

# MANUAL DE FORMACIÓN PROTOCOLO ACOSO LABORAL



## **Introducción**

¿Qué es un protocolo sobre acoso laboral?

¿Por qué es necesario y conveniente realizar un protocolo sobre acoso laboral?

¿Cuál es la finalidad del protocolo?

La separación del protocolo preventivo y el procedimiento disciplinario y penal

¿Por qué es más necesario un protocolo sobre acoso laboral que sobre otras situaciones de conflicto laboral?

El ámbito del protocolo

## **Los conceptos de Acoso Laboral**

Fijar el concepto de acoso en el protocolo

El acoso sexual en el trabajo

El acoso moral en el trabajo

## **Las premisas del protocolo**

El compromiso de la empresa

La información a los trabajadores

La participación de los representantes de los trabajadores en la elaboración

## **El fundamento legal de los protocolos**

¿Es obligatorio para las empresas hacer un protocolo sobre acoso laboral?

El protocolo sobre acoso dentro de la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo

El protocolo sobre acoso dentro de los planes de igualdad

El protocolo acordado en la negociación colectiva

El protocolo impuesto unilateralmente por la empresa

## **Principios generales de la elaboración y ejecución del protocolo**

La adaptación del protocolo a los usos y normas de la empresa

Claridad del proceso

Rapidez

Sobre las personas que gestionan el protocolo

Tratamiento específico para otras situaciones afines de riesgo psicosocial

## **La fase previa o preliminar**

La solicitud de que se inicie el protocolo

La posibilidad de arreglo informal

La decisión de iniciar el protocolo antes una "sospecha de acoso"

Medidas preventivas cautelares

## **La fase de mediación**

La finalidad de la mediación

La designación del mediador

El proceso de mediación

## **La fase de resolución**

El inicio de la fase de resolución

El proceso de resolución

La resolución

## **Finalización del procedimiento y revisión del mismo**

Control y seguimiento de resoluciones

Revisión del protocolo

## **Garantías del procedimiento**

La confidencialidad de la denuncia  
La confidencialidad del procedimiento  
Medidas preventivas  
Protección de testigos  
Impulso de oficio del procedimiento

## **Plan para la puesta en marcha del protocolo**

Divulgación de su contenido  
Plan de formación  
Reglamento del órgano gestor de protocolo

## **Tratamiento de otras situaciones de riesgo psicosocial**

Graves ofensas a la dignidad de las personas  
Situaciones de conflicto generalizado entre la dirección y el personal o entre grupos de trabajadores  
Estilos y formas de dirección despóticos  
Conflictos de rol o de funciones  
Sobrecargas de trabajo o mala distribución de tareas  
Falta de autonomía en la realización de las tareas encomendadas  
Falta de apoyo a los trabajadores en situación de dificultad  
Dificultades en la comunicación

## **Modelos de denuncia**

Modelo Denuncia por Acoso  
Consentimiento informado de participación en la fase de Entrevistas del Procedimiento abierto por activación de Protocolo de acoso en la entidad  
Información sobre la protección de datos

## INTRODUCCIÓN

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



En consecuencia, esta empresa (o administración pública) se compromete a realizar todas las acciones necesarias para evitar la realización de conductas de acoso en el ámbito de su organización, adoptando al respecto las medidas necesarias y oportunas.

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



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

Este protocolo se articula en una **fase preliminar** en la que diversas personas e instancias pueden solicitar su puesta en marcha; el posible arreglo informal de las situaciones que se han puesto de manifiesto; y la decisión de la puesta en marcha del procedimiento por una instancia u órgano colegiado que se considera neutral, que se denomina "Comisión de Evaluación".

Se articula después una fase inicial y potestativa de **mediación**, cuya finalidad es solucionar los conflictos de una manera rápida y eficaz para que los mismos no se agraven.

Y se regula también otra fase denominada de **resolución**, que permitirá adoptar, tras una investigación exhaustiva, las medidas necesarias para poner fin a las conductas de violencia y proteger la salud y los derechos de las personas trabajadoras.

El procedimiento se encuentra sujeto a garantías para las personas que en él intervienen, protegiendo su intimidad, el derecho a la protección de su salud y a evitar cualquier represalia o acto hostil que pueda disuadirlos de declarar sobre los hechos y circunstancias que han presenciado.

## DEFINICIONES DE ACOSO LABORAL



### El Acoso Sexual

La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Art. 7.1 dispone que acoso sexual es **“cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, u ofensivo”**.

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

- ✓ El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- ✓ Comentarios o gestos repetidos de carácter sexista o sexual acerca del cuerpo, la apariencia, la orientación sexual o el estilo de vida de una persona trabajadora.
- ✓ Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.
- ✓ La persecución.
- ✓ La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- ✓ Las bromas o proposiciones sexualmente explícitas.
- ✓ Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales.

## El Acoso Moral

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

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

Y por su parte el Art. 7.2. LO 3/2007 señala que "constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".



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

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

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

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



## OBJETO

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

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo **se aplicará a todo el personal de la organización**, sin ninguna distinción ni por su forma de vinculación al mismo, ni por la duración de la misma.

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



## **LOS SUPUESTOS DE SOSPECHA DE ACOSO LABORAL QUE DAN LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO**

Se iniciará el procedimiento si existe una sospecha de acoso laboral en el trabajo, aunque la persona presuntamente acosada presente una denuncia ante la Inspección de Trabajo o ante los órganos judiciales competentes.

Entendemos por sospecha de acoso laboral las conjeturas fundadas en apariencia o viso de verdad de que una persona empleada de esta empresa está sufriendo acoso en su ámbito laboral, en los términos que se indican en el apartado de definiciones.

Con esta actuación se pretende llegar a conclusiones que detecten problemas de acoso, o en su caso, organizacionales y den soluciones tales como el ejercicio correcto de la autoridad, la protección de los estándares éticos y morales de la organización y la salvaguarda de los derechos de las personas trabajadoras.

El procedimiento también servirá para analizar la posible exposición a factores de riesgo psicosocial, lo que podrá dar lugar a una revisión de la evaluación de riesgos y de la planificación preventiva para llevar a cabo mejoras organizativas que disminuyan o controlen la exposición a los citados factores de riesgo.

El procedimiento de actuación ante supuestos de acoso laboral, además de propiciar medidas preventivas y correctoras al mismo, ha de desarrollarse en base a los principios de efectividad, celeridad y confidencialidad.

## EL ÓRGANO GESTOR DEL PROTOCOLO: LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN

Se creará una Comisión de Evaluación que en el ámbito de este Protocolo tiene encomendada la aceptación o no a trámite de la denuncia, el diagnóstico de la situación y la propuesta de medidas correctoras en materia de acoso en el trabajo.

Esta Comisión estará **constituida de manera permanente por las siguientes personas:**

- ➔ Dos personas ligadas a la Dirección de la empresa. Una de ellas presidirá la Comisión, o persona en quién delegue.
- ➔ Dos técnicos del Servicio de Prevención, preferentemente especialistas en Riesgos Psicosociales.
- ➔ Dos delegadas o delegados de Prevención.

Podrá formarse, en caso necesario, a partir de tres miembros provenientes de las mismas representaciones.

A las personas designadas se les dará formación adecuada a su participación en Comisiones de Evaluación.

La Comisión se regirá en su funcionamiento por su propio reglamento y en su defecto por las disposiciones de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.

## LA FASE PRELIMINAR

### **La solicitud de inicio del expediente**

La solicitud de inicio del expediente podrá hacerse por medio de una denuncia de la persona afectada por la conducta de acoso que se presentará personalmente y/o por escrito al Servicio de Prevención, al Departamento que se designe, o a la propia Comisión de Evaluación

La solicitud podrá presentarse personalmente por la persona denunciante o a través de compañeros o compañeras en quien delegue

También podrán presentar la solicitud los mandos intermedios o personas de la dirección, el Servicio de Prevención en base a las informaciones obtenidas en el curso de sus actividades y los delegados o delegadas de Prevención.

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

El Servicio de Prevención o el departamento que lo reciba lo pondrán en conocimiento de la Comisión de Evaluación.

Las solicitudes presentadas por persona distinta a la afectada deberán ser corroboradas por ésta, salvo que la solicitud se efectúe por parte de la empresa ante la Comisión de Evaluación.

### **El arreglo informal del problema**

Antes del inicio del procedimiento la empresa promoverá el intento de solución informal. Esta promoción se basará en la formación y el apoyo al diálogo asistido por el inmediato superior, los representantes de los trabajadores u otra persona.

Este intento, anterior al inicio del procedimiento, no dejará registros escritos.

## El examen de admisión de la solicitud

La comisión se reunirá, revisará la documentación y podrá llamar a quien considere necesario. En el plazo de cinco días hábiles podrá **adoptar las siguientes decisiones:**

- ✓ Iniciar el procedimiento en cualquiera de sus fases y dictar, en su caso, las medidas cautelares que procedan
- ✓ No iniciar el procedimiento, decisión que debe ser tomada por unanimidad y de forma motivada.
- ✓ Dictar las medidas preventivas u organizativas que procedan La decisión se comunicará a los solicitantes.



## LA ORDENACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

### EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

La Comisión de evaluación decidirá, en su caso, iniciar el procedimiento en cualquiera de sus fases:

- ➔ La fase de **mediación**
- ➔ La fase de **resolución** (cuando se considere que la mediación es imposible)

Y dictará, en su caso, las medidas cautelares que procedan para proteger la salud de las personas afectadas



## LA FASE DE MEDIACIÓN

En esta fase se **pretende resolver el conflicto** de manera ágil, dialogada y con la intervención de una persona mediadora que proporcionará pautas de actuación que intenten poner fin al conflicto y evitar que se vuelva a producir en el futuro.



La fase dará comienzo a instancias de la Comisión de Evaluación que designará a la persona mediadora entre las personas formadas para ello, asegurando la neutralidad de las personas designadas. Cuando no haya personal disponible en la empresa que reúna las características apropiadas puede recurrirse a un experto externo.

El mediador o mediadores citarán verbalmente o por escrito a las partes al objeto de tratar de dar solución al problema.

La participación de las partes en la fase de mediación será voluntaria. Este carácter voluntario se alargará a lo largo de todo el proceso incluida la solución final que tendrá que ser aceptada por las partes.

Los responsables del departamento o servicio de la empresa, en su caso los responsables de la empresa serán los encargados de que las actuaciones de la mediación se lleven a cabo. Fomentarán y facilitarán el procedimiento y serán los encargados de las soluciones se lleven a cabo.

Se iniciará la mediación dentro de los siete días naturales siguientes al conocimiento por parte de la Comisión de la existencia de una presunta situación de acoso, salvo que existan razones justificadas que aconsejen la ampliación del plazo, en cuyo caso deberán ser puestas en conocimiento de las partes por escrito. Este plazo podrá ampliarse, de forma motivada, durante siete días naturales más.

La persona mediadora, en el plazo máximo de 30 días naturales desde el inicio de la mediación, realizará un informe con las actuaciones realizadas y las medidas propuestas para dar solución al problema y remitirá este documento de mediación a la Comisión de Evaluación y a las partes, como máximo, dentro de los siete días naturales siguientes.

El mediador recibirá la información y documentación que precise y podrá llevar a cabo las actuaciones que crea pertinentes. Podrá convocar una reunión de mediación con las partes. A esta reunión las partes podrán acudir acompañadas por quién crean oportuno.

El informe de mediación deberá ser recibido y firmado por las partes.

En caso de aceptación de la propuesta mediadora, el control y seguimiento de las medidas propuestas se realizará por parte de la Comisión de Evaluación, que informará oportunamente de ello al Comité de Seguridad y Salud y establecerá la finalización del proceso.

El mediador o los representantes de las partes que participen en el procedimiento de mediación deberán abstenerse de participar en la fase de resolución.



## LA FASE DE RESOLUCIÓN

Esta fase **se iniciará en los siguientes casos:**

- A. Cuando cualquiera de las partes haya rechazado la fase de mediación o las medidas propuestas por la persona mediadora.
- B. Cuando las medidas propuestas en la fase de mediación no hayan resuelto el conflicto.
- C. Cuando el estado físico o psíquico de la persona presunta acosada aconsejen no acudir a la mediación.

Las partes podrán iniciar el procedimiento de resolución hasta 30 días hábiles desde el final de la fase de mediación.

La Comisión de Evaluación se reunirá en un plazo de quince días naturales y designará a las personas encargadas de resolver el conflicto. De considerarse necesario, se podrá solicitar la incorporación a esta Comisión de asesoría externa para ayudar en la toma de decisiones.

La empresa a través de formación o de asesoría externa dispondrá de expertos en riesgos psicosociales capaces de llevar a cabo la investigación. Estos expertos trabajarán e informarán a la comisión.

En el plazo de siete días naturales desde el inicio de esta fase, se comunicará a las partes la composición de la Comisión y a partir de la fecha de comunicación se abrirá un plazo de recusación o abstención de otros siete días naturales más.

Finalizado el plazo de recusación y abstención, la Comisión de Evaluación, en su primera reunión, en un plazo de 5 días hábiles, revisará la documentación incluida en el expediente, estudiará las actuaciones llevadas a cabo y decidirá sobre la continuación del procedimiento en el mismo sentido que se cita en el inicio.

La Comisión realizará las actuaciones pertinentes para determinar si ha existido o no acoso moral, sexual o por razones de sexo para lo cual solicitará cuantos documentos, informes, dictámenes, etc. puedan servir para aclarar el tema. Así mismo dará audiencia por separado a las partes y a cuántas personas (personal empleado o de jefatura, etc.) sean necesarias.

Las Áreas deberán colaborar con la Comisión en todo lo que ésta les solicite, con el fin de que pueda tener todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

La Comisión celebrará una reunión con las partes por separado y éstas podrán asistir acompañadas por una persona. Cada una de las partes podrá proponer la participación en el proceso de investigación de personas que tengan relación directa con el asunto a tratar, bien por haber sido testigo de la situación o por ser expertas en la materia.

En el plazo no superior a 30 días naturales desde el inicio del proceso de investigación, se emitirá un informe en el que se indicará si existen indicios de acoso laboral o no, así como las medidas preventivas y correctoras que se proponen y a quién o quiénes corresponde su aplicación.

Este informe, que será vinculante, se comunicará a las partes y a la dirección de la empresa (Recursos Humanos u otro Departamento que se proponga), como máximo, dentro de los siete días naturales siguientes.

En dicho informe **se podrá concluir:**

- ➔ la apertura de un expediente sancionador por la comisión de una falta muy grave en función de los indicios de conductas de acoso razonadas
- ➔ la propuesta de medidas organizativas dentro del programa de evaluación, prevención de riesgos psicosociales
- ➔ la conclusión de que no existan conflictos o conductas especiales  
Cuando la constatación de los hechos no fuera posible, la persona denunciante no será objeto de represalia alguna, salvo que fehacientemente se demostrara la falsedad de las acusaciones, en cuyo caso se iniciará el expediente disciplinario oportuno.

## FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

La dirección de la empresa escribirá un código de conducta que establezca que no se consentirán en su seno las conductas aquí definidas. En este código se pondrá por escrito su compromiso a asumir y realizar las conclusiones vinculantes a las que llegue la Comisión de Evaluación.

El control y seguimiento de las medidas propuestas se realizará por parte de la Comisión de Evaluación, que informará oportunamente de ello al Comité de Seguridad y Salud y establecerá la finalización del proceso.



## **GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO**

### **Deber de sigilo**

A toda aquella persona que haya podido participar en cualquiera de las fases mencionadas en este documento se le exigirá el deber de sigilo.

### **Derecho a la intimidad**

También se garantizará la protección al derecho a la intimidad y que el tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos.

A partir de la resolución de inicio del procedimiento por la Comisión de Evaluación tanto la persona denunciante como la denunciada tendrán derecho de acceso al material existente en relación con el proceso. Este acceso no incluye el contenido de la denuncia, que debe ser siempre confidencial y que no debe formar parte del procedimiento.

### **Derecho a la protección de la salud**

En base al derecho de las personas trabajadoras a una protección integral de la salud, la empresa adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso laboral en su ámbito, brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento y evitará cualquier tipo de represalia.

Se ofertará un examen de salud por parte del servicio médico del servicio de prevención al trabajador denunciante y a otros trabajadores que lo soliciten. El servicio médico a lo largo de todo el proceso apoyará a los trabajadores. Podrá emitir informes que serán obligatorios siempre que, en función del estado de salud (sin citarlo), a su juicio sean altamente recomendables/deban adoptarse medidas cautelares. Acudir al servicio médico será voluntario para los trabajadores.

## **Derecho de protección frente a represalias**

La empresa se asegurará de que las personas que intervengan en calidad de testigo o faciliten información, no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará un asunto disciplinario.

## **Impulso del procedimiento en todas sus fases por la empresa**

Así mismo, la empresa garantizará en todos los casos, el desarrollo de las fases del procedimiento, una vez activado este protocolo.

## **PLAN DE MEDIDAS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PROTOCOLO**

### **a) Revisión**

Este protocolo será objeto de revisión periódica y podrá ser objeto de modificaciones en base a las propuestas que en su caso efectúe el Comité de Seguridad y Salud, la empresa o la representación social. Estas modificaciones se pactarán entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

### **b) Acciones de información y divulgación del protocolo**

Se garantizará que este protocolo se ponga en conocimiento de todo el personal. Se pondrán en marcha, en un periodo de 2 meses desde el acuerdo, medidas de divulgación para el personal en general, y de formación específica para mandos intermedios y grupos sensibles.

### **c) Plan de formación**

En el plazo de dos meses desde el acuerdo se propondrá un plan de formación específica para el colectivo de mediadores y para las personas que puedan ejercer la investigación en la fase de resolución.

### **d) Reglamento de la Comisión de evaluación**

En un plazo de seis meses desde el acuerdo se acordará un reglamento de actuación de la Comisión de Evaluación.

A continuación se exponen modelos de denuncia, de consentimiento informado a las partes y de protección de datos.

### MODELO DENUNCIA POR ACOSO

<b>SOLICITANTE:</b>	
PERSONA AFECTADA	DELEGADA PERSONAL/SINDICAL
DIRECCIÓN	UNIDAD/ÁREA AFECTADA
OTROS	

<b>DATOS PERSONALES LA PERSONA/S AFECTADA/S:</b>	
NOMBRE Y APELLIDOS:	
DNI:	
CENTRO DE TRABAJO:	

<b>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:</b>

<b>POSIBLES SOLUCIONES PROPUESTAS:</b>

<b>DOCUMENTACIÓN ANEXA:</b>
SI:
NO:

<b>SOLICITUD:</b>	
Solicito el Inicio del Protocolo de Actuación frente al Acoso	
Localidad y Fecha	Firma de la persona Interesada

**CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN  
EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO  
POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO EN LA ENTIDAD**

**NOMBRE Y APELLIDOS:**

**NIF:**

**EXPONE:**

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

**DECLARO:**

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

Localidad y fecha:

Firma:



## INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

### RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO DE SUS DATOS

Responsable: **NOMBRE DE LA EMPRESA**

Domicilio Social:

### FINES DEL TRATAMIENTO DE DATOS

Sus datos serán tratados para la gestión del PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN de la empresa \_\_\_\_\_

### LEGITIMACIÓN EN LA QUE SE BASA LA LICITUD DEL TRATAMIENTO

Art. 6. 1c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

### EJERCICIO DE SUS DERECHOS

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

### TRATAMIENTOS QUE INCLUYEN DECISIONES AUTOMATIZADAS, INCLUIDAS LA ELABORACIÓN DE PERFILES, CON EFECTOS JURÍDICOS RELEVANTES.

No se realiza.

### EL TIEMPO DE CONSERVACIÓN DE SUS DATOS PERSONALES

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

### DESTINATARIOS DE SUS DATOS

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

### DERECHO A RETIRAR EL CONSENTIMIENTO PRESTADO PARA EL TRATAMIENTO EN CUALQUIER MOMENTO.

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

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

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

### CATEGORÍA DE DATOS OBJETO DE TRATAMIENTO

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

### FUENTE DE LA QUE PROCEDAN LOS DATOS

Interesados y terceros

### INFORMACIÓN ADICIONAL

Puede consultar la información adicional y detallada de la información y de la normativa aplicable en materia de protección de datos en la web de la Agencia Española de Protección de Datos: <https://www.aepd.es/es>

**¡Ya has terminado!**

**Pulsa aquí:**

**Comenzar Examen**



