



*LIMPIEZAS DE TANQUES Y SENTINAS – BOMBAS DE ACHIQUE
CHORRO DE ARENA – GRANALLADO CON MÁQUINA AUTOASPIRANTE
LIMPIEZAS CON AGUA ALTA PRESIÓN – PINTURAS EN GENERAL*

Muelle de Levante, 405 – 11006 CÁDIZ
Teléfono: 956 250457 – Fax: 956 287408 – Móvil: 605 15 15 15
E-mail: sinavalsl@sinavalsl.com – Web: <http://www.sinavalsl.com>



Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral en la empresa.

SINAVAL, S.L.



**LIMPIEZAS DE TANQUES Y SENTINAS – BOMBAS DE ACHIQUE
CHORRO DE ARENA – GRANALLADO CON MÁQUINA AUTOASPIRANTE
LIMPIEZAS CON AGUA ALTA PRESIÓN – PINTURAS EN GENERAL**

Muelle de Levante, 405 – 11006 CÁDIZ
Teléfono: 956 250457 – Fax: 956 287408 – Móvil: 605 15 15 15
E-mail: sinavalsl@sinavalsl.com – Web: <http://www.sinavalsl.com>



1 DESIGNACIÓN PERSONA INSTRUCTORA CONTRA EL ACOSO LABORAL.

Sinaval, S.L. designa a Demelsa Mediavilla Mauriz con DNI 75766918-L, administrativa, como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso laboral en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente Manuel Gómez Román con DNI 76083711-X, auxiliar administrativo. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

2 COMPROMISO DE SINAVAL, S.L. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL.

Con el presente protocolo, Sinaval, S.L. manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductos constitutivos de acoso laboral.

Al adoptar este protocolo, Sinaval, S.L. quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, Sinaval, S.L. 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 Sinaval, S.L.. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, Sinaval, S.L. no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente en el 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 empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso laboral que se producen durante el trabajo, en relación al 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



**LIMPIEZAS DE TANQUES Y SENTINAS – BOMBAS DE ACHIQUE
CHORRO DE ARENA – GRANALLADO CON MÁQUINA AUTOASPIRANTE
LIMPIEZAS CON AGUA ALTA PRESIÓN – PINTURAS EN GENERAL**

Muelle de Levante, 405 – 11006 CÁDIZ
Teléfono: 956 250457 – Fax: 956 287408 – Móvil: 605 15 15 15
E-mail: sinavalsl@sinavalsl.com – Web: <http://www.sinavalsl.com>



- b) En los lugares donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o eventos de formación relacionados con su 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.
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

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, y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, Sinaval, S.L. 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 por la empresa, 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.

Cádiz. 6 de septiembre de 2024


SINAVAL S.L.
MANUEL MEDIAVILLA MAURIZ
ADMINISTRADOR ÚNICO



**LIMPIEZAS DE TANQUES Y SENTINAS – BOMBAS DE ACHIQUE
CHORRO DE ARENA – GRANALLADO CON MÁQUINA AUTOASPIRANTE
LIMPIEZAS CON AGUA ALTA PRESIÓN – PINTURAS EN GENERAL**

Muelle de Levante, 405 – 11006 CÁDIZ
Teléfono: 956 250457 – Fax: 956 287408 – Móvil: 605 15 15 15
E-mail: sinavalsl@sinavalsl.com – Web: <http://www.sinavalsl.com>



3 CONTENIDO: DEFINICIONES Y GRADUACION.

3.1 Acoso sexual:

Aunque las definiciones expresadas en la bibliografía de referencia pueden diferir en algunos detalles, todas ellas incorporan los mismos elementos clave:

- Comportamiento no deseado / no requerido por la persona que lo recibe. Se entiende por no deseado cuando:
 - o La persona no pide o inicia esta acción.
 - o Esta persona considera este hecho indeseable y ofensivo.
- Comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales. Las conductas de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales incluyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones menores comentarios groseros o denigrantes sobre la apariencia física de una persona) hasta acciones que son manifiestamente graves y constituyen por ellas mismas delito penal (forzar a alguien a mantener relaciones sexuales, etcétera). Estas conductas pueden ser verbales, no verbales o físicas.
- Que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A título de ejemplo, no excluyente ni limitador, se considera que los siguientes comportamientos, por si solos o junto a otros, teniendo en cuenta la pauta de insistencia o repetición, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Verbal:
 - o Hacer comentarios sexuales obscenos.
 - o Hacer bromas sexuales ofensivas.
 - o Formas de dirigirse denigrantes u obscenas.
 - o Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
 - o Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
 - o Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
 - o Hablar sobre las propias habilidades: capacidades sexuales.
 - o Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.



**LIMPIEZAS DE TANQUES Y SENTINAS – BOMBAS DE ACHIQUE
CHORRO DE ARENA – GRANALLADO CON MÁQUINA AUTOASPIRANTE
LIMPIEZAS CON AGUA ALTA PRESIÓN – PINTURAS EN GENERAL**

Muelle de Levante, 405 – 11006 CÁDIZ
Teléfono: 956 250457 – Fax: 956 287408 – Móvil: 605 15 15 15
E-mail: sinavalsl@sinavalsl.com – Web: <http://www.sinavalsl.com>



- No verbal:
 - o Miradas lascivas al cuerpo. o Gestos obscenos.
 - o Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
 - o Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Físico:
 - o Acercamiento físico excesivo.
 - o Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
 - o El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).
 - o Tocar intencionadamente, o simular que ha sido accidentalmente, las partes sexuales del cuerpo.

También se distingue en función del tipo de vínculo que hay entre la persona acosadora y la persona acosada:

- Acoso horizontal: entre compañeros/as.
- Acoso vertical descendente: mando - subordinado/a.
- Acoso vertical ascendente: subordinado/a - mando.

3.2 Acoso por razón de sexo:

Es la situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Elementos clave de esta definición:

- Comportamiento no deseado / no requerido por la persona que lo recibe. Este elemento es idéntico al especificado en el apartado anterior (acoso sexual).
- Se relaciona con el sexo de una persona. Entre las situaciones que se pueden considerar como acoso por razón de sexo se puede distinguir aquellos atentados contra la dignidad:
 - o De un/a trabajador/a por el solo hecho de ser mujer u hombre.
 - o De una trabajadora por el hecho de estar embarazada o por su maternidad.
 - o De un/a trabajador/a por razón de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo) o en el ejercicio de algún derecho laboral para la conciliación de la vida personal y laboral.
 - o De una persona trabajadora por su orientación sexual.
- Que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Este elemento es



**LIMPIEZAS DE TANQUES Y SENTINAS – BOMBAS DE ACHIQUE
CHORRO DE ARENA – GRANALLADO CON MÁQUINA AUTOASPIRANTE
LIMPIEZAS CON AGUA ALTA PRESIÓN – PINTURAS EN GENERAL**

Muelle de Levante, 405 – 11006 CÁDIZ
Teléfono: 956 250457 – Fax: 956 287408 – Móvil: 605 15 15 15
E-mail: sinavalsl@sinavalsl.com – Web: <http://www.sinavalsl.com>



idéntico al especificado en el apartado anterior (acoso sexual). A título de ejemplo, no excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- o Conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer u hombre.
- o Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- o Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres u hombres.
- o Utilizar humor sexista.
- o Desdeñar el trabajo realizado por las mujeres u hombres.
- o Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- o Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).

3.3 Acoso laboral, psicológico, moral o mobbing:

Se trata de la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica, con el propósito o el efecto de crear un entorno intimidatorio que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

Ejemplo: juicios de valor ofensivos, asignación de tareas degradantes.

Hay que tener en cuenta que, si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

- Un acto aislado: una discusión, un mal humor puntual, un cambio de lugar o de centro de trabajo sin consulta previa pero justificada o un cambio de turno no programado, entre otros.
- La presión legítima que es responsabilidad del superior para trabajar más o mejor.
- La supervisión o el control de la tarea siempre que no afecte a la dignidad del trabajador.

3.4 Acoso Discriminatorio:

Tomemos como referencia las siguientes Leyes españolas, La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, artº. 7, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, Título II, de medidas fiscales, administrativas y del orden social lo definen como:



**LIMPIEZAS DE TANQUES Y SENTINAS – BOMBAS DE ACHIQUE
CHORRO DE ARENA – GRANALLADO CON MÁQUINA AUTOASPIRANTE
LIMPIEZAS CON AGUA ALTA PRESIÓN – PINTURAS EN GENERAL**

Muelle de Levante, 405 – 11006 CÁDIZ
Teléfono: 956 250457 – Fax: 956 287408 – Móvil: 605 15 15 15
E-mail: sinavalsl@sinavalsl.com – Web: <http://www.sinavalsl.com>



- Toda conducta de violencia psicológica que injusta y desfavorablemente diferencia el trato a otros basado exclusivamente en la pertenencia a: o Grupo o categoría social distinto, tal como raza, origen étnico, sexo, religión, edad, discapacidad u orientación sexual, afiliación política o sindical.

Las citadas leyes configuran estas conductas como acoso, cuando tengan por objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad del acosado y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

3.5 Grados de acoso:

En cuanto a los grados de acoso, vienen determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de acoso.

1. Primer grado: la víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta ese momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.
2. Segundo grado: Resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto, en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa. La familia y amistades tienden a restar importancia a lo que está aconteciendo.
3. Tercer grado: La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico. La familia y amistades son conscientes de la gravedad del asunto.

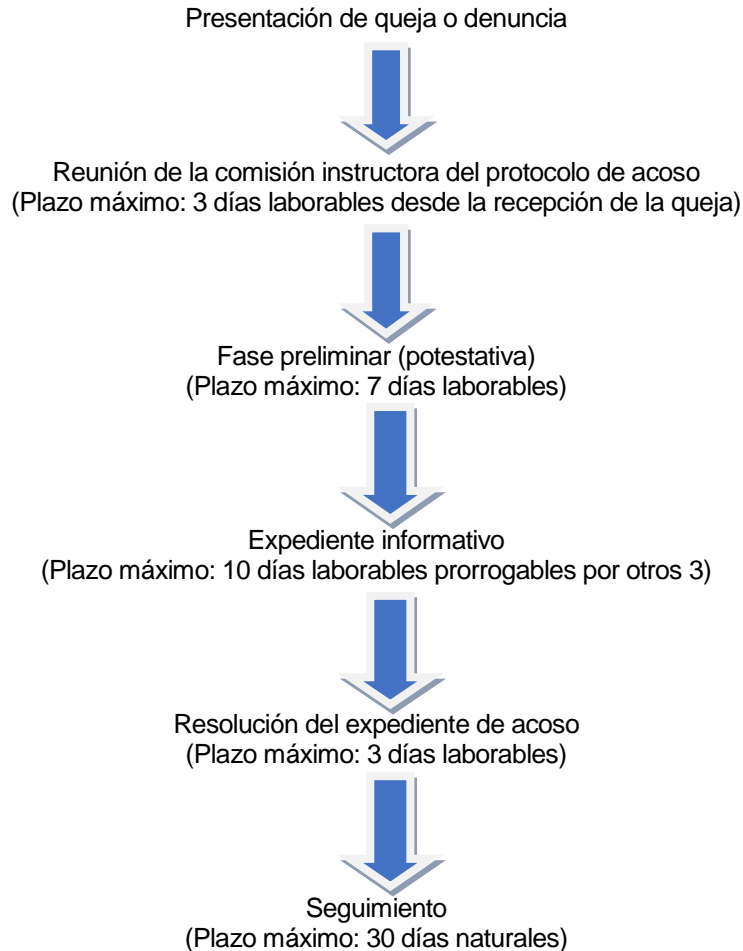


**LIMPIEZAS DE TANQUES Y SENTINAS – BOMBAS DE ACHIQUE
CHORRO DE ARENA – GRANALLADO CON MÁQUINA AUTOASPIRANTE
LIMPIEZAS CON AGUA ALTA PRESIÓN – PINTURAS EN GENERAL**

Muelle de Levante, 405 – 11006 CÁDIZ
Teléfono: 956 250457 – Fax: 956 287408 – Móvil: 605 15 15 15
E-mail: sinavalsl@sinavalsl.com – Web: <http://www.sinavalsl.com>



4 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.



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

1º) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

2º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de acoso es (info@sinavalsl.com). Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.



**LIMPIEZAS DE TANQUES Y SENTINAS – BOMBAS DE ACHIQUE
CHORRO DE ARENA – GRANALLADO CON MÁQUINA AUTOASPIRANTE
LIMPIEZAS CON AGUA ALTA PRESIÓN – PINTURAS EN GENERAL**

Muelle de Levante, 405 – 11006 CÁDIZ
Teléfono: 956 250457 – Fax: 956 287408 – Móvil: 605 15 15 15
E-mail: sinavalsl@sinavalsl.com – Web: <http://www.sinavalsl.com>



3º) Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado en (Muelle de levante, 405, 11006 Cádiz).

4º) 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.

5º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

6º) La persona instructora de la queja o denuncia de acoso (Demelsa Mediavilla Mauriz, administrativa) realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongán 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.

7º) 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 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.

8º) 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.

9º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa 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, la dirección de Sinaval, S.L. separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

10º) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente 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. Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave,



**LIMPIEZAS DE TANQUES Y SENTINAS – BOMBAS DE ACHIQUE
CHORRO DE ARENA – GRANALLADO CON MÁQUINA AUTOASPIRANTE
LIMPIEZAS CON AGUA ALTA PRESIÓN – PINTURAS EN GENERAL**

Muelle de Levante, 405 – 11006 CÁDIZ
Teléfono: 956 250457 – Fax: 956 287408 – Móvil: 605 15 15 15
E-mail: sinavalsl@sinavalsl.com – Web: <http://www.sinavalsl.com>



proponer el despido disciplinario de la persona agresora. Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso.

11º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

4.2 RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO LABORAL.

La dirección de Sinaval, S.L. una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora. 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.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de Sinaval, S.L. procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso.

A modo de ejemplo 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 a la empresa 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



**LIMPIEZAS DE TANQUES Y SENTINAS – BOMBAS DE ACHIQUE
CHORRO DE ARENA – GRANALLADO CON MÁQUINA AUTOASPIRANTE
LIMPIEZAS CON AGUA ALTA PRESIÓN – PINTURAS EN GENERAL**

Muelle de Levante, 405 – 11006 CÁDIZ
Teléfono: 956 250457 – Fax: 956 287408 – Móvil: 605 15 15 15
E-mail: sinavalsl@sinavalsl.com – Web: <http://www.sinavalsl.com>



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, la dirección de Sinaval, S.L. mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación.

La dirección de Sinaval, S.L. 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 en la empresa.
- 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 desensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa

4.3 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 (Demelsa Mediavilla Mauriz) vendrá obligada 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. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.



**LIMPIEZAS DE TANQUES Y SENTINAS – BOMBAS DE ACHIQUE
CHORRO DE ARENA – GRANALLADO CON MÁQUINA AUTOASPIRANTE
LIMPIEZAS CON AGUA ALTA PRESIÓN – PINTURAS EN GENERAL**

Muelle de Levante, 405 – 11006 CÁDIZ
Teléfono: 956 250457 – Fax: 956 287408 – Móvil: 605 15 15 15
E-mail: sinavalsl@sinavalsl.com – Web: <http://www.sinavalsl.com>



El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través la página web www.sinavalsl.com; Tablón de anuncios en la caseta 405, y correo electrónico y manteniéndose vigente hasta 06/09/2028. 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.
- 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 la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa 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.



**LIMPIEZAS DE TANQUES Y SENTINAS – BOMBAS DE ACHIQUE
CHORRO DE ARENA – GRANALLADO CON MÁQUINA AUTOASPIRANTE
LIMPIEZAS CON AGUA ALTA PRESIÓN – PINTURAS EN GENERAL**

Muelle de Levante, 405 – 11006 CÁDIZ
Teléfono: 956 250457 – Fax: 956 287408 – Móvil: 605 15 15 15
E-mail: sinavalsl@sinavalsl.com – Web: <http://www.sinavalsl.com>



Anexo I

Documento de solicitud de intervención por acoso en el entorno laboral

1. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso
- Otras (Especificar)

2. Datos de la persona que ha sufrido acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efecto de comunicaciones:

3. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/Categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

4. 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.



**LIMPIEZAS DE TANQUES Y SENTINAS – BOMBAS DE ACHIQUE
CHORRO DE ARENA – GRANALLADO CON MÁQUINA AUTOASPIRANTE
LIMPIEZAS CON AGUA ALTA PRESIÓN – PINTURAS EN GENERAL**

Muelle de Levante, 405 – 11006 CÁDIZ
Teléfono: 956 250457 – Fax: 956 287408 – Móvil: 605 15 15 15
E-mail: sinavalsl@sinavalsl.com – Web: <http://www.sinavalsl.com>



5. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

6. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso frente a _____
y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada: