PROTOCOLO
PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro

31/12/ 2025

Publicado en:

Ver. /Dec-25

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

ÍNDICE
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO
Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro

1. COMPROMISO EN LA GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO 2
2. MARCO LEGISLATIVO 3
3. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO 5
3.1. La tutela preventiva frente al acoso 5
3.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo 5
3.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo. 6
3.2. El procedimiento de actuación 8
3.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo 9
3.2.2. La resolución del expediente de acoso 10
3.2.3. Seguimiento 11
4. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR 12
5. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES IMPLICADAS 13
6. DENUNCIAS FALSAS 14
7. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS 15
ANEXO I - Situación de acoso provocada por personas externas 16
ANEXO II - MODELO DE QUEJA O DENUNCIA 17

MODELO DE CONFIDENCIALIDAD
19

Publicado en:

Ver. /Dec-25

PROTOCOLO

PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

1. COMPROMISO EN LA GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro ,tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro.

Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas y/o profesionales.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro y, por lo tanto, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come,
o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
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 "in itinere" entre el domicilio y el lugar de trabajo.

En efecto, Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro al comprometerse con las
medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una
actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos
no tolerados-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean
necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para
resolver según proceda en cada caso.

Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife -
Zona Centro

FECHA: Octubre 2025

Publicado en:

Ver. /Dec-25

2. MARCO LEGISLATIVO

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 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.

Estableciéndose los tres tipos de medidas indicados en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente a posibles quejas o denuncias, dándose a estas el cauce correspondiente para su estudio.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA DE REFERENCIA

Normativa Europea

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la

formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

Referencias legislativas nacionales pertenecen a varios ámbitos:

- Ámbito constitucional
- Ámbito laboral
- Ámbito penal
- Ámbito administrativo

Normativa y jurisprudencia en el ámbito Nacional

- La Constitución de 1978: Artículos. 1.1; 9.2; Art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; y art. 53.2.
- Código Penal: Art. 191 y arts. 443 y 445. y Art. 184: que lo tipifica como delito:

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses.
2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses.

Publicado en:

Ver. /Dec-25

- Código Civil: Art. 1903.
- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; Art. 4.2.c), d), e); art. 50.1 a) y c); art.54.2.c) y g
- Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Re- fundido de la Ley de Procedimiento Laboral: art. 95.3; art. 96; art. 108.2; art. 180; art. 181 y art. 182.
- 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. Art 8.11 8.12 8.13 9.2.d
- Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

Publicado en:

Ver. /Dec-25

3. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o laboral, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual, por razón de sexo y/o laboral.

3.1. La tutela preventiva frente al acoso

3.1.1. Declaración de principios:

Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro formaliza la siguiente declaración de principios, subrayando cómo deben ser las relaciones entre todos los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación del presente protocolo, así como las conductas que no resultan tolerables.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, por razón de sexo y/o laboral que pueda manifestarse en el seno de Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro, o sus relaciones con terceros, sean estas profesionales o de prestación de servicios.

Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o laboral.

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, el acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o laboral, será siempre por definición contrario a la dignidad ya que genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro no permitirá ni tolerará conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo y/o laboral en cualquiera de sus manifestaciones. Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todo el equipo de trabajo, así como de aquellas personas que presten servicios en este, o sean usuarios/as de sus servicios, 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 acosado/a o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual, por razón de sexo y/o laboral, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, 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

Publicado en:

Ver. /Dec-25

acoso sexual, por razón de sexo y/o laboral, Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

3.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

3.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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 indeseadas.
- 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, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

De igual modo, 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.

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

Publicado en:

Ver. /Dec-25

actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados 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.

3.1.2.2. 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:

a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

c) 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.

d) Que no se trate de un hecho aislado.

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.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen 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.

Publicado en:

Ver. /Dec-25

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 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 destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
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 intencionadamente 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 motes, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

3.2. El procedimiento de actuación

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

PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA

.

ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO

Plazo máximo: 2 días hábiles.

.

Publicado en:

Ver. /Dec-25

EXPEDIENTE INFORMATIVO
Plazo máximo: 10 días hábiles.
.
RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO
Plazo máximo: 30 días naturales.

El procedimiento a seguir será el siguiente:

3.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

1º) Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro designa a Carlos Sabina como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual, por razón de sexo y/o laboral, la investigue y realice su seguimiento.

A los efectos oportunos se informará a todas las personas implicadas, de la designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

2º) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

4º) Las denuncias o quejas se podrán presentar;

- Accediendo al formulario ONLINE puesto a disposición en:
  http://zonacentro.cumplimientonormativo.info/pda
- En papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado en: C/ Emilio Calzadilla 25. CC Holywood, 1ª Pl., Local 5B. · 38003 S/C de Tenerife.
- Enviando correo a la dirección de correo electrónico;
  zonacentro-pda@cumplimientonormativo.info
  Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se

tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6°) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días hábiles, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee poseerá carácter de presunción “iuris tantum” (de veracidad), hasta el momento de la investigación y/o esclarecimiento de los hechos denunciados, admitiendo en todo caso prueba en contrario.

7°) La persona instructora de la queja o denuncia de acoso, realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días hábiles, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

8°) 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

Publicado en:

Ver. /Dec-25

acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

9°) 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 denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, por cuya presunción de inocencia se velará, desde el momento mismo de incoación del procedimiento. 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.

10°) Durante la tramitación del expediente, Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro 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, Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

11°) Finalizada la investigación, Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o laboral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las

conclusiones del informe, Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro adoptará las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, valorar el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, se hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual, por razón de sexo y/o laboral.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro, adoptará las medidas al respecto que, resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

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

3.2.2. La resolución del expediente de acoso

Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro, según las conclusiones obtenidas, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días hábiles, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima y a la persona denunciada.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también 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.

Publicado en:

Ver. /Dec-25

A la vista del informe de conclusiones, Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro procederá a:

a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) adoptar cuantas medidas estime oportunas. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

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

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

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida sancionadora o disciplinaria correspondiente, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de Asociación de Empresarios de Santa Cruz

de Tenerife - Zona Centro.
Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales.
- 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, acoso por razón de sexo y/o laboral, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

3.2.3. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja o comunicación, vendrá obligada

Publicado en:

Ver. /Dec-25

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.

4. 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 de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro a través cualesquiera medios de comunicación facilitados por las personas trabajadoras o puestos a disposición por Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro (correo electrónico, correo postal, documento de entrega, etc.), y que en todo caso permita acreditar la puesta en conocimiento.

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 y acoso por razón de sexo
- 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 Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo y/u organización.

❑ Cuando una resolución judicial condene a Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

Publicado en:

Ver. /Dec-25

5. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES IMPLICADAS

- PERSONA DENUNCIANTE Y PERSONA DENUNCIADA

  Derechos: Ser escuchada, asesorada y acompañada durante el proceso.

  Las personas afectadas tendrán el derecho a una investigación imparcial de los hechos, a que se entreviste a testigos con carácter privado y nunca en presencia de ninguna de las partes, a la plena información sobre el punto en el que se halla el proceso, así como a la total confidencialidad en el trato de la información y de los informes realizados al respecto, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

  Deberes: Colaborar con Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro para la instrucción del procedimiento y, en su caso, persona/s o entidades, encargadas de adoptar las medidas sancionadoras o disciplinarias correspondientes.

- PERSONAL DE PLANTILLA

  Derechos: La Constitución Española contempla los derechos fundamentales de las personas:

  Derecho a la integridad física y moral y derecho a la intimidad personal. Además, indica que las personas tienen derecho al trabajo en condiciones de igualdad sin que pueda existir discriminación por razón de sexo.

  Según el artículo 4.2 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores, las personas trabajadoras tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida, de su dignidad frente al acoso sexual o al acoso por razón de sexo y/o acoso laboral.

  Deberes: Colaborar con Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro para la instrucción del procedimiento y, en su caso, persona/s o entidades, encargadas de adoptar las medidas sancionadoras o disciplinarias correspondientes. Actuar de forma adecuada frente a estas situaciones, comunicándolo, manifestando su desacuerdo y prestando apoyo a las personas que lo están sufriendo.

Cooperar para garantizar unas condiciones de trabajo que no supongan ningún riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a fin de prevenir, detectar, erradicar y actuar frente a actitudes contrarias a la dignidad y libertad de las personas en el ámbito del acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo o cualquier tipo de acoso.

Publicado en:

Ver. /Dec-25

6. DENUNCIAS FALSAS

En el caso de que se compruebe la falta de veracidad de una denuncia, obrando mala fe en la interposición de la misma, las sanciones que figuren en la legislación vigente, serán impuestas a la persona que hubiera realizado la denuncia falsa, con independencia de las acciones adicionales que pudieran llevarse a cabo a nivel interno y disciplinar, y/o en la búsqueda de la tutela judicial efectiva que ampare a la persona ofendida.

Publicado en:

Ver. /Dec-25

7. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

Los datos de carácter personal serán tratados por Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro e incorporados a las actividades de tratamiento "Gestión de RRHH" con la finalidad de atender la gestión del protocolo de actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo.

Los datos aquí facilitados no van a ser empleados para ningún otro fin.

Finalidad basada en la obligación legal incluida en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y en la ejecución de una misión realizada en el interés público reconocido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Los datos personales generados por esta actividad de tratamiento, durante la gestión de su reclamación ante Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro, pueden ser comunicados al Ministerio Fiscal, los órganos jurisdiccionales y/o a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, si así lo requirieren a fin de facilitar el esclarecimiento de los hechos, imposición de medidas y/o resolución del caso.

Los datos se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se han recabado y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

En cualquier caso, podrá ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos, de limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, cuando procedan, dirigiendo su solicitud escrita y firmada, debiendo adjuntar fotocopia del DNI del/la solicitante a Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro REF.: Protección de Datos con domicilio en C/ Emilio Calzadilla

25. CC Holywood, 1ª Pl., Local 5B. · 38003 S/C de Tenerife o al correo electrónico
zonacentro@delegado-protecciondedatos.com.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección
de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife -
Zona Centro

FECHA: Octubre 2025

Publicado en:

Ver. /Dec-25

ANEXO I - Situación de acoso provocada por personas externas

Proceso de actuación, en el caso de que la situación de acoso esté provocada por personas externas.

TIPO DE CASUÍSTICAS:

a) Acoso por parte de personal externo (empresas proveedoras, contratistas, personal de mantenimiento, limpieza y demás servicios externos que pudieran existir) hacia personal de Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro.

- Recoger la denuncia y entrevista con la persona acosada.
- Comunicar el caso a la empresa a la que pertenece el personal externo implicado, con el fin de que active su Protocolo contra el acoso.
- Tomar medidas cautelares (separación, etc.).
- Poner en conocimiento de la empresa de la persona afectada las decisiones tomadas que pueden afectarles.
- Colaborar en la resolución del caso.
- Realizar seguimiento del proceso con el fin de tomar la decisión más adecuada como empresa contratante.

b) Acoso por parte de personal externo (empresas proveedoras, contratistas, personal de mantenimiento, limpieza y demás servicios externos que pudieran existir) hacia personal de una empresa subcontratada o hacia personas usuarias.

- Recoger información del caso.
- Comunicar caso a las empresas a las que pertenecen las personas implicadas con el fin de que activen su Protocolo contra el acoso.
- Colaborar en la resolución del caso.
- Realizar seguimiento del proceso con el fin de tomar la decisión más adecuada como empresa contratante.

c) Acoso por parte de personas usuarias de los servicios que presta Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro.

- Escuchar peticiones de ayuda y ofrecer ayuda.
- Avisar a seguridad (si existe) y si no llamar al 112.
- Mientras llegan los servicios de seguridad, tener presente las siguientes pautas:
  - Nunca dejar sola a la persona acosada. Si para llamar al teléfono o al personal de seguridad se debe alejar de ella, pedir que lo haga otra persona.

- Visualizar a la persona denunciada para poder identificarla y salvaguardando siempre la seguridad personal y la de otras personas.
- Intentar evitar las aglomeraciones, los cotilleos y rumores para guardar el anonimato y privacidad.

Publicado en:

Ver. /Dec-25

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

ANEXO II - MODELO DE QUEJA O DENUNCIA
Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro
C/ Emilio Calzadilla 25. CC Holywood, 1ª Pl., Local 5B.
38003 S/C de Tenerife

I. Persona que informa de los hechos
[_] Persona que ha sufrido el acoso
[_] Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso
Nombre:
Apellidos:
DNI:

Grupo/categoría profesional o puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora
Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos
Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

Publicado en:

V. Testigos y/o pruebas
En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:
Indicar y anexar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud
Se tenga por presentada la queja o denuncia, frente a la persona agresora indicada en el punto III, y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.
A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO en la empresa Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada (1);

(*) El/La interesado/a solicita, se dé respuesta a la presente solicitud por la siguiente vía;
(MARQUE CON UNA X LO QUE PROCEDA)

[_] Correo Postal [_] Correo Electrónico [_] Telefónicamente

(1) La persona interesada, reconoce que la información y los datos personales aportados son exactos y veraces. Por tal razón debe o deberá comunicar inmediatamente cualquier modificación de sus datos de carácter personal para que la información esté siempre actualizada y no contenga errores. Mientras no se nos comunique lo contrario, se entiende que los datos no han sido modificados y que, se compromete a notificarnos cualquier variación.

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS.
RESPONSABLE. Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro.
FINALIDAD DE TRATAMIENTO. Atención de las denuncias, quejas y/o notificaciones en relación al Protocolo para la

Prevención Y Actuación frente al ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

EJERCICIO DE DERECHOS. Se podrán ejercer ante el responsable del tratamiento los derechos de acceso, rectificación,

supresión, limitación, portabilidad y oposición ante el responsable del tratamiento en la dirección de correo

electrónico zonacentro@delegado-protecciondedatos.com o a la dirección postal – REF.: ACOSO C/ Emilio Calzadilla 25.

CC Holywood, 1ª Pl., Local 5B. · 38003 S/C de Tenerife

INFORMACIÓN ADICIONAL. Puede consultarse la información adicional detallada sobre protección de datos personales

en nuestra página web http://asociacionzonacentro.avisolegal.info

Publicado en:

Ver. /Dec-25

MODELO DE CONFIDENCIALIDAD
Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro - C/ Emilio Calzadilla 25.
CC Holywood, 1ª Pl., Local 5B. · 38003 S/C de Tenerife

Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual, por razón de sexo o laboral.

Como persona designada para la instrucción del procedimiento frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo y acoso laboral, designada en cumplimiento del Protocolo aprobado, para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo y acoso laboral. La persona abajo firmante, estando habilitada para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual, por razón de sexo o acoso laboral, que pudieran producirse en los ámbitos contemplados en el protocolo, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Este acuerdo de confidencialidad se establece con el propósito de establecer unos niveles rigurosos de confianza entre las partes.

Por lo tanto, y de forma más concreta, declara y manifiesta su compromiso a cumplir con carácter enunciativo y no limitativo, las siguientes obligaciones:

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

información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento, incluso con sus propios familiares.

- Garantizar expresamente a guardar la más estricta confidencialidad respecto de cuanta información pueda conocer como consecuencia del procedimiento, quedando por tanto expresamente prohibida la apropiación, utilización o divulgación, para fines ajenos al procedimiento, de cualquier dato, material o información del mismo
- Garantizar la imparcialidad en el proceso asegurando el trato respetuoso hacia las personas afectadas.

He recibido información por parte de Asociación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife - Zona Centro, de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

DNI.

Fdo. Fecha.

Nombre y Apellidos| Firma

Publicado en:

Ver. /Dec-25