

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO ENTRE PERSONAS AFILIADAS A CCOO DE INDUSTRIA



# 1. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso y los actos discriminatorios por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, identidad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas “el deber de 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 han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato.

Además, el artículo 2 f) de los Estatutos de CCOO de Industria establece, entre los objetivos de la federación, la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la lucha contra la discriminación de la mujer en la sociedad y contra todo tipo de violencia de género, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, en cualquier ámbito laboral.

El presente protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en sus modalidades de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por otros actos discriminatorios, entre personas afiliadas a la organización. Asume la responsabilidad de contribuir a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y a los valores de la persona y de CCOO de Industria, que repercuten no sólo en la salud y en el desarrollo personal, profesional y sindical, sino también en el conjunto de la organización.

A tal efecto, en este protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción frente a estas conductas. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.

2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia interna por acoso por parte de algún afiliado/a, para la ejecución del Reglamento sobre Medidas Disciplinarias a las Personas Afiliadas a la CS de CCOO (RMDPA).

## TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (en el Reglamento sobre Medidas Disciplinarias a las Personas Afiliadas)

### Artículo 5. FALTAS MUY GRAVES

#### De las personas afiliadas, en general

Son faltas muy graves:

1. El incumplimiento de las previsiones contenidas en los Estatutos y sus normas de desarrollo, así como las decisiones de los órganos estatutarios, cuando causen perjuicio grave a los fines y objetivos que propugna la CS de CCOO, o afecten a su funcionamiento.
2. Comportamientos que impliquen violencia de género.
3. Comportamientos racistas o xenófobos, o que impliquen discriminación por razón de sexo u orientación sexual, ideología política, religión o creencias, enfermedad o discapacidad, condición económica o social, edad, nacionalidad o cualquier circunstancia personal o social.
4. Comportamientos que constituyen acoso sexual, entendiéndose por tal 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.
5. El acoso por razón de sexo, entendiéndose por tal 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.

## Artículo 8. TIPO DE SANCIONES

### 1. Por faltas muy graves

- a) Expulsión.
- b) Suspensión de dos a cuatro años de los derechos del afiliado o afiliada, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

### 2. Por faltas graves

Suspensión de seis meses a dos años de los derechos del afiliado o afiliada, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

### 3. Por faltas leves

- a) Suspensión de uno a seis meses de los derechos del afiliado o afiliada, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.
- b) Amonestación interna.

## 3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

Se consideran discriminatorios tanto el acoso sexual, como el que se produce por razón de sexo.

### 3.1. Acoso sexual, según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral/sindical, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente.

Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

#### 3.1.1. Conductas constitutivas de acoso sexual

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillan-

te, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo o sindicales. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual, como insinuaciones sexuales molestas; proposiciones; flirteos ofensivos; comentarios e insinuaciones obscenas; llamadas telefónicas no consentidas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual y agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual; realizar miradas con gestos impúdicos y enviar cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por una persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo, la mejora de las condiciones de trabajo, su acción sindical o situación en la organización; como las que provengan de cualquier persona afiliada relacionada con la víctima por causa de trabajo o actividad sindical, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.



### 3.2. Acoso por razón de sexo y/o acoso discriminatorio, según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007

“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”. También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

#### 3.2.1. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio

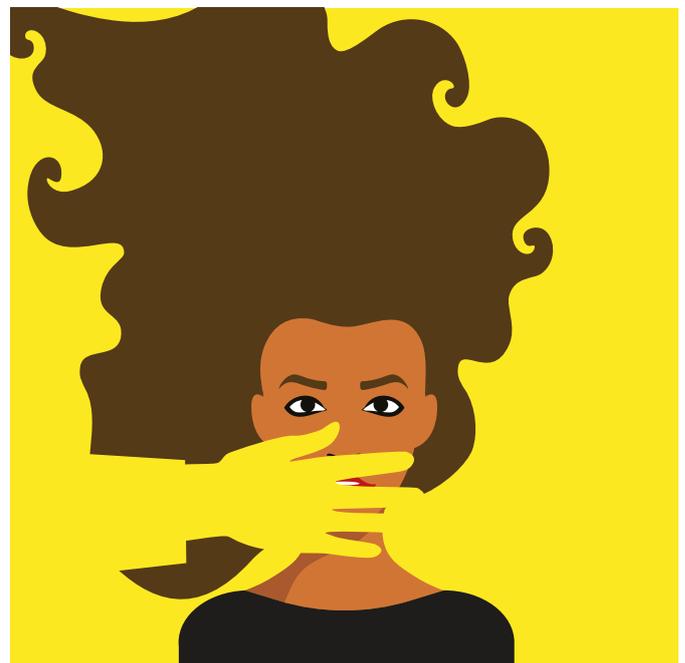
Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional o sindical, eliminación de tareas realizadas habitualmente, etc).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita, y que tengan efecto sobre el empleo, las condiciones de trabajo, la valoración o la actividad sindical.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes y burlas que ridiculicen el sexo; el origen racial o étnico; la religión y las convicciones; la discapacidad; la edad; la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
- Menospreciar el trabajo laboral o sindical y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

## 4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas.

- Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.
- Promover un entorno de respeto y corrección en la organización, inculcando a la afiliación los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración de la persona que forma parte, por primera vez, de un órgano de la federación, evitando situaciones de aislamiento mediante su seguimiento, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad.
- Se facilitará información y formación a la afiliación sobre los principios y valores que deben respetarse en CCOO y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo, antes de presentarse la denuncia, la Secretaría de Organización de la federación en cuyo ámbito esté encuadrada la



persona afiliada, se dirigirá inmediatamente a la persona, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que debe respetar y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, entre ellas, el inicio del protocolo, en el caso de que así lo quiera la persona afectada.

## 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este procedimiento afecta a todas las personas afiliadas a CCOO de Industria, independientemente del ámbito en el que estén encuadradas. Se pondrá en marcha cuando el acoso se produzca, en el ámbito federal, entre personas afiliadas, o en el caso de que la presunta acosadora sea una persona afiliada y un/a afiliado/a ponga en marcha el procedimiento.

El congreso o el consejo federal podrán aprobar su eliminación. En función de las necesidades que se detecten, se podrán modificar o incorporar acciones o adaptar al procedimiento que se implante en el ámbito confederal.

## 6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

### 6.1 Aspectos que deberán acompañar a todo procedimiento

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección del afiliado/a presuntamente acosado/a en cuanto a su seguridad y salud en el ámbito de la organización.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.

- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá la consideración de falta grave o muy grave.

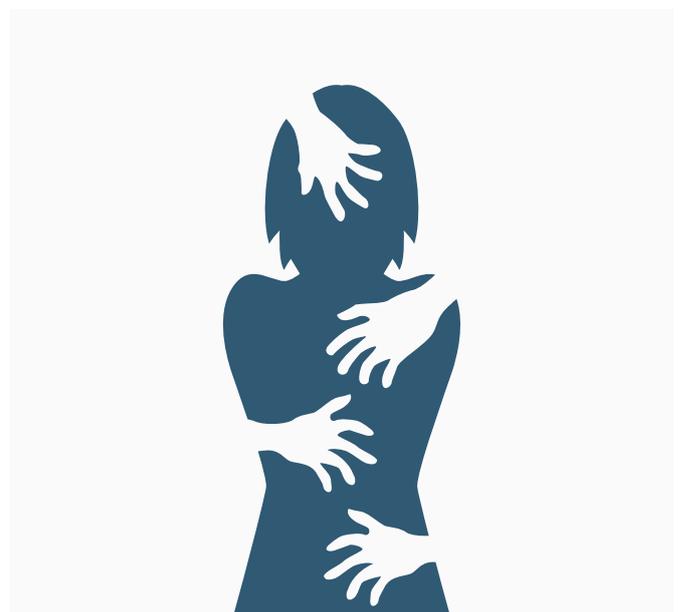
### 6.2 Competencia para iniciar el procedimiento sancionador

a) Con carácter general, la comisión ejecutiva de la federación estatal (Nivel IV) en la que esté encuadrada la persona afiliada (Nivel I, II y III).

b) La comisión ejecutiva de la confederación de nacionalidad o unión territorial (Nivel IV), cuando los hechos afecten de forma directa al funcionamiento o actuación de cualquier órgano de ámbito territorial (Nivel II y III).

c) La comisión ejecutiva confederal, cuando:

- Los hechos sean imputables a cualquier persona afiliada que pertenezca a la dirección (CE), incluido el cargo de representación (SG) de las organizaciones relacionadas en el artículo 17 de los Estatutos confederales (Nivel IV).
- Los hechos tengan alcance confederal, por la repercusión que los mismos tengan para el conjunto de la organización y la imagen del sindicato ante las personas afiliadas y el conjunto de la sociedad.
- Ante la inhibición constatada de la comisión ejecutiva de Nivel IV que sea competente con arreglo a los criterios establecidos anteriormente, que se entenderá producida transcurrido un mes desde que se tuvo conocimiento de los hechos sin haberse iniciado el procedimiento, o transcurridos tres meses sin que el procedimiento hubiera concluido.



En todo caso, los órganos de ámbito inferior no podrán cuestionar la competencia que hubieran asumido los órganos de ámbito superior. En caso de conflicto de competencias entre un órgano de las federaciones estatales y una confederación de nacionalidad o uniones territoriales, determinará la competencia para el ejercicio de las facultades sancionadoras la comisión ejecutiva confederal, a instancia de cualquiera de las dos organizaciones implicadas.

### 6.3. Inicio del procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia:

- directamente por la persona afectada,
- por cualquier persona afiliada que tenga conocimiento de la situación.
  - por el órgano de la federación de nacionalidad o región afectada.
  - de oficio por la federación estatal.

Se enviará por correo electrónico o postal al responsable de Organización, que actualmente es [luisromero@industria.ccoo.es](mailto:luisromero@industria.ccoo.es). El responsable de Organización de la federación estatal dará traslado de la misma a la responsable de Mujeres e Igualdad de CCOO de Industria. En el caso de que la denuncia la reciba cualquier miembro de la comisión ejecutiva federal estatal, deberá remitirla a la persona responsable de Organización. La persona que reciba el correo contestará a la remitente sobre la recepción del mismo y su reenvío a la persona responsable de Organización para su tramitación.

El procedimiento sancionador se iniciará por acuerdo de la mayoría absoluta del órgano de dirección competente, previa inclusión en el orden del día. Para contribuir a la celeridad en la resolución del conflicto, cuando se trate de un procedimiento en el que tenga que intervenir la comisión ejecutiva federal, ésta será convocada en un plazo no superior a 15 días, para lo que se convocará una ejecutiva extraordinaria si fuera necesario.

La comisión ejecutiva notificará, con acuse de recibo o de modo que quede constancia fehaciente de su recepción, el acuerdo de apertura de expediente a la persona afiliada denunciante y a las designadas para constituir la comisión instructora.

La comisión ejecutiva dará traslado de la documentación a la comisión instructora para que inicie la instrucción del expediente.

Con carácter previo al acuerdo de iniciación, se podrán llevar a cabo, a criterio de la Secretaría de Organización de la comisión ejecutiva competente, diligencias de comprobación de los hechos y de su autoría. Estas actuaciones podrán consistir en

solicitar cualquier tipo de dato, documentos o declaraciones que puedan ser relevantes para iniciar el procedimiento, pudiéndose incorporar al mismo como elementos probatorios, en el caso de que la iniciación se lleve a cabo.

#### 6.3.1 Forma de la queja/denuncia

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, puesto que ocupa y responsabilidad sindical.
- Identificación de la víctima, empresa y puesto de trabajo y/o responsabilidad sindical
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad. La persona que presenta una denuncia recibirá un correo electrónico o carta, en función de cómo se haya tramitado la denuncia, de la persona que ha recepcionado la misma con la fecha de la recepción, que será la fecha de inicio del procedimiento.



### 6.3.2. Comisión instructora

Actuarán en la instrucción de este procedimiento la Secretaría de Organización, la de Mujeres e Igualdad y la de Salud Laboral, salvo que la comisión ejecutiva federal decida otra cosa.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento, sin que pueda existir dependencia directa, parentesco o afinidad constatada que ponga en riesgo estos principios. En caso contrario, se podrán sustituir por otra persona de la comisión ejecutiva. Esta modificación se hará automáticamente si la persona que lo solicita y las otras personas que instruyen el caso están de acuerdo. En caso contrario, su sustitución tendrá que ser aprobada por la comisión ejecutiva.

Estas personas deberán acreditar una formación mínima de 14 horas en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### 6.4. Procedimiento

Una vez constituida, la comisión instructora deberá llevar a cabo las siguientes actuaciones:

a) Realizar cuantas actuaciones sean adecuadas para la determinación de los hechos tales como recibir declaración de la persona afectada en el plazo máximo de cinco días hábiles desde la decisión de la comisión ejecutiva federal, y la práctica de cuantas pruebas puedan conducir al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.

b) A la vista de lo actuado, formulará el pliego de cargos. Este documento debe contener, con precisión y claridad, en párrafos separados y numerados, cuáles son los hechos imputados, con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida, y de las sanciones que puedan ser de aplicación, así como los preceptos estatutarios o reglamentarios vulnerados.

c) El pliego de cargos se notificará a la persona afiliada y esta comunicación se hará siempre con acuse de recibo o método que deje constancia de la fecha en que se recibe, indicándole que dispone de un plazo improrrogable de diez días hábiles, contados a partir del siguiente a la fecha de recepción de la comunicación, para presentar escrito de alegaciones en su descargo, aportar cuantos documentos considere de su interés y proponer la práctica de pruebas que considere oportunas.

d) La comisión instructora, al elaborar el pliego de cargos y a la vista del resultado de las actuaciones practicadas, podrá proponer a la comisión ejecutiva el levantamiento de las medidas cautelares que se hayan podido acordar.

Recibido el escrito de descargo o alegaciones o transcurrido el citado plazo de diez días sin hacerlo, la comisión instructora podrá acordar la práctica o no de

cualquier clase de pruebas solicitadas, entre ellas, la audiencia de la persona acusada, así como la de todas aquellas que considere pertinentes, para determinar los hechos sancionables y las responsabilidades susceptibles de sanción.

Si antes de abrir el periodo de investigación se hubiera resuelto el asunto por el procedimiento establecido en la empresa, si se hubiera dado este conflicto en su interno, la comisión instructora podrá cerrar el procedimiento, lo que comunicará a las partes, elevando su dictamen-propuesta a la comisión ejecutiva, conforme a lo establecido en los siguientes párrafos.

No obstante, si cualquiera de las personas afectadas deseara que se continúe con la investigación, deberá solicitarlo de manera motivada a la comisión instructora, que será quien decida sobre su conveniencia. En el caso de que el procedimiento se hubiera abierto vía jurisdiccional, se actuará conforme al Reglamento sobre Medidas Disciplinarias a las Personas Afiliadas, cerrándose el procedimiento si existiera sentencia firme.

A la vista del resultado de la investigación realizada, el órgano instructor elevará su dictamen-propuesta a la comisión ejecutiva en la siguiente reunión, que deberá llevarse a cabo antes de 15 días, para que ratifique o no la falta cometida, su calificación y la sanción a imponer.

Este dictamen-propuesta también se trasladará a la persona denunciada y acosada.

En el dictamen-propuesta, en el caso de que se considere que los hechos son sancionables, se fijarán con claridad, en párrafos separados y numerados, los hechos que se estiman probados, la valoración de los mismos, la falta que se estima cometida, su calificación y sanción a imponer. Previa aprobación por la comisión ejecutiva, se trasladará el informe completo a la comisión de garantías que corresponda, para que obre en consecuencia.

La tramitación del expediente desde la fecha en que se acordó la incoación hasta la propuesta de



resolución de la comisión instructora, no podrá ser superior a tres meses.

La comisión de garantías, recibido el dictamen-propuesta en un plazo no superior a un mes, adoptará el acuerdo que proceda, sancionando, reduciendo la sanción propuesta o desestimándola y levantará o confirmará la suspensión cautelar si se hubiese acordado.

El acuerdo de la comisión de garantías se podrá recurrir ante la comisión de garantías confederal, en el plazo de los diez días siguientes a la comunicación del mismo.

### 6.5. Medidas cautelares

En cualquier momento la comisión ejecutiva federal podrá adoptar medidas cautelares, ya sea a iniciativa propia o a instancia de la comisión instructora, sin que su adopción suponga prejuzgar la existencia de la falta.

Las medidas cautelares tienen por objeto impedir que durante la tramitación del procedimiento se puedan generar perjuicios graves a los derechos e intereses legítimos de las organizaciones integradas en la CS de CCOO, de las personas afiliadas o de terceros, incluidos los intereses generales.

Los actos de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, de violencia de género, de racismo y/o xenofobia, en tanto que atentan contra los principios que inspiran a la CS de CCOO, se tratarán con la consideración de actos de extrema gravedad.

Las medidas cautelares se adoptarán de forma motivada, y oída la parte afectada, si bien podrá anticiparse de forma motivada su efectividad cuando se acredite que concurren razones de urgencia o que la audiencia previa puede comprometer el fin legítimo de la medida cautelar.

En todo caso, la persona interesada podrá formular alegaciones en cualquier momento ante el órgano competente para la resolución del procedimiento sancionador, instando lo que a su derecho convenga en orden a la modificación o revocación de las medidas cautelares.

El órgano competente para iniciar el procedimiento sancionador podrá adoptar cualesquiera medidas cautelares que sean necesarias para asegurar el fin que las justifica. Entre otras, podrá adoptar las siguientes medidas cautelares: 1. La suspensión en el ejercicio de facultades de administración o disposición de recursos sindicales, o de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras. 2. La suspensión del ejercicio de funciones de representación institucional y la intervención como representante de CCOO en cualesquiera organismos o entidades. 3. Las restricciones en el acceso a las instalaciones, sedes y dependencias de las organizaciones integradas en la CS de CCOO, y la pro-

hibición de uso de los equipamientos que pudiera venir utilizando. 4. La suspensión de su condición de integrante de los órganos correspondientes a cualesquiera de las organizaciones integradas en la CS de CCOO. 5. La suspensión total o parcial de los derechos reseñados en el artículo 10 de los Estatutos confederales.

### 6.6 Resultado de la instrucción y acciones

A la vista de lo indicado en el informe, se podrán dar las siguientes situaciones:

- a) Sanción de los hechos conforme al Reglamento sobre Medidas Disciplinarias a las Personas Afiliadas.
- b) Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
  - Por haberse probado la inexistencia de acoso.
  - Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.
- c) Si del análisis del caso se dedujera alguna otra falta, distinta al acoso y tipificada en la reglamento existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- d) Se prueba que no ha existido acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante. Los instructores propondrán la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

En el caso de que se determine la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y la sanción impuesta no determine la expulsión de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno sindical, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su responsabilidad.

Conforme al artículo 3.1 del Reglamento sobre Medidas Disciplinarias a las Personas Afiliadas, la responsabilidad disciplinaria no se extingue por la pérdida de afiliación, dimisión o cese de la persona afectada, por lo que se continuará tramitando el expediente hasta su finalización. En este caso, la sanción de pérdida de la condición de persona afiliada



determinará la imposibilidad de la nueva afiliación durante el tiempo que se hubiera establecido.

El acuerdo de archivo podrá ser impugnado por la comisión ejecutiva que acordó incoar el expediente o por la persona afiliada afectada por el expediente sancionador, en el plazo de diez días hábiles ante la comisión de garantías de rama o territorio correspondiente.

## 7. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas muy graves prescribirán al año, las graves a los seis meses y las leves a los dos meses. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde la fecha en que el órgano con capacidad de incoar el expediente tuviera conocimiento de la comisión de los hechos y, en todo caso, a los dos años si son muy graves, dieciocho meses si son graves y dos meses si son leves, desde que la falta se hubiere cometido.

La prescripción se interrumpirá por el acuerdo de apertura del expediente sancionador, a cuyo efecto el acuerdo de incoación del expediente sancionador deberá constar de manera indubitada en el orden del día de la comisión ejecutiva del órgano competente para sancionar, volviendo a correr el plazo de prescripción si el expediente permaneciera paralizado durante más de tres meses por causa no imputable al afiliado o afiliada sujeto al procedimiento, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2 de este reglamento.

## 8. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Finalizado el procedimiento con resultado de sanción, los instructores/as podrán proponer la adopción de las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada, informando de los acuerdos que CCOO ha alcanzado con los distintos centros.
- Modificación del ámbito de actuación sindical, compatible con nuestros Estatutos y previo consentimiento de la persona acosada, que se estime beneficioso para su recuperación.

- Medidas destinadas a evitar la repetición de hechos similares.

- Facilitar información sobre formación para la actualización profesional de la víctima, o formación sindical específica, cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.

- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa y de CCOO.

- Evaluación de riesgos psicosociales en el ámbito donde se hubiera producido el acoso. Si hubiera sido en la empresa, se recomendará la adopción de las medidas propuestas por Salud Laboral de CCOO.

## 9. OTRAS CONSIDERACIONES

Ante cualquier duda de interpretación de esta norma, que pudiera entrar en contradicción o conflicto con el Reglamento sobre Medidas Disciplinarias a las Personas Afiliadas a la CS de CCOO, se estará lo que diga este último.

Cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros, pondrá en marcha el procedimiento sancionador.

Lo mismo ocurrirá si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se pueda promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan, o la activación del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso que exista en la empresa en la que trabajen las personas afiliadas objeto del conflicto.



