



**PROCOLO DE ACOSO  
MORAL, SEXUAL, Y POR  
RAZÓN DE SEXO EN EL  
PUESTO DE TRABAJO**

# Índice

## Contenido

1. <i>Introducción</i> .....	3
2. <i>Objeto</i> .....	4
3. <i>Alcance</i> .....	4
4. <i>Declaración de principios</i> .....	5
5. <i>Compromiso</i> .....	5
6. <i>Referencias</i> .....	6
7. <i>Definiciones</i> .....	6
8. <i>Medidas preventivas de actuación</i> .....	9
9. <i>Protocolo de actuación</i> .....	10
10. <i>Control y seguimiento</i> .....	14
11. <i>Garantías del protocolo de actuación</i> .....	15
12. <i>Tipificación de las faltas y sanciones</i> .....	15
-ANEXOS-.....	19

## 1. Introducción

**AUXILIA**, en su apuesta por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y como consecuencia de la implantación del “Plan de Igualdad” aprobado el año 2022, se adquiere el compromiso de desarrollar un “*protocolo para la prevención y tratamiento de acoso, sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo*”.

El protocolo está redactado siguiendo un “marco normativo en igualdad” y que destacamos:

- La Ley Orgánica de 3/2007 publicada en el BOE el 22 de marzo de 2007 tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asimismo entre los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, incluye la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- En el art. 45.1 de la presente ley, se define el objeto de los planes de igualdad “Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar”.
- En el art. 46 establece el concepto y el contenido de los planes de igualdad y debemos hacer referencia al punto 2 en el que se relacionan las materias a contener en los planes de igualdad, estando entre las mismas “... prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”
- Las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo están reguladas en el art. 48.1 que indica “Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.
- El acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación (Directiva 2002/73/CE y Directiva 2006/54/CE)

## 2. Objeto

Este procedimiento tiene por objeto prevenir que se produzca acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

Declarar formalmente el rechazo de **AUXILIA** hacia el acoso moral, sexual y el acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el/la agresor/a, ni cual sea su rango jerárquico.

Establecer aquellas medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca el acoso moral, sexual y por razón de sexo en **AUXILIA**, así como determinar concretamente el procedimiento de actuación y sanción internas y sus garantías en caso de que algún/a trabajador/a presente queja en estas materias.

Garantizar que toda persona que considere que es objeto de acoso moral, sexual y por razón de sexo, tendrá derecho a presentar una queja internamente y ello, sin perjuicio de ejercer las acciones legales oportunas.

Que todo el personal de la empresa conozca la existencia del protocolo y se implique en la prevención de conductas susceptibles de acoso moral, sexual o acoso por razón de sexo.

A los efectos del presente procedimiento, no se tendrán en consideración ni serán admitidos a trámite, aquellas denuncias por presunto acoso que se planteen una vez transcurridos más de 6 meses desde los últimos hechos causantes. Del mismo modo, no serán atendidas ni tenidas en cuenta las denuncias de carácter verbal que no hayan sido cumplimentadas en forma escrita ni otras, que, aun siendo escritas, no recojan o especifiquen con claridad los datos básicos para identificar debidamente a las personas implicadas en la causa (denunciante/víctima/denunciado-a), carezcan de información sobre los hechos o no estén debidamente firmados por el denunciante.

## 3. Alcance

El presente procedimiento será de aplicación para todo el personal que prestan sus servicios en **AUXILIA**.

## 4. Declaración de principios

- Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.
- Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora.
- Que cualquier persona de la plantilla tiene derecho a presentar denuncia si el hecho se produce.
- La dirección y las demás personas con responsabilidad de mando sobre equipos de personas debe aplicar estos principios y emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso en el trabajo.
- Que toda la plantilla debe observar el presente código de conducta, velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y a utilizar este protocolo de manera responsable.

## 5. Compromiso

**AUXILIA**, se compromete a:

- Informar y formar a toda la plantilla sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.
- Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso, poniendo los medios a su alcance para evitar situaciones de acoso en el trabajo.
- Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso que se produzcan, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.
- Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso en el trabajo puedan denunciar dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita, garantizando, asimismo, el derecho a invocar dichos procedimientos.
- Proteger a las personas de las posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.

- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora, quien ejerza esta práctica y contra quien presente falsas denuncias.
- Difundir un Código Ético que contemple los estándares éticos y morales.

## 6. Referencias

- Art. 14. De La Constitución Española.
- Art. 4.2, 39.3, 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y violencia en el lugar de trabajo (AMEVA)
- Art.66,67,68,69 y 70- Capítulo VII- Faltas y Sanciones del Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.
- Art. 7.2 de L.O 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Declaración de la Organización Internacional del trabajo sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de PRL.

## 7. Definiciones

### Conflicto

Situación que implica un problema, una dificultad y puede suscitar posteriores enfrentamientos, generalmente entre dos partes o más, cuyos intereses, valores y pensamientos observan posiciones absolutamente contrapuestas. Los conflictos suelen ser pasajeros y localizados en un momento concreto, se dan en el marco de las relaciones humanas y afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el mismo

### Acoso moral, psicológico o mobbing

El acoso moral se define como la situación en la que la persona empleada o grupos de personas empleadas ejercen una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro/a empleado/a, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir redes de comunicación de la víctima, destruir su

reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la(s) persona(s) agredida(s), y lograr que finalmente esa persona o esas personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Puede ser consideradas conductas de acoso psicológico, entre otras, las siguientes (siempre que ocurran de manera sistemática).

- Abuso del cargo/función: tiene lugar cuando la persona responsable de área/proyecto/ actividad se aprovecha de su cargo y de sus atribuciones frente a alguien que está en una situación de “dependencia - jerárquica” o subordinación.
  - Privar de información profesional a la persona colaboradora para el desempeño de su trabajo.
  - Juzgar públicamente a la persona colaboradora de su desempeño de manera ofensiva.
  - Aislar a la persona colaboradora del resto de compañeros/as sin causa que lo justifique.
- Trato vejatorio:
  - Insultar o menospreciar repetidamente.
  - Reprender reiteradamente delante de otras personas.
  - Difundir rumores sobre su trabajo o vida privada.
  - Las comunicaciones de todo tipo de contenido y carácter ofensivo.
- Acoso discriminatorio, cuando está motivado por:
  - Creencias políticas y religiosas de la víctima.
  - Ataques por motivos sindicales.
  - Sexo u orientación sexual.
  - Mujeres embarazadas o maternidad.
  - Estado civil o edad.
  - Origen, etnia o nacionalidad.
  - Discapacidad.

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

1. Acoso Moral Descendente: aquél en que la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
2. Acoso Moral Horizontal: se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
3. Acoso Moral Ascendente: la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

## Acoso sexual

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbalmente manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo debe saber que dicha conducta es socialmente reprobable y sabe, por manifestaciones del sujeto pasivo, que dicha conducta es indeseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la entidad, así como cuando se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

A modo de orientación, y sin pretensión de ser un listado exhaustivo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes, bromas o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras
- Uso de imágenes o posters obscenos en los lugares y herramientas de trabajo
- Gestos obscenos;
- Contacto físico deliberado e innecesario, rozamientos
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios
- Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio)
- Agresiones físicas.

## Acoso por razón de sexo

Según el art. 7.2. de la LO. 3/2007, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la entidad, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción de trabajo. La acción ejercida por la persona que acosa ha de ser indeseada, rechazada por quien la sufre y ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo por razón de sexo.
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por su razón de sexo.

## 8. Medidas preventivas de actuación

### Difusión del Plan

Con el fin de sensibilizar y concienciar a todo el personal de AUXILIA que este tipo de conductas son inaceptables, la presente instrucción de trabajo se dará a conocer a través de acciones informativas y formativas (Prevención y mediación de conflictos) y también está disponible en la web interna de **AUXILIA** para que pueda ser consultado en todo momento.

El Plan de Acogida, dirigido al personal de nuevo ingreso, incluirá información sobre este protocolo de actuación.

## Responsabilidad

Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad. La dirección y personas responsables deberán tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de conflicto o acoso.

## Formación

En línea con el compromiso de tolerancia cero, hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia estará en los programas de formación existentes en **AUXILIA**.

Esta formación pretende dar a los/as trabajadores/as instrumentos adecuados para afrontar de manera adecuada los conflictos que surjan con relación al acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.

## 9. Protocolo de actuación.

El procedimiento fijado para el presente protocolo se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas implicadas.

En el caso de que una trabajadora o un trabajador sienta que está siendo víctima de conductas indeseadas (aunque el proceso se encuentre en cualquiera de sus estadios o modalidades), o que lo sospeche sobre un compañero o una compañera, se establece el siguiente procedimiento de actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

Este procedimiento se muestra en forma de diagrama en el Anexo 1.

### Fase inicial: Análisis inicial

En esta fase se iniciará mediante comunicación formal por escrito y enviarlo al correo electrónico habilitado para estos temas ([plan.igualdad@auxilia.es](mailto:plan.igualdad@auxilia.es)) del/ la propio/a trabajador/ a o persona que tenga conocimiento fundado del problema, por encontrarse en su entorno laboral (AUXILIA - Formulario notificación de acoso). Pudiendo iniciarse de oficio por las personas responsables de áreas/programas/actividades, cuando consideren que es necesario para la protección de la salud de todo el personal. En el escrito recogerán los hechos o comportamientos observados.

La denuncia formal y por escrito se remitirá a la persona Mediadora (persona Responsable del Área de Recursos Humanos), que fue propuesta y nombrada en el Comité de Igualdad,

y, que lo registrará con la fecha de entrada y que a su vez lo pondrá en conocimiento a la dirección.

### Medidas cautelares:

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento, **la comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y de la presunta persona acosadora**, así como otras medidas que estime oportunas y proporcionadas al caso. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

El art. 13 de la Ley Orgánica de Igualdad establece la inversión automática de la carga de prueba en los procedimientos relacionados con discriminación sexual (siempre que no sean penales). Es decir, la víctima de acoso no es la que tendrá que demostrar que está siendo acosada, sino que la persona denunciada es la que debe probar que no ha cometido ningún acto constitutivo de acoso.

### Fase A: Reunión de mediación.

#### La persona Mediadora.

El nombramiento, en el Comité de Igualdad, de la persona Mediadora se celebró en Acta el pasado 29 de marzo de 2022 y que se anexa al presente Protocolo

La persona nombrada Mediadora actuará objetivando la situación, determinando las medidas para su solución y constatando la resolución del problema.

La persona Mediadora deberá actuar con absoluta discreción y confidencialidad sobre el problema que se le expone.

Es esta fase se pretende resolver el conflicto de manera ágil y dialogada.

#### Reunión de mediación

Recibido la denuncia formal por escrito, la persona Mediadora recopilará la información que se requiera para poder efectuar la primera valoración del caso.

En el proceso de recopilación de información deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas, podría ser necesario proceder a entrevistar a las personas afectadas – denunciante y denunciado/a- y posiblemente a testigos u otro personal de interés- personas responsables y/o compañero/as-, si los hubiere.

Las Áreas y Departamentos deberán colaborar con la persona Mediadora en todo lo que estasolicite, con el fin de que puede tener todos los elementos de juicio necesarios.

Durante la tramitación del procedimiento, a la vista de lo actuado y la gravedad de los hechos, lapersona Mediadora podrá proponer a la persona responsable del área de la actividad a que pertenezca, medidas organizativas (dispensar la prestación del servicio o la adscripción a otro puesto con carácter transitorio), mientras dura el procedimiento, con el fin de evitar el contacto entre los trabajadores/as afectados/as.

### Resolución de la fase de mediación

Al finalizar esta indagación previa, la persona Mediadora, emitirá un Informe de Valoración Inicial, que elevará a la dirección de AUXILIA, en el que se constatará o no la existencia de la situación de acoso y que incluirán las recomendaciones propuestas para atender a la resolución del conflicto.

El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no podrá ser superior a quince días hábiles desde la recepción de la denuncia.

### Competencias y funciones de la persona Mediadora:

Su misión principal será impulsar la tramitación del procedimiento interno para resolver los expedientes abiertos, así como prestar apoyo a los trabajadores o trabajadoras presuntamente acosados/as.

Sus funciones serán:

- Recibir todas las consultas y denuncias por acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Prestar asesoramiento, informando a las personas sobre sus derechos y obligaciones yaclarando dudas sobre el presente Protocolo.
- Poner en conocimiento del órgano responsable las consultas y denuncias recibidas en materia de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Llevar a cabo, con la ayuda del resto de integrantes de la Comisión, la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo.
- Comunicar a la Presidencia de las medidas propuestas por la Comisión de Investigación en relación a las consultas y denuncias recibidas.
- Y, cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

## Fase B: Comisión de Investigación.

### Composición.

Se dará inicio a esta fase cuando el análisis inicial determine que hay indicios claros de la existencia de un posible caso de acoso, cuando cualquiera de las partes hay rechazado la mediación, en el caso de que el estado psico-físico de una de las parte aconseje ir directamente a esta fase, y de oficio, tras el seguimiento y control de las medidas propuestas inicialmente que determinarán que el conflicto inicial no se hubiera resuelto y con el transcurso del tiempo se hubiera convertido en un proceso de acoso.

### Constitución de la Comisión de Investigación

La Comisión, retomará, el caso objeto de solicitud y valorará la situación en base a la información que ya posee, pudiendo ampliarla si lo considerase necesario.

El Comité de Igualdad de **AUXILIA**, nombrará a la Comisión de Investigación en el plazo de tres días hábiles desde la recepción del informe de resolución y que estará formada por:

- \* Un/a representante de la Dirección de AUXILIA, que ejercerá las funciones de presidente/a de la Comisión.
- \* Un/a representante del Área funcional a la que esté adscrito el denunciante, salvo que el que el/la denunciado/a sea su responsable directo, quedará relegado de representación.
- \* Un/a representante del Área de Igualdad.

Los componentes del Comité deberán abstenerse de participar en las votaciones en caso de interés personal en el asunto, intervención como testigo o, en cuanto por su relación con la persona afectada o denunciada de parentesco, amistad íntima o enemistad manifiesta.

### Competencias y funciones de la Comisión:

- Recibir las denuncias por acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- Investigar los hechos denunciados.
- Elaborar un informe con las conclusiones y la propuesta de resolución sobre el supuesto de acoso investigado y enviarlo a la Comisión de Igualdad y este a su vez elevarlo a la Presidencia de **AUXILIA**
- Recomendar las medidas que estime convenientes.
- Transmitir a la persona Mediadora, mediante un informe, la resolución adoptada
- Supervisar el cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia del acoso sexual, moral o por razón de sexo.

- Cualesquiera otras funciones que se puedan derivar del cumplimiento del Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo.

#### Competencias y funciones del secretario/a:

Será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente. Realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda y custodiará el expediente con su documentación, certificando con su firma las actuaciones que se realicen.

La Comisión, si lo considera necesario para el desarrollo de sus funciones, podrá requerir el asesoramiento de especialistas externos, en función de las características de la situación discriminatoria que se esté tratando.

Todas las personas integrantes de esta Comisión tendrán voz y voto y las decisiones se adoptarán por mayoría simple.

#### Resolución de la fase de investigación

En el plazo máximo de 1 mes desde el inicio de las investigaciones, la Comisión de Investigación elaborará un informe con las medidas propuestas para la solución del problema.

Las personas que componen la Comisión reconocen la posibilidad de la aparición de dificultades de carácter transitorio derivadas de la aplicación de la presente instrucción, comprometiéndose a negociar con carácter de urgencia soluciones a dichas complicaciones.

La Comisión de Investigación dictará la resolución pertinente.

En dicha resolución se propondrá las medidas o acciones de mejora precisas para poner fin o minimizar el riesgo psicosocial que se haya podido producir. Así como las medidas encaminadas a evitar futuros riesgos. Se podrá solicitar la apertura de un expediente sancionador por la comisión de una falta muy grave, grave, o leve en función de los hechos probados. Asimismo, se determinará a quién o quiénes corresponde la implantación de dichas medidas y se establecerán los plazos para ello.

## *10. Control y seguimiento.*

Corresponderá a la persona Mediadora el control de la efectividad de las medidas implantadas, tanto en los conflictos interpersonales como en los posibles casos de acoso.

De los incidentes de acoso y/o conflicto que se produzcan en **AUXILIA** se dará un seguimiento del impacto del protocolo y su efecto y se podrá proponer sugerencias y medidas tendentes a su disminución, si se considera necesario.

En dicho seguimiento, se valorará el resultado de las medidas tomadas, y en base a los

resultados obtenidos sobre el estado óptimo, adecuado o insuficiente de las medidas implantadas, se podrá determinar si se debe dar por concluido o, por el contrario, se procede a reactivar la denuncia.

## *11. Garantías del protocolo de actuación.*

A toda aquella persona que haya participado en cualquier de las fases previstas en esta instrucción de trabajo se les exigirá el deber de sigilo, conforme a lo establecido en la ley 31/1995 de PRL. La dirección de **AUXILIA** iniciará de oficio el protocolo correspondiente en caso de incumplimiento. (Anexo 6. Compromiso de confidencialidad de los integrantes de la Comisión de Investigación)

En todo momento se garantiza la protección al derecho a la intimidad de las personas que han tomado parte en cualquiera de las fases de este protocolo.

El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en RGPD.

AUXILIA adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de los trabajadores y las trabajadoras. Así como, brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.

No obstante, lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objeto de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

## *12. Tipificación de las faltas y sanciones*

La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de AUXILIA, quien ejercerá en la forma que se establece en el CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD y en lo regulado en el ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El ejercicio de la potestad disciplinaria por el empresario agotará a responsabilidad de este.

### **Escala de gravedad de la situación de acoso.**

A los efectos de este protocolo, la clasificación de las faltas y su sanción será realizada de acuerdo con los siguientes criterios:

### Faltas leves:

- Las de carácter ambiental.
- Las discusiones con otros trabajadores/as dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sean en presencia del público.
- Las miradas, chistes o comentarios de carácter ofensivo.
- El uso de imágenes o poster pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo, siempre que no se consideren faltas graves.
- La falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa

### Faltas graves:

- Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste.
- El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Observaciones clandestinas públicas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona o su trabajo. Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente o vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público.
- Presentar denuncias falsas.
- Reincidencia en faltas leves.

### Faltas muy graves:

- El acoso de intercambio o chantaje sexual.
- El acoso ambiental o sexista.
- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores/as y público en general.

- Provocar u originar frecuentes riñas con los/as demás trabajadores/as.
- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad del hombre o la mujer mediante la ofensa, física o verbal de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá unas circunstancias agravantes a aquella.
- Reincidencia o reiteración de una falta grave.
- Actos de acoso sexual o por razón de sexo, o de acoso moral, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.
- Actos abusivos o de desviación de poder en el ejercicio de las funciones de mando, incluidas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas del denominado acoso moral. La persona que lo sufra, lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa, bien directamente, bien a través del Representante de la Comisión de Investigación. En este caso, se considerará como acto abusivo la actuación de un superior que suponga infracción de precepto legal con perjuicio notorio y directo para el empleado.

#### Faltas agravantes:

- Superioridad jerárquica del acosador/a.
- Discapacidad física del acosado/a.
- Reiteración, aun cuando haya habido acuerdos amistosos previos.

#### Atenuantes:

- La inexistencia de otra sanción.
- Confesar o reparar el daño hecho espontáneamente.

#### Sanción por Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito. - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

#### Sanción por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

#### Sanción por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Inhabilitación temporal para el ascenso por un periodo de hasta tres años.

- Despido disciplinario.

## 13. Anexos

Anexo 1: AUXILIA - Formulario notificación de acoso

Anexo 2: AUXILIA - Documento de conclusiones elaborado por la Comisión de investigación.

Anexo 3: AUXILIA - BIS: Documento de conclusiones elaborado por la Comisión de Investigación.

Anexo 4: Libro de registro de denuncias de acoso y discriminaciones.

Anexo 5: Compromiso de confidencialidad de los integrantes de la Comisión de Investigación

Anexo 6: Compromiso de los/as comparecientes a la Comisión de Investigación

Anexo 7: Acta de la Comisión de Igualdad



**-ANEXOS-**



## NOTIFICACIÓN DE ACOSO

ANEXO 1

AUXILIA - Formulario  
notificación de acoso

Toda denuncia debe ser entregada en sobre cerrado a su responsable directo, o en caso de ser éste/a el/ la denunciado/a, a la responsable del Área de RRHH. Al entregarla, el denunciante debe recibir una copia del sobre timbrado, con fecha de la recepción de la denuncia.

La denuncia será atendida de manera confidencial, iniciando el proceso y seguimiento según el Protocolo Interno. Los datos personales solicitados son indispensables para la formalización de la denuncia. Asimismo, es esencial que la información proporcionada sea veraz y oportuna.

1. INDIQUE EL TIPO DE DENUNCIA (Marque con una "X" la alternativa que

corresponda):  Acoso Moral  Acoso sexual

Acoso por razón de sexo  Otra conducta o acción denunciada: Explique:

2. IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS INVOLUCRADAS (Identificación de quien REALIZA la denuncia) Marque con una "x" la alternativa que corresponda y complete los datos solicitados:

Afectado/a (Persona en quien recae la acción)

Denunciante (Tercero/a que pone en conocimiento el hecho y NO es el/la AFECTADO/A)

Datos personales del (la) DENUNCIANTE (completar sólo en caso que NO sea el AFECTADO/A)

Nombre completo:

Cargo que desempeña:

Área, departamento:



## NOTIFICACIÓN DE ACOSO

ANEXO 1

AUXILIA - Formulario  
notificación de acoso

Datos personales del (la) AFECTADO/A:

Nombre completo:

Sexo:

Teléfono:

Correo electrónico:

Datos del (la) AFECTADO/A respecto a la Entidad:

Puesto de trabajo:

Área/Dpto.

3. RESPECTO A LA DENUNCIA (Marque con una "X" la alternativa que corresponda): Nivel jerárquico del/la DENUNCIADO/A respecto al/la AFECTADO/A

Nivel Superior

Igual Nivel Jerárquico

Nivel Inferior

¿El/la DENUNCIADO/A corresponde a la jefatura superior inmediata del/la AFECTADO/A?

SI

NO



## NOTIFICACIÓN DE ACOSO

ANEXO 1

AUXILIA - Formulario  
notificación de acoso

¿El/la DENUNCIADO/A trabaja directamente con el/la AFECTADO/A?

SI

NO

Ocasionalmente

¿Con qué frecuencia ha ocurrido la situación denunciada?

Una sola vez

Varias veces

En caso de haber ocurrido varias veces y/o que hasta la presente fecha siga sucediendo,  
precise el período de tiempo aproximado:

¿El/la AFECTADO/A ha puesto esta situación en conocimiento de su superior inmediato?

SI

NO

Si comunicó la situación a la persona superior, ¿Realizó éste alguna acción concreta al respecto?

SI. Explique

No. Explique



## NOTIFICACIÓN DE ACOSO

ANEXO 1

AUXILIA - Formulario  
notificación de acoso

### 4. NARRACIÓN DE LOS HECHOS

Describa – en orden cronológico – las conductas manifestadas por el/la DENUNCIADO/A que avalarían esta denuncia, indicando nombre/s de DENUNCIADO/S/AS, lugares, fechas, horas y relato de los efector de esta situación (si desea puede relatar los hechos en una hoja adjunta)

Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia (Marque con una “X” la alternativa que corresponda:

- Ninguna evidencia
- específica Testigos
- Correos
- electrónicos
- Fotografías
- Video

Otros documentos de respaldo

Si respondió “Otros documentos de respaldo”, por favor señale cuál/es:



## NOTIFICACIÓN DE ACOSO

ANEXO 1

AUXILIA - Formulario  
notificación de acoso

Me hago responsable de los contenidos vertidos en esta denuncia y declaro conocer las consecuencias estipuladas en el Procedimiento para la prevención y tratamiento del acoso moral, sexual y por razón de sexo en el punto 11. Tipificación de falta y Sanciones.

FIRMA:

Fecha:





## DOCUMENTO DE CONCLUSIONES ELABORADO POR LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

## REGISTRO DE DENUNCIAS DE ACOSO. RELATIVO A LAS ALEGACIONES RECIBIDAS

En Madrid a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_

Los/las componentes de la Comisión de Investigación intervinientes en el procedimiento registrado con él un \_\_\_\_\_/20\_\_\_\_, una vez analizadas las alegaciones finales del/la denunciante y/o del /la denunciado/a, ha decidido por unanimidad/mayoría simple incorporar/no incorporar al presente documento de conclusiones el contenido de las alegaciones recibidas y elevar al presidente/a el contenido íntegro del mismo, incluidos los siguientes anexos.

- Anexo nº 1 – Alegaciones del/la denunciante: D/Dª .....
- Anexo nº 2 – Alegaciones de/la denunciado/a: D/Dª .....
- Anexo nº 3 – Votos particulares de alguno/a de los integrantes de la Comisión.

D/Dª.	D/Dª.	D/Dª.
Presidente/a Comisión. En Representación de la Dirección	En Representación del Área Funcional adscrito	En Representación del Área de Igualdad.



## ANEXO

4

## LIBRO DE REGISTRO DE DENUNCIAS DE ACOSO Y DISCRIMINACIONES.

N.º	FECHA	TIPO DE DENUNCIA				ACCIONES			RESOLUCION DE CONFLICTOS			SANCIÓN		
		Acoso Moral	Acoso Sexual	A.R. Sexo	Discriminación	f. Inicial	Fase A.	Fase B	D. Fundada	D. Infundada	D. Falsa	LV	GR	MG
1														
	NOTAS													
2														
	NOTAS													
3														
	NOTAS													
4														
	NOTAS													
5														
	NOTAS													

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LOS/LAS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN  
DE INVESTIGACIÓN

Los abajo firmantes, en calidad de figuras de la Comisión de Investigación constituida el día \_\_\_\_ de 20\_\_ y designada de conformidad con el Protocolo de Actuación de AUXILIA en Materia de Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo en el puesto de Trabajo. En relaciónal escrito de denuncia presentado por D./D<sup>a</sup>\_\_\_\_, registrado con el N.º\_/20\_.

ASUMEN LOS SIGUIENTES COMPROMISOS

- Reservar la información que reciban a lo largo de todo el procedimiento, brindarle a la misma el carácter de estrictamente confidencial y mantenerla protegida de acceso de terceros, con el fin de no permitir su conocimiento o manejo por parte de las personas ajenas a la Comisión, tanto en el ámbito laboral como extralaboral.
- No permitir la copia o reproducción total o parcial de los documentos e información que le sean entregados o a los que tengan acceso, guardando estricta confidencialidad, discreción y cuidado de los mismos.
- Asumir las consecuencias que un uso indebido de esta información le puede generar a AUXILIA, a cualquier persona de la plantilla o a terceros involucrados/as directa o indirectamente en la información mencionada, en virtud del presente compromiso y/o de las normas legales que eventualmente puedan ser violadas.

Por último, manifiestan y reconocen en su totalidad el contenido del presente compromiso, y que comprenden el alcance y las obligaciones tanto directas como consecuentes que del mismo se derivan, en constancia y aceptación de lo que suscriben.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_



## ANEXO 6

### COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LOS/LAS **COMPADECIENTES** A LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, con DNI/NIE \_\_\_\_\_ en calidad de denunciante/denunciado-a/testigo/ y que compadecen ante la Comisión de Investigación constituida el día de \_\_\_\_ de 20\_\_ y designada de conformidad con el protocolo de Actuación de COCEMFE en materia de Acoso Moral, Sexual, por razón de sexo en el puesto de trabajo, en relación al escrito de denuncia presentado por D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, registrado con el nº \_\_\_\_ / \_\_\_\_

#### ASUMEN LOS SIGUIENTES COMPROMISOS

- Reservar la información que reciban a lo largo de todo el procedimiento, brindarle a la misma el carácter de estrictamente confidencial y mantenerla protegida de acceso de terceros, con el fin de no permitir su conocimiento o manejo por parte de las personas ajenas a la Comisión, tanto en el ámbito laboral como extralaboral.
- No permitir la copia o reproducción total o parcial de los documentos e información que le sean entregados o a los que tengan acceso, guardando estricta confidencialidad, discreción y cuidado de los mismos.
- Asumir las consecuencias que un uso indebido de esta información le puede generar a AUXILIA, a cualquier persona de la plantilla o a terceros involucrados/as directa o indirectamente en la información mencionada, en virtud del presente compromiso y/o de las normas legales que eventualmente puedan ser violadas.



Por último, manifiestan y reconocen en su totalidad el contenido del presente compromiso, y que comprenden el alcance y las obligaciones tanto directas como consecuentes que del mismo se derivan, en constancia y aceptación de lo que suscriben.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

D/D <sup>a</sup> .	D/D <sup>a</sup> .	D/D <sup>a</sup> .	D/D <sup>a</sup> .
--------------------	--------------------	--------------------	--------------------



ANEXO 7

**-ANEXO 7 -  
ACTA DE  
CONSTITUCIÓN DE  
LA COMISIÓN DE  
IGUALDAD  
29 DE MARZO DE  
2022**



# ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA “Asociación AUXILIA”

Reunidos en Madrid, el día X de 29 de marzo de 2022, por el sistema de videoconferencia a través de la aplicación Skype, con el siguiente orden del día:

- **Constitución Mesa Negociadora del Plan de Igualdad de la Empresa Asociación AUXILIA**
- **Aprobación si procede, del Reglamento Interno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Empresa Asociación AUXILIA**

## I. -Por la Dirección de la Empresa

D/Dña. Francisco Javier Mellado Núñez, con DNI 28618596H

D/Dña. Irene Pérez Álvarez (como observadora), con DNI  
02730301V (El número de personas que proceda)

## II.- Por la parte social (RLPT) más sus asesorías

D/Dña. Iria Antuña Domínguez (CCOO), con DNI 44458434D



## EXPONEN

**PRIMERO.** Que de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el RD6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como el desarrollo de RD901/ 2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el RD902/ 2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se acuerda la creación de una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Oportunidades para la elaboración del diagnóstico y un Plan de Igualdad.

**SEGUNDO.** Todas las partes se reconocen mutuamente la legitimidad suficiente para el presente acto y,

## ACUERDAN

### **PRIMERO. Constitución**

La constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa **Asociación AUXILIA**.

### **SEGUNDO. Composición**

La Composición de esta comisión se realiza de forma paritaria, y las personas que configuran la misma son:

## I. -Por la Dirección de la Empresa

D/Dña. Francisco Javier Mellado Núñez, con DNI 28618596H

D/Dña. Irene Pérez Álvarez (como observadora), con DNI 02730301V



## II.- Por la parte social

D/Dña. Iria Antuña Domínguez (CCOO), con DNI 44458434D

**TERCERO.** Aprobación si procede, del Reglamento Interno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Empresa

Para dar una mayor agilidad a la elaboración del Plan de Igualdad que se pretende perfeccionar, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, siendo conocedora del contenido de un documento de Reglamento Interno de la Comisión, tanto la parte de la empresa como la parte social, acuerda por unanimidad aprobar el **Reglamento Interno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Empresa, que quedara anexo a esta acta de constitución**

Y, en prueba de conformidad, todas las partes firman el presente documento, en el lugar y fecha abajo indicados,

En Madrid, a 01 de abril de 2022

Firmado digitalmente  
por ANTUÑA  
DOMINGUEZ IRIA -  
44458434D

