

# Protocolo de prevención y actuación frente al acoso LABORAL

Comprometidos con la salud psicosocial, la dignidad laboral y la protección de todas las personas.

Este documento recoge el protocolo oficial de la entidad para prevenir, detectar, investigar y resolver situaciones de acoso laboral en el entorno profesional. Refleja el compromiso firme de Integra e Innova Laboral Canarias S.L. con la creación de espacios de trabajo saludables, inclusivos y libres de violencia organizacional.



**INTEGRA E INNOVA LABORAL  
CANARIAS**  
CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

**Teléfonos:**  
644 430 644 & 644 378 441

**Email:**  
[info@integraeinnova.com](mailto:info@integraeinnova.com)

**Dirección:**  
C/. Elguinaguaria nº 4 (nº 7 a efectos de Gobierno)  
Planta 1<sup>a</sup>, letra B.  
35500 Arrecife.

Oficina accesible.



 **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL** **Carta de Presentación Institucional**

Centro Especial de Empleo Integra e Innova Laboral Canarias S.L.

Fecha: *24 de octubre de 2025*

Estimadas trabajadoras, trabajadores y personas colaboradoras:

Desde Integra e Innova Laboral Canarias S.L., reafirmamos nuestro compromiso con la creación de entornos laborales seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de violencia organizacional. Por ello, presentamos el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral, como herramienta oficial para prevenir, detectar, investigar y resolver situaciones de hostigamiento, presión psicológica o trato vejatorio en el ámbito profesional.

Este protocolo ha sido elaborado conforme a la legislación vigente y a los principios éticos que rigen nuestra actividad como Centro Especial de Empleo. Integra medidas preventivas, canales confidenciales de denuncia, procedimientos garantistas y recursos específicos para colectivos vulnerables, especialmente personas con discapacidad.

La salud psicosocial, el respeto mutuo y la dignidad laboral son pilares fundamentales de nuestra cultura organizativa. Por ello, este documento no solo cumple con los requisitos legales, sino que también refleja nuestra voluntad de cuidar a quienes forman parte de esta entidad.

Invitamos a toda la plantilla a conocer, aplicar y difundir este protocolo como parte de nuestro compromiso colectivo con el bienestar y la equidad.

Con respeto y responsabilidad,

José Ángel Vázquez Romero

Responsable del Canal de Denuncias del CEE Integra e Innova Laboral Canarias S.L.

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

**Centro Especial de Empleo Integra e Innova Laboral Canarias S.L.**

**Fecha de aprobación:** 30 de septiembre de 2024

**Revisión/actualización:** 25 de octubre de 2025

## **1. Introducción y Compromiso Institucional**

El Centro Especial de Empleo Integra e Innova Laboral Canarias S.L. declara su compromiso firme con la erradicación del acoso laboral en todas sus formas. Este protocolo tiene como finalidad prevenir, detectar, investigar y resolver situaciones de acoso psicológico, hostigamiento o violencia organizacional, garantizando un entorno de trabajo saludable, respetuoso y digno.

## **2. Marco Normativo Aplicable**

Este protocolo se fundamenta en la legislación vigente:

- Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015)
- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales
- Ley Orgánica 10/2022, en lo que respecta a violencia en el entorno laboral
- Jurisprudencia consolidada sobre acoso laboral (mobbing)
- Normativa autonómica canaria en materia de salud laboral y riesgos psicosociales (si aplica)

## **3. Ámbito de Aplicación**

Este protocolo se aplica a todas las personas trabajadoras de Integra e Innova Laboral Canarias S.L., independientemente de su tipo de contrato, jornada, puesto o condición. También se extiende, en su caso, a personal externo, voluntariado, alumnado en prácticas y cualquier persona vinculada profesionalmente a la entidad.

## **4. Definiciones**

**Acoso laboral (mobbing):** Toda conducta abusiva, hostil o reiterada que atente contra la dignidad de una persona en el entorno de trabajo, generando un clima intimidatorio, humillante o degradante, y que pueda afectar su salud física o psicológica.

### **Ejemplos de acoso laboral:**

- Aislamiento sistemático o exclusión
- Críticas destructivas o humillaciones públicas
- Sobrecarga de tareas injustificada o vaciamiento de funciones

- Amenazas, gritos o trato vejatorio
- Difusión de rumores o ataques a la reputación

## 5. Principios Rectores

- **Confidencialidad:** Protección de la intimidad de las personas implicadas
- **Diligencia debida:** Actuación rápida, eficaz y proporcional
- **No represalia:** Prohibición de represalias contra quien denuncie de buena fe
- **Protección a la víctima:** Medidas cautelares y de apoyo
- **Presunción de inocencia y derecho de defensa**

## 6. Medidas Preventivas

- Formación en prevención de riesgos psicosociales
- Evaluación periódica del clima laboral
- Supervisión activa por parte de responsables de equipo
- Inclusión de cláusulas éticas en los principios básicos de la empresa
- Promoción de la cultura del respeto y la colaboración

## 7. Canal de Denuncias y Persona de Referencia

- **Formulario confidencial:** <https://www.integraeinnova.com/contact-8>
- **Correo electrónico exclusivo:** integraeinnovalaboralcanarias@gmail.com
- **Persona responsable:** José Ángel Vázquez Romero
  - Formación académica y técnica
  - Único receptor de las comunicaciones

## 8. Procedimiento de Actuación

### 8.1. Recepción de la denuncia

- Puede ser anónima o identificada
- Se registra con fecha y hora
- Se activa el protocolo en un plazo máximo de 72 horas

### 8.2. Valoración preliminar

- Análisis de la verosimilitud y gravedad
- Posibles medidas cautelares (cambio de turno, acompañamiento, etc.)

### **8.3. Investigación**

- Entrevistas confidenciales
- Recogida de pruebas
- Informe de conclusiones

### **8.4. Resolución**

- Si se confirma el acoso: medidas disciplinarias según el régimen interno y la legislación laboral
- Si no se confirma: archivo con garantías de no represalia

## **9. Medidas de Protección y Reparación**

- Acompañamiento psicológico y jurídico
- Reubicación voluntaria de la persona afectada
- Restitución de derechos vulnerados
- Seguimiento posterior para evitar nuevas situaciones

## **10. Medidas Específicas para Personas con Discapacidad**

- Adaptación de los canales de denuncia a formatos accesibles
- Acompañamiento personalizado si se solicita
- Formación específica para responsables sobre intersección entre discapacidad y acoso laboral

## **11. Seguimiento y Evaluación**

- Revisión anual del protocolo
- Registro estadístico anónimo de casos
- Informe de cumplimiento y mejora continua

## **12. Publicidad y Accesibilidad**

- Publicación en la web corporativa
- Entrega a toda la plantilla en formato accesible
- Inclusión en el Plan de Igualdad y en la documentación de acogida



## Índice de Anexos

**Anexo I – Formulario de Denuncia** Modelo editable para comunicar, de forma confidencial, situaciones de acoso laboral. Incluye campos básicos como datos personales, descripción de hechos, fechas y testigos.

**Anexo II – Código Ético y Compromiso Institucional** Declaración formal de principios, valores y compromisos de la empresa frente al acoso laboral y los riesgos psicosociales.

**Anexo III – Guía de Actuación** Instrucciones claras para saber cómo actuar ante una situación de acoso laboral, según el rol de la persona implicada.

**Anexo IV – Procedimiento de Investigación y Resolución** Desglose de las fases del proceso tras recibir una denuncia: valoración preliminar, investigación interna, resolución, comunicación y seguimiento.

**Anexo V – Medidas de Protección y Reparación** Listado de acciones que la empresa puede adoptar para proteger a la persona afectada y reparar el daño causado, incluyendo medidas específicas para personas con discapacidad.

## Anexo I – Formulario de Denuncia

### Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral Centro Especial de Empleo Integra e Innova Laboral Canarias S.L.

#### Instrucciones de uso

Este formulario permite comunicar, de forma confidencial, cualquier situación de acoso laboral en el entorno profesional. Puede ser completado por la persona afectada, por testigos o por cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos.

- Puedes enviarlo directamente desde la web: [www.integraeinnova.com/contact-8](http://www.integraeinnova.com/contact-8)
- También puedes remitirlo por correo electrónico a:  
**integraeinnovalaboralcanarias@gmail.com**
- El único receptor es **José Ángel Vázquez Romero**, Jefe de Administración y Apoderado, responsable del canal de denuncias.

#### Campos del formulario

1. **Nombre y apellidos de la persona denunciante** (*Opcional si deseas anonimato*)
2. **Correo electrónico de contacto** (*Opcional si deseas anonimato*)
3. **¿Eres la persona afectada, un testigo o un tercero informado?**
  - [ ] Persona afectada
  - [ ] Testigo directo
  - [ ] Tercera persona con conocimiento de los hechos
4. **Fecha aproximada de los hechos** (*Indicar día, mes y año si es posible*)
5. **Lugar donde ocurrieron los hechos** (*Ejemplo: oficina, almacén, zona de descanso, etc.*)
6. **Descripción detallada de los hechos** (*Narrar lo ocurrido con la mayor precisión posible. Puedes incluir lenguaje utilizado, gestos, acciones, frecuencia, etc.*)
7. **¿Has comunicado esta situación previamente a alguien?**
  - [ ] Sí
  - [ ] No Si la respuesta es sí, indica a quién y cuándo:
8. **¿Hay testigos que puedan corroborar los hechos?**
  - [ ] Sí
  - [ ] No Si la respuesta es sí, indica sus nombres o cargos si los conoces:
9. **¿Has sufrido consecuencias psicológicas, laborales o sociales derivadas de esta situación?**
  - [ ] Sí
  - [ ] No Si la respuesta es sí, descríbelas brevemente:

**10. ¿Deseas recibir acompañamiento psicológico o jurídico?**

- Sí
- No
- No lo sé aún

**11. ¿Autorizas el tratamiento de esta información para activar el protocolo de actuación?**

- Sí, autorizo
- No, solo deseo dejar constancia

 **Accesibilidad**

Si necesitas apoyo para completar este formulario por razón de discapacidad, puedes solicitar asistencia personalizada a través del mismo canal.

 **Confidencialidad y protección**

Toda la información será tratada con la máxima confidencialidad. No se tomarán medidas sin tu consentimiento, salvo en casos de riesgo grave para la integridad de las personas.

## Anexo II – Código Ético y Compromiso Institucional

### Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral Centro Especial de Empleo Integra e Innova Laboral Canarias S.L.

#### 1. Principios Fundamentales

Integra e Innova Laboral Canarias S.L. se compromete a garantizar un entorno laboral libre de acoso, hostigamiento y violencia organizacional, promoviendo el bienestar psicosocial y el respeto mutuo. Este compromiso ético se basa en los siguientes principios:

- **Dignidad profesional** Toda persona tiene derecho a desarrollar su trabajo en condiciones de respeto, seguridad y reconocimiento.
- **Salud psicosocial** La empresa reconoce el impacto del entorno laboral en la salud mental y emocional de las personas, y se compromete a prevenir riesgos psicosociales.
- **Tolerancia cero frente al acoso laboral** No se tolerará ninguna conducta que degrade, intimide, excluya o humille a una persona en el entorno profesional.
- **Corresponsabilidad institucional** La dirección, mandos intermedios y toda la plantilla comparten la responsabilidad de prevenir y actuar ante el acoso laboral.
- **Inclusión y accesibilidad** Se garantiza que todas las medidas, canales y recursos sean accesibles para personas con discapacidad, respetando su autonomía y necesidades específicas.

#### 2. Compromisos de la Dirección

La Dirección de Integra e Innova Laboral Canarias S.L. asume los siguientes compromisos:

- Difundir este protocolo y el presente código ético entre toda la plantilla
- Garantizar la confidencialidad, imparcialidad y diligencia en la gestión de denuncias
- Proteger a las personas denunciantes frente a represalias
- Promover la formación continua en prevención de riesgos psicosociales
- Evaluar periódicamente el clima laboral y la eficacia de las medidas adoptadas

#### 3. Compromisos del Personal

Todas las personas trabajadoras de Integra e Innova Laboral Canarias S.L. se comprometen a:

- Mantener un comportamiento respetuoso y colaborativo
- Rechazar y no participar en conductas de acoso o exclusión
- Colaborar con los procedimientos establecidos en caso de denuncia
- Promover un clima laboral sano, inclusivo y seguro
- Informar, si se tiene conocimiento, de situaciones que puedan vulnerar este código

#### **4. Adhesión y Vigencia**

Este Código Ético forma parte integrante del Protocolo de Acoso Laboral y será de obligado cumplimiento para toda la plantilla. Su aceptación se formaliza mediante la firma del documento de acogida o, en su caso, mediante la aceptación digital en los canales habilitados.

## Anexo III – Guía de Actuación

### Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral Centro Especial de Empleo Integra e Innova Laboral Canarias S.L.

#### Objetivo

Orientar a todas las personas implicadas sobre cómo actuar ante una situación de acoso laboral, garantizando la protección de la persona afectada, la activación del protocolo y el cumplimiento de los principios éticos y legales.

#### Si eres la persona afectada

1. **Preserva tu bienestar físico y emocional** Aléjate del entorno si te sientes en riesgo. Busca apoyo si lo necesitas.
2. **Registra lo ocurrido** Anota fechas, lugares, palabras, gestos, frecuencia, testigos y cualquier detalle relevante.
3. **Comunica la situación** Puedes hacerlo de forma confidencial a través de:
  - Formulario web: <https://www.integraeinnova.com/contact-8>
  - Correo electrónico: [integraeinnovalaboralcanarias@gmail.com](mailto:integraeinnovalaboralcanarias@gmail.com)
  - Persona responsable: José Ángel Vázquez Romero
4. **Solicita acompañamiento si lo deseas** Puedes pedir apoyo psicológico, jurídico o administrativo.
5. **Participa en el proceso si decides activar el protocolo** Tendrás derecho a ser escuchado/a, protegido/a y a recibir información clara en todo momento.

#### Si eres testigo o conoces la situación

1. **No ignores los hechos** El silencio perpetúa el acoso. Tu testimonio puede ser clave.
2. **Ofrece apoyo a la persona afectada** Escucha sin juzgar. Respeta su decisión sobre cómo actuar.
3. **Comunica lo ocurrido** Puedes hacerlo de forma confidencial a través de los canales habilitados.
4. **Colabora con la investigación si se activa el protocolo** Tu participación será tratada con respeto y confidencialidad.

#### Si eres responsable de equipo

1. **Actúa con diligencia y neutralidad** No minimices ni ignores la situación. Informa al canal de denuncias.
2. **Protege a la persona afectada** Puedes aplicar medidas cautelares como cambios de turno, espacios o funciones.
3. **Evita represalias o juicios prematuros** Garantiza un entorno seguro para todas las partes.

4. **Colabora con la persona responsable del protocolo** Facilita la investigación y aplica las medidas que se determinen.

 **Si eres la persona responsable del protocolo**

1. **Recibe y registra la denuncia** Asegura la confidencialidad y la trazabilidad del caso.
2. **Valora la situación en un plazo máximo de 72 horas** Determina si procede activar el protocolo.
3. **Dirige la investigación con imparcialidad** Recoge testimonios, pruebas y elabora un informe de conclusiones.
4. **Propón medidas de resolución** Pueden incluir sanciones, reubicaciones, acompañamiento o archivo del caso.
5. **Realiza seguimiento posterior** Verifica que no haya represalias ni reincidencias.

 **Recursos disponibles**

- Acompañamiento psicológico y jurídico
- Adaptaciones para personas con discapacidad
- Materiales formativos y de sensibilización
- Revisión periódica del protocolo

## Anexo IV – Procedimiento de Investigación y Resolución

### **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral Centro Especial de Empleo Integra e Innova Laboral Canarias S.L.**

#### **Objetivo**

Establecer un procedimiento claro, garantista y eficaz para investigar y resolver las denuncias de acoso laboral recibidas a través del canal habilitado, asegurando la protección de las personas implicadas y el cumplimiento de la legalidad vigente.

#### **Fases del procedimiento**

##### **1. Recepción de la denuncia**

- Se admite por formulario web, correo electrónico o comunicación directa a la persona responsable.
- Se registra con fecha, hora y canal de entrada.
- Se garantiza la confidencialidad desde el primer momento.
- Se informa a la persona denunciante sobre el inicio del proceso.

##### **2. Valoración preliminar**

- Se analiza la verosimilitud, gravedad y urgencia de los hechos.
- Se decide si procede activar el protocolo completo.
- Se pueden aplicar medidas cautelares inmediatas:
  - Separación de espacios o turnos
  - Reubicación temporal
  - Acompañamiento psicológico o jurídico

##### **3. Investigación interna**

- Dirigida por la persona responsable del protocolo (José Ángel Vázquez Romero).
- Se recogen testimonios de las partes implicadas y testigos.
- Se analizan pruebas documentales, digitales o físicas.
- Se garantiza el derecho de defensa y la presunción de inocencia.
- Se elabora un informe confidencial con:
  - Hechos constatados
  - Valoración jurídica
  - Recomendaciones de actuación

##### **4. Resolución**

- La Dirección toma una decisión basada en el informe.

- Posibles resoluciones:
  - Confirmación del acoso → aplicación de medidas disciplinarias
  - No confirmación → archivo del caso con garantías
  - Resolución alternativa → mediación, formación, seguimiento

## 5. Comunicación de la resolución

- Se informa a la persona denunciante y a la persona denunciada.
- Se explican las medidas adoptadas y los derechos de ambas partes.
- Se garantiza la protección frente a represalias.

## 6. Seguimiento posterior

- Se realiza un control periódico para verificar la eficacia de las medidas.
- Se ofrece apoyo continuado si la persona afectada lo solicita.
- Se registra el caso de forma anónima para fines estadísticos y de mejora.

### Garantías del procedimiento

- Confidencialidad absoluta
- Imparcialidad en la investigación
- Protección de la persona denunciante
- Derecho de defensa de la persona denunciada
- Proporcionalidad en las medidas adoptadas
- Registro documental seguro y trazable

## Anexo V – Medidas de Protección y Reparación

### Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral Centro Especial de Empleo Integra e Innova Laboral Canarias S.L.

#### Objetivo

Establecer las medidas que la empresa puede adoptar para proteger a las personas afectadas por acoso laboral, así como para reparar el daño causado y garantizar la no repetición.

#### Medidas de Protección

Estas medidas pueden aplicarse desde la fase de valoración preliminar y mantenerse durante todo el proceso:

##### **1. Medidas inmediatas**

- Reubicación temporal de la persona afectada
- Separación física o funcional respecto a la persona denunciada
- Modificación de turnos, horarios o espacios de trabajo
- Acompañamiento psicológico o jurídico
- Activación de protocolos de emergencia si hay riesgo grave

##### **2. Medidas cautelares durante la investigación**

- Suspensión temporal de funciones de la persona denunciada (si procede)
- Refuerzo del seguimiento por parte de responsables de equipo
- Garantía de acceso seguro a los canales de comunicación y denuncia
- Protección frente a represalias o presiones

#### Medidas de Reparación

Estas medidas se aplican una vez confirmada la existencia de acoso, y tienen como finalidad restituir los derechos vulnerados y reparar el daño:

##### **1. Restitución de derechos**

- Reconocimiento formal de la situación
- Reposición de condiciones laborales previas (si fueron alteradas)
- Compensación por daños psicológicos, laborales o reputacionales (si procede)

##### **2. Acompañamiento y apoyo**

- Derivación a servicios especializados (psicología, asesoría jurídica, etc.)
- Seguimiento periódico para verificar la recuperación y bienestar
- Espacios de escucha y validación emocional

### **3. Medidas organizativas**

- Revisión de protocolos internos
- Refuerzo de la formación en prevención de riesgos psicosociales
- Evaluación del clima laboral en el área afectada
- Inclusión del caso en el registro estadístico anónimo

#### **Medidas específicas para personas con discapacidad**

- Adaptación de las medidas de protección a las necesidades individuales
- Garantía de accesibilidad en todos los canales y recursos
- Acompañamiento personalizado si se solicita
- Coordinación con profesionales especializados en discapacidad e intervención psicosocial

#### **Seguimiento y garantía de no repetición**

- Evaluación de la eficacia de las medidas adoptadas
- Revisión de posibles fallos estructurales o comunicativos
- Refuerzo de la cultura organizativa basada en el respeto, la inclusión y la salud psicosocial