



CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.L.  
GRAL DÁVILA 216 A BAJO 39006 SANTANDER

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



**CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.L.**  
GRAL DÁVILA 216 A BAJO 39006 SANTANDER  
[limpiezasclyma@hotmail.com](mailto:limpiezasclyma@hotmail.com)  
Tfno. 942 323 472  
[www.limpiezasclyma.com](http://www.limpiezasclyma.com)

## **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA: CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L.**

### **ÍNDICE**

- 1. COMPROMISO DE CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**
- 2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**
  - 2.1. La tutela preventiva frente al acoso**
    - 2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo
    - 2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo
      - 2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual
      - 2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo
  - 2.2. El procedimiento de actuación**
    - 2.2.1. Determinación de la comisión instructora
    - 2.2.2. El expediente informativo o procedimiento formal
    - 2.2.3. La resolución del expediente de acoso
    - 2.2.4. Seguimiento
- 3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**
- 4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA**

2



**CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO S.L.**

GRAL DÁVILA 216 A BAJO 39006 SANTANDER

[limpiezasclyma@hotmail.com](mailto:limpiezasclyma@hotmail.com)

Tfno. 942 323 472

[www.limpiezasclyma.com](http://www.limpiezasclyma.com)

# 1 COMPROMISO DE CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L. manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L. quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L. asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L.. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L. no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;



**CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.L.**

GRAL DÁVILA 216 A BAJO 39006 SANTANDER

[limpiezasclyma@hotmail.com](mailto:limpiezasclyma@hotmail.com)

Tfno. 942 323 472

[www.limpiezasclyma.com](http://www.limpiezasclyma.com)

- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

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

Santander a 1 de marzo de 2022





**CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.L.**  
GRAL DÁVILA 216 A BAJO 39006 SANTANDER  
[limpiezasclyma@hotmail.com](mailto:limpiezasclyma@hotmail.com)  
Tfno. 942 323 472  
[www.limpiezasclyma.com](http://www.limpiezasclyma.com)

# 2 CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.L. implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, 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 sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

5



**CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.L.**  
GRAL DÁVILA 216 A BAJO 39006 SANTANDER  
[limpiezasclyma@hotmail.com](mailto:limpiezasclyma@hotmail.com)  
Tfno. 942 323 472  
[www.limpiezasclyma.com](http://www.limpiezasclyma.com)

## **2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO**

### **2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo**

La empresa CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L. formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L., al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos o situaciones de acoso sexual, o de acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Tramitar todas denuncias de forma rápida, confidencial, imparcial y garantizando el derecho a la presunción de inocencia, así como y derecho de defensa de las personas implicadas.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia, contra ninguna persona trabajadora que formule quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en el procedimiento de actuación frente al acoso.
- Sancionar a las personas que acosen ya sea sexualmente o por razón de sexo.
- Difundir y distribuir entre todas las personas trabajadoras el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Sensibilizará a la plantilla en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- Formará a toda la plantilla sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (nº 20 horas)



**CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.L.**

GRAL DÁVILA 216 A BAJO 39006 SANTANDER

[limpiezasclyma@hotmail.com](mailto:limpiezasclyma@hotmail.com)

Tfno. 942 323 472

[www.limpiezasclyma.com](http://www.limpiezasclyma.com)

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L. no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo 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. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L., así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L. sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de

**CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.L.**

GRAL DÁVILA 216 A BAJO 39006 SANTANDER

[limpiezasclyma@hotmail.com](mailto:limpiezasclyma@hotmail.com)

Tfno. 942 323 472

[www.limpiezasclyma.com](http://www.limpiezasclyma.com)

violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

## **2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo**

### **2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual**

#### **Definición de acoso sexual**

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.

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

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

#### **Conductas verbales:**

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- 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 o en redes sociales 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.

#### **Acoso sexual "quid pro quo" o 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





**CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.L.**

GRAL DÁVILA 216 A BAJO 39006 SANTANDER

[limpiezasclyma@hotmail.com](mailto:limpiezasclyma@hotmail.com)

Tfno. 942 323 472

[www.limpiezasclyma.com](http://www.limpiezasclyma.com)

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, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

**Acoso sexual ambiental**

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

**2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

**Definición de acoso por razón de sexo**

Constituye acoso por razón de sexo 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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiendo 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 la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo 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) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

**CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.L.**

GRAL DÁVILA 216 A BAJO 39006 SANTANDER

[limpiezasclyma@hotmail.com](mailto:limpiezasclyma@hotmail.com)

Tfno. 942 323 472

[www.limpiezasclyma.com](http://www.limpiezasclyma.com)

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

**Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

**Ataques con medidas organizativas**

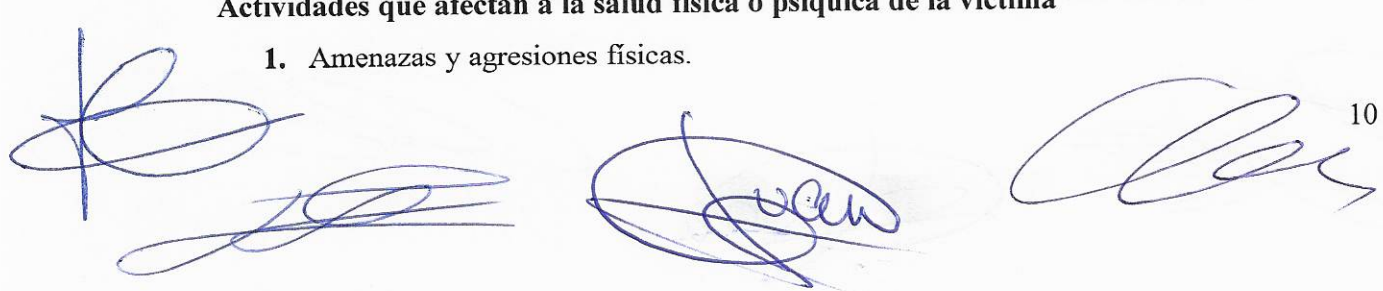
1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos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

**Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria**

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. 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**

1. Amenazas y agresiones físicas.





**CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.L.**

GRAL DÁVILA 216 A BAJO 39006 SANTANDER

[limpiezasclyma@hotmail.com](mailto:limpiezasclyma@hotmail.com)

Tfno. 942 323 472

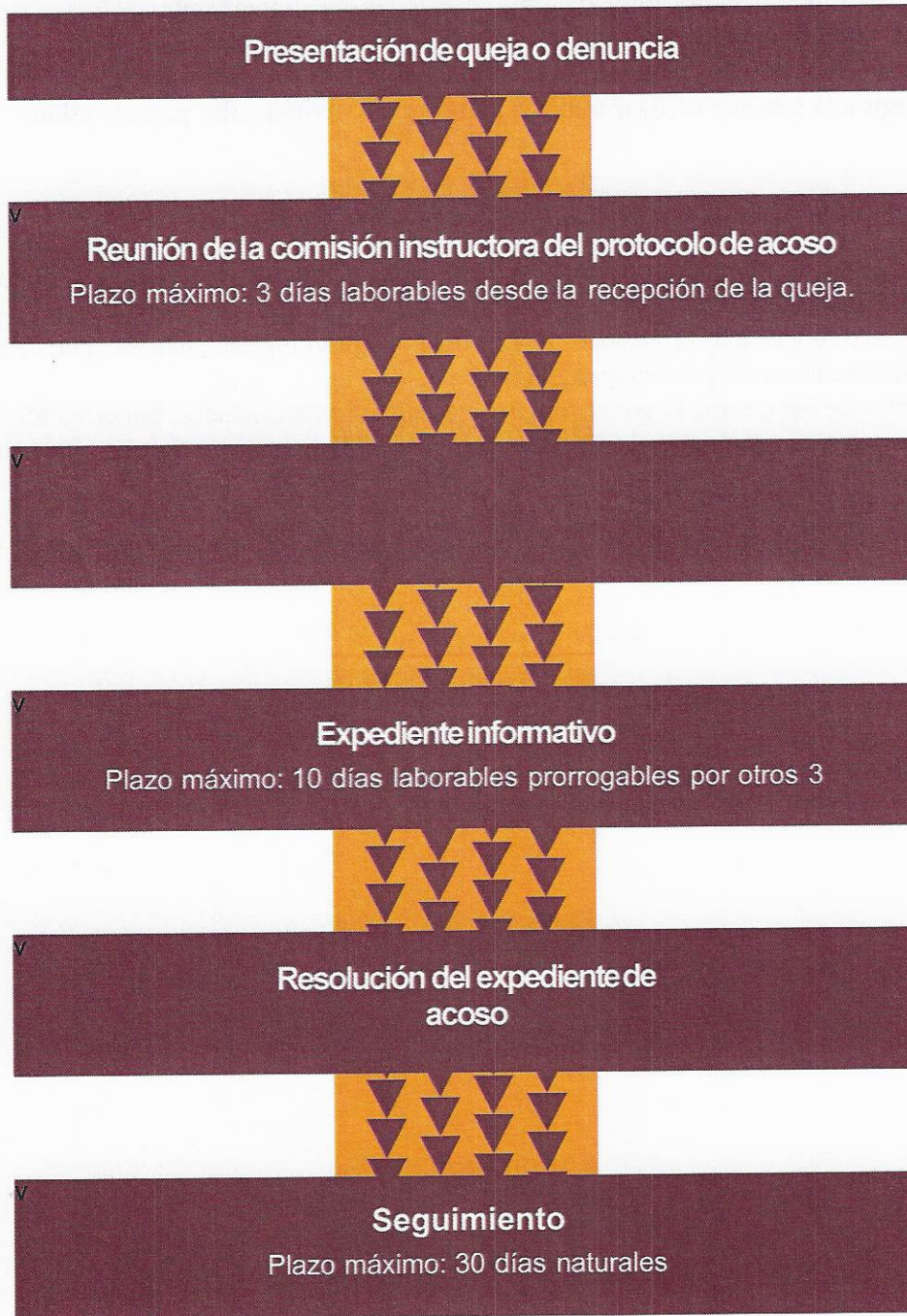
[www.limpiezasclyma.com](http://www.limpiezasclyma.com)

2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

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

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

## 2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN



De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:





**CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.L.**  
GRAL DÁVILA 216 A BAJO 39006 SANTANDER  
[limpiezasclyma@hotmail.com](mailto:limpiezasclyma@hotmail.com)  
Tfno. 942 323 472  
[www.limpiezasclyma.com](http://www.limpiezasclyma.com)



**CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.L.**  
GRAL DÁVILA 216 A BAJO 39006 SANTANDER  
[limpiezasclyma@hotmail.com](mailto:limpiezasclyma@hotmail.com)  
Tfno. 942 323 472  
[www.limpiezasclyma.com](http://www.limpiezasclyma.com)

## **2.2.1.- Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso**

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por :

Empresa  
Mercedes González López  
Soledad Velasco Calderón  
Delegados sindicales  
Julián Soberón y Juan Martínez Conde por parte de los trabajadores/as

La comisión instructora contará con el asesoramiento de técnico/a de prevención de riesgos laborales especialidad riesgos psicosociales del servicio de prevención externo.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

Antonio Casado Puente y Mónica Lavín por parte de la empresa  
Rocío Haya Arce y  
M<sup>a</sup> Teresa González por parte de las personas trabajadoras

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

Las personas integrantes de la comisión de igualdad que lleven a cabo la investigación en los expedientes de acoso deberán tener formación en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual, y acoso por razón de sexo la cual será realizada por parte de la empresa de al menos 60 horas de duración.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. En el plazo máximo de 30 días naturales desde la presentación de la denuncia se deberá resolver el expediente. En ningún caso la comisión ejercerá funciones disciplinarias, siendo estas únicamente potestad de la empresa.

La utilización del presente procedimiento no impide la utilización paralela o posterior de las vías administrativas o judiciales.



**CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.L.**

GRAL DÁVILA 216 A BAJO 39006 SANTANDER

[limpiezasclyma@hotmail.com](mailto:limpiezasclyma@hotmail.com)

Tfno. 942 323 472

[www.limpiezasclyma.com](http://www.limpiezasclyma.com)

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. La comisión realizará un informe de conclusiones que se presentará a RRHH quien tomará la decisión final sobre el expediente de acoso. Cualquiera las personas que forman parte de la comisión, podrá emitir conclusiones particulares que se harán constar en el informe de conclusiones finales que se elevará a RRHH.

**Funciones de la Comisión en materia de acoso sexual y por razón de sexo:**

- Atender durante todo el procedimiento a la persona que señala ser víctima de una situación de acoso.
- Efectuar las entrevistas a persona denunciante y persona denunciada, testigos etc
- Participar en la investigación de los hechos denunciados, para lo que dispondrá de toda la información y documentación relacionada con el caso.
- Elaborar un informe de conclusiones del caso investigado, que incluirá los indicios y los medios de prueba del caso con sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si corresponde, a la dirección de Recursos Humanos a la apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas, como consecuencia de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

**Garantías del procedimiento y derechos de las personas que intervengan en el procedimiento:**

- **Derecho de protección de la salud** de la víctima del acoso sexual o por razón de sexo.
- **Deber de sigilo** de todas las personas que intervengan en el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.



**CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.L.**

GRAL DÁVILA 216 A BAJO 39006 SANTANDER

[limpiezasclyma@hotmail.com](mailto:limpiezasclyma@hotmail.com)

Tfno. 942 323 472

[www.limpiezasclyma.com](http://www.limpiezasclyma.com)

- **Derecho a la intimidad** de todas las personas que intervengan en el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, garantizándose que no se difundirá ningún dato, declaración o hecho que conste en el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Derecho a la **confidencialidad** y celeridad del proceso
- Derecho de **audiencia** de las partes implicadas, permitiendo a estas formular alegaciones.
- Respeto al **principio de presunción de inocencia** de la supuesta persona acosadora.
- **Prohibición de represalias** a la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- **Derecho a la protección frente a represalias** que puedan sufrir cualquiera de las personas que intervienen en el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- **Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.**

### 2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L., Mercedes González López, gerente, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia <sup>2</sup> que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L. deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L. garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L. habilita la cuenta de correo electrónico [limpiezasclyma@hotmail.com](mailto:limpiezasclyma@hotmail.com) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora. En el plazo de 3 días laborables desde que se presenta la denuncia se convocará la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima

**CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.L.**

GRAL DÁVILA 216 A BAJO 39006 SANTANDER

[limpiezasclyma@hotmail.com](mailto:limpiezasclyma@hotmail.com)

Tfno. 942 323 472

[www.limpiezasclyma.com](http://www.limpiezasclyma.com)

de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

<sup>2</sup> Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo.

### 2.2.3. El expediente informativo

La comisión instructora realizará una investigación<sup>3</sup>, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L. adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L. separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. 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, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso

**CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.L.**

GRAL DÁVILA 216 A BAJO 39006 SANTANDER

[limpiezasclyma@hotmail.com](mailto:limpiezasclyma@hotmail.com)

Tfno. 942 323 472

[www.limpiezasclyma.com](http://www.limpiezasclyma.com)

sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L. a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, 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 al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

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

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

#### **2.2.4. La resolución del expediente de acoso**

La dirección de CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L. una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada la cual dispondrá de un plazo de 3 días laborables para formular al y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L. procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante



**CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.L.**

GRAL DÁVILA 216 A BAJO 39006 SANTANDER

[limpiezasclyma@hotmail.com](mailto:limpiezasclyma@hotmail.com)

Tfno. 942 323 472

[www.limpiezasclyma.com](http://www.limpiezasclyma.com)

cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

- b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET

El convenio colectivo considera en su art 49 falta muy grave el acoso sexual y por razón de sexo. La sanción que establece el convenio colectivo en caso de infracción muy grave es:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días

Despido

No obstante en los casos en los que los hechos denunciados sean situaciones que se consideren leves por la comisión la empresa podrá acordar el apercibimiento escrito a la persona acosadora con carácter previo a otro tipo de sanción.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L. mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a 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 por parte de la empresa.

La dirección de CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a



**CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.L.**

GRAL DÁVILA 216 A BAJO 39006 SANTANDER

[limpiezasclyma@hotmail.com](mailto:limpiezasclyma@hotmail.com)

Tfno. 942 323 472

[www.limpiezasclyma.com](http://www.limpiezasclyma.com)

todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

### 2.2.5. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Anualmente se informará en la comisión del plan de igualdad de los expedientes de acoso sexual o por razón de sexo



**CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.L.**  
GRAL DÁVILA 216 A BAJO 39006 SANTANDER  
[limpiezasclyma@hotmail.com](mailto:limpiezasclyma@hotmail.com)  
Tfno. 942 323 472  
[www.limpiezasclyma.com](http://www.limpiezasclyma.com)

# 3

## DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L., el 7 de marzo de 2022 o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de correos electrónicos y tablón de anuncios de la empresa manteniéndose vigente de forma indefinida

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

**El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.**



**CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.L.**  
GRAL DÁVILA 216 A BAJO 39006 SANTANDER  
[limpiezasclyma@hotmail.com](mailto:limpiezasclyma@hotmail.com)  
Tfno. 942 323 472  
[www.limpiezasclyma.com](http://www.limpiezasclyma.com)

# 4

## MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L.

### I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
  
- Otras (Especificar):

### II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:  
Apellidos:  
DNI:  
Puesto:  
Tipo contrato/Vinculación laboral:  
Teléfono:  
Email:  
Domicilio a efectos de notificaciones:

### III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:  
Grupo/categoría profesional o puesto:  
Centro de trabajo:  
Nombre de la empresa:



**CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.L.**  
GRAL DÁVILA 216 A BAJO 39006 SANTANDER  
[limpiezasclyma@hotmail.com](mailto:limpiezasclyma@hotmail.com)  
Tfno. 942 323 472

## ANEXO II MODELO CONFIDENCIALIDAD

Don/Doña \_\_\_\_\_, habiendo sido designado por \_\_\_\_\_ (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

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

CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.L. B-39256128



**CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.L.**

GRAL DÁVILA 216 A BAJO 39006 SANTANDER

[limpiezasclyma@hotmail.com](mailto:limpiezasclyma@hotmail.com)

Tfno. 942 323 472

[www.limpiezasclyma.com](http://www.limpiezasclyma.com)

**IV. Descripción de los hechos**

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

**V. Testigos y/o pruebas**

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

**V. Solicitud**

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso

(INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO)

frente a

(IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA)

y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTANIMIENTO, S.L..