

# Protocolo de acoso laboral paso a paso

## LEY ORGAICA 3/2007 DE 22 DE MARZO

### 1. Desarrollar la normativa interna

Diseñar y elaborar la **normativa interna para prevenir y/o acabar con el acoso laboral**. Además, se deberá crear una serie de medidas preventivas para evitar las situaciones de moobing o bullying laboral.

**Es necesario ofrecer una formación de sensibilización contra el acoso laboral a toda la plantilla (artículo 12.2 de la ley 10/2022)**

### 2. Crear un canal de denuncia

Para acabar con las situaciones de acoso laboral, se deberá crear **un canal de denuncia interno**. Este deberá ser totalmente confidencial para evitar el perjuicio del denunciante.

**El plan de actuación debe ser fácilmente accesible, rápido y eficaz**

### 3. Comunicar el plan a los trabajadores

Es de vital importancia que todos los trabajadores conozcan el protocolo de actuación. Para ello se deberá enviar vía email, en formato físico y aparecer en la página web o intranet de la empresa (si se dispone de ella).

### 4. Procedimiento para la investigación del acoso laboral que ha sido denunciado

Y, por último, si llega a conocimiento de la empresa que se ha denunciado un **caso de acoso** es necesario iniciar un **procedimiento de investigación**.

**Estos procedimientos pueden y deben ser realizados por alguien imparcial, con el fin de que sea una persona independiente y ajena a la empresa, quien:**

- Realice la investigación.
- Tome declaración a las personas implicadas.
- Solicite la documentación necesaria

Para poder probar que los hechos son reales, se tendrá que **establecer un procedimiento de investigación del acoso laboral**. En este, se deberán recoger o presentar las pruebas (si las hubiese), así como entrevistar a testigos, víctima y denunciado.

Una vez recibida la denuncia, **la persona instructora designada** dispondrá de un **plazo de 2 o 3 días laborables**, respectivamente, **para activar el protocolo** de acoso.

Tras la activación, se valorará la denuncia y **se entrevistará a las partes implicadas**. **Para ello dispondrán de un plazo de 10 días (en empresas con persona instructora) o de 13 días** (en el caso de comisión instructora, más de 50 trabajadores).

## 5. **¿Es obligatorio que las empresas dispongan de un protocolo de actuación contra el acoso laboral?**

**Absolutamente Sí.** **Contar con un protocolo de acoso laboral es una obligación.** **Independientemente del tamaño de la empresa**, se deberá contar con un plan de actuación frente a estas situaciones.

Se debe tener en cuenta que no solo la empresa es responsable del acoso que se pueda ejercer al trabajador. Si el acoso se produce dentro de la empresa y no se cumple con el protocolo, podría conllevar sanciones a la entidad.

## 6. **Qué sanción puede recibir la empresa si no cuenta con un protocolo de acoso laboral**

**No contar con un Protocolo de acoso laboral puede suponer un delito, e incluso, hasta la pena de prisión.** Por lo que se recomienda que si la empresa no cuenta con uno debería de informarse y solucionarlo cuanto antes.

Las sanciones varían en función de la gravedad de la infracción recogidas en la Ley de Infracciones y Sanciones.

- Multas de 7.501 a 30.000 euros para infracciones leves
- Multas de 30.001 a 120.005 euros para infracciones graves

- Multas de 120.006 a 225.018 euros para infracciones muy graves

Pero no solo puede suponer una sanción administrativa para la empresa. En caso de llegar a los tribunales, se le sumaría las multas impuestas por el tribunal, así como la indemnización a la víctima.

La empresa podría perder cualquier ayuda o bonificación durante 2 a 6 años, e incluso, que vea suspendidas las que está recibiendo en ese momento.

Además, un trabajador podría pedir la baja voluntaria en caso de acoso y recibir la indemnización equivalente a la de un despido improcedente.

## Servicios de Audidat frente al protocolo de acoso

1. Desarrollo de la normativa interna
2. Creación del canal de denuncia
3. Instructor de las denuncias
4. Investigación y gestión de los procedimientos interpuestos en el canal en el plazo establecido por la ley
5. Formación de los trabajadores

- **PLATAFORMA DIGITAL de CANAL**

Audidat le facilitará a cada cliente la Plataforma Digital, exclusiva y personalizada, que funcionará como Canal para que los trabajadores de la empresa puedan poner sus denuncias o quejas.

- **GESTIÓN DEL CANAL ÉTICO E INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO**

Audidat, de forma imparcial, gestionará el Canal mediante la instrucción del procedimiento

La información que se proporcione será recibida por el instructor del procedimiento, que valorará de forma imparcial la exactitud de las alegaciones hechas en la denuncia y desarrollará las investigaciones pertinentes.