

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 3 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del acta de 10 de septiembre de 2015, de la comisión paritaria, por la que se aprueba el protocolo de actuación para embarazadas o en período de lactancia y protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, para su incorporación como Anexo III del convenio colectivo de la empresa Asociación Punto Omega (código número 28014402012009).*

Examinada el Acta de la citada fecha por medio de la cual la comisión paritaria aprueba el protocolo de actuación para embarazadas o en período de lactancia y protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, para su incorporación como Anexo III del convenio colectivo de la empresa Asociación Punto Omega, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid; en el artículo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir el Acta de 10 de septiembre de 2015 en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 3 de noviembre de 2015.—El Director General de Trabajo, Ramiro Salamanca Sánchez.

ACTA ORDINARIA COMISIÓN PARITARIA CONVENIO ASOCIACIÓN PUNTO OMEGA

Se reúne la Comisión Paritaria del Convenio de la Asociación Punto Omega:

1. Don David Barriopedro Ayuso, en calidad de representante legal de la Entidad.
2. Doña Laura Hernando Cuenca, en calidad de Delegada Sindical.

En virtud del artículo 52.2 del Convenio Colectivo de la Asociación Punto Omega se acuerda que los protocolos que se anexan a este acta (protocolo de actuación para embarazadas o en período de lactancia y protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo) se incorporen al texto del Convenio como el Anexo III del mismo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos que el Convenio. Sus dictámenes y acuerdos se adosarán al mismo como Anexos y serán publicados en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

En Móstoles, a 10 de septiembre del 2015.—David Barriopedro Ayuso, Representante Legal de la Entidad.—Laura Hernando Cuenca, Delegada Sindical.

ANEXO III.1

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA EMBARAZADAS
O EN PERÍODO DE LACTANCIA****Índice**

1. Introducción.
2. Concepto de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.
3. Procedimiento que debe seguirse para garantizar la protección de la maternidad.
- 3.1. Reconocimiento de la situación de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
 - 3.1.1. Solicitud de la certificación médica sobre la existencia de riesgo.
 - 3.1.2. Descripción de las actividades y condiciones del puesto de trabajo.
 - 3.1.3. Evaluación del servicio de prevención.
 - 3.1.4. Reconocimiento o denegación de la existencia de riesgo por parte de “La Mutua”.
- 3.2. Reconocimiento del subsidio.
 - 3.2.1. Solicitud de la prestación económica.
 - 3.2.2. Reconocimiento del derecho a la prestación económica.
 - 3.2.3. Régimen económico que corresponde a la trabajadora como consecuencia del reconocimiento de la situación de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

1. *Introducción.*—La Comisión Permanente de Igualdad ha elaborado el presente documento con la finalidad de facilitar a las trabajadoras de la Asociación Punto Omega un protocolo de actuación en caso de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural. En este protocolo se describen:

- Concepto de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.
- Procedimiento que debe seguirse para garantizar la protección de la maternidad.
- Formularios correspondientes y su cumplimentación en las diferentes fases del protocolo.

2. *Concepto de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.*—Hace referencia a la situación protegida en la que se encuentra la trabajadora cuando, debiendo cambiar de puesto por otro compatible con su estado al influir negativamente en su salud, la del feto o en el supuesto de lactancia del hijo menor de 9 meses, dicho cambio de puesto de trabajo no sea técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, incluye dos Anexos con el objeto de facilitar la identificación de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que puedan influir negativamente o suponen riesgo de exposición para la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del hijo lactante.

No se considerará como tal situación, la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, la del feto o de su hijo lactante, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado. En este caso, será tratada como contingencia común.

Hay que distinguir dos procedimientos:

- Reconocimiento de la existencia de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.
- Reconocimiento del subsidio/licencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

3. *Procedimiento que debe seguirse para garantizar la protección de la maternidad.*—Una vez que la trabajadora tenga conocimiento de que está embarazada, deberá comunicárselo a la “Dirección de su programa”, y esta a su vez lo notificará inmediatamente al Departamento de Recursos Humanos, el cual activará el protocolo que se describe a continuación:

- 3.1. Reconocimiento de la situación de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

3.1.1. Solicitud de la certificación médica sobre la existencia de riesgo: La trabajadora, cuando considere objetiva y previsiblemente que existen riesgos en el desempeño de su puesto de trabajo que pueden afectar negativamente a su estado de salud, a la del feto o a la del hijo menor de nueve meses, deberá:

- Primero, obtener el “Informe del facultativo del Servicio Público de Salud” (es decir, el médico de atención primaria, ginecólogo, de la trabajadora embarazada) que le asista facultativamente a ella o al lactante, en las que se diagnostique su situación de embarazo y la fecha probable del parto o la situación de lactancia natural.
- Segundo, deberá cumplimentar el documento de “Solicitud de certificado médico sobre la existencia de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural” (Anexo 1) y presentarlo en la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades correspondiente (FREMAP a fecha de hoy, abril de 2015, en adelante “La Mutua”), utilizando un medio de registro por el que quede constancia fehaciente de la fecha de presentación (la trabajadora deberá llevar tres copias que deben ser selladas en la Mutua, quedándose una en la Mutua, otra la trabajadora y otra el Departamento de RRHH).

3.1.2. Descripción de las actividades y condiciones del puesto: La Mutua, una vez recibida la solicitud, solicitará un “Informe del Departamento de RRHH” de la Asociación Punto Omega, en el que describa la actividad desarrollada por la trabajadora, las condiciones del puesto de trabajo que desempeña y su categoría profesional.

El Departamento de RRHH de la Asociación Punto Omega cumplimentará el informe de la actividad desarrollada y condiciones del puesto de trabajo y lo remitirá a La Mutua, en el período de tiempo más breve posible. La Mutua, una vez recibido el informe del Departamento de RRHH, deberá cumplimentar la parte que le corresponde del “certificado de empresa” sobre la actividad desarrollada y las condiciones de trabajo y remitirá toda la documentación al Servicio de Prevención correspondiente (Prevención FREMAP a fecha de hoy, abril de 2015, en adelante “Servicio de Prevención”).

3.1.3. Evaluación del servicio de prevención.

En primer lugar, el “Servicio de Prevención”, citará a la trabajadora para la realización de una valoración.

Una vez que el “Servicio de Prevención” ha recibido el “certificado de empresa” que cumplimentó “La Mutua”, cumplimentará la parte que le corresponde del mismo, acompañado de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo ocupado por la trabajadora y lo remitirá a la “La Mutua” y esta al Departamento de RRHH de la Asociación Punto Omega quien, si existe riesgo, deberá adoptar las medidas que se describen en el siguiente orden secuencial:

A) Medidas posibles para adaptar el puesto o modificación temporal de sus características.

“La Mutua” remitirá al Departamento de RRHH el resultado de la evaluación de los riesgos por el “Servicio de Prevención”, solicitándole que lleve a cabo las adaptaciones previstas en la misma.

El Departamento de RRHH, informará a “La Mutua” de la posibilidad o no de adoptar en el centro las medidas propuestas por el “Servicio de Prevención”.

Si es posible la adaptación del puesto, “La Mutua” cumplimentará la parte correspondiente del “certificado de empresa” y comunicará al Servicio de Prevención las medidas que han sido adoptadas. Si no es posible la adaptación al puesto, se describirán detalladamente las razones cumplimentando la parte correspondiente del mismo.

B) Medidas para el cambio de funciones o tareas disponibles por imposibilidad de adaptación del puesto.

Cuando la adaptación del puesto no sea posible o, siendo posible, se mantenga el riesgo, el Departamento de RRHH remitirá a “La Mu-

tua” el “informe de la existencia o ausencia de funciones o tareas disponibles” en La Asociación Punto Omega. Esta última lo comunicará al Servicio de Prevención, a la mayor brevedad posible, para que informe si están o no exentas de riesgo.

Si no existieran otras funciones o tareas disponibles, “La Mutua” cumplimentará la declaración sobre la inexistencia de puesto de trabajo o funciones compatibles, en función del informe del Departamento de RRHH, y lo notificará al “Servicio de Prevención”.

Cambio a otras tareas o funciones disponibles exentas de riesgo para la trabajadora.

Si el “Servicio de Prevención” informa que las nuevas funciones o tareas están exentas de riesgo, “La Mutua” se lo notificará al Departamento de RRHH y a la interesada para que el cambio se produzca, a la mayor brevedad posible.

Imposibilidad de cambio a otras tareas o funciones disponibles exentas de riesgo para la trabajadora.

Si no ha sido posible la adopción de las medidas previstas anteriormente, “La Mutua” deberá gestionar el reconocimiento o denegación de la existencia de riesgo.

3.1.4. Reconocimiento o denegación de la existencia de riesgo por parte de “La Mutua”.

La Mutua a la vista de la documentación aportada por el “Servicio de Prevención” y el “Departamento de RRHH de la Asociación Punto Omega” determinará:

- La existencia de riesgo durante el embarazo y lactancia natural.
- La inexistencia de riesgo durante el embarazo y lactancia natural.

Si se ha reconocido la existencia de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, la Mutua proporcionará a la trabajadora “el certificado de riesgo y la solicitud de prestación económica de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural”, para iniciar el procedimiento que se recoge a continuación.

Si se ha denegado la existencia de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, la Mutua comunicará a la trabajadora y al Departamento de RRHH la denegación de la expedición de la certificación médica.

3.2. Reconocimiento del subsidio.

La Mutua es el órgano competente para la gestión y pago de la prestación, cuando haya quedado acreditado que existe el riesgo durante el embarazo o la lactancia natural para el personal perteneciente al Régimen General de la Seguridad Social.

3.2.1. Solicitud de la prestación económica.

La trabajadora cumplimentará “el impreso de solicitud de prestación económica de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural” y deberá presentarlo ante La Mutua junto con la “certificación de riesgo”, utilizando un medio de registro por el que quede constancia fehaciente de la fecha de presentación.

El Departamento de RRHH facilitará a La Mutua “el certificado de cotizaciones de la empresa para la solicitud de las prestaciones económicas de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural”, en el que conste la cuantía de la base de cotización de la empleada por contingencias profesionales correspondientes al mes anterior al del inicio de la suspensión del contrato de trabajo.

3.2.2. Reconocimiento del derecho a la prestación económica.

La Mutua a la vista de la documentación presentada y comprobados todos los requisitos, dictará resolución expresa en el plazo de días legalmente establecido, contados desde la recepción de la solicitud de la interesada, a efectos del reconocimiento o no del derecho a la prestación económica por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

Cuando no se reconozca, inicialmente, el derecho a la prestación económica, por no concurrir la situación protegida, se indicará a la interesada, si procede, la fecha a partir de la cual podrá reconocerse la prestación, te-

niendo en cuenta la certificación médica sobre la existencia de riesgo y la evaluación en el estado de gestación en relación con el riesgo específico derivado del puesto de trabajo. En estos casos, no será necesaria una nueva solicitud, tan solo la aportación de la documentación correspondiente.

- 3.2.3. Régimen económico que corresponde a la trabajadora como consecuencia del reconocimiento de la situación de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora.

Celeridad de las actuaciones: Los Directores o Directoras de cada programa de la Asociación Punto Omega, el Departamento de RRHH de la Asociación Punto Omega, el “Servicio de Prevención” y “La Mutua” realizarán sus actuaciones con la mayor celeridad posible, al objeto de que la resolución de los procedimientos se ajuste a los plazos compatibles con la adecuada protección de la situación de embarazo y lactancia.

Teléfonos de información:

- Departamento de RRHH de la Asociación Punto Omega: 916 132 336.
- “La Mutua”, a fecha de abril de 2015 es “Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades FREMAP” (o bien PREMAP):
 - Urgencias 24 horas: 900.610.061.
 - Otras gestiones: 900.610.061.
 - Centro Admvo y Asistencial de Móstoles, sito en Pol Ind Arroyomolinos, calle E, número 5, 28938 (Móstoles): 916 852 370.
 - Otro teléfono de la oficina de Móstoles: 916.852.377.
- “Servicio de Prevención”, a fecha de abril de 2015 es “Prevención FREMAP”:
 - Teléfono general de Prevención FREMAP: 902.166.161.
 - Oficina de Móstoles sita en calle Tulipán, números 3 y 7. 28933 Móstoles (Madrid): 916 172 636.

ANEXO III.2

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

Índice

1. Introducción.
2. Declaración de principios.
3. Normativa de referencia.
4. Ámbito de aplicación.
5. Objetivo.
6. Definiciones.
 - Acoso sexual.
 - Acoso por razón de sexo.
7. Comisión instructora en situaciones de acoso sexual.
8. Procedimiento de actuación.
 - Normas básicas de funcionamiento de la comisión instructora.
 - Presentación de denuncia.
 - Fase Informal.
 - Fase Formal.
9. Tipificación de faltas.
10. Requisitos para la presentación de la denuncia.
 - Pautas para el/la denunciante.
 - Pautas en caso de ser denunciado/a por acoso.
11. Sanciones.
12. Divulgación.

ANEXO I

FORMULARIO DE DENUNCIA

1. *Introducción.*—Toda persona tiene derecho a ser tratada con respeto a su dignidad y derechos fundamentales. Este principio esencial en un Estado Social y Democrático de Derecho exige que las instituciones garanticen la efectividad de tales derechos y reaccionen ante sus vulneraciones. Ello obliga, entre otras cuestiones, a consolidar un entorno en el que nadie sufra atentados contra su dignidad y en el que no se admita ninguna práctica que implique discriminación por razón de cualquier circunstancia personal o social.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituye una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad y que, si bien puede tener tanto a hombres como mujeres como eventuales sujetos pasivos, es padecido fundamentalmente por las mujeres en función de las desequilibradas relaciones de poder que el género produce en nuestra sociedad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de la víctima, atentan contra su dignidad, niegan el respeto a su integridad física y psíquica y convierten el sexo o la orientación sexual en objeto de hostilidad. Todo ello, además, provoca una serie de consecuencias negativas en el contexto laboral y relacional de la víctima.

2. *Declaración de principios.*—La Comisión Permanente de Igualdad ha elaborado el presente documento con la finalidad de salvaguardar la dignidad de quienes integran la Asociación Punto Omega, comprometiéndose a crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal.

Para ello manifiesta que no se tolerarán situaciones de acoso, tanto sexual como por razón de sexo, y se compromete a consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo. Es responsabilidad de cada miembro de la Asociación asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos del resto de miembros que la integran.

La Asociación Punto Omega, dentro del ámbito del Plan de Igualdad y de la Prevención de Riesgos Laborales, a través de la Comisión Permanente de Igualdad desarrolla el presente Protocolo que incluye medidas preventivas y el procedimiento a seguir en caso de que cualquier persona quiera denunciar un posible caso de acoso. El objetivo de este Protocolo consiste en definir las pautas que nos permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo u orientación sexual, con el fin de solventar una situación discriminatoria, procurando la garantía sobre los derechos de las víctimas.

La Asociación Punto Omega se compromete a eliminar cualquier situación de este tipo en las relaciones laborales mediante un procedimiento que permita dar solución a las reclamaciones con las debidas garantías, basándose en la normativa legal vigente.

La Asociación Punto Omega asegura un tratamiento absolutamente confidencial de los casos que se pudieran producir, así como la protección de cualquiera de las partes implicadas.

3. *Normativa de referencia.*—Ley de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso y el acoso sexual. Establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su artículo 8.13 considera una infracción muy grave del ordenamiento social al acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. Asimismo, en el artículo 13 bis, se dice literalmente que “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo número/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo

considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

4. *Ámbito de aplicación.*—El presente Protocolo se aplicará a cualquier miembro de la Entidad, sin que el tipo de relación existente con la Asociación Punto Omega (trabajadores, trabajadoras, voluntarios y voluntarias etc.) suponga distinción a tal efecto.

5. *Objetivo.*—El objetivo del presente Protocolo es definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo u orientación sexual con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar las consecuencias, garantizando en todo momento los derechos de todas las personas implicadas.

El presente Protocolo se basa en tres principios irrenunciables para todas las personas trabajadoras y voluntarias:

El derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.

El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo.

El derecho a la salud en el trabajo.

La Comisión Permanente de Igualdad a través del protocolo instrumentaliza las actuaciones necesarias para la investigación y análisis, facilitando al personal un procedimiento objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de casos.

6. *Definiciones.*—Acoso sexual.

El acoso sexual se define como “toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- c) Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- d) Gestos obscenos.
- e) Contacto físico innecesario, rozamientos.
- f) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- g) 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).
- h) Agresiones físicas.

Acoso por razón de sexo.

Constituye acoso por razón de sexo (o acoso sexista) “toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- b) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- c) Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- d) Impartir órdenes vejatorias.
- e) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- f) La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- g) La agresión física.

7. *Comisión instructora en situaciones de acoso sexual.*—Es aquella comisión constituida para llevar a cabo la investigación de las denuncias siguiendo las pautas establecidas en el presente Protocolo. La Comisión Instructora estará integrada por:

- La Defensora de Igualdad de Oportunidades.
- El/la Director/a de RRHH.
- Un delegado o una delegada sindical.

Los miembros integrantes de la Comisión Instructora podrán ser sustituidos por otros miembros de la Institución que realice funciones iguales o similares si se dan alguna de las siguientes incompatibilidades en relación a la persona denunciante o denunciada: en el supuesto de que los/las componentes de esta Comisión estuvieran implicados en la denuncia, relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, relación de amistad o enemistad manifiesta con los mismos y/o relación laboral por adscripción al mismo Proyecto, Programa o Departamento.

Quienes integren las Comisiones Instructoras se comprometen a mantener secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que traten en el seno de la Comisión Instructora. Los trabajos de la Comisión Instructora deberán garantizar siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas.

8. *Procedimiento de actuación.*—Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso sexista.

En el caso que un miembro de la Entidad sienta que está siendo objeto de acoso, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establece el siguiente Procedimiento de Actuación.

La utilización del Protocolo no impide la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales. En todo caso, se estará a lo establecido en el Capítulo X del Convenio Colectivo de la Asociación Punto Omega: Régimen Disciplinario.

Normas básicas de funcionamiento de la comisión instructora:

En caso de incluir declaraciones o testimonios estos habrán de estar suscritos por quienes las hubieran realizado.

Los documentos que compongan la instrucción deben preservar la intimidad de las personas involucradas.

La custodia de la documentación generada durante el proceso será responsabilidad de la Defensora de Igualdad de Oportunidades.

Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones de la Comisión.

Si la Comisión Instructora determina que se abra la fase formal, con la intención de garantizar la defensa de la persona denunciada, se le hará entrega de la denuncia a la persona denunciada. Asimismo, para asegurar la confidencialidad del proceso y garantizar la correcta instrucción del expediente y la declaración independiente de los testigos, de la documentación a entregar por la comisión instructora se omitirán los datos de carácter personal, así como datos de testigos propuestos por la Comisión instructora o por la persona denunciante. También se entregará en ese momento de la Instrucción copia del informe de conclusiones de la fase preliminar tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada.

Presentación de denuncia:

La persona demandante debe dirigirse a la Defensora de la Igualdad de Oportunidades mediante un escrito (ver anexo) en el que se detallan los datos de quien denuncia (la denuncia no puede ser anónima), la o las personas denunciadas y una descripción de la situación de acoso. Según el artículo 13 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 19 de la Directiva 2006/54/CE, quien presenta la denuncia solo deberá aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias y la persona acusada de acoso deberá probar que no ha existido tal discriminación.

La Defensora de Igualdad de Oportunidades convocará a la Comisión Instructora para el estudio de la denuncia recibida, siguiendo las pautas y las fases recogidas en el presente Protocolo.

Fase Informal:

El objetivo de esta fase es resolver el problema de forma rápida y eficaz. En ocasiones, el hecho de manifestar al presunto/a agresor/a las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para dar solución al problema. La mediación entre las partes podría ser también una herramienta eficaz para solucionar la situación denunciada.

Una vez recibida la denuncia, la Comisión Instructora se entrevistará con las partes implicadas. En los casos que la Comisión considere oportuno se podrá reunir con ambas partes, con la finalidad de alcanzar una solución aceptada por las mismas.

En el plazo de cuarenta y ocho horas la Comisión Instructora elaborará un informe con el resultado de la instrucción y con las actuaciones que se consideren convenientes, cerrando el proceso o dando paso a la fase formal. El proceso se cierra bien porque se haya conseguido la mediación entre las partes, bien por considerar que no existe acoso en el entorno laboral.

Fase Formal:

Cuando la Comisión Instructora considera que la denuncia en estudio es susceptible de ser un caso de acoso en el entorno laboral se procede a continuar en la fase formal.

En este momento, la Comisión Instructora decidirá la práctica de cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere, debiendo ser advertidos todos ellos sobre el deber de guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre el procedimiento que se está desarrollando.

Cuando la gravedad de las acusaciones o la complejidad del caso así lo requieran, únicamente la Comisión Instructora, de manera facultativa, podrá solicitar la ayuda de un/a experto/a.

La instrucción concluirá con un informe, elaborado en el plazo máximo de cinco días hábiles. Solamente en casos excepcionales cuando así lo exija la correcta instrucción del expediente por el número de personas afectadas, personal implicado, localización de pruebas, confección de informes periciales, o supuestos análogos se podrá ampliar el plazo por el tiempo necesario para concluir la instrucción.

Si la Comisión valora la posible comisión de una falta grave o muy grave, dispone de un plazo de cinco días hábiles para notificar el pliego de cargos al imputado, en el que deberán constar con precisión los hechos.

Una vez recibido el pliego de cargos, el imputado dispondrá de tres días hábiles para alegar por escrito o mediante comparecencia ante la Comisión cuanto a su derecho con venga en su descargo y proponga la prueba de que intente valerse.

Pasados cuatro días hábiles como máximo desde la entrega del pliego de descargo, la Comisión dictará la propuesta de resolución, comunicando la misma de forma fehaciente al trabajador imputado en el día siguiente de la resolución definitiva.

Frente a la sanción que le sea impuesta, el expedientado podrá interponer las acciones que procedan al amparo de la legislación vigente.

A todos los efectos, para este procedimiento se consideran días hábiles de lunes a viernes.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no ha sido posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria según establece el Convenio Colectivo de la Asociación Punto Omega.

La resolución podrá recoger medidas dirigidas a la protección de la víctima del acoso, así como mecanismos de apoyo y acompañamiento a estas personas.

9. *Tipificación de faltas.*—Serán consideradas como muy graves las siguientes faltas:

- El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Se considerarán como graves las siguientes faltas:

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- La impartición de órdenes vejatorias.
- Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se considerarán leves las siguientes faltas:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará en todo caso condición agravante, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Son circunstancias atenuantes:

- No tener anotada sanción alguna en su expediente.
- Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

10. *Requisitos para la presentación de la denuncia.*—Pautas para el/la denunciante:

- Entrega de formulario de denuncia a la Defensora de Igualdad de Oportunidades, la cual entregará copia fechada, sellada y firmada de manera que quede constancia de la recepción de dicha denuncia.
- Aportar en la denuncia la documentación y los testimonios que se consideran oportunos para apoyar su denuncia.
- La Comisión Instructora se reunirá para estudiar el caso. Si considera oportuno su investigación se pondrán en contacto con la persona denunciante y la persona denunciada, reuniéndose por separado las veces que se considere necesario. Se realizarán actas de todas las reuniones de la comisión.
- En caso de no considerarse la situación denunciada como acoso en el entorno laboral, la persona denunciante puede recurrir a los órganos legales que estime.
- Si se considera que puede existir una situación de acoso, pasando a fase formal, se le hará entrega del informe de conclusiones.
- En la fase formal puede ser necesario volver a reunir a las partes implicadas por separado, así como a testigos aportados por la persona denunciante.
- Durante el proceso se puede llegar a considerar la aplicación de medidas cautelares para separar a la víctima y al presunto acosador o acosadora.
- Tras el estudio de la denuncia se volverá a emitir informe de conclusiones, del que recibirá copia.
- En todo momento se garantizará la confidencialidad de la denuncia.

Pautas en caso de ser denunciado/a por acoso:

- En caso de recibir la Defensora de Igualdad de Oportunidades una denuncia por acoso contra su persona, este/a se pondrá en contacto con la persona denunciada.
- La Comisión Instructora, si estima oportuno el estudio del caso, se reunirá con las partes por separado, cuantas veces sea necesario, levantando acta de las declaraciones (que se entregarán a las personas implicadas).
- Si se considera que puede existir una situación de acoso, pasando a fase formal, se le hará entrega del informe de conclusiones así como la copia de la denuncia. La copia de la denuncia no podrá contener los datos de testigos ni ningún otro dato de carácter personal.

- Tras el estudio de la denuncia se volverá a emitir informe de conclusiones, del que recibirá copia.
- En todo momento se ha de garantizar la confidencialidad del proceso.

11. *Sanciones.*—Si se determina que existe acoso se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas que marque el régimen disciplinario del Convenio Colectivo de la Asociación Punto Omega.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a dos años, para el ascenso al grupo superior.
- Traslado a otro puesto de trabajo por un plazo no superior a un año.
- Despido.

En el caso que se tratara de una falta muy grave, el artículo 54.g) del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la disposición adicional décimo primera de la Ley 3/2007, incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como causa de despido.

12. *Divulgación.*—Se creó una carpeta denominada “Igualdad” en el repositorio de la herramienta de archivos de la Intranet de Punto Omega con toda la documentación y es de libre acceso para toda la plantilla de la Entidad. Se accede a estos contenidos a través de <https://intranet.puntomega.es/>, a través de la ruta:

Carpeta Actual:

Documents/ADMINISTRACION/06.-RECURSOS/HUMANOS/IGUALDAD

La Defensora de la Igualdad de Oportunidades gestiona la cuenta de correo creada el 21 de enero de 2015 denominada “igualdad@puntomega.es” con objeto de que la plantilla de trabajadores pueda ponerse en contacto.

La representación sindical gestiona la cuenta de correo “comite@puntomega.es”

(03/32.549/15)

