

ANEXO A  
CIRCULAR PARA COMUNICAR LA ADOPCIÓN Y APROBACIÓN DEL PROTOCOLO LEGAL  
ANTI – ACOSO LABORAL EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA COSS RESIDENCIAL, S.L.  
(RESIDENCIAL VIELLA).

A medio de la presente circular, la empresa COSS RESIDENCIAL, S.L. (RESIDENCIAL VIELLA) pone en conocimiento de todos sus trabajadores y colaboradores que la misma ha adoptado en MAYO DE 2023 un Plan contra el acoso moral en el trabajo.

La importancia del protocolo de acoso laboral es tan importante, que aparece tanto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 4.2) como en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (artículos 45 y 48). Además, es una de las materias que obligatoriamente debe incluir el **Plan de Igualdad** y tratarse en el **diagnóstico de situación**. Incluso el acoso laboral puede llegar a ser delito según lo dispuesto en el art. 173 de la Ley Orgánica del Código Penal español 10/1995, de 23 de noviembre

El protocolo de acoso laboral es un **plan contra el acoso laboral** que contempla aquellas medidas que son necesarias para prevenir, evitar o eliminar cualquier tipo de [acoso laboral](#) en la empresa, al margen del acoso sexual o por razón de sexo, para el cual la empresa ya tiene adoptado otro protocolo o plan específico. Su objetivo es, por tanto, erradicar comportamientos nocivos que perjudican tanto a los trabajadores/as que los sufren como a la propia empresa, que es responsable del bienestar físico y psicológico de sus empleados.

Este **protocolo contra la violencia laboral**, sea física o psicológica, debe, además, incluir los mecanismos de denuncia y sanción de los acosadores, es decir, debe contener el procedimiento de actuación que se debe seguir ante una situación de acoso, informando a toda la plantilla de cómo deben actuar ante este escenario (tanto si son testigos como si son víctimas) y cómo deben denunciar.

Tener un **protocolo de acoso laboral es una obligación** para todas las empresas, independientemente del tamaño de su plantilla. Es decir, tanto si la empresa tiene una plantilla de 500, 250, 100 o cuatro trabajadores, está obligada a tener un protocolo contra el acoso laboral que articule, como decimos, no solo medidas para prevenirlo, sino también el **procedimiento en caso de acoso laboral** a seguir por trabajadores y empresa.

Como hemos mencionado antes, puntualizamos que, [aunque la empresa no tenga obligación de tener un Plan de Igualdad](#), sí está obligada a tener de acuerdo a la **normativa un protocolo de acoso laboral**.

Además, cabe señalar que la Inspección de Trabajo lleva a cabo más inspecciones para comprobar que las empresas cuentan con un protocolo contra el acoso laboral adecuado y de acuerdo a las exigencias de la normativa.

El protocolo para la erradicación del acoso moral en el trabajo resulta de aplicación a toda la plantilla de la empresa, independientemente del número de centros de trabajo, de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral. Es decir, afecta a todos los empleados, aunque tengan contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada o contratos de puesta a disposición. A su vez, aplica también a todas las personas que, aunque no tengan una relación laboral, presten un servicio o colaboren con el negocio (formación, prácticas o voluntariado).

Además de la elaboración del mismo, la empresa deberá llevar un seguimiento sobre todo lo que pueda suceder en su plantilla con respecto al acoso moral en el trabajo, teniendo en cuenta que el protocolo será de aplicación no solo durante el desarrollo de la jornada laboral, sino también en todas las situaciones que tengan relación con el trabajo o que se den como resultado del mismo. El protocolo se aplicará en las siguientes situaciones:

- En el lugar de trabajo, tanto en espacios públicos como privados
- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, zonas de descanso o comidas, instalaciones sanitarias o de aseo, así como en vestuarios
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades relacionadas con el trabajo
- En el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas a través de las tecnologías (acoso virtual o ciberacoso)
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora
- En los trayectos entre el domicilio del empleado y el lugar de trabajo

### **¿Qué obligaciones existen?**

Al adoptar el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual la empresa COSS RESIDENCIAL, S.L. (RESIDENCIAL VIELLA) ***“manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia de conductas constitutivas de hostigamiento o acoso moral en el trabajo”***.

La empresa se compromete a adoptar una actitud proactiva en la prevención del acoso, así como a difundir buenas prácticas y a implantar todas las medidas necesarias para dicha prevención. De esta manera, además de tener la obligación de disponer del protocolo, la empresa COSS RESIDENCIAL, S.L. (RESIDENCIAL VIELLA) está obligada a:

- Prevenir y evitar las situaciones de acoso: la empresa tiene la obligación de **comunicar** la adopción del protocolo tanto a sus empleados como a las personas que prestan servicios en la organización. Podrá hacerlo a través de correo electrónico, página web, intranet, tablón de anuncios, por escrito o a través de cualquier otro medio. Ello se consigue mediante la difusión del presente documento y del propio protocolo adoptado.
- **Fomentar la prevención** del acoso moral en el trabajo en todos los ámbitos del negocio.
- **Manifiestar la tolerancia cero** de su empresa o negocio frente a las situaciones de acoso moral en el trabajo.
- **Facilitar la identificación de las conductas** de acoso moral en el trabajo.
- **Implantar un procedimiento** sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial. La empresa manifiesta que las denuncias relativas a esta materia podrán dirigirse **al responsable de la asesoría de confidencialidad D. IVÁN LAGO OCHOA al siguiente correo electrónico: [info@residencialviella.com](mailto:info@residencialviella.com)**. Habrá un enlace específico igualmente a través de la web de Residencial Viella.
- **Investigar internamente**, de forma ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso moral en el trabajo. Para ello se prevé tanto un procedimiento informal como otro de carácter formal, en función de la gravedad de los hechos acaecidos.
- **Sancionar**, en caso necesario, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima
- **Apoyar** a la persona que ha sufrido el acoso moral en el trabajo.

En el caso de que la empresa no cumpla con la obligación de disponer del protocolo de acoso moral en el trabajo podrá ser inspeccionada y duramente sancionada y denunciada ante la justicia. La cantidad a pagar dependerá siempre de la gravedad de la infracción, pudiendo ser leve, grave o muy grave.

• **Infracción leve:** multas de entre 7.501 euros hasta 30.000 euros

• **Infracción grave:** multas de entre 30.001 euros hasta 120.005 euros

• **Infracción muy grave:** multas de entre 120.006 euros hasta 125.018 euros

Nombre y apellidos del trabajador/a: \_\_\_\_\_

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_

Firma trabajador/a: \_\_\_\_\_