

**Adeplus<sup>+</sup>**  
Consultores

## **INFORME PROTOCOLOS**

Fecha de emisión: 10/12/2024

ASOCIACION LABORVALIA

## **/ ÍNDICE**

### **1. INTRODUCCIÓN**

### **2. DATOS GENERALES**

### **3. SUITE PROTOCOLOS**

3.1. PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

3.2. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

3.3. PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL

3.4. PROTOCOLO DE TRABAJO A DISTANCIA

3.5. CÓDIGO DE CONDUCTA

### **4. ANEXO I: PLANES DE ACCIÓN**

## 1. INTRODUCCIÓN

En el entorno empresarial actual, es esencial que las entidades implementen una serie de protocolos que promuevan un ambiente de trabajo saludable, seguro y equitativo. La obligatoriedad de estos protocolos no solo responde a requisitos legales y normativos, sino también a la necesidad de fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la integridad y el bienestar de los empleados.

### / Protocolo de Desconexión Digital:

Este protocolo establece las directrices para garantizar que las personas trabajadoras puedan desconectarse de sus responsabilidades laborales fuera del horario de trabajo, protegiendo su tiempo personal y reduciendo el riesgo de agotamiento y estrés.

### / Protocolo de Acoso Sexual y Acoso Laboral:

Estos protocolos son fundamentales para prevenir y abordar cualquier forma de acoso dentro del lugar de trabajo. Proveen mecanismos claros para la denuncia, investigación y resolución de incidentes de acoso, asegurando un ambiente laboral seguro y respetuoso para todas las personas trabajadoras.

### / Protocolo de Teletrabajo:

Con el incremento del trabajo remoto, es crucial que las entidades establezcan normas claras sobre cómo se debe llevar a cabo el teletrabajo. Este protocolo cubre aspectos como la disponibilidad, el uso de herramientas digitales, y las expectativas de rendimiento y comunicación.

### / Código de Conducta:

El código de conducta define los valores, principios y estándares de comportamiento esperados de todos los miembros de la organización. Actúa como una guía para la toma de decisiones éticas y coherentes con la visión y misión de la empresa.

La implementación de estos protocolos no solo ayuda a cumplir con las obligaciones legales, sino que también contribuye a crear un entorno de trabajo más productivo y armonioso, mejorando la satisfacción y el compromiso de las personas trabajadoras.

## 2. DATOS GENERALES

<b>RAZÓN SOCIAL</b>	ASOCIACION LABORVALIA
<b>CIF</b>	G13362090
<b>Trayectoria de la entidad</b>	Se crea para ayudar a personas con discapacidad de Ciudad Real y su provincia. Su fecha de constitución es en 2002, pero es en 2004 cuando la empresa empieza a tener actividad. Se trata de una entidad financiada por la Junta de Comunidades de Castilla y la Mancha.
<b>Número de personas trabajadoras</b>	15 trabajadores
<b>Representación legal de trabajadores/as</b>	NO
<b>Representante de la Entidad</b>	RAIMUNDO ALCAIDE DIAZ
<b>Responsable/s de Recursos humanos</b>	PILAR LOPEZ CABALLERO laborvaliagestion@gmail.com
<b>Fecha de estudio</b>	22-10-2024
<b>Ciudad</b>	CIUDAD REAL

### **3. SUITE PROTOCOLOS**

En Adeplus Consultores velamos por el cumplimiento normativo de las entidades públicas y privadas que tienen obligatoriedad legal de tener actualizados los Protocolos que se presentan en este documento.

Para ello contamos con nuestra propia Suite Adeplus Consultores, la cual engloba todas las aplicaciones vinculadas a los Servicios que se prestan en nuestra entidad.

En la Suite Adeplus Consultores - en concreto Servicio Protocolos se recogen los Protocolos que se presentan a continuación: Protocolos de Desconexión Digital, Protocolo para a Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, Protocolo de Acoso laboral, Protocolo de trabajo a distancia y Código de Conducta.

A través de nuestra Suite, la entidad ASOCIACIÓN LABORVALIA, podrá acceder y visualizar los documentos puestos a su disposición, entre los que se encuentran este mismo, Informe ejecutivo y una Información específica de comunicación a las personas trabajadoras.

Se accederá desde una pestaña principal donde el usuario administrador podrá registrarse e iniciar sesión con las credenciales previamente recibidas en su bandeja de correo electrónico.

Dentro de esta Suite, visualizará las diferentes aplicaciones a su disposición y de una forma destacada aquella que ha contratado, en concreto "Servicio Protocolos".

Una vez dentro, podrá acceder a su repositorio documental, así como contactar con el consultor/a asignado para consultar cualquier tipo de duda o consulta.

A continuación se pone a disposición de ASOCIACIÓN LABORVALIA, sus Protocolos personalizados acorde a las distintas informaciones aportadas por la entidad para el desarrollo de los mismos.

## 3.1. PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL



## **/ ÍNDICE**

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- 3. RESULTADOS, ACCIONES A IMPLANTAR**
- 4. MEDIDAS A ADOPTAR**
- 5. REVISIÓN Y SEGUIMIENTO**
- 6. VIGENCIA**

## 1. INTRODUCCIÓN

Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el **Artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales**, se garantiza el descanso de las personas trabajadoras y se reconoce expresamente su derecho a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral.

En ASOCIACIÓN LABORVALIA hemos elaborado este protocolo que implica la desconexión de los dispositivos digitales, no estar obligados en ningún caso a responder emails, mensajes y llamadas profesionales fuera de su horario laboral, ni durante los permisos de cualquier tipo, días libres y/o vacaciones de las personas trabajadoras.

Las disposiciones legales en las que se basa este protocolo son:

- **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, Artículo 88.**
  - Los trabajadores/as y los empleados/as públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
  - Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
  - El empleador, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del

derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculada al uso de herramientas tecnológicas con fines laborales.

- ***Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.***
- ***Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.***

## **2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Este protocolo aplica a todas las personas trabajadoras de la entidad ASOCIACIÓN LABORVALIA. Se espera que todas las personas trabajadoras cumplan con las pautas establecidas en este protocolo para garantizar una desconexión digital adecuada.

Las personas trabajadoras de ASOCIACIÓN LABORVALIA se comprometen al uso adecuado de los medios tecnológicos o informáticos puestos a disposición por la entidad evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada de trabajo.

## **3. RESULTADOS, ACCIONES A IMPLANTAR**

### **A) Horario laboral y horario fuera de trabajo**

- Las personas trabajadoras deben cumplir con su horario laboral establecido y realizar sus tareas y responsabilidades dentro de este periodo.

La jornada ordinaria de trabajo de la entidad se ajusta a los requisitos del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores en los siguientes aspectos:

La jornada mañanera de 08:00 a 15:00 de lunes a viernes cumple con el límite de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual, ya que suma un total de treinta y cinco horas semanales.

El horario de la vivienda de apoyo, con turnos de 13:30 a 21:30 y de 21:30 a 09:00, también se ajusta al límite de cuarenta horas semanales, siempre que se organice adecuadamente para no exceder este promedio anual.

Respecto al descanso entre jornadas, el turno de 21:30 a 09:00 seguido por el turno de 13:30 a 21:30 respeta el mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

En cuanto al descanso durante la jornada diaria continuada que exceda de seis horas, la jornada de 08:00 a 15:00 requiere un periodo de descanso de al menos quince minutos, que debe considerarse tiempo de trabajo efectivo si así lo establece el convenio colectivo o el contrato de trabajo.

- Fuera del horario laboral, (incluyendo festivos y vacaciones) las personas trabajadoras tienen derecho a desconectarse y no se espera que estén disponibles para tareas laborales, a menos que exista una situación de emergencia que requiera su atención inmediata.

El artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores establece que el tiempo de trabajo debe computarse de manera que, tanto al inicio como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. La respuesta proporcionada por la entidad indica que, en principio, no se cumple con esta directriz, salvo en casos de fuerza mayor.

Esto sugiere que la entidad no garantiza que el tiempo de trabajo se compute adecuadamente para que las personas trabajadoras estén en su puesto al inicio y al final de la jornada, lo cual podría no estar alineado con lo estipulado en el artículo mencionado .

## B) Comunicaciones fuera del horario laboral

- Se alienta a las personas trabajadoras a establecer límites claros en su disponibilidad fuera del horario laboral y comunicarlo a su equipo y supervisores.
- Se recomienda a las personas trabajadoras que eviten responder correos electrónicos o mensajes de trabajo fuera del horario laboral, a menos que sea necesario por motivos críticos o de emergencia.
- El derecho a la desconexión digital se garantiza independientemente de la modalidad de jornada laboral presentándose especial atención cuando se realice trabajo a distancia.

El artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, establece el derecho a la desconexión digital para las personas que trabajan a distancia, especialmente en teletrabajo. Este derecho implica que fuera del horario laboral, las personas trabajadoras no deben ser contactadas ni se les debe exigir el uso de medios tecnológicos para fines laborales. La entidad debe garantizar este derecho mediante la elaboración de una política interna que defina cómo se ejercerá la desconexión digital, incluyendo acciones de formación y sensibilización para evitar la fatiga informática. Además, los convenios o acuerdos colectivos pueden establecer medidas para asegurar el ejercicio efectivo de este derecho y organizar la jornada laboral de manera que se respeten los tiempos de descanso .

Dado que la entidad no implementa el trabajo a distancia, no se aplican las disposiciones específicas de este artículo en su contexto actual. Sin embargo, es importante que la entidad esté informada sobre estas

normativas para futuras consideraciones o cambios en su modalidad de trabajo.

### C) Uso de dispositivos móviles y notificaciones

- Las personas trabajadoras deben silenciar las notificaciones laborales en los dispositivos móviles fuera del horario laboral, a menos que se trate de una situación que requiera su atención inmediata.
- Se recomienda a las personas trabajadoras evitar el uso excesivo de dispositivos móviles personales para cuestiones laborales fuera del horario laboral. Es interesante consultar documentación de PRL concretamente si dispone de ella.

### D) Vacaciones y días libres:

- Durante las vacaciones y días libres, las personas trabajadoras no deben ser contactadas por asuntos laborales, a menos que sea absolutamente necesario y previamente acordado.
- Las vacaciones y días libres, así como los permisos retribuidos son:

La entidad ha indicado que las festividades incluyen locales, nacionales y de la comunidad autónoma según el calendario de festividades anuales. De acuerdo con el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, las fiestas laborales deben tener carácter retribuido y no recuperable, y no pueden exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. Además, se deben respetar como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre como Fiesta Nacional de España. Las comunidades autónomas tienen la facultad de señalar fiestas propias dentro del límite de catorce días festivos, pudiendo sustituir las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y trasladar las fiestas a lunes si así lo desean .

Los permisos o licencias retribuidas de la entidad son las siguientes:

- Matrimonio o unión de hecho: El convenio ofrece quince días naturales, igual que el Estatuto de los Trabajadores .
- Nacimiento de hijo: El convenio concede tres días laborables, con dos adicionales por cesárea, mientras que el Estatuto no especifica días para este caso .
- Accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica: El convenio otorga tres días laborables para cónyuge, hijos y padres, y dos para otros parientes hasta segundo grado, ampliables por desplazamiento. El Estatuto concede cinco días para cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado .
- Traslado de domicilio habitual: Un día laborable en el convenio, no especificado en el Estatuto .
- Boda de hijo o hermano: Un día laborable en el convenio, no especificado en el Estatuto .
- Fallecimiento: El convenio ofrece siete días por hijo o cónyuge, tres por padres o hermanos, y dos por otros parientes hasta segundo grado, ampliables por desplazamiento. El Estatuto concede dos días para parientes hasta segundo grado .
- Consultas médicas y reuniones académicas: El convenio permite hasta 20 horas anuales, no especificado en el Estatuto .

En resumen, el convenio mejora las condiciones del Estatuto de los Trabajadores en varios aspectos, especialmente en permisos por nacimiento, fallecimiento y consultas médicas.

#### Vacaciones:

El artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores establece que el periodo de vacaciones anuales retribuidas no puede ser sustituido por compensación económica y no debe ser inferior a treinta días naturales . En la entidad, se otorgan 25 días laborables de vacaciones anuales

retribuidas, preferentemente en verano, y no se permite la compensación económica de estas vacaciones, salvo en los casos previstos por la legislación vigente. Esto implica que el periodo de vacaciones ofrecido no cumple con el mínimo de treinta días naturales estipulado por el artículo 38, ya que 25 días laborables no equivalen a treinta días naturales.

- Las personas trabajadoras deben disfrutar plenamente de su tiempo libre sin interrupciones laborales, lo que incluye abstenerse de enviar correos electrónicos o mensajes de trabajo.

#### E) Cultura organizacional y apoyo:

- La entidad promoverá una cultura que valore el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de las personas trabajadoras, respetando su derecho a la desconexión digital. Estará recogido en su código de conducta.

La entidad ha indicado que el Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (99000985011981) de Ciudad Real no recoge la regulación sobre la desconexión digital. En este caso, se debe hacer referencia al artículo 88.2 de la Ley 3/2018, que establece que las entidades deben garantizar el derecho a la desconexión digital para asegurar el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

- La alta dirección y los supervisores deberán liderar con el ejemplo, respetando los límites de desconexión digital y evitando enviar comunicaciones laborales innecesarias fuera del horario laboral.

#### F) Capacitación y sensibilización:

- La entidad proporcionará capacitación periódica y herramientas a las personas trabajadoras sobre la importancia de la desconexión digital y los beneficios para su bienestar y productividad.
- Se fomentará la sensibilización sobre la desconexión digital mediante la difusión de material informativo, recordatorios y consejos prácticos para una desconexión saludable.

#### 4. MEDIDAS A ADOPTAR

ASOCIACIÓN LABORVALIA ha establecido una serie de medidas para asegurarse que dentro de la entidad se están aplicando las medidas propuestas para asegurar lo establecido en este protocolo:

- Toda comunicación laboral se realizará a través de las herramientas y/o dispositivos puestos a disposición de la persona trabajadora por la empresa.
- Se podrá consultar siempre que se necesite al equipo responsable, encargado de la prevención de riesgos laborales, sobre los posibles riesgos y/o casos de tecnoestrés.
- Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada en su promoción profesional ni recriminado por el ejercicio del derecho a su desconexión digital.
- Se realizarán encuestas a las personas trabajadoras de forma anual junto con la evaluación de riesgos del puesto de trabajo sobre la desconexión digital. La entidad actualmente no lleva a cabo encuestas. Se sugiere considerar la implementación de encuestas como una mejora potencial para obtener retroalimentación valiosa y fomentar un ambiente de mejora continua. Las encuestas pueden proporcionar información crucial sobre la satisfacción y necesidades de las personas involucradas, permitiendo a la entidad ajustar sus políticas y prácticas de manera más efectiva. Además, la recopilación de datos a través de encuestas puede facilitar el análisis de tendencias y la identificación de áreas de oportunidad, contribuyendo así al desarrollo de estrategias más informadas y adaptadas a las expectativas de todas las partes interesadas..
- Este protocolo estará a disposición de las personas trabajadoras para cualquier consulta.
- La entidad no cumple con el artículo 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018, que requiere que el empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elabore una política interna que defina las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital y las acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas ..

## 5. REVISIÓN Y SEGUIMIENTO

Este protocolo será revisado periódicamente para asegurar su eficacia y realizar ajustes si es necesario. Se realizarán encuestas de satisfacción y retroalimentación de las personas trabajadoras para evaluar la implementación del protocolo y realizar mejoras en el futuro.

La entidad ASOCIACIÓN LABORVALIA se compromete a garantizar un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal de sus personas trabajadoras, reconociendo la importancia de la desconexión digital y promoviendo una cultura organizacional que valore el bienestar de las personas trabajadoras.

## 6. VIGENCIA

Este documento será susceptible de posibles modificaciones para la mejor adecuación y adaptación de las novedades que puedan ir surgiendo en la materia.

<b>Fecha</b>	En CIUDAD REAL a 22-10-2024
<b>Firma</b> (representante de la entidad)	

## 3.2. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



## **/ ÍNDICE**

### **1. COMPROMISO**

### **2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO**

#### **2.1. LA TUTELA PREVENTIVA**

#### **2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

#### **2.3. LA PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO**

#### **2.4. MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN**

### **3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**

### **4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA EMPRESA**

## 1. COMPROMISO

Con el presente protocolo, ASOCIACION LABORVALIA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

Al adoptar este protocolo, ASOCIACION LABORVALIA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras entidades, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

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

Cuando la presunta persona acosadora quedará fuera del poder dirección de la entidad y, por lo tanto, ASOCIACION LABORVALIA no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la entidad competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- 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;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- 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 digital, virtual o ciberacoso);

- en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, ASOCIACION LABORVALIA al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de estas conductas, sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la entidad como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

<b>Fecha</b>	En CIUDAD REAL a 22-10-2024
<b>Firma</b> (representante de la entidad)	

## 2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la entidad ASOCIACION LABORVALIA implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral (incluir cuando proceda que ha sido negociado y acordado con los y las delegadas de personal), con la intención de establecer un mecanismo que fije

cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquiera de estas conductas. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.

Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente a las referidas conductas para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

La representación legal de las personas trabajadoras es un elemento crucial para la negociación de los Planes de Igualdad y los Protocolos de acoso en el ámbito laboral. Según el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores, la representación legal es necesaria para llevar a cabo negociaciones colectivas y acuerdos que afecten a las condiciones laborales. La ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en una entidad implica que no se puede proceder a la negociación formal de estos planes y protocolos, lo cual es un requisito establecido por la legislación laboral vigente .

## **2.1. LA TUTELA PREVENTIVA**

### **2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral**

La entidad ASOCIACION LABORVALIA formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo -incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en ASOCIACION LABORVALIA.

ASOCIACION LABORVALIA al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de estas conductas en su organización.

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

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

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

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas ASOCIACION LABORVALIA sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

## **2.1.2. Identificación de conductas**

### **2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual**

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual 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 sexual las conductas que se describen a continuación:

### **Conductas verbales:**

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

### **Conductas no verbales:**

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

### **Comportamientos físicos:**

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

### **Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual**

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

### **Acoso sexual ambiental**

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

### 2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

#### **Definición de acoso por razón de sexo:**

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.

El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

### **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:**

Son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

### **Ataques con medidas organizativas:**

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

### **Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:**

1. Cambiar la ubicación de la persona separándose de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

### **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:**

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionalmente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

### **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:**

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.

4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

### **Manifestaciones del acoso sexual y/o por razón de sexo**

En función del puesto de trabajo y la relación de la víctima con la persona agresora el acoso puede manifestarse de forma horizontal o vertical.

Se habla de acoso horizontal cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la empresa.

Se habla de acoso vertical cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa. Pudiendo ser descendente o ascendente.

#### **Vertical-Descendente:**

Cuando la persona agresora desempeñe un cargo superior al de la víctima.

#### **Vertical-Ascendente:**

Cuando la persona agresora desempeñe un cargo inferior al de la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.

### **2.1.2.3. Violencia en el ámbito digital**

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología\*, el acoso sexual en línea, y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

### Acoso en línea y facilitado por tecnología

Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla
---	----------------------	---	---------------------------	-------------------	-----------------------------------

### Acoso sexual en línea

Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4))	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)
--	---	--	--------------------------	-------------------

### Dimensión digital de la violencia psicológica

Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico (7)
--	--	--------------------------	---	--	---------------------

(1) *Spyware es un software que tiene dicho objetivo.*

(2) *Incluye los actos de "upskirting" (o "bajo falda") y la toma de "creepshots" (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone ("pornografía falsa") utilizando inteligencia artificial.*

(3) *Revelar información personal o la identidad.*

(4) *Revelar la orientación sexual.*

(5) *Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad,*

*intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.*

- (6) *Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth*
- (7) *Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.*

#### 2.1.2.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral, hay que estar al art. 173 del Código Penal, que tipifica que: “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años...Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima...Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

- CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter)

## 2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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



El procedimiento a seguir será el siguiente:

### 2.2.1. Determinación de la Comisión Instructora para los casos de acoso

La comisión instructora está conformada únicamente por parte empresarial, representada por Teresa Arias Ruiz-Escribano. No se menciona la existencia de una parte social en la comisión.

Dado que la comisión instructora está compuesta solo por parte empresarial, se recomienda la inclusión de una representación social para cumplir con lo establecido en los artículos 12.1 y 12.2 de la Ley 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, así como el artículo 48 de la Ley 3/2007. Estos artículos promueven la participación equilibrada de las partes en la

gestión de situaciones relacionadas con la libertad sexual y la igualdad de género en el ámbito laboral.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas. Sólo en el caso que la empresa cuente con representación legal propia, pasarán a formar parte de la comisión instructora.

### 2.2.2. Presentación de la denuncia o reclamación, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

1º) Serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Instructora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.

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 denuncias o reclamaciones.

2º) La denuncia la podrá presentar la persona que se sienta acosada o haya sufrido alguna de estas conductas o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las denuncias o reclamaciones de estas conductas es La entidad tiene el correo de contacto - [tarias@laborvalia.es](mailto:tarias@laborvalia.es)

En cuanto a la legitimación de la persona acosada para comunicar una situación de acoso sexual en una entidad, la normativa vigente establece que la persona acosada es la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo. Esto significa que la persona afectada tiene el derecho exclusivo de iniciar acciones legales para defender sus derechos en casos de acoso sexual, asegurando así que su voz y experiencia sean el centro del proceso legal..

Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos o informaciones que a esos efectos se remitan.

4º) Las denuncias o reclamaciones igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A estos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o reclamaciones estará ubicado en la dirección postal de la entidad.

5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7º) Teresa Arias y Pilar López serán las encargadas de llevar a cabo la investigación de la situación de acoso en la entidad. Esta designación se alinea con el cumplimiento legal del artículo 12.2 de la Ley 10/2022 y el artículo 48.2 de la Ley 3/2007, que establecen la obligación de las entidades de promover condiciones de trabajo que eviten conductas de acoso sexual y por razón de sexo, asegurando así un entorno laboral seguro y respetuoso. Intentará, en primer lugar, de forma informal, tramitar la denuncia. En caso de que el conflicto no se pudiese resolver en el seno del procedimiento informal, se realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que se oirá a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

8º) 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 parte de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

9º) 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 víctima y/o a la persona denunciante, 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.

10º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de ASOCIACION LABORVALIA separará a la presunta persona acosadora de la presunta víctima.

11º) 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 acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la persona instructora hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la persona instructora instará igualmente a la dirección de ASOCIACION LABORVALIA a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

12º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

13º) Cuando de la denuncia planteada la persona instructora apreciase indicios de conducta delictiva, dará traslado de la misma a la dirección de ASOCIACION LABORVALIA proponiendo la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares para separar a la víctima de la presunta persona acosadora y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

### 2.2.3. La resolución del expediente de acoso

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

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera, y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de ASOCIACIÓN LABORVALIA procederá a:

- archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
- 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 a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- 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 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- la suspensión de empleo y sueldo.
- la limitación temporal para ascender.
- el despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de ASOCIACIÓN LABORVALIA 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 la conducta agresora 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 ASOCIACIÓN LABORVALIA adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, 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 con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- 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 víctima.
- 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 a las violencias sexuales, el acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

#### 2.2.4. Seguimiento

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

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser constitutivas de delito, la empresa hubiese adoptado las correspondientes medidas cautelares y hubiese trasladado la denuncia al Ministerio Fiscal.

## 2.3. LA PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia y de acoso hasta ahora descritas, la empresa deberá comunicar la adopción del protocolo a todas las personas que prestan servicios en la organización, a través del correo electrónico, publicándolo además en la web, en la intranet, en el tablón de anuncios, por escrito o cualquier otro medio que sirva para dar a conocer tanto su existencia como su contenido, con especial hincapié en publicitar y facilitar los canales de denuncia adecuados.

De esa forma la empresa hace público su compromiso de no tolerar en su organización actuación alguna que pueda ser constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, ni de otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, por lo que ante cualquier conducta susceptible de ser entendida como tal, se adoptarán todas las medidas que resulten pertinentes.

La empresa actuará ante cualquier denuncia o reclamación presentada, activando la resolución de la cuestión según el protocolo de forma inmediata. La persona trabajadora que considere que ha sido o está siendo acosada, o sufriendo conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, podrá activar el procedimiento interno que se diseña en el presente protocolo.

El inicio de estas actuaciones no afecta al derecho de las personas implicadas a solicitar las actuaciones administrativas o de cualquier tipo que se estimen adecuadas. Tampoco a su derecho a la tutela judicial efectiva en los términos del art.24 de la Constitución Española.

La empresa actuará también cuando se detecten o denuncien acciones hostiles, aunque no resulten estrictamente constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, para atajarlas y prevenir su posible repetición y reiteración en el tiempo, o en su caso, y de entender que concurren indicios de delito, dar traslado al Ministerio Fiscal.

## 2.4. MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN

La eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como de cualquier otra conducta o comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, requiere reconsiderar ciertos patrones de relaciones de poder desigual de mujeres y hombres en la sociedad, en general, y en el ámbito laboral, en particular.

El art.12.2 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual establece que las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la

protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las acciones que se promoverán estarán dirigidas, por un lado, a la prevención de las situaciones descritas en el entorno laboral y/o en la organización laboral y, por otro lado, a informar del procedimiento de actuación, así como de las garantías para el tratamiento de las denuncias o reclamaciones que se formulen.

El objetivo de estas acciones es sensibilizar y formar a las trabajadoras y los trabajadores sobre la importancia de mantener un entorno laboral respetuoso con la libertad sexual, la integridad moral y la dignidad de las personas y fomentar valores de igualdad entre mujeres y hombres.

Por tanto, las empresas deben:

a) Informar al personal de su organización de los procedimientos previstos para presentar denuncias o reclamaciones frente a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón

de sexo, incluso cuando se producen en el ámbito digital, así como de aquellas conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.

b) Informar de las conductas que se consideran contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluso cuando se producen en el ámbito digital, y de las sanciones que acarreen en el ámbito de su organización.

c) Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, campañas de sensibilización, etc. entre el personal de su organización que incluyan como contenido mínimo:

1. Declaración de principios, clasificación de conductas o comportamientos susceptibles de acoso sexual, acoso por razón de sexo y contrarios a la libertad sexual y a la integridad moral en el trabajo; definición e identificación de conductas sancionables y conductas tipificadas como delito.

2. Efectos que producen estas conductas en la persona acosada, en la organización y en la sociedad.

3. Identificación de las medidas reactivas y disciplinarias frente a estas conductas en la empresa.

4. Procedimiento para dar cauce a denuncias y reclamaciones que pudieran producirse, previsto en el protocolo de la empresa, advirtiendo expresamente respecto a la actuación de la empresa que en caso de indicios y/o pruebas de que lo denunciado pudiese ser

constitutivo de delito se dará traslado al Ministerio Fiscal adoptando las correspondientes medidas cautelares.

Además de las medidas de sensibilización y formación para la protección integral contra las violencias sexuales que se dirigirán a toda la plantilla, es preciso señalar que, en materia de prevención de riesgos laborales, todas las empresas están obligadas a incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

### **3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de ASOCIACIÓN LABORVALIA y manteniéndose vigente hasta su siguiente actualización.

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

En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.

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 no prevenir y erradicar los comportamientos contrarios a la libertad sexual y/o integridad moral o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario.

## 4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA EMPRESA (NOMBRE DE LA EMPRESA)

### I. Persona que informa de los hechos

Personas que han sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

### II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre y Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo de contrato/ Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

### III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo / categoría profesional:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

### IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

### V. Testigos y pruebas

### VI. Solicitud

**Solicitud: Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (identificar persona agresora) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.**

Localidad y fecha:

Firma

<b>Fecha</b>	En CIUDAD REAL a 22-10-2024
<b>Firma</b> (representante de la entidad)	

### 3.3. PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL



## **/ ÍNDICE**

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS**
- 3. RESPONSABLES Y PERSONAL DESIGNADO**
- 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- 5. DEFINICIONES**
- 6. PROCEDIMIENTO Y DESARROLLO DE ACTUACIÓN**
- 7. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA**
- 8. ANEXOS**

## 1. INTRODUCCIÓN

Las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el bienestar, la satisfacción y el desempeño de las personas trabajadoras y, por extensión, contribuyen al éxito de las empresas.

En los últimos años, la gestión de los riesgos psicosociales ha cobrado mayor importancia en el campo de la prevención de riesgos laborales. Relacionados con la organización del trabajo, el desarrollo de la tarea y el impacto del trabajo, hay que añadir la calidad de las relaciones humanas.

La legislación europea y española reconoce la importancia de los factores psicosociales. Es por eso por lo que se plantea la necesidad de establecer mecanismos que mejoren las condiciones de trabajo, no sólo con el fin de prevenir dichos riesgos sino para establecer herramientas de actuación que sirvan como guía ante situaciones disfuncionales.

Algunos ejemplos de estas situaciones pueden ser las relaciones de acoso, discriminación y las violencias tanto físicas como sexuales en el trabajo. A pesar de que este tipo de conductas no son nuevas, el abordaje para su erradicación y prevención requieren de un enfoque específico y transversal a través del compromiso de todas las personas implicadas.

En este sentido y con el fin de cumplir con la legislación, la responsabilidad social y el reconocimiento de todos los seres humanos, ASOCIACIÓN LABORVALIA elabora el presente protocolo de acoso laboral.

## 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas constitucionalmente reconocidos, y disfruten de un entorno de trabajo en que la dignidad sea respetada y la salud no se vea afectada es imprescindible prevenir en el ámbito laboral conductas expresas de acoso de intolerancia absoluta contra la libertad sexual, la integridad moral o discriminación que puedan tener lugar, incluidas las que tengan lugar por medios digitales, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

En ASOCIACIÓN LABORVALIA una vez una vez implantado el presente protocolo, tendrá **TOLERANCIA CERO** ante este tipo de comportamientos y basarán su política preventiva en los siguientes principios:

1º Todas las personas trabajadoras tienen derecho a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser sometidas a tratos degradantes ni humillantes. Quedará en todo momento garantizado su derecho al honor, a la intimidad personal y familiar.

2º Queda prohibida cualquier acción de intimidación, amenaza o daño entre las personas que componen la Organización.

3º Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz y efectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, entendiendo por ésta el estado de equilibrio entre el bienestar físico, mental y social, por tanto, las lesiones y patologías de carácter psíquico están integradas dentro de la obligación de protección que corresponde a la persona empresaria.

4º En ASOCIACION LABORVALIA no se permitirá ninguna forma de abuso de poder o autoridad, discriminación, manifestaciones de intolerancia, abuso verbal, ni la utilización de amenazas u ofensas, intimidación o daño en el desempeño de cualquier cargo.

5º ASOCIACION LABORVALIA se compromete a desarrollar acciones informativas y en su caso formativas entre el personal para prevenir conductas de acoso laboral, violencia sexual o física y discriminación, así como ofrecer a todas las personas trabajadoras, directivas y mandos intermedios, formación en sensibilización con perspectiva de género, formación en liderazgo, dirección de personas, comunicación, prevención del estrés, habilidades sociales y técnicas de resolución de conflictos.

6º ASOCIACIÓN LABORVALIA, se compromete a realizar políticas proactivas para prevenir el enrarecimiento del clima laboral e incentivar la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones interpersonales.

7º ASOCIACIÓN LABORVALIA, se compromete a potenciar el sistema de comunicación interna, y comunidades de aprendizaje basadas en la creación y la transferencia del conocimiento, en lugar de la retención de la información. Incentivar de forma proactiva la cooperación en el conocimiento.

8º ASOCIACIÓN LABORVALIA, se compromete a rechazar de raíz el acoso, sea de la índole que sea, sin atender quién sea la víctima o la persona/s ofensora/s, ni cuál sea su rango jerárquico.

9º ASOCIACIÓN LABORVALIA, se compromete a desterrar la dirección por amenazas y la gestión mediante el miedo, como formas perversas y éticamente rechazables.

10º ASOCIACIÓN LABORVALIA, se compromete a fomentar el diálogo a todos los niveles de la organización como forma principal y prioritaria de gestión empresarial.

11º ASOCIACIÓN LABORVALIA, se compromete a aplicar programas de acogida e integración de las nuevas incorporaciones, con la explicación de las normas formales e informales de la organización.

12º ASOCIACION LABORVALIA, promoverá condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual, el acoso por razón de sexo, la identidad o la expresión de género.

13º ASOCIACIÓN LABORVALIA arbitrará procedimientos específicos para la prevención y para dar trámite a las denuncias o reclamaciones que pueda formular quien haya sido víctima de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

14º ASOCIACIÓN LABORVALIA promoverá la sensibilización y ofrecerá formación para la protección integral contra las violencias sexuales y lgtbifóbicas a todo el personal a su servicio.

15º ASOCIACIÓN LABORVALIA incluirá en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo, las violencias sexuales y lgtbifóbicas entre los riesgos laborales concurrentes, debiéndose formar e informar a las personas trabajadoras.

16º Todas las personas trabajadoras de ASOCIACIÓN LABORVALIA tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos.

17º En ASOCIACION LABORVALIA queda prohibida cualquier conducta de la violencia libertad sexual, la integridad moral o discriminación, cualquier tipo de comportamiento abusivo o por razón de alguna de las causas de discriminación (nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción o opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua y situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social), con el objetivo o a consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

18º En ASOCIACION LABORVALIA queda expresamente prohibido cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

19º ASOCIACIÓN LABORVALIA se compromete a hacer suya esta declaración de principios y se compromete a hacerla pública y dar traslado de esta a sus personas trabajadoras.

### 3. RESPONSABLES Y PERSONAL DESIGNADO.

Se define en este apartado las personas que pueden intervenir en el presente protocolo con sus funciones y responsabilidades:

<b>NOMBRE</b>	<b>RESPONSABILIDAD</b>
<b>Dirección de la Empresa</b>	Es la encargada de velar por la seguridad y salud de las personas trabajadoras poniendo todos los medios a su alcance, para desarrollar y mantener el protocolo.  Finalmente aprobará y dará cumplimiento a la resolución del informe elaborado por la Persona de Referencia.
<b>Persona delegada de Prevención</b>	Será informada y podrá participar en la implantación del Protocolo.
<b>Persona de Referencia</b>	Será la persona o personas responsables de llevar a cabo la intervención en cuanto a la realización de asesoramiento, investigación y obtención de resultados en el informe que se realice.
<b>Comisión de Investigación</b>	Es un órgano formado por integrantes de la empresa, constituido para investigar una denuncia sobre un posible caso de acoso, violencia o discriminación laboral.
<b>Personal Especialista (SPA o Consultoría externa)</b>	Será/n aquella/s persona/s que, en caso de ser requerida/s por la Persona de Referencia o la Comisión de Investigación, como especialista (según su formación), puedan contribuir en la elaboración del informe de investigación.
<b>Resto de personas trabajadoras</b>	Deberán dar cumplimiento al contenido de este procedimiento siendo conscientes de la importancia que tiene para el buen curso interno de la organización y para crear entornos positivos.

## LA PERSONA DE REFERENCIA

Es aquella/s persona/s que ha sido designada por parte de la empresa (mediante acuerdo empresa y representante de las personas trabajadoras) para recibir aquellas quejas y denuncias de una posible situación de acoso, violencia o discriminación.

La Persona de Referencia tendrá la formación adecuada para tratar estos temas y, la capacidad de actuación en este ámbito. Se recomienda que tenga un perfil como el siguiente:

- Debe contar con el respeto y la confianza de las personas de la organización
- Debe ser discreta y entender la necesidad de confidencialidad
- Debe tener motivación e interés para esta tarea
- Debe poder representar a la totalidad de las personas miembros de la organización

### **Funciones de la Persona de Referencia:**

- Recibir y atender las denuncias de posible acoso laboral
- Analizar los casos de forma objetiva y neutral, con discreción y rigurosa confidencialidad
- Comentar las diferentes opciones para resolver directamente el problema, facilitar información y asesoramiento sobre cómo proceder
- Comentar y clarificar las vías internas (desde el proceso de queja a la denuncia interna)
- Informar sobre sus derechos y obligaciones como “persona de referencia”
- Facilitar otras vías de apoyo y referencia (legales, médicas, psicológicas, etc.)
- Facilitar asistencia en las vías y opciones para resolver el problema mediante una mediación informal entre las partes según proceda
- Informar al Comisión de Investigación, en caso de que la Persona de Referencia lo considere procedente
- Realizar un seguimiento y control de todas las quejas y denuncias presentadas (departamento, nº quejas...)

## COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Es un órgano formado por integrantes de la entidad, constituido para investigar una denuncia sobre un posible caso de acoso, violencia o discriminación.

Su función primordial es analizar en detalle la situación denunciada y proponer las medidas preventivas o correctoras oportunas para canalizar la situación.

**Las personas componentes de la Comisión de Investigación** pueden ser dirección o representación de la misma, Departamento de Personas, personal del área de Prevención, Persona /s de referencia, jefe/a o Responsable del área afectada (siempre que no sea la persona denunciada o denunciante, o tenga implicación directa en el caso) y por Representante/s de las personas trabajadoras.

La constitución de la Comisión de Investigación se deberá comunicar al Comité de Seguridad y Salud en caso de existir.

### Funciones de la Comisión de Investigación:

- Establecer los procedimientos necesarios para recabar información objetiva respecto a las quejas recibidas en materia de acoso, violencias o discriminación laboral
- Elaborar propuestas para la mejora de las quejas formuladas
- Presentar las conclusiones de la investigación y de las propuestas de resolución a la Dirección de la empresa para que se lleven a cabo las actuaciones preceptivas

Una vez sea elegida la/s Persona/s de Referencia y la Comisión de Investigación, se dará a conocer a todos los miembros de la organización su nombramiento y se facilitará la localización de estas:

### PERSONA/S DE REFERENCIA Y/O COMISIÓN

Teresa Arias y Pilar López serán las encargadas de llevar a cabo la investigación de la situación de acoso en la entidad. Esta designación se alinea con el cumplimiento legal del artículo 12.2 de la Ley 10/2022 y el artículo 48.2 de la Ley 3/2007, que establecen la obligación de las entidades de promover condiciones de trabajo que eviten conductas de acoso sexual y por razón de sexo, asegurando así un entorno laboral seguro y respetuoso.

## COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

No se ha encontrado información específica sobre la conformación de la comisión investigadora de situaciones de acoso laboral en relación con Alfonso Gutiérrez Caballero. Por lo tanto, no se puede determinar si la comisión está conformada

por parte empresarial y parte social o únicamente por parte empresarial.

En caso de que la comisión investigadora esté conformada por parte empresarial y parte social, es importante vincular positivamente esta estructura a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al Estatuto de los Trabajadores, que promueven la participación de las personas trabajadoras en la gestión de las condiciones laborales y la prevención de situaciones de acoso. Esto asegura un enfoque equilibrado y justo en la investigación de estos casos.

Si la comisión está conformada únicamente por parte empresarial, se recomienda encarecidamente incluir representación de la parte social. Esto no solo fortalece la legitimidad del proceso, sino que también alinea la práctica con los principios de igualdad y participación establecidos en la legislación vigente, como la Ley 3/2007 y el Estatuto de los Trabajadores.

La persona de referencia podrá contar con asesoramiento externo especializado en la materia, bajo la firma del correspondiente compromiso de confidencialidad.

En caso de conflicto de intereses, la persona designada delegará el ejercicio de sus funciones en otra persona integrante de la comisión de investigación.

Si está conformada únicamente por una persona, estas funciones serán delegadas en la persona suplente.

## **DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD**

La representación legal de las personas trabajadoras es un elemento crucial para la negociación de los Planes de Igualdad y los Protocolos de acoso en el ámbito laboral. Según el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores, la representación legal es necesaria para llevar a cabo negociaciones colectivas y acuerdos que afecten a las condiciones laborales. La ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en una entidad implica que no se puede proceder a la negociación formal de estos planes y protocolos, lo cual es un requisito establecido por la legislación laboral vigente.

El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las denuncias o reclamaciones de estas conductas es La entidad tiene el correo de contacto - [tarias@laborvalia.es](mailto:tarias@laborvalia.es)

En cuanto a la legitimación de la persona acosada para comunicar una situación de acoso sexual en una entidad, la normativa vigente establece que la persona acosada es la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo . Esto significa que la persona afectada tiene el derecho exclusivo de iniciar acciones legales para defender sus derechos en casos de acoso sexual, asegurando así que su voz y experiencia sean el centro del proceso legal..

Se procurará en la medida de lo posible, que **la/s persona/s acordada/s** para gestionar la investigación (en caso de que la investigación sea de acoso sexual o por razón de sexo) sea mujer, y que cuente con formación previa en materia de género.

En caso contrario, se le procurarán medios o instrumentos, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para adquirirla.

La Dirección de ASOCIACIÓN LABORVALIA se compromete a poner a disposición de la Persona de Referencia y de la Comisión de Investigación los recursos necesarios para la realización de esta actividad, así como la contratación de personas externas expertas, en caso de que se considere necesario el asesoramiento de estas.

#### 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

A efectos del presente Protocolo:

Este procedimiento es aplicable para todos los centros y lugares de ASOCIACIÓN LABORVALIA, así como a todas las personas que prestan o puedan prestar servicios en la misma, esto es tanto el personal interno, como personal externo (personas trabajadoras de empresas contratadas que prestan servicios en dependencias de esta, personas en formación, etc.), También serán consideradas bajo el protocolo de la empresa todas aquellas personas que son empleadas de esta y que desarrollen su trabajo en otras empresas.

Así mismo se hace extensible el alcance a todos los lugares de trabajo físicos, ya sean públicos o privados, por ejemplo, zonas de descanso, instalaciones sanitarias, alojamientos, viajes, eventos, actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo.

El acoso laboral se produce dentro del marco de las relaciones personales en el trabajo y, por tanto, debe ir más allá de las relaciones dentro de una empresa con su propio personal. Puesto que las situaciones de acoso derivan de las conductas de las personas, estas situaciones perfectamente pueden darse entre personas trabajadoras de distintas empresas que realizan sus trabajos en un mismo centro de trabajo, por tanto, las personas empresarias estarán obligadas a tener en

cuenta las situaciones de acoso, violencia y discriminación en caso de concurrencia con otra empresa en un mismo centro de trabajo.

Las empresas en coordinación deberán ponerse de acuerdo en qué hacer en caso de que en una empresa se detecte que una persona trabajadora está siendo sometida a acoso, violencia o discriminación por parte de otra/s persona/s trabajadora/s.

El proceso debería iniciarse por la comunicación de la persona trabajadora a su empresa de la existencia de la situación de acoso, violencia o discriminación a su persona o a un compañero o compañera.

Una vez conocida la situación de acoso se procederá a la comunicación por parte de la empresa de la persona trabajadora acosada a la otra empresa de la situación de acoso.

La empresa de la persona acosadora, una vez conocida la situación de acoso deberá tomar las medidas para solucionar la situación de acoso.

En el caso de que ASOCIACION LABORVALIA actúe como empresario titular o empresario principal, las acciones a realizar para la coordinación de actividades empresariales para la prevención del acoso laboral, violencia o discriminación estarán en lo dispuesto en el presente protocolo. En todo caso se comunicará a la/s empresa/s en coordinación la existencia del protocolo y las actuaciones que han de realizar las personas trabajadoras en caso de que se vean sometidas a conductas intolerables.

## INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN

Se llevará a cabo **a todo el personal que trabaja en la empresa**, así como al personal de nueva incorporación, el cual será informado sobre aquellas conductas que son reprobables por parte de la organización, así como de los canales que se han establecido para comunicar este tipo de conductas y/o comportamientos.

La **divulgación** de la existencia e implantación del presente protocolo a la plantilla se realizará mediante una Circular Informativa (ver Anexo I).

Se planteará la información a los diferentes niveles de la empresa con el objetivo de reforzar su papel en la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso psicológico, violencia sexual o física y discriminación, según los términos contenidos en el presente procedimiento.

## 5. DEFINICIONES

### DEFINICIONES

A efectos del Convenio sobre violencia y acoso (C190):

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

### ACOSO PSICOLÓGICO

Se define el acoso psicológico en el trabajo como la *“exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica) ...”* (NTP 854)

Se considera acoso psicológico o moral cuando se da los siguientes comportamientos:

#### **Abuso de autoridad:**

- a) Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique.
- b) Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona trabajadora se le asignan.
- c) Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- d) Acciones de represalia frente a las personas trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los reclamantes.

#### **Trato vejatorio:**

- a) Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora.
- b) Menospreciar u ofender personal o profesionalmente a la persona trabajadora.

- c) Reprenderla reiteradamente delante de otras personas.
- d) Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables, control desmesurado del rendimiento y denegación injustificada al acceso de periodos de permiso y actividades de formación.
- e) Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- f) Ignorar o excluir a la persona trabajadora dentro de la organización.

## TRATO Y/O ACOSO DISCRIMINATORIO

*“Constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, abarcando el nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua y situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Ya sean puntuales como reiterados con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo” (Art.6.4 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación)*

Es igualmente discriminatorio, en los términos previstos en la Ley, toda *“inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.” (Art.6.5 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación)* Y, además de todo lo anterior, se pueden incluir los siguientes conceptos:

### **> DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA (ART. 6.1 DE LA LEY 15/2022 DE 12 DE JULIO):**

La discriminación directa, es la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que en otras en situación análoga o comparable por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, diversidad funcional, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.<sup>1</sup>

La discriminación indirecta, por su parte, se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, ocasiona o puede ocasionar a una o

varias personas una desventaja particular (...).

➤ **DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN Y DISCRIMINACIÓN POR ERROR (ART. 6.2 DE LA LEY 15/2022 DE 12 DE JULIO):**

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta Ley, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

➤ **DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL (ART. 6.3 DE LA LEY 15/2022 DE 12 DE JULIO):**

La discriminación múltiple se produce cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas previstas en la ley.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en la ley, generando a su vez, una forma específica de discriminación.

**ACOSO DISCRIMINATORIO CONTRA PERSONAS LGTBI**

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 4/2023, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio degradante y ofensivo.” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, art.7)

<sup>1</sup>Apartado 1 del artículo 2 de la Ley 15/2022 de 12 de julio., integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

**Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.**

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

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante
- b) y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- c) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- d) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

Ejemplos de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

- a) Uso de conductas o comentarios discriminatorios por el hecho de ser mujer u hombre, o estereotipos sexistas.
- b) Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- c) Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo o condición sexual.
- d) Utilización de humor sexista.
- e) Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres u hombres.
- f) Realizar las conductas anteriores con personas del colectivo LGTBI.
- g) Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de

forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.

- h) Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona por su condición sexual.
- i) Trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad, paternidad o lactancia.
- j) Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo, u otro tipo de chantaje sexual.
- k) El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.

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

Tendrá la consideración de acoso cualquier comportamiento basado en 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 crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molestos será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género. También entrarán dentro de esta categoría, todas aquellas conductas hacia el colectivo LGTBI.

#### **Todo ello será considerado como una conducta discriminatoria.**

También se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir la discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

### VIOLENCIA SEXUAL (ACOSO SEXUAL)

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, art.7)

En los términos previsto en la Ley 10/2022 de 6 de septiembre, se indica lo

siguiente: *“Se consideran violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual, (...) incluyendo el ámbito digital. (...). En todo caso, se consideran violencias sexuales los delitos previstos en el Título VIII del libro II de la LO 10/95 de 23 de noviembre, del Código Penal, (...), el acoso con connotación sexual (...).*

### **Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.**

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

#### Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual
- Flirteos ofensivos
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados
- Bromas o comentarios

#### Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Delitos de descubrimiento y revelación de secretos que añade una nueva conducta delictiva ligada al llamado *sexting*, castigando, por lo tanto, no solo a las personas que envían imágenes íntimas obtenidas sin el consentimiento de la víctima, sino también a aquellas que, habiéndolas recibido, las difunden, revelan o ceden a terceros. En consecuencia, casos frecuentes de quienes reenvían, mediante WhatsApp, videos sexuales de la víctima podrán ser castigados penalmente.

#### Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

**Se considerará acoso sexual cuando existan situaciones como las siguientes:**

- 1) Que se produzcan en el ámbito de la organización o dirección de una empresa o como consecuencia de una relación de trabajo.
- 2) Que se trate de comportamientos de naturaleza sexual.
- 3) Que no exista un consentimiento libre de la víctima.
- 4) Que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:
  - 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;
  - 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

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- b) Requerimientos de favores sexuales, acompañado de promesas explícitas o implícitas de un trato preferencial si se accede al requerimiento o bien de amenazas en caso de no acceder.
- c) Invitaciones impúdicas o comprometedoras: proposiciones, flirteos ofensivos, insinuaciones sexuales molestas, comentarios e insinuaciones obscenos, ya sea por supervisores, superiores jerárquicos, etc.
- d) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.
- e) Gestos obscenos.
- f) Contacto físico de carácter sexual, generalmente acompañado de

comentarios o gestos ofensivos, no deseados por la víctima, sin empleo de fuerza o intimidación (palmaditas, pellizcos, rozamientos, manoseos, acorralamientos, etc.)

- g) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- h) Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
- i) Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual sobre el cuerpo, la apariencia o el estilo de vida de una persona trabajadora
- j) Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, sms, whatsApp o similares de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- k) Agresiones físicas con fines sexuales.
- l) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa un deseo sexual y como consecuencia la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona trabajadora por razón de su sexo o condición sexual.

Para la prevención de toda violencia sexual en los términos previstos en el **artículo 12** de la **Ley 10/2022 de 6 de septiembre, de Garantía de la Libertad Sexual**, por medio del cual se establece *“Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.”* Por ello, se podrán tener en cuenta las medidas preventivas propuestas en el punto 7 sobre el Plan de acción preventivo.

## VIOLENCIA DIGITAL Y CIBERACOSO

Actos de violencia y/o acoso en línea, realizados, instigados, amplificados o agravados, en todo o en parte, mediante el uso de tecnologías de la información y de la comunicación, plataformas de redes sociales, webs, foros, correo electrónico, sistemas de mensajería y medios similares que atenten contra la integridad moral o la libertad sexual de la persona en el ámbito laboral. Las anteriores modalidades de acoso pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la entidad o centro de trabajo, siempre que haya una posición de poder.

## VIOLENCIA FÍSICA

Se considera violencia física a aquellas conductas verbales o físicas que sean amenazadoras, intimidatorias, abusivas y acosadoras relativas a la producción de un daño corporal más o menos inmediato.

Es una forma de comportamiento negativo de acción, en las relaciones entre dos o más personas, caracterizada por agresividad –ya sea reiterada, ya sea instantánea- que produce efectos nocivos sobre la seguridad, la salud y el bienestar de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo.

Es Violencia Física cuando se da:

- a) Abuso emocional: intimidación, amenazas, menosprecio, humillación o rechazo como persona.
- b) Agresiones físicas (empujones, patadas, puñadas, dentadas, puñaladas, disparos, etc. ) o verbales continuadas.
- c) Conductas y comportamientos que supongan el menosprecio y/o desacreditación por razones de género, étnicas, ideológicas o de afiliación religiosa, política o sindical.
- d) Discriminación por aspectos relacionados con limitaciones funcionales.

## CONFLICTO LABORAL

Se entiende el conflicto como aquella **situación de discrepancia, desavenencia o desacuerdo entre dos o más personas** (mando, persona trabajadora, equipo, ...) que perciben sus objetivos incompatibles, sus compensaciones reducidas y que la otra parte le impide alcanzar sus objetivos. Surge como contraposición de sus respectivos intereses, valores, intenciones, aspiraciones o expectativas, y su evolución debería derivar hacia una gestión del conflicto bien sea a través de la negociación, la mediación o el arbitraje. Los conflictos que persisten en el tiempo pueden dar lugar a malestar e insatisfacción en el trabajo, así como al trastorno de ansiedad u otras patologías, e incluso, como medio para poner fin a una situación de conflicto, **puede derivar en situaciones de violencia o acoso laboral (psicológico).**

**CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO** (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

- a) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- b) Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos
- c) Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varias personas trabajadoras.
- d) Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.

- e) Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- f) Amonestaciones sin descalificar por realizar el trabajo de forma incorrecta.
- g) Conflictos personales o sindicales

## TIPOLOGÍA DE ACOSO Y SUJETOS IMPLICADOS

De acuerdo con la jerarquía de la persona acosadora y de la afectada, el acoso puede ser clasificado en:

- **Ascendente:** Se define como el tipo de acoso, en que la víctima (persona acosada), ocupa un cargo de nivel superior, al que ocupa la/s persona/s acosadora/s dentro de la organización, es decir cuando una persona que ocupa un cargo superior es acosada por su subordinada/s.
- **Horizontal:** Se define como el tipo de acoso, ejercido por una o varias personas de trabajo de la víctima. Ambas personas tienen el mismo nivel jerárquico dentro de la organización.
- **Descendente:** Se define como el acoso ejercido por una persona, que ostenta un cargo jerárquico superior al cargo ocupado por la víctima (persona acosada). Aquí, generalmente es posible identificar de forma más clara, el abuso de poder.

## EN RELACIÓN CON EL ACOSO SEXUAL

- **Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual:** Comportamientos que consisten en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicadas a ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.

En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

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

## DENUNCIA FALSA

Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- » Que carezca de justificación y fundamento.
- » Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.
- » Si de la investigación constatase que la denuncia fue realizada de forma no honesta o dolosa, o con la intención de perjudicar a la persona denunciada, o a la empresa, la Comisión de Investigación podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

## 6. PROCEDIMIENTO Y DESARROLLO DE ACTUACIÓN

Procedimiento de actuación ante una queja o denuncia de acoso psicológico, violencia sexual, violencia física y/o discriminación

### INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

#### Presentación de denuncias

Formará parte de **un sistema de alerta y detección precoz**, la denuncia de toda persona trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere que está pasando por una situación tipificada como acoso psicológico, violencia o discriminación cualquiera que sea su naturaleza. Así mismo, tendrán consideración las denuncias presentadas por cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, dirigidas a la *Persona de Referencia* o a la *Comisión de Investigación*. La comunicación de la queja deberá dirigirse **por escrito** (aunque inicialmente pueda ser de forma verbal a la persona de referencia).

### FASE DE MEDIACIÓN

#### a) Procedimiento “Informal” de resolución del conflicto

En los supuestos en que las actuaciones de posibles situaciones de acoso psicológico, violencia física sean calificables como **leves**, la Persona de **Referencia y/o la Comisión de Investigación**, iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la queja o denuncia. **En cuanto a las**

**situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o discriminación nunca partirán de un procedimiento informal, sino que siempre partirán de un procedimiento formal, pues no se puede considerar como vía viable la mediación.**

Una vez constatada la existencia de indicios que doten de veracidad la queja/denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante (no en el caso de acoso sexual o por razón de sexo), a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir. La persona denunciada podrá exponer su punto de vista de dicha situación.

En este procedimiento informal de solución, la Comisión de Investigación se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciante y denunciada de las medidas a adoptar (organizativas, disciplinarias, ...).

El **objetivo** del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema. Se realizará un seguimiento que confirme que dicha situación se ha subsanado.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de **3 días laborables**; en principio la **Comisión de Investigación-Persona de Referencia**, debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas.

Asimismo, procurará la protección suficiente de la posible víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las **medidas cautelares necesarias**, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodean a la víctima.

En el plazo de **7 días laborables**, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 3 días.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas

partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal la **Comisión de Investigación**, dará conocimiento inmediato a la dirección de la empresa y a la representación de las personas trabajadoras tanto unitaria como sindical y específica en materia de prevención de riesgos laborales.

## b) Procedimiento “Formal” de resolución del conflicto

### Inicio del proceso: La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso **grave o muy grave** o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal, con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la/s persona/s denunciada/s.

Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal, deberá constar **por escrito**.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso o violencia laboral, podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación.

La Persona de Referencia y/o la Comisión de Investigación deberán garantizar la máxima **seriedad y confidencialidad** de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez **firmada la denuncia** por parte de la posible víctima, **se comunicará** de forma confidencial la situación a **la dirección de la empresa** para que ésta, en su caso, adopte **medidas cautelares** como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la posible víctima continúe produciéndose.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para las personas un perjuicio o menoscabo, en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

La Persona de Referencia y/o la Comisión de Investigación, **informará** de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento

y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

La Persona de Referencia y/o la Comisión de Investigación, utilizará los **procedimientos de investigación** que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra, podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras personas trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Asimismo, en atención al **artículo 13** de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se establece lo siguiente, “De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en las que **las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación** en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. (...). Lo establecido en el apartado anterior, no se aplicará a los procesos penales.”

*La Persona de Referencia y/o la Comisión de Investigación podrán decidir, si lo consideran necesario, que la Investigación sea llevada a cabo por una persona especialista externa (Formación PRL en la especialidad de Psicología Aplicada y pudiendo ser licenciada en Psicología).*

## FASE DE RESOLUCIÓN

### **Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.**

En el plazo máximo de **20 días laborables** contados a partir de la presentación de la denuncia, la Persona de Referencia y/o Comisión de Investigación, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso o violencia laboral investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas.

Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa de forma inmediata.

Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en **5 días laborables**.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en las investigaciones, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras.

No obstante, lo anterior, **las denuncias**, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como **intencionadamente fraudulentas y dolosas**, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, **serán sancionadas** sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el proceso de violencia y acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo.

La dirección de ASOCIACION LABORVALIA adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar **que se reproduzcan tales situaciones**, 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 sexual, por razón de sexo, sensibilización y eliminación de conductas lgtbifóbicas, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- La Persona de Referencia, llevará el **control de las denuncias** presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada año un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo.
- Se garantizará que la **política informativa y formativa** de la empresa en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia de violencia, violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: personas trabajadoras directivas, mandos intermedios, representación del personal tanto unitario/sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales.
- **Al menos una vez al año**, se actualizará la **formación del personal** en esta materia y especialmente del personal **directivo y mandos intermedios** mediante la programación de un curso formativo.
- Se llevará a cabo la evaluación **de riesgos y se planificarán, las medidas preventivas resultantes** de cada caso concreto estudiado.
- El **seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas preventivas propuestas** corresponderá a la Comisión de Investigación/ Persona de Referencia, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de estas.
- Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de **hostilidad en el entorno de trabajo**, cuando se produzca la **reincorporación de la persona** trabajadora que haya causado baja laboral, después de una denuncia de acoso.

## 7. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

El presente protocolo de actuación está basado en el principio de defensa de los derechos de las personas trabajadoras en el ámbito laboral, así como de sus derechos fundamentales y de su salud, y en salvaguarda de estos, se fundamenta en una metodología que cuenta con las siguientes garantías:

### DERECHO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A UNA PROTECCIÓN INTEGRAL

**DE LA SALUD.** ASOCIACION LABORVALIA adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima. Así como, brindará el apoyo organizativo, médico y/o psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.

**UNIVERSALIDAD.** Las soluciones deben ir dirigidas a todas las personas trabajadoras de la empresa independientemente de la relación contractual que estos tengan (fijos, temporales, a tiempo completo o a tiempo parcial) o el puesto que ocupen dentro del organigrama, es decir, debe abarcar sin distinción a todos los niveles jerárquicos.

**CONFIDENCIALIDAD.** El proceso debe garantizar que todas aquellas informaciones que se realicen no deben utilizarse por ninguna de las partes que intervienen en el proceso para temas distintos que el objeto del mismo. Los datos deben considerarse como datos protegidos por la Ley Orgánica de Protección de los Datos de carácter personal, entendiéndose, que los mismos deben tener una protección especial en la medida que afectan a la intimidad de la persona.

**INTIMIDAD.** El proceso afecta directamente a la intimidad de las personas, por lo que los procesos deben garantizar la misma.

**VOLUNTARIEDAD.** El proceso ha de ser voluntario de tal forma que se garantice a la persona trabajadora afectada la posibilidad de acudir a los cauces previstos en este protocolo de actuación para la resolución de conflictos, con independencia del derecho de la persona trabajadora de hacer valer sus derechos en instancias judiciales o administrativas.

**INMEDIATEZ.** La respuesta a las situaciones de conflicto han de ser rápidas, de tal forma que den respuesta a las expectativas de la persona afectada, permitan tomar las medidas cautelares adecuadas e impidan de forma inmediata que las situaciones generadoras del conflicto se prolonguen en el tiempo transformando situaciones reconducibles a otras que podrán causar grave daño a la persona trabajadora.

**AUSENCIA DE REPRESALIAS.** ASOCIACION LABORVALIA asegurará que no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias, las personas que consideren que han sido objeto de acoso en el trabajo, las que planteen una reclamación o denuncia en materia de acoso en el trabajo o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente Protocolo, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto sometido a régimen disciplinario.

## 8. ANEXOS

### MODELO DE DENUNCIA

### DENUNCIA

N.º de Denuncia:	____/____
------------------	-----------

Solicitante			
Persona/s afectada/s	Comité de Seguridad y Salud	Recursos Humanos	
Delegados/as Prevención	Otros:		

Tipo de acoso			
Moral / Laboral	Sexual	Por razón de sexo	
Por razón de orientación sexual	Conflicto Laboral	Otras discriminaciones (especificar):	

Datos de la persona afectada			
Nombre y apellidos:			
D.N.I./N.I.E.:			
Edad:	Teléfono de contacto:		
Datos profesionales:			
Centro de trabajo:	Departamento:		

Puesto de trabajo:		Tipo de contrato:	
Antigüedad en el puesto de trabajo:		Antigüedad en la empresa:	
<b>Datos de la persona agresora:</b>			
Nombre y apellidos:			
Grupo/categoría profesional o puesto			
Centro de trabajo y empresa			
<b>Descripción de los hechos:</b>			
<b>Solicitud: Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (identificar persona agresora) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de acoso laboral.</b>			
Localidad y fecha:		Firma	

<b>Fecha</b>	En CIUDAD REAL a 22-10-2024
<b>Firma</b> (representante de la entidad y/o RLPT en su defecto)	

## 3.4. PROTOCOLO DE TRABAJO A DISTANCIA



## **/ ÍNDICE**

### **1. INTRODUCCIÓN**

### **2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO DE TRABAJO A DISTANCIA EN ASOCIACION LABORVALIA**

### **3. ÁMBITO ORGANIZATIVO DE ASOCIACION LABORVALIA**

### **4. DERECHO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN TELETRABAJO**

### **5. COMPROMISO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN TELETRABAJO**

### **6. ACUERDO DE TELETRABAJO**

## 1. INTRODUCCIÓN

La situación generada por la Covid -19 obligó a las entidades privadas y públicas a implantar una serie de medidas relacionadas con el trabajo a distancia para evitar el contagio masivo de la sociedad. La implantación urgente del teletrabajo en todas las empresas, en la medida de lo técnicamente posible, ha sido una de las primeras órdenes emitidas por el Gobierno de España.

Seguidamente se creó la Ley 10/2021, de 9 de Julio, de trabajo a distancia, la cual recogió esta modalidad como un medio para modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para dar una mayor autonomía en la realización de sus tareas a las personas trabajadoras.

El objetivo de esta normativa es elaborar un marco general a escala europea sobre las condiciones laborales de teletrabajadoras y teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad que son comunes a estos y a las empresas. El Acuerdo otorga a las personas trabajadoras a distancia la misma protección global que a las que ejercen sus actividades en los locales de la empresa.

Asimismo, tal y como se establece en la Exposición de Motivos de la normativa, la Organización Internacional del Trabajo reguló, en su Convenio n.º 177 y en la Recomendación n.º 184, el trabajo a domicilio, entendiéndose que esta modalidad se produce cuando se realiza la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o en otro local que esta escoja, distinto de los locales de trabajo de la empresa, a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones de la misma.

Los antecedentes normativos se remontan a lo recogido en el artículo 13 del Estatuto de los trabajadores, y a su vez considerado insuficiente, y en el Real decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modificó el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, anticipándose al contenido de la Directiva 2019/1158 (UE) del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores y por la que se deroga la Directiva UE 2010/18 del Consejo, en la cual se establece un auténtico derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas la fórmulas de trabajo a distancia.

Se toma como referencia, la Ley Orgánica 3/2018. de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. la cual establece que la empresa debe establecer una serie de medidas oportunas con respecto del trabajo a distancia.

## **2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO DE TRABAJO A DISTANCIA EN ASOCIACION LABORVALIA**

- a. Impulsar la cultura organizativa en entornos más abiertos que los sistemas de trabajo tradicionales, basada en la confianza de nuestro trabajadores, flexibilidad horaria y en los resultados.
- b. Conciliar la vida familiar con la laboral, así como desarrollar políticas familiares y de mejora de las condiciones sociales.
- c. Para aportar innovación y experiencia.
- d. Para contribuir a los objetivos de desarrollo sostenible, entre los que cabe destacar el trabajo y crecimiento económico, la salud, el clima, la contaminación, etc.
- e. Potenciar el uso adecuado de herramientas tecnológicas así como mayor capacitación del personal.
- f. Se establece un modelo de trabajo más inclusivo.
- g. El modelo de liderazgo para seguir una línea de confianza y basada en los resultados.

Gracias a los avances tecnológicos, el teletrabajo es un modelo técnicamente viable para el sector público y privado, ya que permite reducir, entre otros, los costes de material y de desplazamiento, y contribuye a que las organizaciones sean más sostenibles y eficientes.

Además, puede aportar beneficios sociales, en tanto que facilita la conciliación de la vida laboral y familiar y la flexibilidad horaria, y mejora la productividad y la efectividad tanto de los empleados como de la organización.

## **3. ÁMBITO ORGANIZATIVO DE ASOCIACION LABORVALIA**

En este ámbito la entidad ASOCIACION LABORVALIA, debe analizar cuales son los instrumentos de planificación de recursos humanos, para mejorar la gestión organizacional y gestión de personal.

Aspectos a abordar:

3.a. En ASOCIACION LABORVALIA se establecen los siguientes puestos como susceptibles de teletrabajo:

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, establece que el teletrabajo es una modalidad voluntaria tanto para la persona trabajadora

como para la entidad empleadora, y requiere un acuerdo formal entre ambas partes. Este acuerdo debe incluir las condiciones específicas del trabajo a distancia, asegurando que las personas teletrabajadoras tengan los mismos derechos que aquellas que trabajan de manera presencial, sin que esta modalidad implique cambios en su estatus jurídico o condiciones laborales .

En el caso de que la entidad determine que no aplica el teletrabajo para sus puestos de trabajo, es importante que esta decisión esté fundamentada en un análisis detallado de las funciones y responsabilidades de cada puesto, asegurando que no se vulneren los derechos de las personas trabajadoras. La normativa permite que los convenios o acuerdos colectivos establezcan las condiciones para identificar los puestos susceptibles de teletrabajo, así como las condiciones de acceso y desarrollo de esta modalidad .

Se recomienda que la entidad realice una evaluación exhaustiva de las tareas y funciones de cada puesto para determinar si alguna de ellas podría ser susceptible de teletrabajo, considerando las ventajas que esta modalidad puede ofrecer en términos de flexibilidad y conciliación de la vida laboral y personal. Además, es aconsejable que la entidad mantenga un diálogo abierto con la representación legal de las personas trabajadoras para explorar posibles acuerdos que beneficien a ambas partes .

3.b. En ASOCIACION LABORVALIA, se establecen los siguientes perfiles de personas trabajadoras que pueden desarrollar teletrabajo:

La entidad considera que las habilidades personales y sociales esenciales para trabajar a distancia incluyen la capacidad de autogestión, comunicación efectiva, adaptabilidad, y responsabilidad. Estas habilidades son fundamentales para asegurar que las personas trabajadoras puedan gestionar su tiempo de manera eficiente, mantener una comunicación clara y constante con sus equipos, adaptarse a cambios en el entorno laboral y asumir la responsabilidad de sus tareas y resultados.

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, establece que las personas que trabajan a distancia deben tener los mismos derechos que aquellas que trabajan de manera presencial, incluyendo el derecho a la formación y promoción profesional, así como a la desconexión digital. La normativa también enfatiza la importancia de garantizar la igualdad de trato y oportunidades, evitando cualquier forma de discriminación y asegurando que las condiciones laborales no se vean afectadas negativamente por la modalidad de trabajo a distancia .

3.c. En ASOCIACION LABORVALIA, se establecen los siguientes procedimientos internos:

La entidad no cuenta con un procedimiento interno previo al protocolo de teletrabajo. Según la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, es fundamental que las entidades establezcan un marco claro y consensuado para la implementación del teletrabajo. Esta normativa establece que el teletrabajo debe ser voluntario tanto para la persona trabajadora como para la entidad, y debe formalizarse mediante un acuerdo por escrito que contemple todas las condiciones específicas del trabajo a distancia .

Se recomienda que la entidad desarrolle un procedimiento interno que contemple las directrices de la Ley 10/2021. Este procedimiento debería incluir aspectos como la voluntariedad del teletrabajo, la igualdad de derechos entre personas teletrabajadoras y aquellas que trabajan en las instalaciones de la entidad, la provisión de equipos necesarios, y la seguridad y salud laboral. Además, es importante que se garantice la formación continua y el desarrollo profesional de las personas teletrabajadoras .

3.d. Las personas encargadas de supervisar la aplicación de este protocolo para el personal que desarrolla este tipo de trabajo será/n:

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, establece que las entidades deben garantizar el cumplimiento de las condiciones laborales de las personas que trabajan a distancia, asegurando que se beneficien de los mismos derechos que aquellas que trabajan en los locales de la empresa. Esto incluye la instalación de medios de control y vigilancia adecuados, así como la correcta aplicación de las medidas de seguridad y salud .

La normativa también resalta la importancia de establecer facultades de control y organización por parte de la entidad para garantizar el uso adecuado de los equipamientos entregados y el cumplimiento de las obligaciones laborales . Además, se debe respetar el derecho a la desconexión digital, limitando el uso de medios tecnológicos fuera del horario laboral .

En este contexto, la supervisión del cumplimiento del protocolo de teletrabajo recae en la entidad, que debe establecer los mecanismos necesarios para asegurar que se respeten los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras a distancia, en línea con la legislación vigente.

#### **4. DERECHO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN TELETRABAJO**

Los trabajadores de ASOCIACION LABORVALIA en modalidad de teletrabajo disfrutan de los mismos derechos que los que realizan su actividad en el centro de trabajo.

Estos son algunos de los más importantes:

- Formación.
- Promoción profesional: la empresa les debe informar por escrito de las oportunidades que existan, también de las presenciales.
- Recibir los medios suficientes según el inventario recogido en el acuerdo de trabajo a distancia.
- Compensación de gastos relacionados con los equipos y medios vinculados a su actividad laboral.
- Registro horario que incluya el inicio y fin de la jornada laboral, tramos de actividad, tiempo de activación de equipos, tiempo de preparación para las tareas y entrega.
- Prevención de riesgos laborales incluyendo tiempo de disponibilidad, descansos, desconexiones.
- Intimidad y protección de datos. La empresa no puede instalar programas en dispositivos propiedad del trabajador, ni exigir su uso para teletrabajar.
- Desconexión digital fuera del horario de trabajo. Establecido en la Ley Orgánica 3/2018 que recoge lo siguiente:

*“1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.*

*2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.”*

- Derechos colectivos: La empresa deberá facilitar los medios necesarios para garantizar el acceso a la comunicación con los representantes de los trabajadores.

## **5. COMPROMISO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN TELETRABAJO**

- de espacio físico adecuado disponible para el desempeño del trabajo.

- de cumplimiento de criterios establecidos por prevención, y de permiso de evaluación de las condiciones laborales, si ese fuera el caso.
- de realización del reconocimiento médico.
- de flexibilidad para casos de necesidad de presencia física.
- de disposición de franja horaria concreta (si ese fuera el caso).
- de compromiso con objetivos e indicadores.
- de cumplimentación del registro horario en tiempo y forma.
- de disponer de la formación específica y transversal definida.

## 6. ACUERDO DE TELETRABAJO

El trabajo a distancia **debe ser siempre voluntario** tanto para ASOCIACION LABORVALIA como para el trabajador.

Y **es imprescindible que exista un acuerdo escrito firmado entre ambos**, ya sea en el contrato inicial o en un anexo posterior.

El acuerdo deberá firmarse antes de iniciar el teletrabajo, y la empresa deberá entregar una copia tanto al representante legal de los trabajadores como a la oficina de empleo.

Este acuerdo debe incluir obligatoriamente:

- **Centro de trabajo** al que pertenece el trabajador. Hay que tener en cuenta que la norma da prioridad al trabajador a distancia para ocupar las vacantes que puedan surgir en modalidad presencial.
- **Lugar** desde donde teletrabaja.
- **Distribución de las jornadas** entre el trabajo a distancia y el presencial. En cualquier caso, la decisión de teletrabajar es voluntaria y reversible para empresa y trabajador. Basta con que cualquiera de las partes comunique la solicitud en un plazo previo que también deberá quedar establecido en este acuerdo.

- **Horario** de trabajo y reglas de disponibilidad.
- **Equipamiento** necesario para teletrabajar.
- Cuantificación de la **compensación de los gastos** del trabajador a distancia.
- **Protocolo a seguir en caso de haber dificultades técnicas** que impidan el trabajo.
- **Medios de control empresarial** de la actividad.
- Instrucciones específicas para la **protección de datos y seguridad de la información**.
- **Plazos de preaviso** para el ejercicio de situaciones de reversibilidad.
- **Duración** del acuerdo.

A continuación, se muestra el modelo de acuerdo:

## ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA Y BUENAS PRÁCTICAS

### REUNIDOS,

De una parte D./D.<sup>a</sup> [NOMBRE], con DNI [DNI] en su condición de [ADMINISTRADOR\_A], en nombre y representación de la empresa ASOCIACION LABORVALIA con CIF [NIF], actividad de [ACTIVIDAD\_EMPRESA], con domicilio social en [DOMICILIO\_SOCIAL], c/ [CALLE], en adelante EL EMPLEADOR.

De otra D./D.<sup>a</sup> [NOMBRE\_PERSONA TRABAJADORA], con DNI [DNI], con domicilio en [DOMICILIO\_SOCIAL], c/ [CALLE] con plena capacidad de obrar, que actúa en nombre propio, en adelante LA PERSONA TRABAJADORA.

### MANIFIESTAN,

- I. Que, LA PERSONA TRABAJADORA, D./D.<sup>a</sup> [NOMBRE\_PERSONA TRABAJADORA] viene prestando sus servicios para la empresa ASOCIACION LABORVALIA, con el grupo profesional de [GRUPO\_PROFESIONAL] realizando [ESPECIFICAR\_ACTIVIDAD], con una antigüedad reconocida desde [INDICAR], sujeta a un horario laboral presencial en las oficinas de la mercantil sitas en [CENTRO\_DE\_TRABAJO] de [HORARIO]. [En caso de tratarse de una formalización al inicio de la relación laboral consignar:
- II. Que, LA PERSONA TRABAJADORA, D./D.<sup>a</sup> [NOMBRE\_PERSONA TRABAJADORA], prestará sus servicios para la empresa **ASOCIACION LABORVALIA**, con el grupo profesional de (GRUPO\_PROFESIONAL) realizando [ESPECIFICAR\_ACTIVIDAD], sujeta a un horario laboral presencial en las oficinas de la mercantil sitas en [CENTRO\_DE\_TRABAJO] de (HORARIO) desde el (FECHA).
- III. EL EMPLEADOR y LA PERSONA TRABAJADORA han convenido de manera voluntaria firmar el presente «Acuerdo de Trabajo a distancia», por el cual LA PERSONA TRABAJADORA, manifiesta que de manera voluntaria ha accedido a practicar esta modalidad laboral, y pasará a ostentar la calidad de trabajador a distancia, conservando las mismas garantías y derechos establecidos previamente.

Que reconociéndose mutua capacidad de obrar, es interés de ambas partes concertar el presente Acuerdo, al amparo de lo establecido en los artículos 13 y 34.8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo [NUM\_ARTICULO], del convenio colectivo de [CONVENIO\_COLECTIVO\_APLICABLE] , y, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que se registrará por las siguientes:

## **CLÁUSULAS,**

**PRIMERA.** LA PERSONA TRABAJADORA desarrollará la parte de su actividad laboral a distancia en [INDICAR\_LUGAR] , de tal forma que un [PORCENTAJE] %

de su jornada será a distancia y el resto de la jornada será presencial en las oficinas de la empresa en el centro de trabajo [CENTRO\_DE\_TRABAJO].

El horario, durante el trabajo a distancia, será de [HORARIO], los días [INDICAR\_DIAS\_SEMANA\_TRABAJO A DISTANCIA].

El horario, en el citado centro de trabajo, al que la persona trabajadora está adscrita, será de [HORARIO], los días [INDICAR\_DIAS\_SEMANA\_TRABAJO \_PRESENCIAL].

Con independencia de lo anterior, las partes acuerdan las siguientes medidas de flexibilidad laboral y reglas de disponibilidad:

- [DESCRIPCIÓN].

- [DESCRIPCIÓN].

- [DESCRIPCIÓN].

**SEGUNDA.** El contrato surtirá efectos desde [FECHA], teniendo una duración de [PLAZO].

No obstante, ambas partes acuerdan expresamente que el trabajo a distancia es reversible para cualquiera de ellas en los términos establecidos en el art. [NUMERO] del [CONVENIO\_COLECTIVO\_APLICABLE].

**TERCERA.** El salario a percibir será [CANTIDAD], fijado en atención a las siguientes circunstancias [ESPECIFICAR].

**CUARTA.** El empresario entregará con la periodicidad de [PLAZO] los medios precisos para que el/la trabajador/a ejecute el trabajo contratado. En concreto:

- [ESPECIFICAR].

La entrega de los medios precisos para la ejecución del trabajo quedará registrada mediante:

- [ESPECIFICAR].

**QUINTA.** LA PERSONA TRABAJADORA tendrá el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de trabajadores.

**SEXTA.** EL EMPLEADOR es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador conforme al art. 15 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

**SÉPTIMA.** El trabajador a distancia podrá ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, quedando adscrito a estos efectos al centro de trabajo [PROVINCIA].

**OCTAVA.** La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de este acuerdo de trabajo a distancia y de sus actualizaciones, en un plazo no superior a diez días desde su formalización.

<b>Fecha</b>	En CIUDAD REAL a 22-10-2024
<b>Firma</b> (representante de la entidad)	 The image shows a handwritten signature in blue ink over a logo. The logo consists of the word "LABORVALIA" in a stylized, bold font, with a graphic element below it that resembles a stylized 'L' or a similar symbol. Below the logo, there is a small number "112222222".

## 3.5. CÓDIGO DE CONDUCTA



## **/ ÍNDICE**

**1. INTRODUCCIÓN**

**2. PRINCIPIOS, VALORES Y FILOSOFÍA CORPORATIVA**

**3. NORMAS DE CONDUCTA**

**4. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA. ÓRGANOS DE CONTROL**

**5. APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.**

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Objeto

El presente Código de Conducta o de Buenas Prácticas de ASOCIACION LABORVALIA (en adelante, la “Entidad”) establece el conjunto de principios y pautas de comportamiento que deben regir en la Entidad, con la finalidad de consolidar una ética empresarial.

El Código de Conducta (en adelante, el “Código”) refleja el compromiso de ASOCIACION LABORVALIA con la transparencia y la ética empresarial en todos los ámbitos de actuación, estableciendo el conjunto de principios y pautas de conducta dirigidos a garantizar el comportamiento ético y responsable de los profesionales en el desarrollo de su actividad y respondiendo asimismo a las obligaciones de prevención penal impuestas en la legislación vigente.

### 1.2. Ámbito de aplicación

El código de conducta de la entidad está dirigido tanto a las personas administradoras como a las personas trabajadoras. Este documento es esencial para establecer un marco de comportamiento ético y profesional dentro de la entidad, promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso y seguro para todas las personas involucradas. La creación de un código de conducta es fundamental ya que proporciona directrices claras sobre las expectativas de comportamiento, ayuda a prevenir conflictos y asegura que todas las personas en la entidad actúen de manera coherente con los valores y principios de la organización.

Para las personas directivas o administradoras, el código de conducta actúa como una guía para liderar con integridad y responsabilidad, asegurando que las decisiones y acciones se alineen con los estándares éticos de la entidad. Además, les ayuda a establecer un ejemplo positivo para el resto del personal, fomentando una cultura organizacional basada en el respeto y la equidad.

En cuanto a las personas trabajadoras, el código de conducta les proporciona un entendimiento claro de las normas y expectativas dentro de la entidad, lo que contribuye a un ambiente laboral más armonioso y productivo. También les ofrece un recurso para saber cómo actuar en situaciones de conflicto o dilemas éticos, y les asegura que la entidad tiene un compromiso con la protección de sus derechos y el mantenimiento de un entorno laboral seguro y respetuoso .

Cualquiera que sea la modalidad contractual que determine su vinculación, posición jerárquica, funcional o la sociedad del grupo o lugar en el que desempeñen su prestación. Todos ellos serán denominados a los efectos del Código como “los Profesionales”.

El cumplimiento de este Código se entiende sin perjuicio de las obligaciones impuestas por las normas de la entidad y de aquellas otras de carácter general o sectorial derivadas de la legislación vigente.

### 1.3. Cumplimiento

Las personas trabajadoras de ASOCIACION LABORVALIA estarán obligados a cumplir lo dispuesto por este Código, con respeto de los principios, valores y normas de comportamiento que establece.

Los Profesionales, y en particular aquellos que tengan a su cargo otros empleados de la Entidad pondrán los medios a su alcance para cumplir y hacer cumplir lo dispuesto en el Código, liderando con su propio ejemplo las conductas de ética e integridad en el día a día.

### 1.4. Comunicación, difusión y compromiso

ASOCIACION LABORVALIA comunicará y difundirá el Código entre todas las personas trabajadoras mediante la puesta a disposición de una copia a través de **los medios utilizados normalmente por la entidad**: El correo electrónico es un medio de difusión ampliamente utilizado por su accesibilidad y eficiencia. Entre sus ventajas se encuentran la capacidad de llegar a un amplio público de manera rápida y económica, la posibilidad de personalizar los mensajes para diferentes segmentos de audiencia, y la facilidad para incluir enlaces y archivos adjuntos que pueden enriquecer la comunicación. Además, el correo electrónico permite un seguimiento detallado de las métricas de apertura y respuesta, lo que facilita la evaluación de la efectividad de las campañas de comunicación.

Para complementar el uso del correo electrónico, se recomienda considerar la implementación de plataformas de mensajería instantánea como WhatsApp o Telegram. Estas plataformas ofrecen una comunicación más directa e inmediata, lo que puede mejorar la interacción con el público objetivo. Además, permiten el envío de mensajes multimedia y la creación de grupos o canales para segmentar la audiencia, lo que puede aumentar el alcance y la efectividad de las comunicaciones.

Los Profesionales se encuentran vinculados por el Código de Conducta y asumen su cumplimiento.

- Cuando se trate de nuevas incorporaciones a ASOCIACION LABORVALIA, el compromiso de cumplimiento aparecerá recogido expresamente en el clausulado de los contratos de los Profesionales a quienes Dirección de Personas informará debidamente.
- Cuando se realicen actualizaciones del Código, se recogerán evidencias del conocimiento del mismo, y en su caso las renovaciones del compromiso de cumplimiento por parte de los Profesionales en las actividades

formativas y de difusión del nuevo Código.

Asimismo, ASOCIACION LABORVALIA comunicará y difundirá el Código entre todas las partes interesadas: proveedores, Administraciones Públicas, clientes, colaboradores, competidores, etc.

## 2. PRINCIPIOS, VALORES Y FILOSOFÍA CORPORATIVA

La actuación de ASOCIACION LABORVALIA y sus personas trabajadoras se basa en los principios y valores que se describen a continuación.

### 2.1. Principios de Responsabilidad Social Corporativa

**2.1.1.** Cumplimiento de la legalidad, derechos y libertades fundamentales: ASOCIACION LABORVALIA está comprometido con el respeto a la legalidad y a los derechos humanos y libertades públicas.

**2.1.2.** Derechos laborales: ASOCIACION LABORVALIA generará espacios de confianza con sus empleados, que fundamenta las relaciones a largo plazo y permite el mejor desarrollo personal y profesional, y se compromete con la defensa, respeto y protección de los derechos laborales básicos, con el cumplimiento de la legislación vigente en materia laboral y con la eliminación del trabajo forzoso, del trabajo infantil y del trabajo realizado en condiciones penosas, extremas, inhumanas o degradantes.

**2.1.3.** Desarrollo de personas: ASOCIACION LABORVALIA fomentará el desarrollo de sus trabajadores, asegurando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la ausencia de cualquier tipo de discriminación, el respeto de la diversidad, garantizando un entorno seguro y saludable que facilite la comunicación, y promoviendo la implantación de medidas de inclusión y de conciliación de la vida personal y laboral.

**2.1.4.** Seguridad, salud y medio ambiente: ASOCIACION LABORVALIA potenciará la prestación de servicios que contribuyan y sean compatibles con la utilización de los recursos, el desarrollo sostenible y el respeto al entorno natural, aplicando las mejores prácticas en materia de seguridad, salud y protección medioambiental. Asimismo, fomentará la participación, la formación y la información en este ámbito y requerirá de sus proveedores y colaboradores que cumplan con las normas y programas en materia de seguridad, salud y medio ambiente.

**2.1.5.** Buen gobierno ASOCIACION LABORVALIA se compromete a adoptar prácticas avanzadas de gobierno corporativo, en línea con las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general.

**2.1.6.** Anticorrupción: ASOCIACION LABORVALIA rechaza la corrupción en todas sus formas y las prácticas conducentes a obtener algún beneficio mediante el uso de actuaciones no éticas, persiguiendo estas prácticas con

los medios a su alcance.

**2.1.7.** Desarrollo de la actividad: ASOCIACION LABORVALIA promoverá el desarrollo de su actividad de manera eficiente y competitiva, optimizando los recursos de los que dispone, siendo capaces de crecer y ser rentables bajo el principio de una gestión responsable y transparente.

Asimismo ASOCIACION LABORVALIA velará por mejorar la calidad de sus actuaciones y la seguridad en la ejecución de las mismas, realizando auditorías internas y externas que permitan una mejora continua de su actividad.

## 2.2. Nuestros Valores

La entidad ha establecido valores claros que guían su misión y actividades. Estos valores son:

1. Generar oportunidades para las personas con discapacidad: Este valor es fundamental para promover la inclusión y la igualdad de oportunidades. Una mejora podría ser la implementación de programas de capacitación específicos que preparen a las personas con discapacidad para el mercado laboral, así como la creación de alianzas con empresas para fomentar la contratación inclusiva.

2. Mejorar la calidad de vida: Este valor refleja un compromiso con el bienestar integral de las personas. Para potenciar este valor, la entidad podría desarrollar iniciativas que aborden no solo las necesidades físicas, sino también las emocionales y sociales, asegurando un enfoque holístico en sus programas.

3. Defender los derechos de las personas: Este valor es crucial para garantizar que las personas con discapacidad puedan ejercer plenamente sus derechos. Una mejora podría ser la creación de campañas de concienciación y educación sobre los derechos de las personas con discapacidad, así como la colaboración con organismos legales para ofrecer apoyo en casos de discriminación.

4. Sensibilización de la sociedad: Este valor busca cambiar percepciones y actitudes hacia las personas con discapacidad. Para fortalecer este valor, la entidad podría organizar eventos y talleres que involucren a la comunidad en general, promoviendo la empatía y el entendimiento a través de experiencias compartidas y testimonios directos.

Estos valores no solo definen la identidad de la entidad, sino que también establecen un marco para su crecimiento y desarrollo continuo en la promoción de una sociedad más inclusiva y equitativa.]

Además cabe destacar lo siguiente:

**SOMOS PROFESIONALES.** Actuamos con rigor, auto exigencia y eficiencia para ofrecer un servicio de calidad, profesional, útil y de alto valor.

Somos íntegros, honestos y transparentes en nuestra relación con los clientes y la sociedad, generando así confianza, credibilidad y respeto hacia nuestra organización.

**PENSAMOS EN EL CLIENTE.** Situamos al cliente en el centro de nuestra atención. Somos cercanos en el servicio y cercanos a las empresas, nos situamos en el lugar de nuestros clientes para comprender sus necesidades y ofrecerles la mejor de las respuestas. Mantenemos una actitud de escucha permanente para aportar soluciones prácticas y reales a sus necesidades.

**AVANZAMOS INNOVANDO** Nos adaptamos a nuestros clientes y al entorno siendo innovadores en todos los ámbitos de nuestra actividad. Tenemos una actitud positiva, atenta y proactiva, actuamos de forma ágil, dinámica y flexible con nuestros clientes, anticipándonos a las necesidades de nuestros clientes. Transformamos nuestra organización para adaptarnos a los cambios a través de la mejora continua.

**FORMAMOS EQUIPO** Todas las personas aportamos y participamos. Sentimos como propia la organización y compartimos sus valores y objetivos, afrontándolos retos unidos y en la misma dirección.

La confianza, el respeto, la comunicación, la cooperación de todos y la actitud positiva e ilusionante nos unen como equipo.

### 2.3. Filosofía Corporativa

- Trabajamos en equipo y colaboramos profesionalmente con otras personas y grupos de trabajo fomentando el compañerismo y la solidaridad.
- Compartimos recursos, retos y conocimientos.
- Somos capaces de tomar la iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras y alcanzar nuevas metas.
- Resolvemos problemas de manera responsable, supeditando los intereses personales a los intereses de la Sociedad.
- Somos claros, concisos y estamos abiertos al diálogo. La comunicación eficaz es responsabilidad de todos.
- Hacemos valoraciones desde el respeto absoluto, basándonos en la observación objetiva de los hechos y movidos por el bien común.
- El aprendizaje continuo y la búsqueda de nuevos retos son nuestra actitud permanente.
- Creamos valor para nuestros clientes, a través del desempeño de cada uno de nosotros.
- Tenemos capacidad de adaptación e innovación en un mundo donde el cambio se ha convertido en una constante.

- Somos eficaces y eficientes en nuestra relación con los clientes, satisfacemos sus necesidades y nos anticipamos a sus expectativas.

### 3. NORMAS DE CONDUCTA

#### 3.1. Cumplimiento de la legalidad

Todos los Profesionales de ASOCIACION LABORVALIA deberán cumplir la legalidad vigente, sea cual sea el lugar o emplazamiento en el que desarrollen su actividad y presten sus servicios, respetando asimismo los compromisos y obligaciones adquiridos en sus relaciones con terceros.

Todos los directivos de la empresa deberán conocer la legislación que afecte a sus ámbitos laborales de actividad y servicios, y asegurarse de que sus empleados cumplan las leyes y reglamentos y que reciban la adecuada información y formación que les permita entender y cumplir con esas obligaciones.

#### 3.2. Igualdad de oportunidades

ASOCIACION LABORVALIA se compromete a:

- Asegurar que las políticas y prácticas de selección, contratación y remuneración, las condiciones de empleo o el acceso a la formación y promoción de los Profesionales atiendan exclusivamente a criterios de mérito y a requisitos de capacidad precisos en cada caso y, en particular, con respeto siempre al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Desarrollar políticas adecuadas de formación de sus Profesionales y de promoción que contemplen la carrera y desarrollo profesional, fomentando un ambiente en el que la igualdad de oportunidades llegue a cada uno de ellos asegurando la no discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, discapacidad, creencia o cualquier otra condición personal, física o social.
- Proporcionar un ambiente de trabajo que promueva la dignidad y respeto, rechazando cualquier manifestación de violencia, abusos de autoridad en el trabajo o cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos personales de los Profesionales comprometiéndose con una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de manifestación de los mencionados comportamientos en el entorno laboral.
- Evaluar a sus personas trabajadoras de forma rigurosa y objetiva, atendiendo a su desempeño profesional individual y colectivo, participando los Profesionales en la definición de sus objetivos y conociendo las evaluaciones que se les realicen.

### 3.3. Seguridad y salud en el trabajo

ASOCIACION LABORVALIA promoverá una adecuada política de prevención de riesgos laborales, asegurando su difusión a toda la plantilla para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, el cumplimiento de la normativa vigente y la adopción de medidas preventivas necesarias o convenientes en cada caso.

ASOCIACION LABORVALIA se implicará en la promoción de la salud de sus empleados mediante la formación e información sobre hábitos de vida saludables dentro y fuera del horario laboral y fomentará el bienestar mediante la promoción de entornos y ambientes de trabajo seguros y saludables.

Las personas trabajadoras de ASOCIACION LABORVALIA deberán conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo y de prevención de riesgos laborales y velarán, en el ámbito de sus funciones, por la seguridad propia, así como la de otros empleados, clientes, proveedores, y colaboradores.

### 3.4. Protección del medio ambiente

El respeto a los recursos naturales y al medio ambiente es uno de los principios básicos de actuación de ASOCIACION LABORVALIA, que se garantiza a través de la aprobación de una política medioambiental adecuada.

Las personas trabajadoras de ASOCIACION LABORVALIA deberán, en el ámbito de sus funciones, conocer y asumir dicha política y actuar en todo momento de acuerdo con los criterios de respeto, equilibrio de los ecosistemas y sostenibilidad. Asimismo, adoptarán hábitos y conductas relacionadas con las buenas prácticas medioambientales y contribuirán positiva y eficazmente al logro de los objetivos establecidos. A tal efecto, utilizarán las instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a su disposición, procurando un uso eficiente de los mismos.

### 3.5. Conciliación de la vida profesional, personal y familiar

ASOCIACION LABORVALIA promoverá políticas de conciliación familiar que faciliten el necesario equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar de sus Profesionales.

### 3.6. Lucha contra la corrupción y el soborno

ASOCIACION LABORVALIA velará y fomentará el respeto a la ley y la lucha contra la corrupción en todas sus formas, manifestando su firme compromiso con la Política de Prevención de Delitos y, en particular, con la no realización de prácticas que puedan considerarse irregulares en el desarrollo de sus relaciones con clientes, proveedores, colaboradores, competidores, autoridades, etc., incluyendo las relativas al blanqueo de capitales.

Ante cualquier situación de duda, las personas trabajadoras deberán informar o formular consulta a través de su responsable superior jerárquico o del Órgano de Prevención y Control de Riesgos Penales, si hubiera.

En relación a regalos, dádivas, invitaciones y otro tipo de remuneraciones, la entidad establece unas directrices específicas, que tienden a limitar, y en algunos casos a prohibir los regalos e invitaciones, tanto los efectuados por los Profesionales del Grupo como los recibidos por estos, debiéndose aplicar las siguientes pautas:

- Está prohibido aceptar, ofrecer o recibir un regalo o una invitación que, por una u otra razón, (i) le pueda hacer sentir incómodo a las personas trabajadoras, (ii) influya, pueda influir o se pueda interpretar como influencia en la toma de decisiones, o (iii) esté prohibido por la ley o por las prácticas comerciales generalmente aceptadas. Fuera de estos casos y tratándose de meros detalles de cortesía, el regalo que en su caso se reciba será depositado en el departamento de Dirección de Personas para su distribución o sorteo.
- Está prohibido a las personas trabajadoras hacer presentes, favores, compensaciones, dádivas o retribuciones de cualquier otra especie, cualquiera que sea su cuantía, a autoridades o funcionarios públicos.
- Está prohibido a las personas trabajadoras influir en funcionarios públicos o autoridades prevaleciéndose de cualquier relación o situación derivada de su relación personal con este o con otro funcionario público o autoridad, para conseguir una resolución que le pueda generar directa o indirectamente un beneficio económico, para sí o para un tercero.

### 3.7. Conflictos de intereses

Se considerará que existe una situación de conflicto de intereses cuando entren en colisión, directa o indirectamente, el interés personal del Profesional. Dicho interés personal del Profesional existirá cuando el asunto le afecte a él o una persona vinculada con el Profesional por una relación conyugal, análoga a la conyugal o de parentesco.

Las personas trabajadoras de ASOCIACION LABORVALIA deberán evitar todas aquellas situaciones que pudieran dar lugar a un conflicto de intereses y abstenerse de influir o intervenir en la toma de decisiones de aquellas situaciones en las que directa o indirectamente tuvieran un interés personal favoreciéndose a otras personas vinculadas, a sí mismos o a empresas ajenas, pudiendo perjudicar los intereses de la entidad

Ante cualquier situación de potencial conflicto de intereses, las personas trabajadoras de ASOCIACION LABORVALIA deberán comunicarlo a su responsable superior jerárquico. La empresa no cuenta con un órgano de

Prevención y control de riesgos penales. La ausencia de este órgano puede representar un riesgo significativo, ya que la instrumentalización de la función de vigilancia y control de riesgos penales es crucial para prevenir la comisión de delitos dentro de las corporaciones y empresas. La implementación de un sistema de prevención y control de riesgos penales no solo ayuda a mitigar riesgos legales, sino que también promueve una cultura de cumplimiento y ética empresarial.

El artículo 31 bis a quinquies del Código Penal establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas y subraya la importancia de contar con modelos de organización y gestión que incluyan medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos. La falta de un órgano dedicado a esta función podría implicar que la empresa no está cumpliendo con las expectativas legales y normativas establecidas en dicho artículo, lo que podría derivar en sanciones o responsabilidades penales para la entidad ..

Las personas trabajadoras de la entidad no podrán utilizar o suministrar información privilegiada a la que hayan tenido acceso con ocasión del ejercicio de su actividad profesional.

### 3.8. Relación con clientes, proveedores y colaboradores

ASOCIACION LABORVALIA tiene como objetivo la satisfacción de las necesidades y expectativas de los clientes. A tal fin, las personas trabajadoras deberán promover el establecimiento de relaciones comerciales duraderas con los clientes basadas en una actitud permanente de servicio, confianza y aportación de valor, manteniendo con ellos un alto compromiso de honestidad, respeto, integridad, transparencia y responsabilidad profesional.

Del mismo modo, la entidad propiciará con sus proveedores y colaboradores relaciones basadas en la confianza, la transparencia en la información y la puesta en común de conocimientos, experiencias y capacidades, todo ello en el marco de los principios de la política de contratación y relación con proveedores establecida por ASOCIACION LABORVALIA.

En consecuencia, la selección de proveedores se realizará con criterios objetivos, imparciales, transparentes y de no discriminación, mediante el establecimiento de procesos de selección y contratación de aquellos proveedores que cumplan con los estándares de solvencia, idoneidad técnica, calidad, precio y ética establecidos por la entidad

### 3.9. Relación con los competidores

ASOCIACION LABORVALIA se compromete a competir en los mercados de forma leal y transparente, absteniéndose de realizar publicidad engañosa, impulsando la libre competencia y con pleno respeto a la normativa vigente.

Se prohíben los acuerdos que puedan afectar a la libre competencia y, en particular, la concertación de precios ofertados en licitaciones, públicas o privadas, en las que participe la entidad.

### 3.10. Imagen y reputación corporativa

ASOCIACION LABORVALIA considera que entre sus activos más importantes se encuentran su imagen y su reputación corporativa.

Por ello, todos sus Profesionales deben velar por que su proceder no dañe la imagen y la reputación del Grupo, estando prohibida su comunicación o difusión en eventos o para fines distintos de los permitidos.

### 3.11. Protección y uso apropiado de los bienes de la empresa

ASOCIACION LABORVALIA pone a disposición de sus empleados los recursos, los medios y las herramientas necesarias para el desempeño de su cometido profesional, por lo que no deben utilizarse para otros fines.

En consecuencia, todos los Profesionales (i) deben utilizar los medios y herramientas de trabajo que la entidad pone a su disposición, como pueden ser el teléfono, el ordenador, el correo electrónico, el acceso a Internet u otros materiales y útiles, exclusivamente para la realización de las actividades profesionales que cada uno tiene encomendadas, y no destinarse a usos particulares o de otro tipo; y (ii) deben hacer un uso adecuado de los bienes y recursos del Grupo y proteger los mismos de posibles daños, sustracciones o pérdidas.

### 3.12. Protección de datos y tratamiento de la información reservada y confidencial

ASOCIACION LABORVALIA cumplirá con la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal confiados por sus empleados, clientes, proveedores, candidatos en procesos de selección u otras personas, los conservarán adecuadamente, los destinarán a los fines autorizados, y no los divulgarán salvo consentimiento de los interesados y salvo los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas.

La entidad considera que la información y el conocimiento son uno de sus activos principales para la gestión empresarial, por lo que deben ser objeto de una especial protección aplicando las políticas de Seguridad de la Información establecidas.

La información de la entidad tiene, con carácter general, la consideración de información reservada y confidencial, y estará sujeta a secreto profesional, sin que su contenido pueda ser facilitado a terceros, salvo autorización expresa del órgano de la entidad que sea competente en cada caso o salvo requerimiento legal, judicial o de autoridad administrativa.

Es responsabilidad de ASOCIACION LABORVALIA y de todos sus profesionales poner los medios de seguridad suficientes para proteger la información reservada y confidencial frente a cualquier riesgo interno o externo de acceso no consentido, manipulación o destrucción, tanto intencionada como accidental. A estos efectos, los Profesionales de la entidad guardarán confidencialidad sobre el contenido de su trabajo en sus relaciones con terceros.

La revelación de información reservada y/o confidencial o el uso de la misma por los profesionales de la entidad para fines no autorizados o para fines particulares contraviene este Código, y podrá ser constitutiva de las infracciones previstas en la legislación vigente, así como en la normativa interna de la entidad

### 3.13. Respeto a los derechos de propiedad intelectual

La entidad velará de forma proactiva por el buen uso y protección de sus derechos de propiedad intelectual.

Las personas trabajadoras no podrán, en ningún caso, reproducir, plagiar, distribuir, comunicar públicamente o de cualquier otro modo explotar económicamente, en todo o en parte, a través de cualquier medio, obras o prestaciones literarias, artísticas o científicas amparadas por los derechos de propiedad intelectual de la entidad, sin su preceptiva autorización.

De igual manera, las personas trabajadoras respetarán y no infringirán los derechos de propiedad intelectual titularidad de terceros, en los mismos términos antes indicados.

La propiedad intelectual de cualquier programa o proceso, informático o no, elaborado con medios o en las oficinas de la entidad durante la vigencia del contrato de trabajo y/o relación mercantil con éste, pertenece exclusivamente a la entidad

En todo lo no previsto en el presente Código se estará a lo establecido en los procedimientos internos de la entidad, debidamente comunicados a todos sus Profesionales.

## 4. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA:

### ÓRGANOS DE CONTROL

Los principios y criterios de actuación contenidos en el presente Código son de obligado cumplimiento para los Profesionales de la entidad.

*Órgano de control y riesgos penales:* **La empresa no cuenta con un órgano de Prevención y control de riesgos penales. La ausencia de este órgano puede representar un riesgo significativo, ya que la instrumentalización de la función de vigilancia y control de riesgos penales es crucial para prevenir la comisión de delitos dentro de las corporaciones y empresas. La**

**implementación de un sistema de prevención y control de riesgos penales no solo ayuda a mitigar riesgos legales, sino que también promueve una cultura de cumplimiento y ética empresarial.**

**El artículo 31 bis a quinquies del Código Penal establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas y subraya la importancia de contar con modelos de organización y gestión que incluyan medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos. La falta de un órgano dedicado a esta función podría implicar que la empresa no está cumpliendo con las expectativas legales y normativas establecidas en dicho artículo, lo que podría derivar en sanciones o responsabilidades penales para la entidad ..**

*Compliance Officer:* **La empresa no tiene designada a una persona como Compliance Officer. La figura del Compliance Officer es esencial para garantizar el cumplimiento normativo dentro de una organización. Esta persona es responsable de implementar y supervisar las políticas de cumplimiento, asegurando que la empresa actúe de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables. Además, el Compliance Officer debe informar sobre cualquier incumplimiento y establecer medidas y controles para identificar y mitigar riesgos e incidencias de manera oportuna.**

**Dado que la empresa no cuenta con esta figura, se recomienda encarecidamente designar a un Compliance Officer. Esta recomendación se fundamenta en la necesidad de cumplir con las normativas vigentes y evitar posibles sanciones legales. La designación de un Compliance Officer no solo ayuda a prevenir infracciones, sino que también promueve una cultura de cumplimiento y ética dentro de la organización, lo cual es crucial para mantener la integridad y reputación de la empresa .**

En el caso de la designación de la figura del **Compliance Officer** como representante del mismo, que tendrán las siguientes competencias, composición y régimen de funcionamiento:

- **Competencias:**

- Promover el conocimiento, cumplimiento y difusión del Código entre los Profesionales del Grupo.
- Resolver cuantas dudas puedan surgir sobre la interpretación y aplicación del Código.
- Analizar y resolver las denuncias de actuaciones contrarias a los principios recogidos en el Código, así como la propuesta de sanciones por incumplimientos del Modelo de Prevención de la Responsabilidad Penal, en su caso.
- Velar por el cumplimiento del Código y proponer la revisión y

actualización periódica de su contenido.

- **Composición:**

Como miembros de estos órgano el Consejo de Administración:

**El órgano de administración de la entidad está compuesto por Raimundo Alcaide, Celia Muñoz, Ernesto Aragonés y Brigida Trenado. En cuanto a los tipos de administradores que pueden tener las entidades, se pueden distinguir varios tipos, tales como administradores únicos, administradores solidarios, administradores mancomunados y consejos de administración. Cada tipo de administrador tiene diferentes responsabilidades y formas de operar dentro de la estructura organizativa de la entidad.**

- **Régimen de funcionamiento:**

En el supuesto de que un Profesional de ASOCIACION LABORVALIA tenga conocimiento o indicio razonable de actuaciones ilegales o contrarias al Código, estará obligado a denunciar el incumplimiento, de manera preferente, mediante comunicación escrita dirigida al Órgano de Control pudiendo realizarse a través de la dirección de correo electrónico que tiene asociada: El órgano de control ha establecido el correo electrónico ralcaide@asas-tomelloso.com como vía de comunicación. Disponer de una vía de comunicación clara y accesible es fundamental para prevenir la comisión de delitos, ya que permite a las personas empleadas y demás partes interesadas reportar de manera confidencial cualquier conducta inapropiada o sospechosa. Esto no solo facilita la detección temprana de posibles infracciones, sino que también promueve un entorno de trabajo seguro y ético, donde se fomenta la transparencia y la responsabilidad. Además, contar con un canal de comunicación efectivo refuerza el compromiso de la organización con el cumplimiento normativo y la integridad corporativa.

La identidad de la persona denunciante tendrá la consideración de información confidencial, no pudiendo adoptarse ninguna medida disciplinaria, directa o indirecta, por el hecho de la denuncia.

El Órgano de Control conocerá y resolverán las denuncias y consultas recibidas, dándoles en cada caso el tratamiento que estime más oportuno, actuará en cada intervención con total independencia y pleno respeto a las personas afectadas y garantizará, en todo momento, la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias y consultas que tramite.

El incumplimiento del Código podrá dar lugar a la comisión de las infracciones previstas en la normativa vigente. A tal efecto, se dará traslado de la infracción, y en su caso, propuesta de sanción al departamento de Dirección de Personas de la entidad, para la aplicación de las medidas que en cada caso procedan, de acuerdo con la legislación aplicable, el convenio colectivo correspondiente y el Reglamento Interno de de entidad

## 5. APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.

La aprobación y modificación del presente Código corresponde a ASOCIACIÓN LABORVALIA

<b>Fecha</b>	En CIUDAD REAL a 22-10-2024
<b>Firma</b> (representante de la entidad)	

## 4. ANEXO I: PLANES DE ACCIÓN

En este apartado **“Planes de acción”** establecemos una serie de pautas a seguir por la entidad ASOCIACIÓN LABORVALIA.

Se creará una planificación estratégica de cada uno de los Protocolos, para la consecución de un objetivo común: la correcta implantación de los Protocolos recogidos en este informe así como su efectiva implantación en la entidad.

Un **plan de acción** es un documento o una estrategia detallada que describe los pasos específicos que se deben seguir para alcanzar un objetivo determinado.

Una de las principales ventajas de un plan de acción es que convierte una gran idea en pasos concretos y aplicables.

El plan de acción es esencial para organizar y coordinar esfuerzos de manera efectiva, asegurando que todos los involucrados entiendan sus roles y las metas a alcanzar.

A continuación y por protocolo, se describirán los correspondientes planes de acción adaptado a ASOCIACIÓN LABORVALIA.

### **PROTOCOLO DESCONEXIÓN DIGITAL**

## *Análisis de la Situación de la Empresa*

*La entidad opera bajo el Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de Ciudad Real, el cual no contempla actualmente la desconexión digital. La jornada laboral se distribuye en turnos específicos, y no se requiere disponibilidad fuera del horario laboral salvo por fuerza mayor. Las festividades laborales incluyen días locales, nacionales y de la comunidad autónoma, y los permisos laborales retribuidos están claramente definidos en el convenio, incluyendo situaciones como matrimonio, nacimiento de hijos, enfermedad grave, entre otros.*

## *Identificación de Requisitos Legales*

*El derecho a la desconexión digital está regulado por la Ley Orgánica 3/2018, que establece que los trabajadores tienen derecho a desconectar fuera del tiempo de trabajo para garantizar su descanso y privacidad. La empresa debe elaborar una política interna que defina las modalidades de ejercicio de este derecho, incluyendo acciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de herramientas tecnológicas.*

## *Elaboración del Plan de Acción Detallado*

*1. Política de Desconexión Digital: Desarrollar una política interna que contemple el derecho a la desconexión digital, asegurando que los trabajadores no sean contactados fuera de su horario laboral, salvo en casos de fuerza mayor. Esta política debe ser comunicada a todo el personal y contar con la participación de los representantes de los trabajadores.*

*2. Formación y Sensibilización: Implementar programas de formación para el personal sobre el uso adecuado de las herramientas tecnológicas y los beneficios de la desconexión digital, con el objetivo de prevenir la fatiga informática y promover un equilibrio entre la vida laboral y personal.*

*3. Evaluación y Seguimiento: Establecer un sistema de evaluación continua para monitorear la efectividad de las medidas implementadas y realizar ajustes según sea necesario para mejorar las prácticas laborales.*

#### *Recomendación de Buenas Prácticas*

*1. Fomentar la Conciliación: Promover políticas que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal, como horarios flexibles y la posibilidad de teletrabajo en situaciones específicas.*

*2. Espacios de Descanso: Asegurar que los espacios de descanso estén libres de dispositivos de videovigilancia y grabación, respetando la privacidad de los trabajadores .*

*3. Comunicación Clara: Mantener una comunicación clara y abierta con el personal sobre sus derechos y responsabilidades en relación con la desconexión digital, asegurando que todas las políticas sean accesibles y comprendidas por todos los empleados.*

*Este plan de acción busca no solo cumplir con las normativas legales vigentes, sino también mejorar el entorno laboral, promoviendo un ambiente de trabajo saludable y productivo.*

### **PROTOCOLO ACOSO SEXUAL**

#### *Análisis de la Situación de la Empresa*

*La entidad no cuenta con representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) en todos sus centros de trabajo, lo que implica la necesidad de establecer mecanismos alternativos para asegurar la participación de las personas trabajadoras en la implementación y seguimiento del protocolo de acoso sexual. La comisión instructora para los casos de acoso está conformada por Teresa Arias Ruiz-Escribano y Pilar López, quienes desempeñan un papel crucial en la investigación y resolución de denuncias. Además, se ha habilitado un buzón de correo electrónico específico ([tarias@laborvalia.es](mailto:tarias@laborvalia.es)) para la recepción de denuncias o reclamaciones, lo cual es un paso importante para facilitar la comunicación y el reporte de incidentes.*

### *Identificación de Requisitos Legales*

*La empresa debe cumplir con las normativas vigentes que exigen la implementación de protocolos específicos para la prevención, detección y gestión de casos de acoso sexual en el ámbito laboral. Esto incluye la obligación de proporcionar formación y sensibilización a todo el personal sobre la prevención de la violencia sexual y el acoso, así como la necesidad de integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de trabajo para garantizar un entorno seguro y accesible para todas las personas trabajadoras.*

### *Elaboración del Plan de Acción Detallado*

*Se recomienda la implementación de un protocolo de actuación que incluya medidas concretas como la formación obligatoria para todo el personal en materia de prevención del acoso sexual, la difusión de un código de conducta que refuerce el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y la dignidad de las personas, y la creación de un comité de seguimiento que evalúe periódicamente la efectividad de las medidas adoptadas. Además, se deben establecer plazos claros para la implementación de estas acciones y asignar responsabilidades específicas a las personas encargadas de su ejecución.*

### *Recomendación de Buenas Prácticas*

*Se sugiere la adopción de políticas de prevención que incluyan la realización de campañas informativas y de sensibilización sobre el acoso sexual y la promoción de un entorno laboral inclusivo y respetuoso. También es recomendable establecer un sistema de apoyo y asesoramiento para las personas que puedan ser víctimas de acoso, asegurando su protección y confidencialidad durante todo el proceso.*

### *Instrucción Final*

*El plan de acción debe ser presentado de manera integral, asegurando que todas las medidas propuestas estén alineadas con las necesidades específicas*

*de la entidad y cumplan con las normativas legales aplicables. Este enfoque garantizará no solo el cumplimiento normativo, sino también la mejora continua en el ámbito laboral, promoviendo un entorno de trabajo seguro y respetuoso para todas las personas.*

## **PROTOCOLO ACOSO LABORAL**

### *Análisis de la Situación de la Empresa*

*La empresa actualmente no cuenta con una política formal sobre acoso laboral y discriminación, lo cual es un aspecto crítico que debe ser abordado para cumplir con las normativas vigentes y proteger a las personas trabajadoras. La comunicación de estas políticas a las personas empleadas es inexistente, lo que puede generar un ambiente de trabajo inseguro y poco informado. No se han implementado medidas preventivas para evitar el acoso laboral, lo que representa un riesgo significativo para la integridad y bienestar del personal. Aunque se realizan evaluaciones de riesgos psicosociales a través de una empresa de prevención, no se proporciona formación a las personas empleadas sobre la prevención del acoso laboral, lo cual es esencial para fomentar un entorno laboral seguro y respetuoso.*

### *Identificación de Requisitos Legales*

*De acuerdo con la legislación vigente, las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Es necesario establecer medidas que incluyan la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación y acciones de formación. Además, las empresas deben arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas.*

### *Elaboración del Plan de Acción Detallado*

*Para asegurar el cumplimiento normativo y mejorar las prácticas laborales, se propone la implementación de las siguientes acciones:*

1. *Desarrollo e implementación de una política formal sobre acoso laboral y discriminación, que sea comunicada de manera efectiva a todo el personal.*
2. *Establecimiento de medidas preventivas, como la creación de un protocolo de actuación ante casos de acoso laboral y la difusión de códigos de buenas prácticas.*
3. *Realización de campañas informativas y acciones de formación para sensibilizar y educar al personal sobre la prevención del acoso laboral.*
4. *Designación de responsables para la implementación y seguimiento de estas medidas, asegurando que se cumplan los plazos y se dispongan de los recursos necesarios.*

#### *Recomendación de Buenas Prácticas*

*Se recomienda la adopción de políticas de prevención, formación y sensibilización en temas éticos y de conducta. Esto incluye la promoción de un entorno laboral inclusivo y respetuoso, la realización de talleres y seminarios sobre igualdad de género y la creación de canales de comunicación seguros para la denuncia de conductas inapropiadas. Además, se sugiere la formación continua del personal en materia de derechos laborales y prevención del acoso, así como la evaluación periódica de las políticas implementadas para asegurar su efectividad y adecuación a las necesidades de la empresa.*

### **PROTOCOLO TRABAJO A DISTANCIA**

#### *Análisis de la Situación de la Empresa*

*La entidad no aplica el teletrabajo para los puestos de trabajo actuales, lo que indica que su estructura organizativa y tipo de actividad no requieren de esta modalidad. Esto sugiere que el enfoque del plan de acción debe centrarse en la preparación y adaptación futura para el teletrabajo, en caso de que las circunstancias cambien.*

#### *Identificación de Requisitos Legales*

*El acuerdo de trabajo a distancia debe incluir un inventario de medios, equipos y herramientas necesarios, así como la enumeración de gastos y su compensación, el horario de trabajo, y las instrucciones sobre protección de datos y seguridad de la información . Además, es crucial garantizar el derecho a la desconexión digital y la protección de datos .*

#### *Elaboración del Plan de Acción Detallado*

*Para asegurar el cumplimiento normativo, se deben establecer medidas concretas como la creación de un inventario de medios y herramientas necesarias para el teletrabajo, y definir un procedimiento para la compensación de gastos relacionados . También es esencial implementar políticas de protección de datos y seguridad de la información . Se debe designar a responsables para supervisar el cumplimiento del protocolo, aunque actualmente no se aplica .*

#### *Recomendación de Buenas Prácticas*

*Se recomienda desarrollar políticas de formación y sensibilización sobre el uso de herramientas tecnológicas para evitar la fatiga informática y promover el derecho a la desconexión digital . Además, se sugiere fomentar un entorno laboral inclusivo y accesible, asegurando que los medios y herramientas sean accesibles para todas las personas trabajadoras, incluidas aquellas con discapacidad .*

#### *Instrucción Final*

*El plan de acción debe ser presentado de manera completa y detallada, asegurando que todas las medidas propuestas estén alineadas con las necesidades específicas de la entidad y cumplan con las normativas vigentes.*

## **CÓDIGO DE CONDUCTA**

### *Análisis de la Situación de la Empresa*

*La entidad en cuestión se dedica a generar oportunidades para personas con*

*discapacidad, mejorar la calidad de vida, defender derechos y sensibilizar a la sociedad. La estructura organizativa incluye a Raimundo Alcaide, Celia Muñoz, Ernesto Aragones y Brigida Trenado como miembros del órgano de administración. No se cuenta con un órgano de prevención y control de riesgos penales ni con un Compliance Officer, lo que implica la necesidad de establecer mecanismos internos para asegurar el cumplimiento normativo y la gestión de riesgos.*

#### *Identificación de Requisitos Legales*

*La empresa debe cumplir con las normativas vigentes en materia de igualdad de trato y oportunidades, prevención del acoso laboral y sexual, y protección de datos personales. Es esencial que se implementen medidas para prevenir y gestionar situaciones de acoso, así como para garantizar la protección de datos personales, conforme a lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679.*

#### *Elaboración del Plan de Acción Detallado*

*Se recomienda la creación de un comité interno que supervise la implementación del código de conducta y gestione las denuncias de acoso. Este comité debe estar compuesto por representantes de las personas trabajadoras y de la administración. Además, se sugiere la designación de un delegado de protección de datos para asegurar el cumplimiento de las normativas de protección de datos.*

*Las acciones a implementar incluyen la difusión del código de conducta a través de correo electrónico, la formación continua en temas de ética y conducta, y la sensibilización sobre la importancia de un entorno laboral seguro y respetuoso. Se deben establecer plazos claros para la implementación de estas medidas y asignar recursos adecuados para su ejecución.*

#### *Recomendación de Buenas Prácticas*

*Se sugiere adoptar políticas de prevención que incluyan la formación en igualdad de género y la promoción de un entorno laboral inclusivo. La empresa*

*debe fomentar la participación de todas las personas trabajadoras en la creación de un ambiente de trabajo respetuoso y libre de discriminación. Además, se recomienda la implementación de un sistema de evaluación continua para medir la efectividad de las políticas y procedimientos establecidos.*

### *Instrucción Final*

*El plan de acción debe ser presentado a todos los grupos de interés, asegurando su comprensión y compromiso con las medidas propuestas. La dirección de la empresa debe liderar con el ejemplo, promoviendo una cultura de cumplimiento y mejora continua en el ámbito laboral.*