



## **ATARETACO**

### **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO EN EL TRABAJO**

#### **ÍNDICE**

1. INTRODUCCIÓN
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.
3. CONCEPTOS ESENCIALES DE ESTE PROTOCOLO.
  - Acoso Sexual.
  - Acoso por Razón de Sexo.
  - Acoso Moral.
  - Denuncia Falsa.
  - Sujetos Activos del Acoso.
  - Sujetos Pasivos del Acoso.
4. MEDIDAS PREVENTIVAS.
5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.
  - Método Informal.
  - Método Formal.
6. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS DEL PROTOCOLO.
7. DISPOSICIÓN FINAL.

---

## 1.- INTRODUCCIÓN

El presente protocolo es de aplicación a todas las personas empleadas, trabajadoras, y colaboradoras de Fundación Canaria para la Formación e Inserción Sociolaboral Ataretaco, Ecatar Canarias, SLU, Ecoinser Canarias, SLU y SELECATAR, SLU (en adelante, ATARETACO) sea cual fuere su relación contractual y tiene su fundamento jurídico en la legislación vigente,

- (1) La Constitución Española reconoce la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (art. 4), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (art.15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1), así como el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.
- (2) El Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo” (art.4.1).
- (3) La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, en el artículo 4, define la prevención como el conjunto de medidas adoptadas o previstas con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Además, en el art. 14 se especifica que las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud en el trabajo.
- (4) La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (LOI) en su art. 46 determina que:
  1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
  2. Los/las representantes de los trabajadores/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

En consecuencia, se establece el presente *Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual en el trabajo* que forma parte del Plan de Cumplimiento Normativo y Prevención de Riesgos Penales de ATARETACO, cuyo órgano responsable es el Comité de Cumplimiento.

Cuando se trate de una incidencia relacionada con el Acoso en el trabajo en el ámbito de la Fundación, el Comité contará, en las deliberaciones y toma de decisiones, con la presencia de la persona Representante de las y los Trabajadores.

Para contactar con el Comité e iniciar un procedimiento de actuación, se disponen los siguientes canales:

- Buzones físicos en cada uno de los centros de trabajo.
- Correo electrónico [canaldeincidencias@ataretaco.org](mailto:canaldeincidencias@ataretaco.org).

---

## 2.- DECLARACION DE PRINCIPIOS

Históricamente se ha considerado, dentro de los principios que rigen en ATARETACO, que todas las conductas de acoso contra las personas trabajadoras suponen un atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas. Así lo han recogido las normas que regulan las relaciones laborales y la convivencia en ATARETACO como son los Convenios Colectivos y nuestro Código de Conducta:

### a) Convenios Colectivos.

En lo referente a la Fundación Ataretaco, el artículo 41, Capítulo VIII, de Régimen Disciplinario del Convenio colectivo estatal del sector de acción e intervención social, expone que se considerarán como faltas muy graves:

- Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a las personas destinatarias del servicio o sus familiares, a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
- El acoso sexual definido en Código Penal.
- El acoso laboral.
- La vulneración grave del código ético y de conducta establecido por la organización.
- El acoso por homofobia-bifobia-transfobia.

Respecto a Ecatar Canarias SLU, Ecoinser Canarias SLU y Selectar SLU, el Capítulo XII, sobre faltas y sanciones, del Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, recoge que se considerarán faltas leves:

- Las discusiones con las compañeras/os de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
- Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros/as de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores/as.

Como faltas graves:

- Ofender de palabra o mediante amenazas a una compañera/o o a una subordinada/o.

Y como faltas muy graves:

- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores/as, compañeros/as o subordinados/as.
- El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- Originar frecuentes riñas y pendencias con las compañeras/os de trabajo.
- Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

### b) Código de Conducta de ATARETACO.

El punto 4 recoge expresamente normas de conducta sobre la no discriminación y la igualdad entre mujeres y hombres, con afirmaciones como:

- “Creemos que todas las personas tienen derecho a un trato justo y respetuoso con independencia de su posición en la organización. Por ello, promoveremos y nos exigiremos el mismo trato para con todas las personas implicadas en nuestra actividad como seña de identidad”.

- 
- “Las políticas y decisiones en Ataretaco favorecerán la paridad en órganos directivos, actuarán contra la brecha salarial y se registrarán por las acciones que se describan en un *Protocolo de prevención del acoso sexual y sexista*. Todos los escritos internos, comunicados y en general, cualquier documentación que se genere en Ataretaco se redactarán atendiendo a la necesidad de un lenguaje inclusivo que visibilice a las mujeres”.

En la actualidad, con motivo de la implantación del Plan de Igualdad de Ecoinser Canarias SLU y del Plan de Igualdad de la Fundación Ataretaco, negociados con la representación de la plantilla, y conscientes de que existen mejoras que se pueden introducir a lo ya existente para prevenir y solucionar, de forma reglada, las situaciones de acoso, se redacta el presente *Protocolo para la Prevención y Tratamiento de las Situaciones de Acoso Sexual, por Razón de Sexo y Acoso Moral en la Fundación Ataretaco*.

#### **Declaramos que:**

1.- No será admisible en la Fundación Ataretaco y sus Empresas, ningún comportamiento de acoso sexual, ni por razón de sexo, ni moral ya que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho la entidad se compromete a crear, mantener y proteger, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral libre de acoso, donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la entidad.

2.- Todo el personal de la Fundación y las Empresas tiene la obligación y responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se persiga, por inaceptable, cualquier comportamiento de acoso sexual, por razón de sexo o moral. En especial las personas responsables de departamento y equipos, tienen la obligación de procurar, con los medios a su alcance, que no se produzcan estas situaciones en sus departamentos.

3.- Las conductas de acoso mencionadas serán sancionadas conforme a lo dispuesto en los regímenes disciplinarios de los Convenios Colectivos en vigor y con el mayor rigor posible dentro de la mencionada regulación.

4.- Ataretaco protegerá especialmente a las personas afectadas por estas conductas, guardando la más absoluta confidencialidad y salvaguardando igualmente el principio de presunción de inocencia de las personas que hayan podido ser señaladas como acosadoras.

5.- Se establecerá un procedimiento de actuación que vele de forma rigurosa por la objetividad y el rigor de la investigación de los hechos.

6.- Se velará por la indemnidad y ausencia de represalias contra cualquier denunciante, sin perjuicio de las consecuencias graves que se deriven para las situaciones de denuncia falsa debidamente probada. Esta conducta se considera igualmente inaceptable e inadmisibles.

7.- Ataretaco se ocupará de impartir la debida formación y sensibilización sobre el contenido de este documento y los derechos que asisten al personal.

En consecuencia, la Dirección de la Fundación Ataretaco y el Comité de Cumplimiento se comprometen a tratar, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual, por razón de sexo y moral en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso con las debidas garantías.

### **3.- CONCEPTOS ESENCIALES DE ESTE PROTOCOLO**

**3.1 Acoso sexual:** Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual, desarrollado en el ámbito de la organización, por quien pertenece a la misma o preste sus servicios, 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.

---

A modo de ejemplo, y sin que tengan carácter limitativo ni excluyente, se mencionan las siguientes conductas constitutivas de acoso sexual:

- Comentarios u observaciones sugerentes sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a. El uso, con intencionalidad, de gráficos, viñetas, dibujos o fotografías de contenido sexual explícito, llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico con carácter ofensivo y de contenido sexual
- Acciones de contacto físico deliberado e intencionado y no deseado ni consentido por la otra parte.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, a pesar de que la persona objeto de las mismas haya dejado claro de forma expresa que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales cuando se asocian, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo o a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en caso de no acceder a la petición.
- Cualquier otro comportamiento que tenga por causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación de la persona trabajadora por razón de su condición sexual.

**3.2 Acoso por razón de sexo:** Es cualquier comportamiento que se ha realizado en función del sexo de una persona, desarrollado en el ámbito de la organización, por quien pertenece a la misma o preste sus servicios, con el propósito de atentar de forma hostigadora contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se consideran, en todo caso, discriminatorios, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asimismo, el condicionamiento de un derecho o de una posibilidad de conseguir un derecho o una mejor situación a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también como acto discriminatorio por razón de sexo.

Se debe distinguir el acoso sexual de las relaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida que son deseadas por la persona objeto de ellas. El ámbito del acoso sexual y el acoso por razón de sexo será el centro de trabajo y, si se produce fuera del mismo, deberá probarse que la relación es consecuencia del trabajo.

**3.3 Acoso Moral:** Se define como la actuación de una persona o grupo de personas que ejercen violencia psicológica abusiva, extrema o injusta, de forma repetida y deliberada sobre otra persona o personas, en circunstancias relativas al trabajo, con la finalidad o efecto de destruir las redes de comunicación de la persona acosada, dañar su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida o agredidas y lograr que finalmente abandonen o pongan en peligro su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Esto sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se producen conductas tales como la exclusión de una persona de las relaciones con sus compañeras/os, la falta de asignación de tareas, la encomienda de trabajos absurdos, la humillación, el desprecio o la minusvaloración en público.

El acoso moral se dirige frente a una persona trabajadora, un/a subordinado/a, aunque también puede ser contra otros compañeros/as de trabajo o incluso contra un superior/a jerárquico/a.

**3.4 Denuncia Falsa.** Es aquella en la que se demuestra, después de haberse instruido el expediente, que no existe justificación ni fundamento para la denuncia y que se ha obrado de mala fe para perjudicar al denunciado.

**3.5 Sujetos Activos del Acoso.** Podrán ser todos aquellos mandos, compañeras/os e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo y que lleven a cabo las conductas descritas.

**3.6 Sujetos Pasivos del Acoso.** Se referirá a cualquier trabajador/a del Grupo Ataretaco, independientemente de la categoría y de la naturaleza de la relación laboral que posea y que son receptores o víctimas de las conductas descritas.

---

**3.7 Ámbito del Acoso.** El acoso se deberá producir en el centro de trabajo o en cualquiera de las instalaciones de la empresa. Cualquier situación que se produzca fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa o consecuencia del trabajo.

#### **4.- MEDIDAS PREVENTIVAS.**

Este protocolo de actuación tiene como fundamento esencial la prevención de las conductas de acoso sexual, por razón de sexo y moral. Por tanto, resulta imprescindible concretar, en primer lugar, el **Código de Buenas Prácticas** que regirá las actuaciones en la entidad:

- Propiciar un ambiente de trabajo igualitario, solidario y corresponsable.
- Respetar la dignidad igual de todas las personas.
- Actuar bajo los principios de transparencia, eficiencia y sostenibilidad.
- Practicar un lenguaje inclusivo.
- Proteger de forma activa la integridad física y moral de los/as trabajadores/as y usuarios/as.
- Dar cumplimiento a lo dispuesto en materia de salud laboral en los convenios colectivos.
- Establecer los principios de actuación para la prevención y, en su caso, resolución de las posibles situaciones de conflicto laboral.
- Garantizar la publicidad y el conocimiento de este Código por parte de personal del grupo.

Además, se proponen **medidas preventivas complementarias** y que, de manera no excluyente, consisten en:

4.1 Campañas de Información sobre el presente protocolo y la regulación que hace de esta materia. La información será dirigida a todo el personal de ATARETACO de la manera más clara y sencilla posible.

4.2 Cursos Formativos sobre la forma de promover las buenas maneras en la conducta y preservar la dignidad de la persona.

4.3 Campañas de Comunicación al exterior sobre las bases reguladoras del acoso sexual, por razón de sexo y moral en la empresa y las consecuencias de su incumplimiento.

4.4 Evitar que se produzcan los siguientes comportamientos:

- Envío de material gráfico, dibujos y/o fotografías de contenido sexual.
- Comentarios sobre la condición sexual de trabajadoras/es, así como imitaciones o mofas.
- Llamadas telefónicas, mensajes, correos electrónicos de contenido sexual o de ataque a la condición sexual de la persona trabajadora.
- Agresiones físicas, contacto físico deliberado e innecesario.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objeto la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona.
- Para el caso de que las medidas no fuesen suficientes y se produzca el supuesto de acoso, se fijan las medidas procedimentales y disciplinarias pertinentes, descritas en el apartado 4 del presente documento.

#### **5.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.**

Se establece un procedimiento interno especial que podrá iniciar cualquier persona que considere que ha sido objeto de acoso sexual, por razón de sexo o moral y, a través de él, podrá presentar una denuncia que será tratada de manera confidencial y urgente. Se garantizará la imparcialidad, la presunción de inocencia, la confidencialidad y la privacidad.

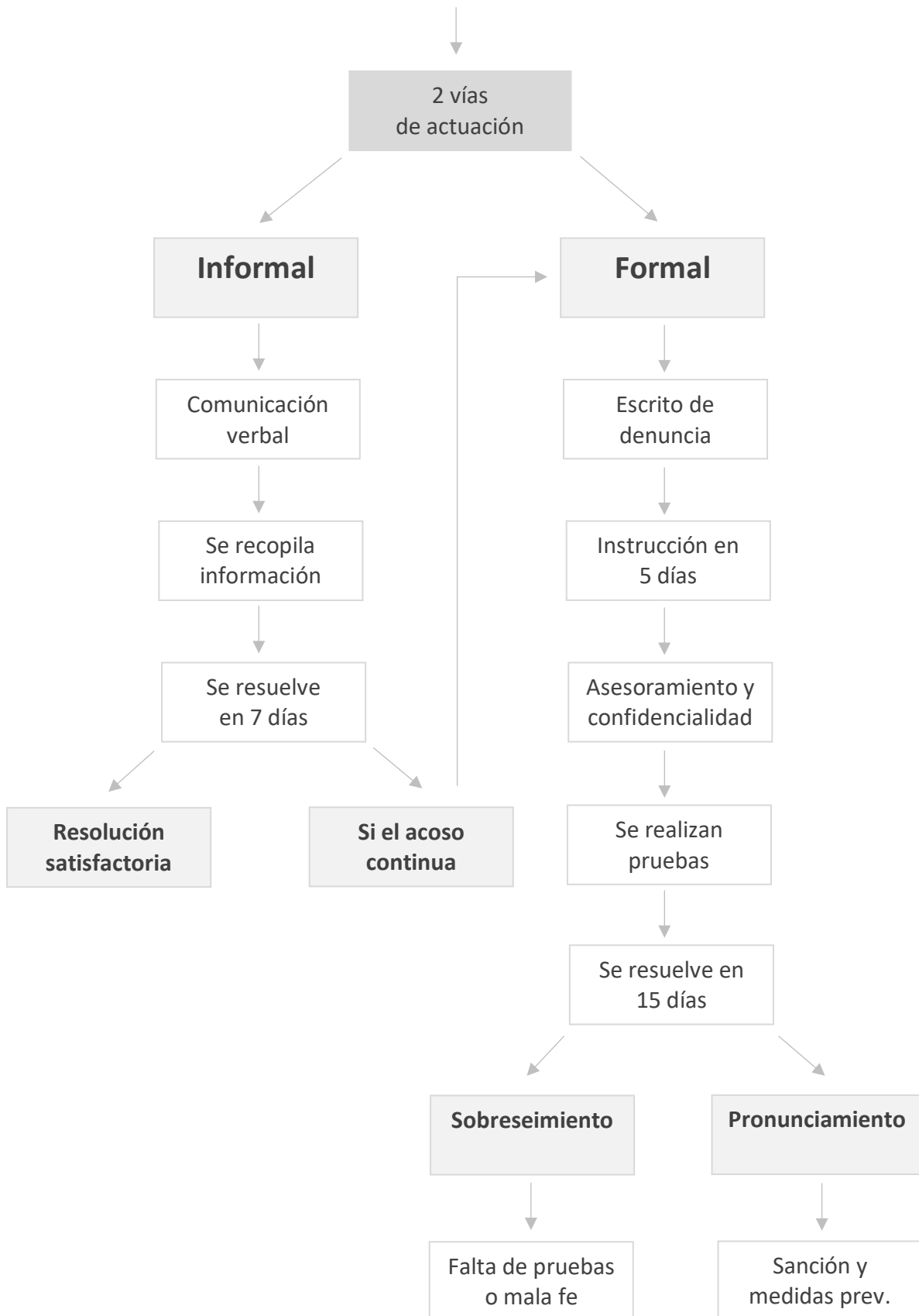
---

La persona que sienta que ha sido agredida deberá instar cualquiera de los dos procedimientos posibles en este protocolo, sin perjuicio de que paralelamente pueda acudir y ejercer las acciones legales que correspondan en las oportunas vías judiciales o administrativas.

Si las personas responsables de ATARETACO tuviesen conocimiento por cualquier medio de que se ha producido o se está produciendo una situación que pudiera ser constitutiva de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral, podrán iniciar, de oficio, cualquiera de los procedimientos.

Existen dos vías de actuación: el procedimiento informal y el procedimiento formal.

## PROCEDIMIENTOS





---

#### a) Procedimiento Informal.

El objeto de esta vía es buscar una solución rápida y pacífica al problema. En muchas ocasiones una simple manifestación de las consecuencias ofensivas al presunto/a agresor/a puede solucionar un problema.

- Se inicia con una comunicación verbal de la persona afectada por la situación de acoso al Comité de Cumplimiento. Esta comunicación la puede hacer igualmente la persona afectada a través de un miembro de la Representación de Trabajadoras/es de su confianza o cualquier tercero/a debidamente autorizado por escrito.
- Recibida la denuncia, la persona designada por el Comité de Cumplimiento procederá, con discreción y rapidez, a recopilar información objetiva de los hechos que pudiesen existir y a entrevistar a los implicados para conocer el alcance del problema. De las actuaciones tendrá conocimiento en todo momento la representación sindical designada por los/as afectados/as.
- En el plazo máximo de siete días hábiles se deberá resolver el expediente informal, valorando la consistencia de la denuncia, la gravedad de los hechos y proponiendo las actuaciones que estime oportunas para la solución del problema.
- Si la solución que se ofrece no satisface a la parte denunciante o la denunciada incumple sus obligaciones, se puede pasar a presentar una denuncia a través del procedimiento formal.
- Todo el procedimiento será de carácter urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la dignidad e intimidad de las personas afectadas. La persona designada por el Comité de Cumplimiento para conocer del asunto no podrá tener relación directa de ascendencia o dependencia con ninguna de las partes en conflicto.
- El archivo de las actuaciones que se generen no constará en el expediente de las personas afectadas, sino que será custodiado, en pieza separada, por el Comité de Cumplimiento.

#### b) Procedimiento formal.

Se inicia cuando la persona que ha intentado un procedimiento informal considere inadecuada la tentativa de solución prevista anteriormente o no se siente satisfecha con el resultado.

- **La denuncia** se debe hacer por escrito dirigido al Comité de Cumplimiento expresando, de manera clara y concreta, los hechos acaecidos, así como una propuesta de medios de prueba para que sean estimados.
- Esta denuncia podrá ser realizada también por un sindicato o por una tercera persona de confianza de la agredida/o debidamente autorizada por escrito.
- No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento formal, aquellas denuncias que no se planteen por escrito, se realicen de forma anónima o bien no contengan la relación de hechos que pudieran constituir dicha situación de acoso. Se adjunta a este protocolo el *modelo de denuncia* en el Anexo.
- La denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:
  - Identificación y firma de la persona que formula la denuncia.
  - Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
  - Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
  - Posibles testigos de los hechos acontecidos.
  - Plazo de tiempo en el que se produjeron las conductas.
  - Información, documentación o prueba que facilite la investigación.

- 
- **La Instrucción** se realizará en el plazo de cinco días laborables desde la recepción de la denuncia. El Comité de Cumplimiento nombrará un/a Instructor/a dentro de una terna propuesta a las partes en conflicto para que elijan el que les sea más adecuado. En el caso de falta de acuerdo, decidirá el nombre de la persona instructora el propio Comité de Cumplimiento. Una vez nombrada la persona instructora, recibirá la información aportada hasta ese momento.
  - De forma inmediata se dará traslado a la demandada/o de la información detallada sobre el contenido y la naturaleza de los hechos que se le imputan para que en el plazo de cinco días laborables pueda contestar a la misma. En el anexo, se incluye el *modelo de inicio de procedimiento*.
  - **Asesoramiento.** Las partes podrán estar asistidas en todo momento por un representante sindical o por otro empleado que sea de su confianza y quiera que le acompañe.
  - **Confidencialidad.** Durante todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las actuaciones serán llevadas con tacto y con el debido respeto tanto con el/la denunciante como para el denunciado/a, que tendrá, en todo caso, la presunción de inocencia.
  - La persona instructora llevará personalmente la investigación, adoptando todos los **medios de prueba** que considere oportunos, dentro de los legales, para esclarecer los hechos. La persona Instructora no podrá tener ni haber tenido ascendencia o dependencia con ninguna de las partes. En la práctica de la prueba, cuando las partes así lo manifiesten, estarán asistidos por sus representantes sindicales o personas de confianza designadas.
  - Para la recogida de **testimonios**, se anexa el modelo de *expediente informativo*.
  - **Resolución de Expediente.** En quince días laborables como máximo, desde la presentación de la denuncia, la persona Instructora, oída la representación de las personas trabajadoras que hayan participado en el proceso instructor, deberá resolver el expediente en alguno de los siguientes sentidos:
    - A. **Sobreseimiento** del caso por falta de pruebas. Se estimará también si hubo mala o buena fe en la presentación de la denuncia. En el supuesto de que se haya evidenciado mala fe en la denuncia, se emitirá pronunciamiento sobre la gravedad de la conducta y la sanción a imponer conforme al procedimiento sancionador recogido en el Convenio Colectivo.
    - B. **Pronunciamiento** sobre el fondo del asunto cuando se han considerado probados los hechos. En este supuesto, atendiendo a todas las circunstancias del caso, la intensidad y tipo de conducta, la reiteración o no de la misma, su relación con la actividad laboral de la víctima, la Dirección del Grupo Ataretaco se pronunciará sobre la sanción a imponer a la persona denunciada conforme a lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente.
  - La sanción o el sobreseimiento que se dicte será comunicada a las partes por escrito, sin perjuicio de los deberes vigentes de confidencialidad y sigilo.
  - La Dirección de Ataretaco, estudiará y examinará el informe remitido por la persona instructora y el resto de documentación aportada al caso y dispondrá de un plazo de 30 días naturales para adoptar, si fuese necesario, las medidas oportunas con vistas a prevenir otros posibles casos de acoso.
  - El Comité de Cumplimiento será el órgano encargado de archivar y conservar el expediente.

---

## **6.-DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

1. Cuando se considere oportuno por la gravedad manifiesta de la situación, se podrán adoptar medidas cautelares por parte del Comité de Cumplimiento (licencias, traslados, cambios de puesto, etc...).
2. En el supuesto de resolución del expediente con sanción que no conlleve traslado forzoso o despido, el Comité de Cumplimiento tomará las medidas oportunas para que agresor/a y víctima no convivan en el mismo ambiente laboral.
3. El Comité de Cumplimiento se ocupará de verificar el desarrollo de la situación posterior al expediente para verificar que el caso ha cesado, informando de ello a los/as representantes de los trabajadores/as.
4. La divulgación de datos, por parte de cualquiera de las personas que hayan tenido conocimiento de los hechos por su participación en el expediente, tendrá la consideración de falta laboral grave, que deberá recogerse debidamente en el procedimiento disciplinario del Convenio Colectivo.
5. Tanto el Comité de Cumplimiento como los/as representantes de trabajadores/as, deberán proporcionar información y asesoramiento a todo el personal que lo requiera sobre el contenido de este protocolo, así como de las maneras de resolver las reclamaciones en esta materia.
6. Si por parte del denunciado/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre el/la denunciante, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.
7. Las denuncias, alegaciones o declaraciones realizadas que se demuestren como falsas o intencionadamente no honestas, serán constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieren corresponder.
8. Cuando, por cualquier circunstancia, la denuncia se refiera a hechos que afecten al Comité de Cumplimiento o se puedan deducir dudas racionales sobre la imparcialidad del mismo, todo el proceso se canalizará a través del Presidente/a del Grupo Ataretaco, que designará a la persona responsable que se hará cargo de dirigir todo el procedimiento.

## **7.- DISPOSICIÓN FINAL**

El presente Protocolo es de obligado cumplimiento y entrará en vigor tras su firma por el Comité de Cumplimiento y se comunicará a la plantilla a través de los medios existentes en la entidad. En todo caso, si por alguna norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido de este protocolo, las personas firmantes se comprometen a su inmediata adecuación. La vigencia del presente Protocolo se mantendrá mientras no sea modificado o reemplazado por otro.

El presente procedimiento no impide la utilización, paralela o posterior por parte de la víctima, de las vías administrativa y/o judicial pertinentes, sin que la actuación realizada a través de los procedimientos recogidos en este Protocolo prejuzgue el procedimiento judicial.

---

## DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO O MORAL

D./ña. \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_, perteneciente al Departamento de \_\_\_\_\_ del Grupo Ataretaco, en el centro de trabajo de \_\_\_\_\_.

Presenta **DENUNCIA** de acoso sexual, por razón de sexo o moral como:

- Afectado/a
- Representante Sindical del afectado/a
- Conocedor/a de la situación de acoso

Contra D./Dña. \_\_\_\_\_

En base a los siguientes **HECHOS**: (Descripción de los hechos con indicación de tiempo en que se produjeron las conductas y posibles testigos de las mismas)

Otra información, documentación o prueba que facilite la investigación de los hechos.

Fdo:

Fecha:

---

## INICIO DE EXPEDIENTE INFORMATIVO

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

Sirva la presente para poner en su conocimiento la apertura de un expediente informativo por los hechos ocurridos el día \_\_\_\_\_ en el centro de trabajo situado en \_\_\_\_\_, a las \_\_\_\_ h.

Según la información que se ha trasladado a la Comité de Cumplimiento, \_\_\_\_\_

---

---

En consecuencia, y a fin de esclarecer los hechos ocurridos, se le cita el día \_\_\_\_\_, a las \_\_\_\_\_, en las instalaciones del Centro de \_\_\_\_\_, para dar inicio al Expediente Informativo \_\_\_\_\_.

Fdo.: D. \_\_\_\_\_

Recibí: el \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_

---

## EXPEDIENTE INFORMATIVO \_\_\_\_\_

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

### REUNIDOS,

Por una parte, \_\_\_\_\_, trabajador/a de \_\_\_\_\_, y por otra parte, \_\_\_\_\_, en calidad de Instructor/a del procedimiento interno de Ataretaco, establecen los siguientes,

### OBJETIVOS.

1. Proteger la salud de las personas trabajadoras asegurando ambientes de trabajo psicosocialmente saludables.
2. Establecer los principios de actuación para la prevención y, en su caso, resolución de las posibles situaciones de conflicto laboral.
3. Dar cumplimiento a lo relativo a salud laboral, del Convenio colectivo \_\_\_\_\_
4. Ofrecer la ayuda necesaria a las personas trabajadoras afectadas mediante la aplicación de los presentes procedimientos específicos.
5. Garantizar el conocimiento de este procedimiento por parte de las personas implicadas.

En consecuencia,

### EXPONEN.

D./Dña. \_\_\_\_\_ declara ante el/la instructor/a del expediente informativo que:

\_\_\_\_\_ testimonio \_\_\_\_\_

Esta es la declaración efectuada por mí, D./Dña....., ante el/la instructor/a del expediente informativo, y responde fielmente a lo declarado ante el mismo

Fdo.: D./Dña. \_\_\_\_\_

Fdo. D./Dña. \_\_\_\_\_

---

## ANEXO

### Comité y Responsable de Cumplimiento

Como parte de la ejecución del Plan de Cumplimiento Normativo y Prevención de Riesgos Penales de ATARETACO, con objeto de crear la estructura suficiente para alcanzar el objetivo del mismo, necesariamente, ha de crearse internamente una estructura de supervisión y control que verifique el cumplimiento de las normas internas y que detecte la necesidad de modificarlas o adaptarlas al estado de la técnica o a la jurisprudencia.

Esta estructura organizativa se materializa en ATARETACO en el Comité de Cumplimiento y en la persona Responsable de Cumplimiento normativo. El primero con capacidad de toma de decisiones en este asunto y, por tanto, formado por personas pertenecientes a los órganos decisorios y de dirección de ATARETACO; y, el segundo, independiente de los anteriores, con la finalidad de recabar la información necesaria (a través de medios de control, del canal de información, incidencia y denuncia, así como de la realización de auditorías internas) para conocer el grado de cumplimiento y proponer medidas necesarias con la objetividad que le da su independencia de los órganos directivos.

De esta manera, corresponde al **Comité de Cumplimiento**, que deberá estar formado por miembros de los órganos con capacidad de toma de decisiones en ATARETACO:

- La formación de la voluntad de ATARETACO en respuesta a la posible comisión de un ilícito que afecte a la misma, y ello con fundamento en la presentación por parte del órgano instructor del oportuno informe detallado. Establecer la postura de ATARETACO respecto a la comisión de delitos.
- Aprobar las normativas internas.
- Tomar las decisiones oportunas para asegurar el cumplimiento de las normas internas y de la legislación aplicable a ATARETACO.
- Decidir respecto a la resolución de incidencias e incumplimientos.
- Máximo responsable de la definición, implantación y funcionamiento de las normativas internas, para lo cual se ayuda del Responsable de Cumplimiento.
- Evaluar y aprobar, en su caso, los informes del Responsable de Cumplimiento de actividades y acciones de cumplimiento emprendidas.
- Revisar las propuestas del Responsable de Cumplimiento de modificaciones al Plan, aprobar las mismas, publicarlas y establecer su entrada en vigor como normativa interna.
- Toma de decisiones a nivel ejecutivo en casos de incumplimiento del Plan.
- Control de las relaciones con terceros.

Por otra parte, el/la **Responsable de Cumplimiento** será la persona, independiente de los órganos de dirección, que tendrá como funciones:

- Elaborar los informes de auditoría de las normativas que afecten el funcionamiento de ATARETACO (LOPD, PBC, PRL...) con objeto de trasladar al Comité las conclusiones de los mismos con objeto de que se tomen las decisiones oportunas.

- 
- Atender las comunicaciones del Canal de información, incidencia y denuncia.
  - Elaborar las investigaciones oportunas (con la debida confidencialidad) de las denuncias que se presenten a través del canal, elaborar los informes y proponer acciones oportunas al Comité.
  - Ejecutar los controles de cumplimiento de las medidas y objetivos que se establecen en las normativas internas, recoger la información, analizarla y trasladarla al Comité para la toma de decisiones que se establezca necesaria.
  - Dar a conocer las normativas al personal de ATARETACO y evaluar el conocimiento de las mismas.
  - Aclarar dudas sobre las normativas internas.

Llegados a este punto, el Patronato de la Fundación Ataretaco y los Consejos de Administración de las empresas Ecatar Canarias SLU, Ecoinser Canarias SLU y Seleccionar SLU, en sesión celebrada al 6 de mayo de 2020, designaron las personas integrantes del **Comité de Cumplimiento**:

- Pedro Ángel Armas Delgado, como Presidente
- Rosario Pino Capote, como Secretaria
- Zacarías Alexis Siverio Montesino, como miembro del Comité
- Luis Jorge Sánchez García, como miembro del Comité

Asimismo, en se acordó nombrar como **Responsable de Cumplimiento** a Santiago Battaner Dubois, abogado especialista en cumplimiento normativo que, hasta la fecha, ha venido colaborando con las empresas en la ejecución del Plan de Prevención de delitos.

Se acordó que el Comité de Cumplimiento celebre, al menos, dos reuniones anuales para su control, pudiendo reunirse extraordinariamente, a petición de cualquier miembro, si las circunstancias así lo aconsejasen. Una de las reuniones se realizará coincidiendo con los resultados de la auditoría anual de cumplimiento.

De las reuniones mantenidas, temas debatidos y de los acuerdos adoptados se deberá dejar constancia escrita mediante actas firmadas por las personas presentes. Estas actas deberán estar a disposición de las Autoridades Judiciales. La Secretaria se encargará de su redacción y custodia.

Se acordó establecer la dirección de correo electrónico [canaldeincidencias@ataretaco.org](mailto:canaldeincidencias@ataretaco.org) como canal de comunicación confidencial para las personas que trabajan en ATARETACO, para los clientes usuarios/as, proveedores, así como cualquier otra persona que quieran informarse sobre el Plan de Prevención de delitos y sus implicaciones, poner en conocimiento de ATARETACO alguna incidencia que pudiera ser de interés o, en su caso, denunciar acciones contrarias a las normativas internas aprobadas para ATARETACO y, en especial, aquellas contrarias a lo establecidos en el Código ético y/o en el Código de Conducta de ATARETACO.



---