

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA
LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN
DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR
RAZÓN DE SEXO Y GÉNERO**

**FUNDACIÓN DEPORTIVA
MUNICIPAL DE VALÈNCIA¹**

¹ Texto con lenguaje inclusivo y no sexista

DECLARACIÓN RESPONSABLE DE LA FUNDACIÓN DEPORTIVA MUNICIPAL DE VALÈNCIA FRENTE AL ACOSO

Con la elaboración e implantación del presente protocolo, la Fundación Deportiva Municipal de València declara su tolerancia cero ante la concurrencia de conductas constitutivas de acoso moral o laboral; sexual; o por razón de sexo o género en sus dependencias.

Con ello, la Fundación Deportiva Municipal de València quiere subrayar su compromiso con la prevención y erradicación del acoso en sus dependencias empresariales y en cualquiera de sus manifestaciones al tiempo que da cumplimiento a cuanto exigen los arts. 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la normativa que la desarrolla; y el art. 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, la empresa, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso -difusión de buenas prácticas e información de comportamientos no tolerados por la empresa- como en la implantación de cuanto sea necesario para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear y para resolver según proceda en cada caso.

El mencionado es el compromiso que asume la Fundación Deportiva Municipal de València que a los efectos que procedan firma esta declaración responsable en

València a...

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO

La Fundación Deportiva Municipal de València implanta el presente “Protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de género y sexo” (en adelante, Protocolo) cumpliendo con los mandatos fijados en el art. 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres –en adelante, LOI- así como en el art. 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales –en adelante, LPRL-.

Lo que se pretende con ello es evitar, prevenir y erradicar cualquier manifestación de acoso que pudiese producirse en sus dependencias.

Con la finalidad de dar cumplimiento a lo anterior se diseña e implanta este procedimiento con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso. Para ello el protocolo o procedimiento que con estas líneas se inicia aúna tres tipos de medidas:

- 1.- Medidas preventivas
- 2.- Medidas proactivas
- 3.- Medidas reactivas

1.- LAS MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE EL ACOSO

Desde la tutela preventiva frente al acoso, la Fundación Deportiva Municipal de València:

1. Formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones en la empresa y las conductas que no resultarán tolerables en la Fundación Deportiva Municipal de València.
2. Se compromete a publicitar el presente protocolo así como ponerlo en conocimiento de todas las personas trabajadoras que conforman la plantilla de la Fundación Deportiva Municipal de València.

1.1.- Declaración de principios: Tolerancia 0 ante conductas constitutivas de acoso en las dependencias de la Fundación Deportiva Municipal de València.

El procedimiento que con estas líneas se inicia resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso que pueda manifestarse en la Fundación Deportiva Municipal de València, tanto si lo es de acoso moral, acoso sexual o acoso por razón de sexo o género.

La Fundación Deportiva Municipal de València al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso en sus dependencias.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos. De entre todos ellos (discriminación, salud e integridad física, psíquica, intimidad, etc.) destaca la dignidad de la trabajadora o del trabajador como bien jurídico afectado ante una situación de estas características. El acoso genera siempre una afectación a la dignidad de la persona ue la sufre. Además, puede atentar a otros intereses jurídicos

protegidos, pero siempre y sobre cualquier otra cosa, y en cualquiera de sus manifestaciones, será contrario a la dignidad.

Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales, en especial, la dignidad, intimidad, y el derecho a la no discriminación.

No se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de violencia laboral o de acoso en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere.

Las personas trabajadoras que se sientan acosadas tendrán a su alcance este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido para comunicar esta situación, respetando en todo caso, el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

La Fundación Deportiva Municipal de València actuará contra cualquier persona trabajadora que resulte responsable de alguna situación de acoso frente a otra/s persona/s, trabajadora/s comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y autoridad para garantizar un entorno de trabajo adecuado.

1.1.1.- Concepto y conductas constitutivas de Acoso Laboral, moral o mobbing

1.1.1.a.- Definición de Acoso Laboral, moral o mobbing

El acoso es un acto de hostigamiento que se produce con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de otra persona y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso es un acto pluriofensivo, por lo que afecta a diversos intereses jurídicos, pero siempre, y entre otras cosas, será constitutivo de una ofensa a la dignidad profesional de la persona

trabajadora, como positivización máxima del respeto a la vida y a la integridad física y moral (art. 15 CE), intimidad, honor y propia imagen (art. 18 CE)

Los tribunales requieren la concurrencia de una serie de circunstancias para apreciar la existencia de acoso en una situación concreta, entre las cuales interesa destacar

a) **Hostigamiento**, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre

b) **Atentado objetivo** a la dignidad de víctima percibida subjetivamente como tal

c) **Resultado pluriofensivo**. El ataque a la dignidad de quien lo sufre no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d) **Reiteración en el tiempo**. Superada la doctrina judicial que condicionaba la concurrencia de acoso a que el hostigamiento se produjese al menos una vez a la semana durante seis meses, el requerimiento de reiteración sigue vigente, pero con una frecuencia prefijada.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona con el fin de atacar su ocupabilidad efectiva.

A estos efectos, los términos mobbing, "acoso moral en el trabajo" o "acoso psicológico en el trabajo" o "acoso laboral", se utilizan para describir una

situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona trabajadora en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, desagradar deliberadamente las condiciones de trabajo de las personas agredidas, y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Pero estas conductas, constitutivas de acoso psicológico, no deben confundirse con las situaciones de stress, burn out, presión o conflicto laboral. Estas últimas situaciones bien se producen de forma interna a consecuencia de la presión o condiciones de trabajo (stress, burn out) o bien se trata de puntuales desacuerdos “ordinarios”, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos (presión o conflicto laboral). El acoso psicológico es otra cosa. Consiste en un ataque malintencionado, sistemático, y mantenido en el tiempo dirigido hacia una persona.

1.1.1.b.- Conductas constitutivas de Acoso Moral

A continuación se enuncian, a modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo de producirse de manera concreta, reiterada en el tiempo y conjunta o combinada –que no aisladamente- generando una situación que afecte a la ocupabilidad de la persona destinataria.

Ataques con medidas organizativas:

- ✓ Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- ✓ Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- ✓ Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- ✓ No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- ✓ Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- ✓ Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- ✓ Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- ✓ Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- ✓ Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- ✓ Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- ✓ Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a la persona destinataria:

- ✓ Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeras y compañeros (aislamiento).

- ✓ Ignorar la presencia de la persona.
- ✓ No dirigir la palabra a la persona.
- ✓ Restringir a las compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- ✓ No permitir que la persona se exprese.
- ✓ Evitar todo contacto visual.
- ✓ Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- ✓ Amenazas y agresiones físicas.
- ✓ Amenazas verbales o por escrito.
- ✓ Gritos y/o insultos.
- ✓ Llamadas telefónicas atemorizantes.
- ✓ Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- ✓ Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- ✓ Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- ✓ Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- ✓ Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- ✓ Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- ✓ Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.

- ✓ Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

1.1.2.- Concepto y conductas constitutivas de Acoso por razón de Género o Sexo.

1.1.2.a.- Definición de Acoso por razón de Género o Sexo.

Constituye acoso por razón de sexo y/o de género cualquier comportamiento realizado en función, respectivamente, del sexo o/y género de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo y por razón de género se considerará discriminatorio.

1.1.2.b.- Conductas constitutivas de Acoso por razón de Sexo o Género

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del acoso moral, sexual y por razón de sexo o género de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso, siempre y cuando su concurrencia conjunta permitiese apreciar un panorama general constitutivo de una conducta laboral tendenciosa:

- ✓ Ignorar o excluir a la persona.
- ✓ Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada
- ✓ Asignar tareas o trabajos por debajo o por encima de la capacidad profesional o competencias de la persona.

- ✓ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- ✓ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

1.1.3. Concepto y conductas constitutivas de Acoso Sexual

1.1.3.a.- Definición de Acoso Sexual

De acuerdo con el art. 7.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación siempre y cuando su concurrencia conjunta permitiese apreciar un panorama general constitutivo de una conducta laboral tendenciosa o en caso de presentarse de forma aislada deberán hacerlo que una gravedad e intensidad tal para que la víctima se pueda sentir gravemente intimidada.

1.1.3.b.- Conductas constitutivas de Acoso Sexual: Ejemplos

Conductas verbales.

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales.

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos.

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

1.1.3.c.- Acoso sexual "quid pro quo". Chantaje sexual.

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo

será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

1.1.4.- Tipos de Acoso

Se distinguen dos tipos de acoso en función del puesto de trabajo y la relación entre la víctima-persona agresora: horizontal o vertical.

1.1.4.a.- Horizontal.

Se habla de acoso horizontal cuando la víctima-persona agresora se encuentren en mismo nivel jerárquico en la empresa.

1.1.4.b.- Vertical

Se habla de acoso vertical cuando la víctima-persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa. Pudiendo ser descendente o ascendente.

-Vertical-Descendente.

Para el caso que la persona agresora es un cargo superior y la víctima es un cargo inferior.

-Vertical-Ascendente.

Cuando la persona agresora es un cargo inferior y la víctima es un cargo superior, es decir cargo inferior hacia su superior. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.

1.2.- Publicitación del protocolo

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia y de acoso antes descritas, la Fundación Deportiva Municipal de València comunicará este Protocolo a través del correo electrónico, publicándolo además en la web, en el tablón de anuncios, por escrito o cualquier otro medio que sirva para dar a conocer tanto su existencia como su conocimiento.

La Fundación Deportiva Municipal de València no tolerará actuación alguna en sus dependencias que pueda ser constitutiva de acoso, por lo que ante cualquier conducta susceptible de ser entendida como tal, se adoptarán todas las medidas que resulten competentes en el lícito ejercicio del poder de dirección que le reconoce a la empresa, el art. 38 de la Constitución Española, y los arts. 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores.

La Fundación Deportiva Municipal de València actuará ante cualquier queja presentada formalmente frente al acoso. La persona trabajadora que considere que ha sido o está siendo acosada podrá activar el procedimiento interno que se diseña en el presente protocolo con el fin de prevenir y erradicar cualquier conducta de acoso que pudiera producirse en la empresa.

La Fundación Deportiva Municipal de València se compromete a garantizar y mantener la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produzcan conforme lo señalado en este procedimiento.

El inicio de estas actuaciones no afecta al derecho de los implicados a solicitar las actuaciones administrativas o de cualquier tipo que se estimen adecuadas. Tampoco a su derecho a la tutela judicial efectiva en los términos del art. 24 de la Constitución Española.

2.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN: LA TUTELA PROACTIVA

1.- En la Fundación Deportiva Municipal de València será una comisión paritaria entre la parte social y la dirección de la empresa la encargada de gestionar y tramitar cualquier queja que conforme este protocolo pueda interponerse por las personas trabajadoras en los términos y condiciones a que se hace referencia en los puntos cuatro y cinco abajo referidos.

2.- Las personas trabajadoras de la Fundación Deportiva Municipal de València deben saber que en caso de interponer cualquier reclamación esta será gestionada por la comisión a la que se acaba de hacer referencia.

3.- Las quejas no podrán ser anónimas, pero sí serán secretas. La Fundación Deportiva Municipal de València garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

4.- Cuando el objeto de la denuncia sea una situación de violencia laboral, cualquier persona trabajadora de la empresa que haya sido testigo de la misma podrá instar este procedimiento, aun cuando la situación se encuentre motivada por una discriminación por razón de sexo o tenga índole o naturaleza sexual.

5.- Si el objeto de la denuncia es una situación propiamente de acoso, la denuncia solo puede ser presentada por la persona trabajadora de la Fundación Deportiva Municipal de València que se sienta acosada. El acoso es un acto contrario a la dignidad de la persona trabajadora y la dignidad, desde una perspectiva objetiva a la par que subjetiva, por lo que solo la persona afectada por una situación de estas características puede realmente instar el procedimiento de denuncia de acoso.

6.- A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, la Fundación Deportiva Municipal de València habilitará una cuenta de correo electrónico –prevencionacoso@fundacionvalencia.es única y exclusivamente para que puedan presentarse este tipo de denuncias. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas que se puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, y en sobre cerrado.

7.- Recibida una queja en cualquiera de las dos modalidades apuntadas la persona responsable del Departamento de Recursos Humanos adoptará cuantas medidas sean precisas para proceder a su tramitación.

8.- De acuerdo con lo anterior, se realizará una investigación rápida, confidencial, pudiendo oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.

9.- En la resolución del procedimiento se evitará, salvo en los casos en que resulte estrictamente necesario, el “careo” o la confrontación directa de las partes.

10.- Si la persona responsable de tramitar la queja se encuentra directa o indirectamente afectada por los hechos denunciados lo comunicará a la dirección de la empresa para que se le sustituya.

11.- Si se apreciaren indicios de que el acoso tiene un sesgo de género o que se trata de un acoso sexual, la persona responsable de la instrucción podrá incorporar al procedimiento a una persona especialista externa en igualdad de sexo, género o similar a fin de que exprese su opinión al respecto del carácter discriminatorio o no de la conducta denunciada.

12.- Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento

o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión.

13.- La persona experta externa no aceptará el encargo cuando tuviese alguna relación de manera directa o indirecta con los hechos o personas afectadas.

14.- No obstante lo anterior, la empresa siempre podrá optar por dejar todo el procedimiento de investigación en manos de personal mediador profesional externo experto en acoso y, en su caso, en discriminación de sexo o de género.

15.- Finalizada la investigación, la persona o personas que la hayan tramitado concluirá/n si en su opinión hay indicios o no de acoso.

16.- De concurrir indicios de acoso, la persona o personas responsables de la gestión del procedimiento lo pondrán en conocimiento de la dirección de la Fundación Deportiva Municipal de València para que adopte las decisiones oportunas, pudiendo incluso, como responsable/s de la gestión, recomendar actuaciones al respecto.

17.- Si no se apreciase indicios de acoso, se pondrá igualmente en conocimiento de la dirección de la Fundación Deportiva Municipal de València.

18.- Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de conflicto, se comunicará igualmente a la dirección de la Fundación Deportiva Municipal de València pudiendo sugerirse las medidas que al respecto se consideren pertinentes.

19.- Cuando se trate de un procedimiento gestionado por más de una persona las decisiones se tomarán de forma consensuada y por unanimidad o mayoría.

20.- Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.

21.- Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

3.- LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO: LA TUTELA REACTIVA

1.- La dirección de la Fundación Deportiva Municipal de València, recibidas las conclusiones de la/s persona/s instructora/s según lo establecido en el procedimiento anterior, tomará las decisiones que considere oportunas, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

2.- En función de los resultados anteriores la dirección de la Fundación Deportiva Municipal de València procederá a:

2.1.- archivar las actuaciones.

2.2.- adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la/s persona/s responsables de la instrucción del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la persona empleadora en este sentido las siguientes:

a.- Separar físicamente a la víctima de la presunta agresora o agresor.

b.- Proponer un cambio de puesto o de horario a la víctima, en caso de que ella lo acepte (atención a no convertir en doble víctima a quien sufre acoso y además de sufrirlo, obligarle a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa).

c.- Sin perjuicio de lo establecido en el apartado b) y acumulativamente si procede en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones convencionalmente acordado o, en su caso, el art. 54 ET.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora hay que tener en cuenta:

c.1.- el traslado, desplazamiento, o cambio de puesto o ubicación.

c.2.- la suspensión de empleo y sueldo.

c.3.- el despido disciplinario.

3.- En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la de la extinción del vínculo contractual, la dirección de la Fundación Deportiva Municipal de València 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. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión. Siendo necesaria su posterior vigilancia y control.

Disposición Final.- Obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

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 de los medios y comunicaciones descritas con anterioridad manteniéndose vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.