



PROTOCOLO

PARA PREVENIR Y ACTUAR
CONTRA EL ACOSO MORAL
EN EL TRABAJO

ONDATA INTERNATIONAL, S.L.


Contenido

1.- INTRODUCCIÓN.....	3
DATOS IDENTIFICATIVOS.....	3
2.- MARCO NORMATIVO DE LA OBLIGACIÓN DE PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO.....	4
3.- PRESENTACIÓN DE ESTE PROTOCOLO Y CONCEPTOS BÁSICOS.....	7
4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	10
5.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	11
6.- PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA	13
6.1.- PROCEDIMIENTO INFORMAL	13
6.2.- PROCEDIMIENTO FORMAL.....	14
7.- TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES. MEDIDAS DISCIPLINARIAS.....	16
8.- POLÍTICA DE DIVULGACIÓN	17
9.- POLÍTICA DE FORMACIÓN	17
10.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	18
11.- INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS.....	18
12.- ANEXOS.....	19
ANEXO A	20
CIRCULAR PARA COMUNICAR LA ADOPCIÓN Y APROBACIÓN DEL PROTOCOLO LEGAL CONTRA EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA ONDATA INTERNATIONAL, S.L.	20
ANEXO B	23
NOMBRAMIENTO DEL RESPONSABLE DE LA ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD DE LA EMPRESA ONDATA INTERNATIONAL, S.L.	23
ANEXO C	24
FORMULARIO DE DENUNCIA E INFORMACIÓN SOBRE EL CANAL DE DENUNCIAS.....	24
ANEXO D.....	26
REGISTRO DE ENTREGA DEL PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO	26

1.- INTRODUCCIÓN

Para Ondata International, mejorar las relaciones humanas y prevenir los conflictos interpersonales en el entorno laboral son prioridades en su enfoque de la prevención y el desarrollo. La empresa manifiesta su compromiso en evitar y resolver cualquier situación de conflicto o de acoso laboral o sexual, con el objetivo de asegurar la dignidad, integridad e igualdad de oportunidades para todos sus empleados. En este documento se detalla el protocolo de Ondata para prevenir y actuar contra el acoso moral en el trabajo.

DATOS IDENTIFICATIVOS

EMPRESA	ONDATA INTERNATIONAL, S.L.
DIRECCIÓN	Avenida de Brasil 17, 28020 MADRID MADRID
TELÉFONO Y MAIL	91 4174468 CANAL.ETICO@ONDATA.ES
CIF	B-83290551
SECTOR DE ACTIVIDAD	Empresa especializada en la implantación de soluciones de tecnología avanzada para informática forense, seguridad informática y recuperación de datos. Suministra equipamiento y proporciona soporte y formación a fuerzas de seguridad, instituciones y empresas.
CONVENIO APLICABLE	OFICINAS Y DESPACHOS
COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA	11 hombres y 3 mujeres
LEGAL REPRESENTANTE	Alfredo Ruiz González
NIF LEGAL REPRESENTANTE	51054436-W
RESPONSABLE DE LA ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD	Carlos Sánchez Schaelchli
CANAL DE DENUNCIAS	CANAL.ETICO@ONDATA.ES
DOCUMENTO ELABORADO POR	

2.- MARCO NORMATIVO DE LA OBLIGACIÓN DE PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO.

¿Qué es el acoso moral en el trabajo? Esta situación, conocida por su término en inglés como *mobbing*, puede definirse, a falta de un concepto legal preciso, como actos o conductas realizadas de modo reiterado por una o varias personas en el entorno laboral, mediante la que se ejerce una presión psicológica sobre la víctima, a quien se hostiga, se humilla y se menoscaba en su dignidad. Se trata de un fenómeno que ha sido objeto de estudios pluridisciplinarios en los que participan la psicología, la psiquiatría, la sociología y el derecho. Desde cualquier disciplina se coincide en la gravedad del fenómeno, el daño que se causa a la víctima, la incidencia de estas situaciones en el desarrollo de la actividad empresarial y la necesidad de adoptar medidas de prevención y evitación de tales conductas.

La Constitución española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (art. 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (art. 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1).

Además en su artículo 9.2 dispone que: «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social» y el artículo 10.1 de la **CE** impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Carta Social Europea vincula estas conductas al derecho a la dignidad en el trabajo y las define en su artículo 26.2, como «actos condenables o explícitamente hostiles dirigidos de manera reiterada contra cualquier trabajador en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo»

Esta institución solicitó, ya en el año 2003, conocer el criterio del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales sobre la necesidad de regular el acoso moral o *mobbing*.

En ese momento, esa Administración se pronunció en el sentido de considerar como más oportuno afrontar en primer lugar la regulación del acoso sexual y de la igualdad de trato en el trabajo, como formas específicas del acoso moral en general, cumpliendo de este modo la obligación de transposición de las Directivas Europeas 2000/43/CE, del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente del origen racial o étnico, y la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de

noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

La Ley Orgánica 2/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificó el artículo 13 bis de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social para adaptarlo a las referidas directivas. Este precepto tipificaba ya como infracción muy grave el acoso por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo, y a estos motivos de acoso se añadió el acoso por razón de sexo.

Con posterioridad a las referidas directivas, los distintos trabajos y resoluciones del Parlamento Europeo y la Comisión Europea han puesto de relieve la consideración del acoso moral en el lugar de trabajo como un grave problema cuya prevención debe ser asumida por los Estados miembros. Así, la **Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo 2001/2339 (INI)** pide a los Estados miembros, entre otras recomendaciones, que revisen la legislación existente y, en su caso, la complementen, así como que examinen la definición de acoso moral y elaboren una definición uniforme. Esta resolución destaca en varias de sus recomendaciones el papel fundamental del empresario para la erradicación de estas conductas.

El Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, firmado el 26 de abril de 2007 por los interlocutores sociales europeos, tras consulta realizada por la Comisión Europea, recoge que se da acoso «cuando se maltrata a uno o más trabajadores o directivos varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con el trabajo».

Este acuerdo incide en la responsabilidad de las empresas en establecer los procedimientos a seguir para hacer frente al acoso y la violencia y determina, entre otras cuestiones, que las medidas que debe adoptar el empresario si se establece que ha existido acoso irán desde la sanción disciplinar hasta el despido.

El Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo ha sido incorporado por los agentes sociales en el ámbito estatal en el anexo IV de la **Resolución del 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo**, por la que registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008 del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 y sus anexos.

La aprobación en las empresas de procedimientos o protocolos específicos para la prevención y persecución del acoso moral en el trabajo no agota las obligaciones del empresario en esta

materia. La efectividad de los procedimientos establecidos por las empresas en atención a lo determinado en este Acuerdo marco requiere, a juicio de esta institución, imponer al empresario la obligación de realizar las actuaciones precisas para impedir la conducta de acoso y la posibilidad de intervención de la Administración, de modo que la víctima pueda denunciar ante las autoridades la actitud omisiva del empresario en la investigación y corrección de estas conductas y esta actitud omisiva pueda ser investigada y sancionada por las autoridades laborales. Ello hace necesario, a juicio de esta institución, una correcta tipificación del acoso laboral en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, en consonancia con la definición de acoso moral en el trabajo o acoso laboral contenida en la Carta Social Europea y demás disposiciones de aplicación.

Modificación del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social para incluir la tipificación del acoso laboral, en consonancia con la definición contenida en la Carta Social Europea, en el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo y demás disposiciones de aplicación.

CODIGO PENAL ESPAÑOL.- El art. 173.1 de la LOCP 10/95 de 23 de noviembre, tipifica expresamente el delito de acoso laboral en el trabajo:

Artículo 173.

«1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Igual pena se impondrá a quienes, teniendo conocimiento del paradero de cadáver de una persona, oculten de modo reiterado tal información a los familiares o allegados de la misma.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial 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.

Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda.

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en los párrafos anteriores, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo

66 bis, los Jueces y Tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.»

Artículo 177.

«Si en los delitos descritos en los artículos precedentes, además del atentado a la integridad moral, se produjere lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima o de un tercero, se castigarán los hechos separadamente con la pena que les corresponda por los delitos o faltas cometidos, excepto cuando aquél ya se halle especialmente castigado por la Ley.»

3.- PRESENTACIÓN DE ESTE PROTOCOLO Y CONCEPTOS BÁSICOS

Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea verbal, psicológica, con gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de perjudicar su reputación o vías de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece un perjuicio psicológico o moral, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

Los elementos necesarios del acoso moral son los siguientes:

Una conducta de hostigamiento o presión, entendiéndose por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero o grupo de compañeros (acoso vertical y horizontal).

Pero no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre “mobbing” y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.

La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.

La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no se produce una situación de “mobbing”.

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral pueden ser variados, apreciándose algunos comunes como:

- 1.- **Medidas de aislamiento social, entre otras impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con los clientes.**
- 2.- **Comportamientos o actuaciones persistentes y negativas para perjudicar el rendimiento personal o profesional.**
- 3.- **Separación del trabajador de sus funciones de responsabilidad, por ejemplo encomendándole trabajos que puedan considerarse vejatorios.**
- 4.- **Medidas agresivas con la víctima, por ejemplo minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre su persona o atribuyéndole errores que no ha cometido y/o manipulando su reputación predisponiendo negativamente a sus compañeros contra ella.**
- 5.- **Agresiones físicas o verbales, por ejemplo burlarse, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarle en público.**
- 6.- **Comportamientos o acciones ejercidas por una o varias personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, aprovechando el sistema organizativo y destinadas a dañar la integridad física o psicológica de una o más personas, con el objeto de menoscabar su reputación y perjudicar gravemente el ejercicio de sus funciones.**
- 7.- **La denegación inexplicable o infundada de periodos de licencia y formación.**
8. **El vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.**
9. **El intento de perjudicar a la persona mediante la interposición de medidas administrativas que significan su bloqueo o perjuicio personal.**
- 10.- **Ataques a las actitudes, creencias políticas y/o religiosas de la víctima.**
- 11.- **Hostigamiento realizado con el objetivo de perjudicar a quien lo sufre o provocar su abandono de la empresa.**

¿Qué no es acoso moral en el trabajo?

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo)
- Acciones irregulares organizativas que afecten al colectivo.
- Un conflicto con un/a compañero/a o con un/a superior/a.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.

- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.

Consecuencias del acoso moral en el trabajo:

Físicas: Migrañas, insomnio, trastornos alimenticios, tensión muscular crónica, problemas digestivos y cardiovasculares...

Emocionales: Ansiedad, miedo, pérdida de autoestima, depresión, nerviosismo, irritabilidad, trastornos psiquiátricos severos, conductas suicidas...

Comportamentales: Adicciones, conductas de aislamiento e incomunicación, deterioro de las relaciones afectivas...

Laborales: Pérdida de competitividad, eficacia y calidad del personal, absentismo, siniestralidad laboral, disminución del rendimiento laboral, pérdida de empleo...

Familiares: Deterioro de las relaciones, abandono o desplazamiento de las responsabilidades y compromisos familiares, separaciones...

La prevención del acoso moral en el trabajo y la importancia de que la empresa disponga de un protocolo de actuación específico sobre esta materia.

Para prevenir el acoso laboral es recomendable que las empresas lleven a cabo las siguientes medidas preventivas:

Formación - Sensibilización - Elaboración e implantación de un protocolo de actuación

Es recomendable que la empresa en su **plan de formación** incorpore cursos específicos en materia de igualdad, acoso sexual o moral. Estos cursos deben de ir dirigidos tanto a la dirección de la empresa y mandos intermedios como a toda la plantilla en general, sobre todo, debe dirigirse al personal con responsabilidades concretas en este ámbito y que vayan a asistir a las presuntas víctimas.

La empresa, para **sensibilizar** a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, puede realizar campañas de sensibilización a través de charlas, folletos, jornadas y cualquier otro medio que estime oportuno. Contar con un buen modelo organizativo, con procedimientos de trabajo bien definidos, canales claros de comunicación y sistemas efectivos de resolución de conflictos ayudará a las empresas a minimizar el riesgo de que surjan conflictos entre trabajadores.

Protocolo para la prevención del acoso moral. A continuación se propone un protocolo tipo de actuación elaborado con el propósito de prevenir, mediante la formación, la responsabilidad y la información en este tipo de situaciones y también para, en el supuesto de que ocurra, proporcionar una rápida respuesta a las reclamaciones de este ámbito, siempre con las debidas garantías, dentro del marco de las normas constitucionales, laborales y de los derechos fundamentales del trabajo. Se recomienda que el protocolo presente las motivaciones que ha llevado a su realización, recogiendo aspectos claves como: **objetivos, la declaración de la empresa, las actuaciones a llevar frente a situaciones de acoso y además, un procedimiento con un mayor detalle de los pasos a seguir por la empresa.**

En cualquier caso, tanto el presente modelo como cualquier otro protocolo que se defina en el seno de la empresa para la prevención del acoso a nivel laboral, se recomienda que cuente tanto en su fase de elaboración como de implantación, con la participación activa y consenso de los representantes de los trabajadores y que posteriormente sea comunicado a toda la plantilla.

Objetivo: ONDATA INTERNATIONAL, S.L. deja expresa constancia de su voluntad de adoptar, en el marco de sus responsabilidades todas las medidas necesarias que aseguren un ambiente de trabajo saludable psicosocialmente, libre de acoso, no tolerando ni permitiendo conductas de esta índole. De esta manera, **el presente protocolo tiene como objetivo establecer en ONDATA INTERNATIONAL, S.L. un procedimiento de actuación para el caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte o considere que es objeto de acoso moral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo los actos necesarios que aclaren la existencia o no de un supuesto acoso y se adopten las medidas pertinentes, a la vez que se disponen los mecanismos adecuados para, si se produce, abordar el problema y evitar que se repita.**

4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

A todas las trabajadoras y los trabajadores que presten sus servicios dentro del ámbito que alcanza la dirección de ONDATA INTERNATIONAL, S.L., independientemente del tipo de contrato laboral que tengan, incluyendo personal becario o colaborador a través de empresas de ETT.

5.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho, ONDATA INTERNATIONAL, S.L. se compromete a crear y mantener con todos los medios a su alcance, un entorno de trabajo donde se respete la dignidad, y un medio laboral saludable física y psíquicamente, en el que no se permita la discriminación por cualquier motivo del colectivo de personas que trabajan en su seno.

En este marco de regulación, el presente Protocolo establece de manera puntual en el ámbito de ONDATA INTERNATIONAL, S.L. los distintos aspectos que permitan identificar una situación discriminatoria y/o de posible acoso y establece el procedimiento de actuación a seguir. La regulación de la **acción preventiva y correctora** de las posibles situaciones de acoso, en sus diferentes modalidades, está basada en los siguientes **principios**:

1

ONDATA INTERNATIONAL, S.L. rechaza de forma contundente, cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y se declaran expresamente intolerables cualquier forma o modalidad del mismo. Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizado, el apoyo y la ayuda ante situaciones de posible acoso, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas de carácter corrector que eviten que dicha situación se repita.

2

Tiene también derecho, a que se garantice que las denuncias sobre este tipo de acciones se tramiten en el menor tiempo posible, observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedan garantizados mediante este protocolo.

3

En consecuencia queda expresamente prohibida cualquier conducta o actuación de acoso, siendo ésta considerada como falta laboral grave o muy grave y concluyendo con la aplicación del régimen disciplinario según se establece en el Convenio Colectivo.

4

En desarrollo del convenio de Oficinas y despachos vigente en la CAM, se establece que, con independencia de las actuaciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial por parte de la presunta víctima, el procedimiento interno ya sea informal o formal, se basará en los siguientes principios generales:

Son partes intervinientes en el procedimiento de la víctima, el o los denunciados cuando no sean la propia víctima, los jefes y/o compañeros de la víctima cuando sean llamados a prestar testimonio, la representación de los trabajadores cuando así lo haya solicitado la víctima, y el instructor del procedimiento, que será el Director de RRHH o la persona a quien éste expresamente designe. La víctima solo tratará con el instructor. En caso de que la víctima solicite que el instructor sea una persona de su mismo sexo, esta circunstancia será respetada en el nombramiento del Instructor. El instructor informará a la víctima de la posibilidad, si lo desea, de poner en conocimiento de la representación de los trabajadores, la situación planteada, con el objeto de que un miembro de esa representación pueda encontrarse presente en aquella fase del procedimiento que así sea solicitado por la víctima y velar por el correcto cumplimiento del procedimiento. Igualmente, el instructor le comunicará la posibilidad de que pueda asistir, en las fases de la instrucción que ella determine, una persona de su confianza que ella designe, también empleada de la empresa.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y tiene que proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.

5

Debe garantizar la confidencialidad de todas las actuaciones seguidas en el esclarecimiento de los hechos o actitudes denunciadas, con independencia del resultado del procedimiento. En consecuencia, todos los participantes en el mismo están obligados a guardar absoluta confidencialidad y secreto sobre las circunstancias y hechos que a través de aquél conozcan.

6

Se procurará la protección de la víctima durante su tramitación, tanto para preservar su seguridad y salud como para evitar de inmediato que la presunta situación de acoso se mantenga, tomando al efecto las medidas cautelares necesarias en función de las circunstancias personales y laborales que concurran. Dichas medidas de protección se mantendrán en el caso de existir un procedimiento judicial abierto por la misma causa. Se garantizará la protección de las personas ante posibles represalias por haber presentado denuncias, siempre que las mismas no sean falsas, o haber testificado en el procedimiento.

7

Acción preventiva.- Con la intención de prevenir las situaciones de acoso, se fomentarán medidas para evitar que se produzcan, partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales. De entre ellas destacan:

Comunicación: poniendo el protocolo en conocimiento de todas y todos los integrantes de ONDATA INTERNATIONAL, S.L., en especial, los criterios a seguir para la denuncia, ante el hecho de una posible situación de acoso. Informando además de su existencia, a las empresas que presten servicios en ONDATA INTERNATIONAL, S.L.

Formación: con la intención de prevenir situaciones de acoso y desde la visión de la prevención de riesgos, en el plan de formación de la empresa debería incluirse esta materia, especialmente cuando vaya dirigida a personas (mandos intermedios, responsables, coordinadores, etc...) que tengan trabajadores a su cargo. En caso de considerarlo necesario, se impartirá formación específica en esta materia a aquellas personas que por parte de la empresa puedan actuar como instructores del procedimiento.

Compromiso: todas y todos los trabajadores tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Igualmente constituye una obligación esencial de cualquier mando o responsable de ONDATA INTERNATIONAL, S.L., velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo y exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, según los términos contenidos en este protocolo. Por ello, los responsables deberán tener encomendada la labor de garantizar que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito tomando las medidas que consideren necesarias para evitar conductas sensibles de constituir acoso. Por tanto, el compromiso que asume la empresa es total en esta materia.

6.- PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Para facilitar la gestión de cualquier situación de acoso que pueda producirse en una empresa, es conveniente que ésta elabore un procedimiento que recoja con mayor detalle las acciones a llevar a cabo por cada una de las partes intervinientes. A continuación se detallan dos tipos de procedimientos, en función del tipo y situaciones del acoso: Informal y Formal.

6.1.- PROCEDIMIENTO INFORMAL

Se llevará a cabo cuando a la vista de los hechos denunciados, se presuma factible una resolución sencilla y rápida de la situación, y se basa en que, en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias que haya podido generar su comportamiento, puede ser suficiente para solucionar la situación creada.

Inicio del proceso: La persona afectada podrá dirigirse, de manera verbal o escrita, al responsable de la asesoría de confidencialidad y ésta, a su vez, trasladará la denuncia a la dirección de RRHH.

Es necesario que se realice la comunicación por escrito, cuando la denuncia la realice cualquier persona diferente a la propia víctima. En su caso, el escrito de denuncia deberá identificar e ir firmado por el trabajador que formula la denuncia, junto con una descripción de los hechos y su naturaleza, las personas que previsiblemente están cometiendo el acoso, la posible víctima del acoso y cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos. No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que se realicen de forma anónima (salvo situaciones graves o muy graves que ocurran en empresas obligadas por ley a contar con un canal de denuncias) o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir la situación de acoso.

Desarrollo del proceso: El instructor iniciará de manera inmediata un expediente informativo para el esclarecimiento de la denuncia y de los hechos acaecidos y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. Durante el mismo, se dará audiencia a todos los intervinientes, mediante las entrevistas necesarias con la víctima o persona denunciante, así como con el presunto agresor/agresora y otros empleados o terceros.

Conclusión del proceso: Con carácter general, el proceso deberá finalizar en un plazo máximo de diez días desde la presentación de la denuncia.

En el proceso y posteriormente al mismo, cualquiera que sea su resultado, todos los intervinientes vendrán obligados a guardar absoluta confidencialidad y reserva, dado que afecta a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Valorada la consistencia de la denuncia, el procedimiento concluirá con la propuesta de las actuaciones que se estimen convenientes, pudiendo incluso establecerse la necesidad de apertura de un proceso formal en función de la gravedad de los hechos investigados o de que las partes no asumieran de común acuerdo una solución. En caso de iniciarse a continuación el procedimiento formal, el plazo establecido para la resolución del mismo se computará desde el inicio del procedimiento informal.

6.2.- PROCEDIMIENTO FORMAL

El procedimiento formal tendrá lugar bien por considerarlo conveniente el instructor ante la naturaleza, gravedad y características de los hechos denunciados, o bien porque no se haya podido solucionar la situación mediante el procedimiento informal o porque así lo solicite la víctima en el caso de que las partes no asumieran de común acuerdo una solución en el procedimiento informal.

Inicio del proceso: La víctima, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso, o la representación de los trabajadores, podrán denunciar, al presunto causante, ante el responsable de la asesoría de confidencialidad, quien, en su caso, informará a la dirección de RR.HH. de la empresa.

Cuando se trate de denuncias verbales, el Instructor valorará la fuente, la naturaleza y la veracidad del hecho del que se trate y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación, instando en este caso al denunciante a que confirme por escrito su denuncia. No obstante, el Instructor podrá también redactar un informe detallado que sirva como base para la investigación.

En todo caso, el escrito de denuncia deberá identificar e ir firmado por el trabajador que lo formula, junto con una descripción de los hechos y su naturaleza, las personas que previsiblemente están cometiendo el acoso y cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos. No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que se realicen de forma anónima (se hace aquí la misma salvedad que en el procedimiento informal respecto al canal de denuncias de las empresas legalmente obligadas) o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir la situación de acoso.

Cuando previamente se haya tramitado un procedimiento informal, las actuaciones realizadas en el mismo, se incorporarán al procedimiento formal con la posibilidad de ampliar y realizar las actuaciones que se entiendan procedentes.

Desarrollo del proceso: Con los informes aportados, el Instructor iniciará de manera inmediata un expediente informativo para el esclarecimiento de la denuncia y de los hechos acaecidos.

Durante el mismo se dará audiencia a todos los intervinientes, mediante las entrevistas necesarias con la víctima y/o persona denunciante, así como con el presunto agresor/agresora y en su caso con los demás trabajadores del centro de trabajo, con los supervisores jerárquicos, o terceros que pudieran aportar información relevante, y se realizarán las actuaciones pertinentes con el fin de obtener un mejor conocimiento de los hechos objeto de instrucción y para averiguar la veracidad de los mismos, garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

De las entrevistas que se lleven a cabo se levantará un resumen escrito que deberá ser firmado por el Instructor y el o los entrevistados. Si se estima necesario por las circunstancias concurrentes, podrán adoptarse medidas cautelares para la separación de la víctima del presunto acosador, o la suspensión temporal de empleo de éste, u otras medidas que se consideren adecuadas, en tanto se sustancia el procedimiento.

Conclusión del procedimiento: Con carácter general, el proceso deberá finalizar en un plazo máximo de veinte días desde la presentación de la denuncia.

El instructor elaborará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer o a adoptar las medidas disciplinarias oportunas.

A estos efectos, se tendrá en cuenta que constituye un factor de agravación de la conducta el hecho de que la situación de acoso se produzca por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Si en el transcurso del procedimiento y/o al término del mismo, la víctima, tras verificarse el acoso sufrido, precisase ayuda psicológica, la misma será ofrecida por parte de la empresa.

7.- TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES. MEDIDAS DISCIPLINARIAS.

Si el procedimiento concluye con la determinación de que los hechos analizados pueden ser constitutivos de falta laboral grave o muy grave, conforme a lo dispuesto en el Convenio de oficinas y despachos de la CAM en vigor, se procederá a la apertura de un expediente contradictorio (u otra medida análoga que se establezca en el convenio).

En caso de resolución del expediente con sanción (siempre adoptada por el órgano de gobierno de la empresa) que no conlleve el despido del acosador, ONDATA INTERNATIONAL, S.L. tomará las medidas oportunas para que el agresor y la víctima no convivan en el mismo ámbito laboral dando la prioridad a la víctima sobre un posible cambio voluntario de puesto, que en ningún caso podrá suponer menoscabo o mejora de sus condiciones laborales.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la empresa estudiará a petición de las partes afectadas el posible traslado de la persona denunciante o denunciado sin que el mismo suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

A salvo de lo dispuesto en el párrafo siguiente, se garantizará que en el ámbito de la empresa no existirán consecuencias sobre las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en la investigación de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo ya sea sobre si mismos o frente a terceros. Las represalias serán perseguidas y castigadas.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros, que se demuestren fehacientemente como falsas, intencionadamente no honestas o dolosas, o con la intención de perjudicar al denunciado o a la empresa, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de una denuncia de acoso, serán consideradas como **confidenciales**, evitándose la utilización de medios que puedan propiciar el conocimiento directo o indirecto de terceros ajenos al procedimiento.

El archivo de las actuaciones será custodiado por el Departamento de RRHH. El Comité de Seguridad y Salud, si lo hubiera, será informado, a través de RRHH, periódicamente y con ocasión de las reuniones ordinarias que celebre, de la tramitación, en su caso, de procedimientos derivados de denuncias de acoso, las conclusiones del informe del técnico externo, de haber intervenido, y las medidas adoptadas, preservando en todo caso la intimidad de las víctimas y de quienes hayan incurrido en acoso. A su vez, la Comisión de Igualdad, si la hubiera, será informada de los casos de acoso moral en el trabajo.

Seguimiento.- La Dirección de RRHH ó persona encargada de tales tareas, deberá comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones y supervisará la evolución de las trabajadoras y trabajadores afectados, tanto en lo que se refiere a los posibles daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras que se hubiesen adoptado.

8.- POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán entre otros que se consideren oportunos, **el envío de este protocolo, de la circular y del formulario de denuncia (Anexos A y C) por mail con acuse de recibo a todos los trabajadores y trabajadoras de ONDATA INTERNATIONAL, S.L. y su publicación en la intranet si existe esta forma de comunicación en la empresa.**

En el documento de divulgación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto de la Asesoría Confidencial. VER ANEXO A.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras y colaboradoras conozcan la política de la empresa en esta materia. A tal fin se utilizará la web de la organización, donde debe constar una pestaña de acceso al canal de denuncias o canal ético de la empresa.

9.- POLÍTICA DE FORMACIÓN

Se garantizará que la política informativa y formativa de la empresa ONDATA INTERNATIONAL, S.L. incluya la formación adecuada en materia de acoso moral y sus efectos en la salud de sus

víctimas, a todos los niveles: personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, 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 de, al menos, una jornada de duración.

10.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en la empresa.

Este informe se presentará a la dirección, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

11.- INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la CAM para garantizar su adecuada protección y recuperación.

Para ello pueden solicitar información en la **Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid y en la Consejería de Asuntos Sociales y Familia de la misma, si fuera el caso, y también interponer denuncia ante la Inspección de Trabajo en MADRID**. Este último canal es muy aconsejable para el caso de que la empresa no reaccione ante la denuncia o cuando su respuesta sea insatisfactoria.

Incluso cabe acudir a la vía judicial pertinente, incluso a la vía penal si se considera que estamos ante una situación de acoso laboral grave o muy grave que pueda ser merecedora del reproche penal.

En Madrid, a 1 de abril de 2024

La empresa:

ONDATA INTERNATIONAL S.L.

12.- ANEXOS

A.- CIRCULAR PARA COMUNICAR LA ADOPCIÓN Y APROBACIÓN DEL PROTOCOLO LEGAL ANTI – ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA ONDATA INTERNATIONAL, S.L.

B.- NOMBRAMIENTO DEL RESPONSABLE DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL DE LA EMPRESA ONDATA INTERNATIONAL, S.L.

C.- FORMULARIO DE DENUNCIA E INFORMACIÓN SOBRE EL CANAL DE DENUNCIAS DE LA EMPRESA ONDATA INTERNATIONAL, S.L.

ANEXO A

CIRCULAR PARA COMUNICAR LA ADOPCIÓN Y APROBACIÓN DEL PROTOCOLO LEGAL CONTRA EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA ONDATA INTERNATIONAL, S.L.

Por medio de la presente circular, la empresa ONDATA INTERNATIONAL, S.L. pone en conocimiento de todos sus trabajadores y colaboradores que la misma ha adoptado en abril-2024 un Plan contra el acoso moral en el trabajo.

La importancia del protocolo de acoso laboral es tan notable que aparece tanto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 4.2) como en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (artículos 45 y 48). Además, es una de las materias que obligatoriamente debe incluir el Plan de Igualdad y tratarse en el diagnóstico de situación. Incluso el acoso laboral puede llegar a ser delito según lo dispuesto en el art. 173 de la Ley Orgánica del Código Penal español 10/1995, de 23 de noviembre.

El protocolo de acoso laboral es un **plan contra el acoso laboral** que contempla aquellas medidas que son necesarias para prevenir, evitar o eliminar cualquier tipo de acoso laboral en la empresa, al margen del acoso sexual o por razón de sexo, para el cual la empresa ya tiene adoptado otro protocolo o plan específico. Su objetivo es, por tanto, erradicar comportamientos nocivos que perjudican tanto a los trabajadores/as que los sufren como a la propia empresa, que es responsable del bienestar físico y psicológico de sus empleados.

Este **protocolo contra la violencia laboral**, sea física o psicológica, debe, además, incluir los mecanismos de denuncia y sanción de los acosadores, es decir, debe contener el procedimiento de actuación que se debe seguir ante una situación de acoso, informando a toda la plantilla de cómo deben actuar ante este escenario (tanto si son testigos como si son víctimas) y cómo deben denunciar.

Tener un **protocolo de acoso laboral es una obligación** para todas las empresas, independientemente del tamaño de su plantilla. Es decir, tanto si la empresa tiene una plantilla de 500, 250, 100 o cuatro trabajadores, está obligada a tener un protocolo contra el acoso laboral que articule, como decimos, no solo medidas para prevenirlo, sino también el **procedimiento en caso de acoso laboral** a seguir por trabajadores y empresa.

Como hemos mencionado antes, puntualizamos que, aunque la empresa no tenga obligación de tener un Plan de Igualdad, sí está obligada a tener de acuerdo a la normativa un **protocolo de acoso laboral**.

Además, cabe señalar que la Inspección de Trabajo lleva a cabo más inspecciones para comprobar que las empresas cuentan con un protocolo contra el acoso laboral adecuado y de acuerdo a las exigencias de la normativa.

El protocolo para la erradicación del acoso moral en el trabajo resulta de aplicación a toda la plantilla de la empresa, independientemente del número de centros de trabajo, de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral. Es decir, afecta a todos los empleados, aunque tengan contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada o contratos de puesta a disposición. A su vez, aplica también a todas las personas que, aunque no tengan una relación laboral, presten un servicio o colaboren con el negocio (formación, prácticas o voluntariado).

Además de la elaboración del mismo, la empresa deberá llevar un seguimiento sobre todo lo que pueda suceder en su plantilla con respecto al acoso moral en el trabajo, teniendo en cuenta que el protocolo será de aplicación no solo durante el desarrollo de la jornada laboral, sino también en todas las situaciones que tengan relación con el trabajo o que se den como resultado del mismo. El protocolo se aplicará en las siguientes situaciones:

- En el lugar de trabajo, tanto en espacios públicos como privados.
- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, zonas de descanso o comidas, instalaciones sanitarias o de aseo, así como en vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades relacionadas con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas a través de las tecnologías (acoso virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio del empleado y el lugar de trabajo.

¿Qué obligaciones existen?

Al adoptar el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual la empresa ONDATA INTERNATIONAL, S.L. **“manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia de conductas constitutivas de hostigamiento o acoso moral en el trabajo”**.

La empresa se compromete a adoptar una actitud proactiva en la prevención del acoso, así como a difundir buenas prácticas y a implantar todas las medidas necesarias para dicha prevención. De esta manera, además de tener la obligación de disponer del protocolo, la empresa ONDATA INTERNATIONAL, S.L. está obligada a:

- Prevenir y evitar las situaciones de acoso: la empresa tiene la obligación de **comunicar** la adopción del protocolo tanto a sus empleados como a las personas que prestan

servicios en la organización. Podrá hacerlo a través de correo electrónico, página web, intranet, tablón de anuncios, por escrito o a través de cualquier otro medio. Ello se consigue mediante la difusión del presente documento y del propio protocolo adoptado.

- **Fomentar la prevención** del acoso moral en el trabajo en todos los ámbitos del negocio.
- **Manifiestar la tolerancia cero** de su empresa o negocio frente a las situaciones de acoso moral en el trabajo.
- **Facilitar la identificación de las conductas** de acoso moral en el trabajo.
- **Implantar un procedimiento** sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial. La empresa manifiesta que las denuncias relativas a esta materia podrán dirigirse al responsable de la asesoría de confidencialidad D. Carlos Sánchez Schaelchli al siguiente correo electrónico: CANAL.ETICO@ONDATA.ES. El canal de denuncias o ético también será accesible mediante la correspondiente pestaña instalada en la web de la organización.
- **Investigar internamente**, de forma ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso moral en el trabajo. Para ello se prevé tanto un procedimiento informal como otro de carácter formal, en función de la gravedad de los hechos acaecidos.
- **Sancionar**, en caso necesario, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima.
- **Apoyar** a la persona que ha sufrido el acoso moral en el trabajo.

En el caso de que la empresa no cumpla con la obligación de disponer del protocolo de acoso moral en el trabajo podrá ser inspeccionada y duramente sancionada y denunciada ante la justicia. La cantidad a pagar dependerá siempre de la gravedad de la infracción, pudiendo ser leve, grave o muy grave.

- **Infracción leve:** multas de entre 7.501 euros hasta 30.000 euros
- **Infracción grave:** multas de entre 30.001 euros hasta 120.005 euros
- **Infracción muy grave:** multas de entre 120.006 euros hasta 125.018 euros

ANEXO B

NOMBRAMIENTO DEL RESPONSABLE DE LA ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD DE LA EMPRESA ONDATA INTERNATIONAL, S.L.

Con fecha 1 de abril de 2024, **D. Carlos Sánchez Schaelchli, DNI: 50721057P**, es nombrado Responsable de la Asesoría de Confidencialidad de **ONDATA INTERNATIONAL, S.L.**

Sus funciones y responsabilidades son garantizar la prevención y erradicación en el ámbito de la empresa de conductas que supongan acoso moral en el trabajo, sea cual sea su clase, adoptando las medidas preventivas, de concienciación y de reacción que sean necesarias. Será el/la instructor/a de los procedimientos que se abran ante las denuncias presentadas.

Del mismo modo acredita formación adecuada y el conocimiento y cumplimiento de lo establecido en el Protocolo anti acoso moral en el trabajo adoptado por la empresa, así como de guardar secreto y confidencialidad sobre todos los datos de carácter personal de los intervinientes y víctimas y cualesquiera otras informaciones o circunstancias que conociera o a las que haya tenido acceso en el ejercicio de las funciones que asume con la firma de este nombramiento.

Las anteriores obligaciones se extienden a cualquier fase del tratamiento e investigación de los citados datos y subsistirán aún después de concluidas las funciones en el marco de las cuales ha tenido acceso a los datos o hechos denunciados o concluida su relación con la empresa ONDATA INTERNATIONAL, S.L.

Firmado: Carlos Sánchez Schaelchli.

ANEXO C

FORMULARIO DE DENUNCIA E INFORMACIÓN SOBRE EL CANAL DE DENUNCIAS

INFORMACIÓN DE LA DENUNCIA

Describa la situación con detalle: lugar, fechas, hechos denunciados, personas implicadas, testigos, etc.

Evidencias de los hechos: Adjunte cualquier documento de que disponga para respaldar su denuncia. Designe testigos.

DATOS DEL DENUNCIADO

Nombre y apellidos: _____

Relación con la empresa (Indique empleado, directivo, cliente, proveedor, etc.):

DATOS DEL DENUNCIANTE (opcional, pues la denuncia puede ser anónima)

Nombre y apellidos: _____ DNI: _____

Correo electrónico: _____ Teléfono: _____

Relación con la empresa: _____

Advertencias legales: El denunciante es informado de la obligación que tiene de decir la verdad en cumplimiento de la Norma 1/2019, sobre el Plan de Prevención de Riesgos Penales, y de la Norma 4/2015, sobre Código Ético.

Nota de confidencialidad: En base a lo establecido en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales 3/2018 de 5 de diciembre, se garantiza la confidencialidad de los datos del denunciante en el caso de que el denunciado ejerza su derecho de acceso. La empresa informa que procederá a tratar los datos de manera lícita, leal, transparente, adecuada, pertinente, limitada, exacta y actualizada.

PROTECCION DE DATOS. Información básica sobre protección de datos.

En cumplimiento del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (en adelante RGPD) y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, se le informa de lo siguiente:

- **Finalidad:** los datos facilitados a través del presente formulario serán recogidos y tratados con la finalidad de tramitar la denuncia presentada, hasta su resolución.
- **Legitimación:** La base que legitima el tratamiento de sus datos personales es el cumplimiento de una obligación legal, en aplicación de los establecido en el Plan de Prevención de Riesgos Penales, Norma 5/2015 y en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
- **Destinatarios:** Los citados datos podrán ser cedidos a Queipo y Riego Abogados, SLP, con el único objeto de proceder, en su caso, a la tramitación e investigación de los hechos y la realización de un informe sobre los resultados de tales investigaciones y posible propuesta de resolución de la denuncia.
- **Plazos de conservación:** Los datos se conservarán durante el período que sea necesario y proporcionado a efectos de cumplir con la ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. En ningún caso podrán conservarse los datos por un período superior a 10 años.
- **Derechos:** Podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, limitación de tratamiento, supresión, portabilidad y oposición al tratamiento de sus datos de carácter personal así como la revocación del consentimiento prestado para el tratamiento de los mismos, conforme a lo que establece la información adicional.

Información adicional: info@ondata.es

| Acepto la política de protección de datos - Fecha y firma: _____

Enviar: A la atención del responsable de la asesoría de confidencialidad del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/o laboral en la empresa ONDATA INTERNATIONAL, S.L.

DIRIGIR POR EMAIL A: CANAL.ETICO@ONDATA.ES

El canal de denuncias o ético también será accesible mediante la correspondiente pestaña instalada en la web de la organización.

ANEXO D

REGISTRO DE ENTREGA DEL PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

Según lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa Ondata International S.L. está obligada a entregar a sus trabajadores una copia del protocolo contra el acoso moral en el trabajo, garantizando así un ambiente laboral seguro y respetuoso para todas las personas que trabajan en la empresa.

Por lo tanto la empresa hace entrega de los siguientes documentos:

1. CIRCULAR para comunicar la adopción y aprobación del protocolo legal contra el acoso moral en el trabajo.
2. PROTOCOLO para la prevención y actuación contra el acoso laboral.
3. FORMULARIO de denuncia e información sobre el canal de denuncias.

Recibido por el trabajador:

ACUSE DE RECIBO	
PUESTO DE TRABAJO	
NOMBRE Y APELLIDOS	
DNI	
FECHA RECIBIDO	
FIRMA DEL TRABAJADOR	

POR LA EMPRESA	ONDATA INTERNATIONAL S.L.
NOMBRE DEL RESPONSABLE	Carlos Sánchez Schaelchli
FIRMA DEL RESPONSABLE	



Ondata International, S.L.
Avda. Bruselas, 36 - 1ª Planta
28108 Alcobendas, Madrid
www.ondata.es