

PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL Y DISCRIMINATORIO

Referencia:	Elaborada por:	Aprobada por:	Fecha última actualización:
PRO-PE-06-02	U. RELACIONES LABORALES-Á. PERSONAS	DIRECCIÓN GENERAL	19/03/2026

HISTORIAL DE VERSIONES

<u>Versión</u>	<u>Fecha publicación</u>	<u>Modificaciones</u>
1	19/03/026	Publicación inicial

I. OBJETIVO

El objetivo del presente documento es desarrollar un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso laboral ("mobbing") y discriminatorio. Para ello, este procedimiento aúna tres tipos de medidas:

- a) Medidas preventivas, con declaración de principios, definición de acoso laboral ("mobbing") y discriminatorio e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
- b) Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso laboral ("mobbing") y discriminatorio para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- c) Identificación de medidas reactivas frente al acoso laboral ("mobbing") y discriminatorio y en su caso, el régimen disciplinario.

Quedan fuera de este procedimiento las conductas y denuncias relativas a violencias sexuales, acoso sexual o por razón de sexo y contrarias al colectivo de LGTBI, por cuanto la prevención y protección frente a tales conductas tiene un tratamiento específico.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente procedimiento será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la Asociación Española Contra el Cáncer (en adelante, la Asociación), cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral, así como a personas voluntarias, tanto de misión como miembros de órganos de gobierno.

Dentro de las personas trabajadoras de la Asociación, se incluyen:

- Personas trabajadoras puestas a disposición por empresas de trabajo temporal. A estos efectos, la Asociación facilitará una copia de este procedimiento a la empresa de trabajo temporal, para que, en su ámbito, se adopten las medidas y procedimientos que correspondan.
- Personas que realicen en la Asociación periodos de formación práctica no laboral, tales como prácticas curriculares o extracurriculares
- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales](#), la Asociación dará a conocer la existencia de este procedimiento a las empresas que desplacen a su personal a las instalaciones de la Asociación, con indicación expresa de que sus trabajadores/as deberán abstenerse de realizar cualquier conducta merecedora de la consideración de acoso conforme a lo dispuesto en el punto [2 Concepto y Definición](#). En caso de que resulte implicado personal ajeno a la Asociación, sea en las instalaciones de la Asociación o fuera, se dará conocimiento del suceso a dicha empresa, para que, en su ámbito, se apliquen los procedimientos y medidas que correspondan.

Este procedimiento será de aplicación tanto en las instalaciones de la Asociación como en los emplazamientos en los que se lleven a cabo actividades en nombre de la entidad. En concreto, será de aplicación a las situaciones de acoso que se produzcan:

- a) En el centro de trabajo, inclusive los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- b) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- c) 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 digital, virtual o ciberacoso).
- d) En emplazamientos de terceros donde se desarrollen actividades en nombre y por cuenta de la Asociación.

III. CONTENIDO

El contenido incluye la identificación y definición de los conceptos clave, incorpora medidas preventivas y detalla un procedimiento garantista para la gestión de denuncias, asegurando confidencialidad, protección de las personas afectadas y cumplimiento normativo.

Índice

1.	INTRODUCCIÓN.....	5
2.	CONCEPTO Y DEFINICIÓN.....	5
2.1.	ACOSO LABORAL ("MOBBING").....	5
2.2.	ACOSO DISCRIMINATORIO	6
3.	MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL ("MOBBING") Y DISCRIMINATORIO	7
4.	PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.....	8
5.	PROCESO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL ("MOBBING") Y DISCRIMINATORIO	9
5.1.	INICIO DEL PROCEDIMIENTO: DENUNCIA.....	9
5.2.	EXPEDIENTE INFORMATIVO Y MEDIDAS CAUTELARES	10
5.3.	RESOLUCIÓN: TUTELA REACTIVA	11
6.	NORMATIVA DE APLICACIÓN	13

IV. PROCESO FORMAL DE REVISIÓN

Como criterio general se establece un periodo de un año para actualizar el actual procedimiento, estando sujeto al proceso de revisión y aprobación correspondiente, una vez haya sido actualizado.

Se establece como rol correspondiente para actualizar la unidad de Relaciones laborales del área de Personas siendo esta responsable del procedimiento, como rol correspondiente para revisar la unidad de Procesos y Calidad, y como rol competente para aprobar, la Dirección General.

Respecto a la publicación este documento estará publicado y custodiado en la herramienta vigente.

1. INTRODUCCIÓN

La Asociación (manifiesta su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso laboral ("mobbing") y discriminatorio que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todas las personas de la organización.

Todas las personas de la organización tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, las personas responsables de las distintas áreas/unidades/sedes de la Asociación deberán garantizar un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivos equipos.

En virtud del presente procedimiento, la Asociación se compromete a gestionar todas las denuncias sobre acoso laboral ("mobbing") y discriminatorio, para lo cual se establece un proceso para la resolución de los citados conflictos. Este procedimiento, redactado de conformidad con las recomendaciones incluidas en el [Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo suscrito el 26 de abril de 2007](#), garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen y el más reciente [Convenio 190 de la OIT](#), sobre la violencia y el acoso.

2. CONCEPTO Y DEFINICIÓN

Sentado que tanto el acoso laboral ("mobbing") como el acoso discriminatorio son expresiones de violencia que pueden atentar contra la dignidad y diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física y psíquica de las personas trabajadoras, se impone distinguir entre el acoso laboral ("mobbing") y discriminatorio.

2.1. ACOSO LABORAL ("MOBBING")

Constituye acoso laboral, toda conducta de violencia psicológica, dirigida de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Constituyen acciones reprobables y podría considerarse indiciarias, a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, las siguientes conductas:

Ataques con medidas organizativas	Actuaciones que pretenden aislar a la persona destinataria	Actividades que afecten a la salud física o psíquica de la víctima	Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional
No asignar tarea alguna, o asignar tareas degradantes. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada. Manipulación, ocultamiento, devolución de correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.	Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras para aislarla. Restringir a compañeros/as la posibilidad de hablar con la persona. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.) en términos distintos al resto de la plantilla.	Amenazas y agresiones físicas. Amenazas verbales o por escrito. Gritos y/o insultos. Llamadas telefónicas atemorizantes. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.	Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, etc.

Sentado lo anterior, el acoso moral no se refiere a una conducta aislada, aun cuando pueda ser reprobable y sancionable, sino a una serie de actos hostiles que se producen de manera reiterada y que están relacionados entre sí. Asimismo, no debe confundirse una situación de acoso con un simple desacuerdo o exigencia rigurosa de determinado comportamiento laboral o con situaciones de falta de comunicación o entendimiento con compañeros/as o superiores jerárquicos/as.

2.2. ACOSO DISCRIMINATORIO

Constituye acoso discriminatorio, a los efectos de este procedimiento, cualquier conducta de acoso realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la [Ley 15/2022, de 12 de julio](#), integral para la igualdad de trato y la no discriminación, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Podrán considerarse constitutivas de acoso discriminatorio las conductas reflejadas en el cuadro anterior (punto [1.1 Acoso Laboral "Mobbing"](#)), cuando además respondan a alguna de las causas de discriminación recogidas en la mencionada ley.

Además de lo anterior, hay que tener en cuenta que, cuando se trate de un supuesto de acoso sexual o por razón de sexo o contra el colectivo LGTBIQ, habrá que estar a lo dispuesto en los respectivos procedimientos específicos.

3. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL ("MOBBING") Y DISCRIMINATORIO

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos de las personas trabajadoras y voluntarias, queda absolutamente prohibido cualquier comportamiento de acoso o violencia contra dichas personas que pueda merecer la consideración de "mobbing" o de acoso discriminatorio en el entorno de la Asociación. Asimismo, se establecen como medidas preventivas o actuaciones para la prevención de situaciones potencialmente constitutivas de acoso laboral ("mobbing") y discriminatorio las siguientes:

- **Evaluación y prevención de riesgos psicosociales.** La tutela de la salud de las personas trabajadoras prevista en la normativa de la Asociación incluye también la protección ante los riesgos relativos a la organización del trabajo, por lo que se evaluarán de acuerdo con los requisitos científicos y legales.
- **Sensibilización y concienciación.** Se garantizará la difusión efectiva de este procedimiento a toda la Organización. Esta difusión incidirá en el compromiso de la Alta Dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respeten la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras. Lo anterior sin perjuicio de que este procedimiento estará disponible en la intranet corporativa de la Asociación en concreto en el apartado Repositorio de Normativa/Políticas Funcionales y Procedimientos/ Personas.
- **Información y formación.** Se realizarán campañas formativas con el fin de dar a conocer la existencia del presente procedimiento de acoso laboral y discriminatorio. Lo anterior con el propósito de que la Organización sea conocedora de los aspectos fundamentales relacionados con el acoso laboral y discriminatorio, con su prevención y detección, el procedimiento de denuncia y el régimen de sanciones (ver [Reglamento de Régimen de Infracciones y Sanciones](#)).
- **Corresponsabilidad de todos los niveles jerárquicos.** El [Código Ético y de Buen Gobierno](#) recoge las pautas que deben guiar el comportamiento y actuación de las personas trabajadoras y voluntarias, entre ellas y en su relación en el entorno de la Asociación. En este sentido, quedan absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones incluidas en el punto [2. Concepto y Definición](#) y es asimismo obligación de las personas trabajadoras no ignorar situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso laboral y discriminatorio. Las personas trabajadoras tienen igualmente obligación de informar sobre las situaciones de acoso de que se tenga conocimiento, particularmente las personas con responsabilidades de dirección y de mando.

- **Acción disciplinaria y sancionadora**, prevista en la legislación y los convenios de aplicación, en el caso de que el acoso sea ejercido por una persona trabajadora, y en el [Reglamento de Régimen de Infracciones y Sanciones](#) para aquellas infracciones que sean compatibles con las recogidas en la legislación laboral, así como para el caso de que el acoso sea ejercido por una persona voluntaria.

4. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Este procedimiento se regirá por los siguientes principios generales de actuación:

- a) Diligencia y celeridad. El procedimiento se desarrollará con agilidad, rapidez profesionalidad, y con las debidas garantías a fin de que se complete el proceso y se adopten con la mayor rapidez las medidas de prevención y de preservación necesarias.
- b) Respeto a los derechos de las partes afectadas. Quedarán garantizados los derechos consagrados en los tratados internacionales y en las leyes nacionales, particularmente el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la integridad física y psíquica de todas las personas que se vean implicadas en el procedimiento.
- c) Prohibición de represalias contra la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso laboral y discriminatorio.
- d) Confidencialidad y anonimato. Quienes intervengan en el procedimiento deberán guardar estricta confidencialidad y reserva del caso. No podrán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los hechos denunciados, de las resoluciones que se adopten o de las investigaciones en curso.
- e) Colaboración. Las personas que sean citadas durante el procedimiento deberán implicarse en éste y prestar su colaboración.
- f) Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- g) Presunción de inocencia. Todas las personas tienen derecho a la presunción de inocencia y a su derecho al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otra persona. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan, que podrán incluir el despido disciplinario.
- h) Protección de datos. Los datos generados en la aplicación del presente Procedimiento serán protegidos de conformidad con el [Reglamento \(UE\) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 \(Reglamento General de Protección de Datos, RGPD\)](#) y la [Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales](#).

- i) Derecho a la información. La persona denunciante y la persona denunciada tendrán derecho a la información sobre éste, y a conocer el estado y fase en el que se encuentra. El acceso a la información podrá limitarse parcialmente siempre que, a criterio del órgano instructor, comprometa la intervención y la seguridad e integridad de terceros o personas usuarias.

Al margen de lo anterior, se ofrecerá asistencia y protección a la víctima, en caso de ser necesario.

5. PROCESO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL (“MOBBING”) Y DISCRIMINATORIO

El procedimiento deberá ser ágil, rápido, garantizando la protección de la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas. Asimismo, garantizará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

Este procedimiento consta de las siguientes fases:

5.1. INICIO DEL PROCEDIMIENTO: DENUNCIA

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este procedimiento podrá informar de la comisión de cualesquiera de las acciones u omisiones incluidas en el punto [2 Concepto y Definición](#), tanto si es víctima como si es testigo de los hechos. La denuncia se podrá presentar, ya sea verbal inicialmente o por escrito, a través de:

- a) Área de Personas a través de mail (direcciondepersonas@contraelcancer.es) o mediante carta, dirigida a su atención, al domicilio social de la Asociación.
- b) Canal Ético y de Denuncia Interno, disponible en web de la Asociación y en la intranet, al cual se accede a través de la web <https://channel.globalsuitesolutions.com/aecc/>.

La denuncia podrá llevarse a cabo de forma anónima, pero deberá constar en todo caso la identificación de la presunta persona acosadora y la presunta acosada, y una descripción detallada de los hechos que dan lugar a la denuncia lo más precisa posible, así como de los posibles testigos.

Una vez recibida la denuncia, se deberá remitir un acuse de haber recibido la misma a la persona informante, en un plazo máximo de 7 días naturales desde su recepción salvo que no fuera posible al haberse presentado por una vía que no lo permita. La única excepción al cumplimiento de dicho plazo sería si ello pudiera comprometer la confidencialidad de la comunicación. Presentada la denuncia directamente al área de Personas, ésta valorará si hay indicios para admitirla a trámite y, en su caso, iniciar la instrucción de la misma. En caso de ser recibida la denuncia por el canal ético, la Dirección de Cumplimiento Normativo, como responsable del sistema interno de información, analizará la verosimilitud de la misma, valorando si los hechos pueden ser constitutivos de acoso en algún grado. Ello en un plazo máximo

de 10 días laborables desde la recepción del escrito. En cualquiera de los casos, en el supuesto de que se entienda que los hechos contenidos en la misma pueden ser constitutivos de acoso en algún grado, la admitirá a trámite, debiéndole ser comunicado al órgano instructor, Unidad de Relaciones Laborales, en un plazo máximo de 7 días laborables. En idéntico plazo se comunicará la admisión a la persona informante, salvo que no fuera posible por ser anónima la denuncia. De igual modo, en caso de que se decidiese la inadmisión de la denuncia, la misma deberá ser comunicada a la persona denunciante en idéntico plazo.

Las personas responsables de la instrucción, que serán designadas por la Unidad de Relaciones Laborales, actuarán de manera objetiva e imparcial respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de conflicto de interés, bien por existir dependencia jerárquica o 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.

Siempre que lo considere adecuado, la Unidad de Relaciones Laborales podrá encomendar a una persona experta externa la instrucción del procedimiento.

5.2. EXPEDIENTE INFORMATIVO Y MEDIDAS CAUTELARES

Admitida a trámite la denuncia, se dará paso al expediente informativo, procediendo de inmediato el órgano instructor a realizar la correspondiente investigación. Además, cuando las circunstancias lo aconsejen se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima del presunto acosador, así como la adopción de otro tipo de medidas preventivas. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la presunta víctima un perjuicio o menoscabo de las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas, esto es, la persona denunciante, la denunciada y posibles testigos, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La persona denunciada, tendrá en todo caso el derecho a formular alegaciones por escrito, con aportación o proposición de las pruebas que considere pertinente, en el plazo de los 10 días siguientes a la comunicación del inicio del expediente instructor. Las entrevistas con las partes directamente implicadas (denunciante/denunciado) se realizarán de forma independiente y sucesiva, con el máximo respeto a las partes, informando a todas las personas afectadas en el procedimiento de la obligación de secreto y confidencialidad de todos los datos que se revelen en el curso de las reuniones. Excepcionalmente y, si las personas integrantes del órgano instructor lo estiman oportuno para el esclarecimiento de las conductas, podrá celebrarse una entrevista conjunta con las dos partes.

De todas las sesiones del órgano instructor se levantará **Acta**, que deberá ser firmada en el acto por el órgano instructor y comparecientes (denunciantes, denunciados, testigos y/o comparecientes).

Las personas afectadas (presunta víctima y persona denunciada) podrán, si así lo manifiestan, acudir a las entrevistas acompañados de un representante de las personas trabajadoras con las mismas obligaciones de secreto y confidencialidad, referidas anteriormente.

En el plazo máximo de (acomodar plazo al de alegaciones del acusado) días laborables a contar desde la admisión de la denuncia y su recepción por la Unidad de Relaciones Laborales, el órgano instructor emitirá **informe** -que remitirá al/ a la Responsable de la Unidad de Relaciones Laborales - en el que expondrá los hechos, en uno de los sentidos siguientes:

- a) Constata indicios de acoso objeto del procedimiento y, si procede, propone o considera la adopción de medidas disciplinarias.
- b) No aprecia indicios de acoso objeto del procedimiento.

En dicho **informe** se dejará al menos constancia de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y propuesta, en su caso, de medidas cautelares, preventivas y/o sancionadoras.

Con la emisión del informe, el órgano instructor finalizará sus trabajos.

5.3. RESOLUCIÓN: TUTELA REACTIVA

A la vista del **informe de conclusiones**, si se trata de personas trabajadoras de la Asociación, corresponderá a la Unidad de Relaciones Laborales la decisión sobre la imposición de las medidas disciplinarias que correspondan, así como, si se considera necesario, adoptar medidas correctoras o mantener medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá al cierre la denuncia, documentando los motivos de la decisión. En caso de que la denuncia se haya recibido a través del canal ético, la Unidad de Relaciones Laborales informará a la Dirección de Cumplimiento Normativo, como responsable del sistema interno de información, a los efectos oportunos.

En el caso de constatación de la conducta infractora, será de aplicación el Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Asociación, aplicándose las medidas disciplinarias recogidas en el mismo.

Además de lo anterior, también procederá la adopción de medidas disciplinarias, de conformidad con lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación, en el caso de que una persona trabajadora:

- Consienta, encubra, sea cómplice o participe en una situación de acoso.
- No informe u oculte o falsee información relativa a una conducta de acoso.

- Realice consciente y deliberadamente una denuncia o acusación falsa o preste falso testimonio.

Cuando la persona presuntamente acosadora quede fuera del ámbito de organización y dirección de la empresa y, por lo tanto, la Asociación no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se procederá del siguiente modo:

- Si la persona presuntamente acosadora trabaja para una empresa proveedora de servicios, la Dirección del Departamento Compras se dirigirá a la empleadora, al objeto de que adopte las medidas oportunas, incluida, en su caso, la correspondiente sanción, advirtiéndole que, de no hacerlo, la Asociación procederá a tomar las medidas que considere oportunas como la puesta en marcha de procedimientos públicos de denuncia o la posible extinción de la relación mercantil que une a la Asociación con la empresa Proveedora
- Si la persona presuntamente acosadora trabaja o está relacionada con un establecimiento hospitalario o centro sanitario, la Dirección de Área de Atención a Pacientes y Usuarios se dirigirá a la citada entidad, al objeto de que adopte las medidas oportunas, advirtiéndole que, de no hacerlo, la Asociación procederá a tomar las medidas que considere oportunas como la puesta en marcha de procedimientos públicos de denuncia o la posible extinción de la relación que une a ambas organizaciones.
- Si la persona presuntamente acosadora perteneciera al voluntariado de la Asociación, deberá procederse conforme a lo indicado en los Estatutos de la Asociación para la pérdida de la condición de Voluntario, debiendo ser acordada dicha pérdida, en todo caso, por el Consejo Provincial correspondiente, una vez seguido el procedimiento indicado en este procedimiento, que servirá de expediente contradictorio, a los efectos recogidos en los Estatutos. Acordada la expulsión por el Consejo Provincial correspondiente, la Dirección del Voluntariado le comunicará la expulsión inmediata, con imposibilidad de volver a asociarse o formar parte de la Asociación de nuevo, de forma temporal o indefinida, en cualquiera de sus delegaciones, sin perjuicio de cuantas acciones extrajudiciales o judiciales, de carácter civil, penal o administrativo, puedan caber en derecho por parte de la Asociación contra la persona acosadora.

No obstante, si la persona voluntaria perteneciera a los órganos de Gobierno, la competencia para incoar el oportuno expediente contradictorio y acordar la pérdida de la condición de voluntario corresponderá al Comité Ejecutivo Nacional, en caso de que el voluntario sea miembro de un Consejo Provincial, y al Consejo Nacional, si lo fuera de éste.

En cualquiera de los casos en que la persona supuestamente acosadora fuera un voluntario, el Área de Cumplimiento Normativo lo comunicará al Comité de Ética y Buen Gobierno dado que, de acuerdo con los artículos 5.3 y 10.2 de los [Estatutos de la Asociación](#) dicho Comité es competente para la elaboración del **informe preceptivo** previo a la tramitación de los

expedientes contradictorios de pérdida de la condición de voluntario/a por haber causado grave perjuicio a la organización, su imagen o incumplir el [Código Ético y de Buen Gobierno](#).

Finalmente, el resultado de la denuncia será comunicado a la persona denunciante y denunciada, haciéndoles entrega de un **informe sucinto de conclusiones**.

El plazo para la realización de las investigaciones y para dar respuesta al informante no podrá ser superior a tres meses a contar desde la recepción de la comunicación o, si no se remitió un acuse de recibo al informante, tres meses a partir del vencimiento del plazo de siete días laborables después de efectuarse la comunicación, salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta un máximo de otros tres meses adicionales.

6. NORMATIVA DE APLICACIÓN

Con carácter previo, el acoso, en todas sus modalidades, supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los artículos 10, 14, 15 y 18 de la [Constitución](#), los artículos 4 y 17 del [Estatuto de los Trabajadores](#), los artículos 7 y 48 de la [Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres](#), así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la [Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales](#) y, por último, la [Ley 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual](#).

Existe un importante soporte legislativo en el ámbito tanto internacional como nacional, cuyo objetivo principal es erradicar este tipo de conductas, así como la erradicación de la desigualdad de género, y la protección de datos de carácter personal, entre las que destacan los siguientes documentos:

Normativa internacional:

- [Declaración Universal de Derechos Humanos](#): Artículos 2, 3 y 5.
- [Convenio 111 de la O.I.T. de 25 de junio de 1958](#),.
- [Convenio 190 de la O.I.T. de 21 de junio de 2019](#), sobre la violencia y el acoso.
- [Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas en 2010](#) que incluye el principio de "diligencia debida" de las empresas en su deber de proteger los derechos fundamentales y los mecanismos de arreglo extrajudicial de conflictos.

Normativa de la Unión Europea:

- [Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea \(2000/C364/01\)](#): Artículo 21.
- [Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso laboral en el lugar de trabajo \(2001/2339\)](#)

- [Recomendación 92/131 de la Comisión Europea](#) sobre la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.
- [Acuerdo Marco de los agentes sociales europeos sobre Violencia y Acoso de 2007.](#)

Normativa estatal:

- [Constitución Española 1978](#): Artículos 1.1; 9.2; 10.1; 14; 15, 18.1, 35.1, 40.2 y 53.2.
- [Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres](#): Artículos 3, 7, 8, 48 y 62.
- [Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, Código Penal.](#)
- [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- [Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.](#)
- [Real Decreto Legislativo 2/2015](#), de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: Artículos 4, 17, 54, y 90.
- [Real Decreto 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.
- [Ley 15/2022, de 12 de julio](#), integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- [Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre](#), de garantía integral de la libertad sexual.
- [Reglamento \(UE\) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 \(Reglamento General de Protección de Datos, RGPD\)](#)
- [Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales](#)

Además, la Asociación, cuenta con documentación interna relacionada con este ámbito y de aplicación a este procedimiento:

- [Estatutos de la Asociación](#)
- [Código Ético y de Buena Gobierno](#)
- [Reglamento de Régimen de Infracciones y Sanciones](#)
- Informe de conclusiones
- Informe perceptivo
- Acta