./D^a..... Con NIFpersona trabajadora de **FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.** comunica la existencia de una situación de acoso o violencia en el ámbito laboral fundamentada en los siguientes datos y acontecimientos:

Se declara que lo anteriormente expresado constituyen hechos verídicos. Esta comunicación formal implica la posterior colaboración y participación en la investigación de dicho manifiesto.

Del mismo modo, el receptor de esta comunicación garantiza la absoluta confidencialidad de lo expresado con anterioridad y de los acontecimientos que puedan suceder a lo largo del proceso de investigación.


Fecha:

Fdo Denunciante:

Recibido por:

NIF/NIE;

NIF/NIE:

 PREVINTEGRA	FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.	REVISIÓN: 00
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL	Pág. 25 de 31

Doc. V - Comunicación de inicio del procedimiento de resolución de conflictos.

CARTA DE SOLICITUD DE COMUNICACIÓN DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE
PREVENCIÓN Y ACTIVACIÓN FRENTE AL ACOSO

Se podría designar como interlocutor al Servicio de Prevención Ajeno, así como a otros profesionales o entidades especializadas en la materia.

Att. Responsable de Prevención (Área Psicosocial),

Mediante el presente escrito, solicito una entrevista privada, de carácter confidencial, para comunicar e iniciar el Procedimiento implantado dentro de mi empresa de Prevención y activación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo o violencia laboral.

Gracias de antemano, y espero me comuniquen la fecha de la entrevista.

Atentamente, reciba un cordial saludo.

Fecha: _____

Nombre de la Empresa: <<**NOMBRE EMPRESA**>>

Nombre de la persona trabajadora: _____

Modo de contacto para comunicar la fecha de entrevista (tel., mail, correo):

Recibí:

Doc. VI – Propuesta de Modelo Informe de conclusiones comisión de investigación.

MODELO INFORME COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

PROCEDIMIENTO: _____ (especificar vía formal o informal)

IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos

NIF:

--	--

Sexo

 Hombre

 Mujer

 Otro

Puesto de trabajo

Departamento

--	--

1. Indicadores organizacionales

	SI	NO
Absentismo		
Ha requerido consulta médica		
Está o ha estado en situación de baja médica		
Se ha observado disminución del rendimiento		

2. Datos específicos sobre daños de la salud

(Incluir valoración final de los estudios realizados por el médico y/o psicólogo si existiera)

3. Cuestionario para evaluar la incidencia del acoso

Tipos de conductas	Nº de conductas totales	Frecuencia de repetición	Duración



Valoración final	Observaciones
Existe situación de violencia	
Qué tipo de violencia	
Frecuencia de las conductas de acoso	
Duración de las conductas de acoso	

4. Entrevistas

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

5. Otras pruebas



6. Acciones correctivas y/o sancionadoras

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


7. Conclusiones finales

(Observaciones a tener en cuenta a futuro)

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

Fdo.: Comisión de investigación.

—
—
—

 PREVINTEGRA	FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.	REVISIÓN: 00
		Pág. 29 de 31
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL		

Doc. VII – Mediación / Reunión voluntaria

Se podría designar como interlocutor al Servicio de Prevención Ajeno, así como a otros profesionales o entidades especializadas en la materia.

D./ D^a. _____ con DNI/NIE _____
 como mediador/a de la empresa _____ con centro de trabajo
 sito _____ y la persona trabajadora con
 DNI/NIE _____ y puesto de trabajo _____ se han
 reunido para intentar resolver el conflicto de manera ágil, dialogada intentando poner fin al presente
 caso y evitar que se vuelva a producir en el futuro:

Para ello exponen lo siguiente:


Se declara que lo anteriormente expresado constituye hechos verídicos. Esta comunicación formal implica la posterior colaboración y participación de todas las partes implicadas en el conflicto.

Del mismo modo, el receptor de esta comunicación garantiza la absoluta confidencialidad de lo expresado con anterioridad y de los acontecimientos que puedan suceder a lo largo del proceso de investigación.

Fecha:

Fdo.: Mediador:

Fdo.: Persona trabajadora:

 PREVINTEGRA	FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.	REVISIÓN: 00
		Pág. 30 de 31
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL		

Doc. VIII – Compromiso de Confidencialidad de las Personas Trabajadoras que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias de acoso.

Se podría designar como interlocutor al Servicio de Prevención Ajeno, así como a otros profesionales o entidades especializadas en la materia.

Don/Doña _____ con DNI/NIE _____, habiendo sido designado por la empresa **FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.** para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso laboral, sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Así como las personas que participan en la investigación como son: _____
 _____ con DNI/NIE: _____


Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por **FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.** de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Fecha:

Firmado:

 PREVINGTEGRA	FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.	REVISIÓN: 00
		Pág. 31 de 31
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL		

Doc. IX – Compromiso de Confidencialidad de las Personas Externas intervinientes en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias de acoso.

Se podría designar como interlocutor al Servicio de Prevención Ajeno, así como a otros profesionales o entidades especializadas en la materia.

Don/Doña _____ con DNI/NIE _____, que colabora con la empresa **FERALENDRA INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, S.L.** para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso laboral, sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro conocer las responsabilidades legales en las que podría incurrir en caso de incumplimiento de estas obligaciones anteriormente expuestas, conforme a la normativa vigente en materia de protección de datos, igualdad y prevención de riesgos laborales.

Fecha:

Firmado: