

Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral

NEUTRON INSIGHTS, S.L.

Santiago de Compostela, 7 de abril, 2025

Índice

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
3.	DEFINICIONES	4
4.	PRINCIPIOS RECTORES.....	6
5.	MEDIDAS DE PREVENCIÓN	6
6.	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	8
7.	SANCIONES Y CONSECUENCIAS	9
8.	SEGUIMIENTO Y REVISIÓN	10

1. INTRODUCCIÓN

Neutron Insights S.L., en adelante “la empresa”, comprometida con el bienestar de su equipo, establece el presente protocolo para prevenir y actuar ante cualquier situación de acoso laboral. Este documento define las medidas de prevención, el procedimiento de actuación y las responsabilidades de cada miembro de la empresa en la gestión de este tipo de situaciones.

Asimismo, la empresa manifiesta su rechazo a todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin distinciones de quién sea la persona víctima o acosadora. Consecuentemente, la empresa asume el firme compromiso de prevenir, sensibilizar y actuar en cuanto tenga conocimiento de cualquier situación de acoso en el ámbito laboral.

Queda por tanto expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y este Protocolo, proponen para este tipo de conductas.

Cualquier persona que preste servicios en la empresa, independientemente del carácter o naturaleza jurídica de su relación con la misma, se compromete a prevenir la problemática del acoso laboral. Se deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso en el entorno laboral.

En consecuencia, la Dirección de la empresa se compromete a prevenir y sancionar en su caso, conforme a lo regulado por medio del presente Protocolo, el acoso en el entorno laboral con las debidas garantías, tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Se garantizará en todo caso que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de confidencialidad, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación de este protocolo se extiende a toda persona trabajadora de la empresa. Por persona trabajadora se entiende a toda aquella persona que tenga una relación laboral con esta empresa, y que esté bajo su poder de dirección. Asimismo, se aplicará a cualquier persona con relación contractual con la empresa a través de arrendamiento de servicios y otras formas jurídicas, y a aquellas personas con vinculación mediante convenio de colaboración educativa o de I+D+I.

Desde un punto de vista objetivo, se extiende a todo comportamiento constitutivo de acoso laboral.

3. DEFINICIONES

Cuando se utiliza la expresión **acoso** podemos referirnos habitualmente a algunas de las tres definiciones siguientes:

- **Acoso laboral** (o *mobbing* en su terminología inglesa): Cualquier conducta reiterada, abusiva o degradante que atente contra la dignidad de una persona en el entorno laboral.
- **Acoso sexual**: Cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual no deseado que genere un entorno intimidatorio o humillante.
- **Acoso por razón de sexo**: Cualquier conducta discriminatoria basada en el sexo de la persona, que afecte su dignidad o condiciones de trabajo.

A continuación, se incluye una relación de conductas «típicas» de acoso, según el Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo:

Conductas consideradas como acoso laboral	Conductas que no son acoso laboral, sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones
• Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique. • Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios asignados a la persona que ocupa el puesto de trabajo. • Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo. • Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con las personas reclamantes. • Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora. • Ser objeto de represión reiteradamente delante de otras personas. • Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada. • La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc.) que ataquen la dignidad de la persona trabajadora, creando un entorno humillante u hostil.	• Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido. • Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos. • Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores/as. • Conflictos durante las huelgas, protestas, etc. • Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos. • Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo. • Conflictos personales y sindicales.

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• La grabación de imágenes degradantes que afecten a la intimidad de las personas trabajadoras.• Cualquier tipo de tratamiento ilícito de datos personales que se produzca deliberadamente con el objeto de crear para las personas trabajadoras un entorno de trabajo hostil. | |
|---|--|

4. PRINCIPIOS RECTORES

El protocolo y los procedimientos expuestos en este plan se fundamentan en los siguientes principios:

- **Tolerancia cero:** Neutron Insights no tolerará ningún tipo de acoso.
- **Confidencialidad:** Se protegerá la identidad de los denunciantes y afectados.
- **Diligencia y celeridad:** Se investigará cualquier denuncia de forma rápida y efectiva.
- **Garantía de no represalias:** Ninguna persona sufrirá consecuencias negativas por denunciar de buena fe.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Las medidas de prevención tienen los objetivos de **evitar** que los casos degeneren y se produzcan situaciones incómodas para las personas trabajadoras que, sin llegar a ser constitutivas de acoso, pueden dar lugar a conductas posteriores que sí se consideran como tales; **influir** sobre el entorno laboral, evitando una cultura de impunidad o impotencia; **informar, asesorar y concienciar**, ya que son innumerables los casos en los que la víctima potencial solo quiere que la situación cese o incluso no sabe lo que le está pasando.

Además de la difusión integral en la empresa del presente protocolo y de la formación, según corresponda, a las personas responsables o implicadas en la gestión de cualquier denuncia, ofrecemos esta serie de recomendaciones a todo el personal con el objeto de prevenir las situaciones de acoso:

Recomendaciones a todo el personal	Recomendaciones adicionales para el personal que gestiona equipos
• Si consideras que determinado tipo de conducta es humillante, inapropiado o embarazoso, aclara la situación lo antes posible con la persona causante e intenta superar cualquier incomodidad mediante el diálogo. • Reacciona con inmediatez y marca límites educadamente, pero con firmeza. • En determinadas circunstancias, puede ser recomendable hablar de la situación con un superior o consultar con los órganos que intervienen en el procedimiento. • En aquellos casos en los que existan dudas acerca de la naturaleza de la situación sufrida, puede ser conveniente buscar asesoramiento acerca de la conveniencia o no de iniciar un procedimiento formal. En tales casos, tanto la persona que se sienta acosada, como testigos de tales situaciones o personal directivo, podrán acudir a los órganos que intervienen en el procedimiento. • Si el comportamiento no deseado persiste, empieza a registrar por	• Atiende toda consulta que pueda plantearse, y escucha sin prejuizar a la persona que acude a ti. • Si la denuncia no es remitida por las vías de comunicación habilitadas o a personas que no sean las responsables de su gestión, tendrás la obligación de remitirla inmediatamente a la persona responsable de gestionar el canal ético, según temática, quien se encargará de registrarla debidamente en el canal si existen indicios de un posible incumplimiento y/o irregularidad. • Aprovecha las entrevistas y reuniones de evaluación para hacer una detección temprana. • Algunos indicios que deberían ser tomados muy en serio: bajas laborales repetidas, irritabilidad, nerviosismo, cansancio, aislamiento, o bajo rendimiento sobrevenido. • Todo responsable está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las denuncias que reciba sobre supuestos de acoso laboral, en el ámbito de su competencia.

escrito los incidentes y busca testigos que confirmen lo sucedido. • Si eres testigo de una situación de acoso, no dudes en informarte sobre cómo puede ser de ayuda. • En caso de estar sufriendo acoso laboral o de tener conocimiento de éste, cualquier persona trabajadora tiene el deber de informar, porque sólo así será posible adoptar las medidas adecuadas para evitar que se repita en el futuro y reparar sus consecuencias para las personas y la propia organización.	
--	--

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Presentación de la denuncia: Cualquier persona que se considere víctima o testigo de acoso puede presentar una denuncia ante el **Administrador Único**, quien será el encargado de iniciar el proceso de investigación.

Para ello, y para fomentar que cualquier persona pueda informar, puede realizarlo **por escrito**, usando cualquier canal de comunicación (correo electrónico, carta, etc.), o **verbalmente** mediante una reunión presencial.

Evaluación inicial: El Administrador analizará la denuncia y determinará la necesidad de una investigación formal.

Investigación interna: Se llevará a cabo una investigación respetando la confidencialidad de todas las partes involucradas. Se entrevistará a la persona afectada, a la denunciada y a posibles testigos.

Resolución y medidas correctivas: Según los hallazgos de la investigación, se tomarán las medidas necesarias, que pueden incluir sanciones disciplinarias, acciones formativas o cambios organizativos.

7. SANCIONES Y CONSECUENCIAS

Las conductas de acoso confirmadas podrán derivar en medidas disciplinarias que incluyen advertencias, suspensiones o, en casos graves, la terminación del contrato.

Además, la realización de conductas constitutivas de acoso laboral podrá dar lugar a la exigencia de los siguientes tipos de responsabilidades, según las circunstancias de cada caso:

- Responsabilidad disciplinaria.
- Responsabilidad penal.
- Responsabilidad en materia de protección de datos (administrativa).
- Responsabilidad civil, derivada de daños materiales o daños morales.

Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Todo el personal de la empresa estará sujeto a las sanciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y el resto de la normativa legal vigente.

8. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

Este protocolo será revisado anualmente por los responsables de la empresa para garantizar su efectividad y actualización conforme a la normativa vigente.

La dirección de la empresa realizará el control, seguimiento y evaluación de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso laboral. Si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, se propondrá su modificación siguiendo los trámites oportunos.

Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, quienes firman el mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Este documento refleja el compromiso de Neutron Insights con un entorno laboral seguro, libre de acoso y basado en el respeto mutuo.