

ACTA JG N° 6/2021

En Madrid, a 26 de mayo del 2021, con la presencia de los miembros que se relacionan posteriormente, y en la sede del Ilustre Colegio Profesional de Fisioterapeutas de la Comunidad de Madrid (C/ José Picón nº 9), se celebra sesión de la **Junta de Gobierno** para tratar los asuntos del Orden del Día, que resultan ser los siguientes:

ORDEN DEL DÍA

- 1. Lectura y aprobación del Acta de la JG N° 5/2021.**
- 2. Informe decana:**
 - 2.1. Juntas telemáticas de la Junta de Gobierno.
 - 2.2. Informe de la evolución del Plan de Vacunación.
 - 2.3. Asamblea General de Aprobación de Estatutos y Ordinaria de Aprobación de las Cuentas del ejercicio 2020.
 - 2.4. Reuniones con las fuerzas sindicales.
 - 2.5. Unión Intercolegial de la Comunidad de Madrid (UICM).
 - 2.6. Máster oficial en Bioética Clínica. Fundación Ortega y Gasset.
 - 2.7. Grupo de Trabajo de Humanización y Deontología Profesional.
 - 2.8. Consejo de Administración Servicio Madrileño de Salud.
 - 2.9. Gerencia Atención Primaria.
 - 2.10. Unidades de consulta de alta resolución en la Sanidad Pública.
- 3. Informe secretaria general:**
 - 3.1. Becas Lorena Enebral.
 - 3.2. Primer trimestre 0,7%. REKKO Guatemala.
 - 3.3. Denuncia 2021/07. Paciente oncológico y magnetoterapia.
 - 3.4. Actualización acuerdo EDITORIAL MAD.
 - 3.5. Plan de Igualdad. Protocolo de Acoso. Compromiso Junta de Gobierno.
 - 3.6. Día de la Fisioterapia. Sinergias entre comisiones y grupos de expertos.
 - 3.7. Jefatura de personal.
- 4. Informe tesorera:**
 - 4.1. Aprobación y ratificación de presupuestos.
 - 4.2. Reglamento económico de asistencia a reuniones.
- 5. Informe vicedecano:**
 - 5.1. Puesta en marcha de la web institucional.
- 6. Informe vicesecretario:**
 - 6.1. Pack del nuevo colegiado.
 - 6.2. Acreditación ANECA.
 - 6.3. Plataforma del Rincón del Investigador.
- 7. Aprobación y ratificación de expedientes.**

8. Comisiones:

- 8.1. Comisión de Formación Continuada.
- 8.2. Comisión de Formación.
- 8.3. Comisión de Fisioterapia en Neurología.
- 8.4. Comisión de Geriatria, Gerontología y Dependencia.
- 8.5. Comisión de Intrusismo.
- 8.6. Comisiones y Grupos de Trabajo del CGCFE.

9. Ruegos y preguntas.

Se establece una lista de los asistentes que resulta ser la siguiente:

Aurora Araújo Narvárez (decana)
Montserrat Ruiz-Olivares García (secretaria general)
Olga Cures Rivas (tesorera)
Pablo Herrera Jiménez (vicedecano)
Raúl Ferrer Peña (vicesecretario)
Gonzalo Vicente De Frutos (vocal I) conectado telemáticamente
Patricia Moreno Carrero (vocal II)
Néstor Requejo Salinas (vocal III) conectado telemáticamente
Rafael Guerra Pérez (vocal IV)
Gustavo Plaza Manzano (vocal V)
Manuel Sánchez Ayuso (suplente II)
Roberto Ucero Lozano (suplente V) conectado telemáticamente

La secretaria general solicita a los asistentes la presencia de Dña. M^a Carmen San Frutos, con voz pero sin voto, para aclarar las dudas que pudieran surgir de tipo de dirección administrativa, lo cual es aprobado por asentimiento de los presentes.

Una vez comprobada la existencia de quórum, la decana procedió a abrir la sesión, a las 20.00 horas, en segunda convocatoria, el turno de intervenciones sobre los distintos puntos del Orden del Día mencionado, llegándose a los siguientes acuerdos con respecto a los mismos.

1. Lectura y aprobación del acta JG N° 5/2021 correspondiente a la reunión de Junta de Gobierno del 21 de abril de 2021.

La secretaria general informa que se ha enviado a todos los componentes de la Junta de Gobierno la redacción completa provisional del acta JG N° 5/2021 para ser publicada en el Portal de Transparencia, correspondiente a la reunión celebrada el día 21 de abril del 2021. La secretaria general solicita la aprobación por parte de los asistentes sobre la redacción del acta.

Dado que no hay ninguna intervención para proponer modificaciones, se procede a aprobarla.

2. Informe decana:

2.1. Juntas telemáticas de la Junta de Gobierno.

Finalizado el estado de alarma y derogadas las medidas excepcionales aprobadas para la celebración de reuniones, se plantea el debate de si continuar con las reuniones telemáticas de la Junta de Gobierno, o no.

Se abre un turno de intervenciones, acordándose por mayoría retomar las reuniones presenciales a excepción de los casos de enfermedad, maternidad, paternidad y otras circunstancias que impidan la asistencia. En estos casos, se enviará a la decana, con copia a la secretaria general, comunicación formal solicitando la conexión telemática y exponiendo la causa de no asistencia. Esta será presentada, valorada y, en su caso, aprobada al inicio de la reunión por la Junta de Gobierno.

2.2. Informe de la evolución del Plan de Vacunación.

Toma la palabra la Sra. decana para comentar los avances de la resolución de incidencias en el Plan de Vacunación.

Como ya se comentara en la pasada reunión de la Comisión Permanente, después de que los colegiados pendientes aún de la primera dosis hayan empezado a vacunarse, la incertidumbre está en qué vacuna administrar a las personas menores de 60 años que tienen puesta una primera dosis de ASTRAZENECA.

Según las últimas noticias, la semana que viene está previsto que empiece la vacunación de estas personas. El usuario podrá elegir si se administra PFIZER, como recomienda el Ministerio, o ASTRAZENECA previo consentimiento informado.

La decana comenta que ha cambiado el técnico asignado por la Dirección General de Salud Pública para la gestión de incidencias del Colegio.

2.3. Asamblea General Extraordinaria de Aprobación de Estatutos y Ordinaria de Aprobación de las Cuentas del ejercicio 2020.

El pasado sábado 8 de mayo tuvo lugar la Asamblea General Extraordinaria para la Aprobación de los Estatutos y la Ordinaria de Aprobación de las Cuentas del ejercicio 2020 en el Círculo de Bellas Artes.

Las cuentas se aprobaron pero el texto propuesto de los Estatutos no alcanzó la mayoría cualificado de 2/3 de los votos favorables de los asistentes que recoge los Estatutos actuales.

Se seguirá trabajando al respecto, estudiando nuevas estrategias de comunicación. Ya que se ha realizado un buen trabajo y muy necesario que no se ha sabido comunicar.

2.4. Reuniones con las fuerzas sindicales.

Después de que se recibiera un escrito de una colegiada indicando que se estaba valorando algún tipo de acción judicial, desde algún sindicato, respecto a las incidencias con el Plan de Vacunación, información que al final no fue confirmada, se solicitó una ronda de contactos con los distintos sindicatos mayoritarios pensando que era buen momento para acercar el Colegio a los agentes sociales.

El pasado día 18, la decana se reunió con representantes de SATSE, sindicato cuyos afiliados son mayoritariamente enfermeros y enfermeras, aunque existe un representante de los fisioterapeutas. Primer contacto donde se puso encima de la mesa la situación de los procesos de selección que afectan al colectivo.

El martes 22 de junio, decana y secretaria general se reunieron con el recientemente elegido secretario general de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Madrid, D. M.M. Encuentro donde se habló de la situación de la profesión y en donde Colegio y Sindicato se pusieron a disposición para aunar esfuerzos en favor del colectivo.

La vocal Dña. E.C.O. será la persona de la Comisión Ejecutiva encargada de la interlocución con los colegios profesionales.

Se informa de la creación de un nuevo sindicato MADFIS-Sindicato de Fisioterapia de Madrid, estatutos que han sido recientemente publicados en el BOCM, sindicato sin representación mínima para estar en las mesas de negociación colectiva.

2.5. Unión Interprofesional de la Comunidad de Madrid (UICM).

- [Proyecto de Real Decreto por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad](#)

La decana comenta que, mañana, intentará conectarse a una reunión telemática convocada para consensuar las alegaciones a realizar por la UICM, una vez publicado el Proyecto de Real Decreto en el Portal de Transparencia del Ministerio de Universidades y abierto el plazo de Audiencia Pública.

En todo caso, se pueden enviar aportaciones a este Pº de RD hasta el día 2 de junio a la UICM para incorporarlas a lo consensuado y hasta el día 9 directamente al Ministerio.

- Por otro lado, comenta las reuniones realizadas, tanto de la Comisión de Sanidad, como de Prevención de Riesgos Laborales de la UICM. Reuniones recogidas en la pasada Comisión Permanente del día 19 de mayo, cuya acta ha sido remitida por la secretaria general a todos los integrantes de la Junta de Gobierno.

2.6. Máster oficial en Bioética Clínica. Fundación Ortega y Gasset.

La decana informa de la reunión mantenida, el pasado 17 de mayo, junto a la secretaria general, con D. A.L., D. I.R. y D. B.H. para abordar la colaboración del Colegio en la difusión del Máster oficial en Bioética Clínica, organizado por la Fundación Ortega y Gasset. Difusión que se realizaría por los canales de comunicación del Colegio a cambio de algún tipo de descuento a colegiados.

2.7. Grupo de Trabajo de Humanización y Deontología Profesional.

La decana comenta que el Grupo de Expertos de Humanización y Deontología Profesional ha elaborado una comunicación para presentar en el Congreso Humans que se celebrará los días 17 y 18 de junio, organizado por la Fundación Humans. Trabajo que consiste en el análisis de los datos recogidos de la encuesta que se envió a los colegiados de cara a tener una perspectiva sobre el grado de conocimiento de los colegiados sobre Humanización.

Se ha producido un malentendido con el plazo de entrega que se está solucionando con la organización del evento, concluye la decana.

2.8. Consejo de Administración Servicio Madrileño de Salud.

El pasado 24 de mayo tuvo lugar la reunión del Consejo de Administración Servicio Madrileño de Salud. Reunión en la que se aprobaron las cuentas del ejercicio 2020 y se resolvieron los nombramientos y ceses propuestos.

Concretamente, la jubilación de D. F.J.E.P., que deja vacante el puesto como director gerente del Hospital El Escorial y el cese de D. J.P.G.P., como director gerente del Hospital Universitario del Henares, proponiéndose y aprobándose su nombramiento como director gerente del Hospital El Escorial.

2.9. Gerencia Atención Primaria.

La decana informa de la reunión celebrada, el pasado 29 de abril, con la Gerencia de Atención Primaria del SERMAS.

Por parte del Colegio asistieron la decana, la vocal II, Dña. Patricia Moreno, y el presidente de la Comisión de Fisioterapia en Sanidad Pública, D. A.S., y por parte de la Gerencia, Dña. S.M., gerente asistencial de Atención Primaria, y D. J.E.V., técnico de la unidad de apoyo a la Gerencia.

Reunión de la que se sacaron buenas impresiones ya que la línea de actuación de la Gerencia va a favor de la profesión: se ha contemplado aumentar las plazas de fisioterapeuta en Atención Primaria, implementar el trabajo de los centros sanitarios en red ya que no todos cuentan con fisioterapeuta y trabajar en el acceso directo a fisioterapia de algunos procesos.

2.10. Unidades de consulta de alta resolución en la Sanidad Pública.

Se entiende como consulta de alta resolución (CAR) el proceso asistencial ambulatorio realizado en una sola jornada, en el que se establece el diagnóstico y tratamiento, después de realizar las pruebas complementarias.

Al respecto el Hospital Universitario Gregorio Marañón tiene previsto implementar una unidad de alta resolución aumentando plazas para médico rehabilitador, no así para fisioterapeuta, en el que se abordaría a pacientes con dolor lumbar. En la memoria del proyecto se contempla el tratamiento de estos pacientes a base de infiltraciones de plasma rico en plaquetas (PRP), de ozono, utilizando posturografía y pruebas de imagen en 3D; memoria en la que el ejercicio, por ejemplo, no se contempla.

La decana comenta que seguirá recabando información, por si fuera necesario realizar algún tipo de acción.

3. Informe secretaria general:

3.1. Becas Lorena Enebral 2021. Cooperación Internacional.

*Toma la palabra la secretaria general para informar que, acabado ya el plazo para solicitar la beca Lorena Enebral 2021 sobre cooperación internacional, se han recibido **tres** solicitudes. Solicitudes que, junto toda la documentación, se ha remitido a todas las personas de la Junta de Gobierno para su análisis.*

*Se recuerda que el Colegio otorga **dos** becas que consiste en el abono del viaje y del seguro, si la ONG no se lo abona, una vez presentados y aprobados los proyectos de colaboración.*

Desde la Comisión de Voluntariado y Cooperación proponen a la Junta de Gobierno conceder la beca a las tres colegiadas. Para ello, sugieren que una de ellas se descuenta del 0,7% trimestral correspondiente al segundo trimestre. Las colegiadas que han solicitado la beca son las siguientes:

- C.C.G.
- E.M.G.
- I.L.M.

La Comisión Permanente en la pasada reunión hizo un primer análisis proponiendo otorgar la beca a las tres colegiadas dada la calidad y compromiso de los tres proyectos y una vez que la tesorera tomó nota.

ÁFRICA DIRECTO. Dña. C.C.

Colaborará a través de África Directo como fisioterapeuta voluntaria en el proyecto "Special Unit" que la la Congregación "Evangelizing Sisters of Mary" desarrolla en la región de Kamwenge en Uganda.

Este proyecto se lleva a cabo en el colegio "St. Anthony Primary School", un centro para menores con distintos tipos de discapacidad. Los fisioterapeutas realizan un programa de rehabilitación a los alumnos con discapacidades físicas con el objetivo de mejorar la calidad de vida y la autonomía de los mismos.

ONG COEM. Dña. I.L.

Colaborará con la ONG COEM para dotar al hospital Notre Dame de la Santé, ubicado en Dschang, Camerún, de un servicio de fisioterapia de calidad, formación del personal, sensibilización de la población.

HOGAR ESPERANZA DE SANGMELIMA. Dña. E.M.

Colaboración sala rehabilitación de Hogar Esperanza de Sangmelima (Camerún), coordinadora, formadora, además de fisioterapeuta en el campo de actuación.

En el Hogar Esperanza, impresiona una casa de acogida para niños con diversidad funcional.

La Junta de Gobierno ratifica la propuesta por unanimidad.

3.2. Primer trimestre 0,7%. Recco Guatemala.

La secretaria general informa que, valoradas las dos propuestas recibidas para otorgar el 0,7% trimestral, la Comisión de Voluntariado y Cooperación, por unanimidad, propone otorgarlo a la ONG Recco Guatemala. Propuesta que la Comisión Permanente valoró positivamente, el pasado 28 de abril.

Recco Guatemala es una asociación de voluntariado y solidaridad fundada en 1985 en Italia y cuyas actividades se centran en la salud y la educación.

El objetivo principal es mejorar la calidad de vida de las personas con problemas neurológicos y recuperar a los pacientes con problemas musculoesqueléticos.

JUSTIFICACIÓN / ANTECEDENTES
EN GUATEMALA LA SALUD ES UN DERECHO VULNERADO, LA ATENCIÓN EN LOS PARTOS ES DEFICIENTE Y SON MUCHOS LOS NIÑOS CON PROBLEMAS NEUROLÓGICOS EN EL ÁREA RURAL QUE CARECEN DE ATENCIÓN. HAY ALTA PREVALENCIA DE PROBLEMAS MUSCULARES Y ARTICULARES POR EL TRABAJO QUE DESARROLLAN LAS PERSONAS EN EL CAMPO. EL 65% DE LA POBLACIÓN ESTÁ EN SITUACIÓN DE POBREZA.
OBJETIVO GENERAL
MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS CON PROBLEMAS NEUROLÓGICOS Y RECUPERAR A LOS PACIENTES CON PROBLEMAS MUSCULOESQUELÉTICOS.
OBJETIVO ESPECÍFICO
CONTAR CON PERSONAL PROFESIONAL Y CUALIFICADO Y DOTAR A LAS CLÍNICAS DE EQUIPO E INSUMOS NECESARIOS PARA BRINDAR LA ATENCIÓN.
RESULTADOS ESPERADOS
SATISFACER LAS NECESIDADES DE ATENCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD O LESIÓN QUE AMERITEN ESTE SERVICIO EN YEPOCAPA. SE CUANTIFICA EL NÚMERO DE PERSONAS ATENDIDAS
ACTIVIDADES
1) ATENCIÓN INDIVIDUAL EN LAS CONSULTAS DE FISIOTERAPIA. 2) ATENCIÓN GRUPAL A NIÑOS JUNTO CON SUS MADRES Y PADRES CON PROBLEMAS NEUROLÓGICOS. 3) ATENCIÓN A GRUPOS DE ADULTO MAYOR. 4) ACTIVIDADES EDUCATIVAS PARA LA MEJORA DE LA ATENCIÓN PRENATAL Y DURANTE EL PARTO

La Junta de Gobierno aprueba la propuesta de la Comisión por unanimidad.

3.3. Denuncia 2021/07. Paciente oncológico y magnetoterapia.

Se recibe el escrito de una ciudadana, paciente oncológica, exponiendo su malestar y disgusto por la actuación de una fisioterapeuta que le trató una lesión en el hombro izquierdo provocada por una caída en bicicleta, a base de magnetoterapia y terapia manual. La ciudadana comenta que el médico rehabilitador, una vez conocedor del tratamiento, le recomienda suspenderlo con la consiguiente preocupación y disgusto de la paciente.

Recibido el escrito se contactó con el centro para que aportara su versión de los hechos, respondiendo con ciertos artículos donde se indica la no contraindicación absoluta de la aplicación de la magnetoterapia en este tipo de paciente.

De cara a contestar a la ciudadana se ha trasladado la consulta, tanto a la Comisión de Electroterapia, como de Fisioterapia Oncológica del Colegio.

Por parte de la Comisión de Electroterapia informan que:

No hay un consenso sobre los riesgos reales de la magnetoterapia en pacientes oncológicos. No obstante, los nuevos estudios van progresivamente apoyando la seguridad de la técnica en estos pacientes.

Por parte de la Comisión de Fisioterapia Oncológica:

Mañana se reúnen y debatirán el tema, pero adelantan que no hay resultados concluyentes al respecto.

Se abre un turno de intervenciones, concluyéndose que no existe contraindicación absoluta y que la actuación del médico rehabilitador no fue la correcta, produciendo cierta ansiedad en la paciente con su respuesta. Respuesta infundada a la vista de la literatura científica.

Se acuerda esperar a saber la conclusión de la Comisión de Fisioterapia Oncológica para contestar a la ciudadana.

3.4. Actualización acuerdo con la EDITORIAL MAD.

La secretaria general indica que el Colegio lleva años con un acuerdo con la EDITORIAL MAD, editorial para la adquisición de temarios para oposiciones. Acuerdo que se ha actualizado. El descuento del que se beneficiarán los colegiados es del 25% sobre PVP.

Se accedería al enlace:

[Pedidos Temarios Editorial MAD – Colegio Profesional Fisioterapeutas Madrid](#)

Para la adquisición on-line se precisará de un certificado actual de colegiación, facilitándose así el trámite.

En el próximo boletín digital se informará a los colegiados.

Por otro lado, se informa que se ha desestimado la solicitud de suscripción a la revista "Cuestiones de Fisioterapia" de la EDITORIAL MÉDICA JIMS, S. L. en su presentación on-line, argumentándose motivos económicos.

El coste de la suscripción es de 3,90 € (+ IVA al 4 %) por colegiado y año.

3.5. Plan de Igualdad. Protocolo de Acoso. Compromiso Junta de Gobierno.

La secretaria general informa que se ha enviado a todas las personas de la Junta de Gobierno el documento definitivo de Protocolo de Acoso para su valoración, así como una carta/compromiso donde la Junta de Gobierno se compromete a implementar el Plan de Igualdad en el Colegio. (Documentos en anexo I y II).

La Junta de Gobierno, una vez analizado los documentos, los aprueba por unanimidad.

El Protocolo de Acoso se dará a conocer a todo el personal de la Institución en una jornada informativa/formativa.

3.6. Día de la Fisioterapia. Sinergias entre comisiones y grupos de expertos.

Se ha recibido la solicitud de colaboración desde el Colegio Oficial de Fisioterapeutas de Islas Baleares para realizar alguna acción conjunta el 8 de septiembre, Día Mundial de la Fisioterapia, desde la Comisión o Grupo de Expertos de Artes Escénicas de ambos colegios. Este año estará dedicado al COVID-Persistente.

La secretaria general, como enlace del Grupo de Expertos de Artes Escénicas, comenta que se ha formado un grupo de trabajo para estudiar la propuesta. Propuesta que aún no se ha concretado.

3.7. Jefatura de personal.

Se informa que la trabajadora Dña. A.G.B. se someterá a una cirugía, el próximo día 4 de junio, siendo baja laboral durante una temporada. Circunstancia que ya se había previsto al elaborar las planillas de vacaciones del personal, de cara a cumplir con el horario de la atención colegial presencial, sobre todo en este período en el que hay un aumento de las nuevas colegiaciones.

4. Informe tesorera:

4.1. Aprobación y ratificación de presupuestos.

Toma la palabra la Sra. tesorera para exponer los siguientes presupuestos:

- Desmontaje de la pantalla led y desplazamiento.....**300€**

La Junta de Gobierno aprueba los presupuestos presentados por unanimidad.

A continuación la tesorera expone los presupuestos aprobados en Comisión Permanente para su ratificación:

- Campaña radio cuñas campaña del CGCFE.....**1500€**
- Adaptación cuña campaña del CGCFE.....**300€**
- 5 licencias de Adobe Acrobat Pro 2020.....**1306.85€**
- Tutoriales funcionalidades de la nueva web.....**2800€**

La Junta de Gobierno ratifica los presupuestos presentados por unanimidad.

4.2. Reglamento económico de asistencia a reuniones.

Toma la palabra la secretaria general para preguntar por el abono de las reuniones que, miembros de la Junta de Gobierno sin asignación, realizan en distintos proyectos.

Se abre un turno de intervenciones, acordándose, por unanimidad, elaborar un reglamento económico de asistencias a reuniones internas y en representación institucional. Para el abono de dichas reuniones se deberá presentar soporte documental, acta, convocatoria, etc. que justifique la asistencia.

La Sra. tesorera trasladará al departamento económico lo acordado para la elaboración del reglamento y para que proceda al pago de las reuniones realizadas hasta el día de hoy.

A partir del día de hoy se precisará de ese soporte documental.

5. Informe vicedecano:

5.1. Puesta en marcha de la web institucional.

Después de dos semanas conviviendo con la nueva web institucional, esta, ha tenido muy buena acogida por los colegiados.

Se están solucionando las incidencias y los pequeños fallos detectados.

Desde la Comisión de Salud Mental proponen que en la zona de áreas de conocimiento en el perfil del colegiado pudiera contemplarse la Salud Mental. La Junta de Gobierno lo aprueba por unanimidad.

El 1 de junio se acabaría el período de solución de incidencias y empezaría el de mantenimiento como tal.

Toma la palabra el suplente II, D. Manuel Sánchez, para indicar que existe un listado de dominios correspondiente a portales y enlaces de la antigua web que unos van a migrar y mantenerse y otros se redirigen a la nueva web y no se renovararán:

Dominios que se migran y se mantendrán en el tiempo:

www.cfisiomad.org
www.empleo-cfisiomad.org
www.fisioterapeutas.madrid
www.fisioterapia.madrid
www.fisioterapeuta.madrid
www.cfisiomad.madrid

Dominios que se re orientaran a la web actual a sus diferentes secciones pero no se renovararan en el futuro:

www.aulavirtual-cfisiomad.org
www.bibliotecavirtual.cfisiomad.org
www.calidad-cfisiomad.org
www.calidad-cfisiomad.es
www.calidad-cfisiomad.net
www.formación-cfisiomad.org

6. Informe vicesecretario:

6.1. Pack del nuevo colegiado.

Toma la palabra el vicesecretario, D. Raúl Ferrer, para informar de la reunión que ha mantenido, en el día de hoy, con D. R.H., director de Tala S.L., empresa que se dedica a la personalización de productos de merchandising eco-friendly de cara a valorar opciones y solicitar presupuesto para la elaboración del pack del nuevo colegiado. A la reunión asistieron también la vocal II, Dña. Patricia Moreno, la tesorera, el vicedecano.

Reunidos el grupo de trabajo, el pasado día 21 de mayo, se propone realizar este año un pack del nuevo colegiado de transición, dejando así margen para que el año que viene, con motivo de la conmemoración de los 25 años del Colegio, se elabore un pack definitivo junto con un “pack conmemoración”, presupuestado adecuadamente. Pack a enviar o repartir en los eventos que se organicen desde la Institución.

Se ha designado a Dña. Patricia, miembro del grupo, como coordinadora del proyecto. Coordinación que será remunerada abonándose la cantidad de 70€ por reunión justificada con el correspondiente informe.

6.2. Acreditación ANECA.

Toma la palabra el vicesecretario y enlace de la Comisión Académica, D. Raúl Ferrer, para informar que el suplente IV, D. Roberto Ucero, ha establecido contacto con las 5 empresas propuestas por la Comisión Académica para estudiar un posible acuerdo con el Colegio en lo referente a la acreditación ANECA.

Las empresas propuestas son:

- <https://investigadores.es/acreditaciones> Madrid
- <http://www.stcurriculares.es/contacto/> Coruña
- <https://www.toqi.es/contacto> Oviedo
- <http://www.impactocv.com/acreditaciones/> Valladolid
- <https://ec3metrics.com/>
-

Toma la palabra el suplente IV, D. Roberto Ucero, para comentar lo gestionado por las distintas empresas. Se han recibido 4 presupuestos con cierta variedad de servicios incluido la gestión de las distintas vías de acreditación. En los servicios contemplados alguna empresa contempla la asesoría inicial al colegiado, asesoría que podría tener un coste alrededor de 90€, coste similar a las asesorías colegiales.

Se debate y se acuerda solicitar una reunión telemática con ec3metrics, empresa que parece tener las mejores condiciones, de cara a aclarar dudas.

6.3. Plataforma del Rincón del Investigador.

El vicesecretario informa que, el próximo viernes 28 de mayo, tendrá lugar una nueva reunión telemática del grupo de seguimiento para la implementación de la Plataforma del Rincón del Investigador.

Reunión a la que asistirán el presidente de la Comisión de Investigación, Desarrollo e innovación, D. A.A., el vicesecretario y la secretaria general de cara a continuar realizando acciones.

7. **Aprobación y ratificación de expedientes.**

Toma la palabra la secretaria general para indicar que la decana aprobó, de forma extraordinaria en la reunión de la pasada Comisión Permanente, los siguientes expedientes que tendrán que ser ratificados por la Junta de Gobierno en pleno:

*Tras revisar la documentación que obra en los respectivos expedientes, se procede a la ratificación, con efectos al día de la fecha, de los siguientes expedientes de solicitud de **alta**, para su colegiación de las personas que a continuación se relacionan:*

Comisión Permanente 12/05/2021

ALTAS

*Tras revisar la documentación que obra en los respectivos expedientes, se procede a la aprobación, con efectos al día de la fecha, de los siguientes expedientes de solicitud de **alta**, para su colegiación de las personas que a continuación se relacionan:*

Junta de Gobierno 26/05/2021

ALTAS

*Tras revisar la documentación que obra en los respectivos expedientes, se procede a la aprobación, con efectos al día de la fecha, de los siguientes expedientes de solicitud de **baja**, para su tramitación de las personas que a continuación se relacionan:*

BAJAS

*Tras revisar la documentación que obra en los respectivos expedientes, se procede a la aprobación, con efectos al día de la fecha, de los siguientes expedientes de solicitud de **traslado**, para su tramitación de las personas que a continuación se relacionan:*

TRASLADOS

8. **Comisiones:**

8.1. Comisión de Formación Continuada.

Toma la palabra el suplente IV, D. Roberto Ucero, para informar de la reunión mantenida con la Comisión de Formación Continuada, el pasado 29 de abril, donde la vocal II, Dña. Patricia Moreno no pudo asistir como representante de la Institución designada para ello, por coincidirle otra reunión.

En cuanto a los expedientes, nada que reflejar en lo relativo a nuestra profesión, comenta D. Roberto.

Solo comentar, respecto al expediente 07-AFOC-04932-0/2020. II EDICIÓN CURSO DE CAPACITACIÓN EN ONCOLOGÍA GINECOLÓGICA. Dirigida a Medicina:

Los miembros de la Comisión consideran que el término “capacitación” NO es adecuado para ningún curso de formación continuada, ya que es un término que puede llevar a confusión con titulaciones regladas oficiales. Aunque se haya acreditado anteriormente con un título similar, una vez considerada esta cuestión y tomada una decisión al respecto, no se puede seguir admitiendo tal denominación.

Se solicitará al proveedor el cambio de título de la actividad docente, de acuerdo al Documento “Instrucciones y Normas de Tramitación de las Solicitudes de Acreditación de Actividades de Formación Continuada de las Profesiones Sanitarias en la Comunidad de Madrid”, en la que se le indica que el título de la actividad no puede contener términos que induzcan a confusión con los títulos oficiales del Estado o la Universidad.

8.2. Comisión de Formación.

Toma la palabra el vocal V y presidente de la Comisión de formación, D. Gustavo Plaza, para presentar la siguiente propuesta de formación que aún no ha sido valorada en la Comisión de Formación:

FOR/06/21	Almudena Gil García	“Curso de Terapia manual para alumnos con necesidades educativas especiales: Raquis, tórax, abdomen, y extremidad inferior”.
------------------	---------------------	--

Y la siguiente formación, esta, sí aprobada por la Comisión de Formación:

FOR/12/21	Rubén Conde Lima	“Ecografía Musculoesquelética e Intervencionismo - Nivel básico”
------------------	------------------	--

La Junta de Gobierno ratifica la formación en ecografía aprobada por la Comisión y acuerda una valoración previa de la Comisión en la primera propuesta formativa.

Congreso online internacional:

El vocal comenta que le ha llegado la propuesta de difusión del **Congreso online internacional “The Shoulder Area”** a cambio de 6-8 inscripciones gratuitas para sortear entre colegiados.

El evento está formado por 7 ponencias en las que se abordarán diferentes temas en el ámbito de la fisioterapia en la zona del hombro. Se celebrará el próximo 19 de junio, día en el que se realizarán todas las ponencias en directo a través de la plataforma Zoom.

<https://www.fisiofocus.com/es/jornada/jornada-fisioterapia-hombro>

La Junta de Gobierno aprueba por unanimidad la difusión del evento. Para ello deberán mandar solicitud formal a secretaría para su gestión.

8.3. Comisión de Fisioterapia en Neurología.

Toma la palabra la vocal II y enlace de la Comisión de Fisioterapia en Neurología, Dña. Patricia Moreno, para indicar que, una vez aprobado el diseño del cartel que la Comisión ha elaborado, la Comisión propone difundirlo a todos los colegiados en un formato A3.

Se abre un turno de intervenciones acordándose estudiar otras opciones de difusión más prácticas, cartel descargable en la web, difusión como una página de la revista, cartel para clínicas y/o asociaciones de pacientes, etc. Se acuerda solicitar a la Comisión listado de centros a los que les parecería interesante enviar el cartel, de cara a presupuestar la impresión.

La vocal toma nota para trasladar a la Comisión.

8.4. Comisión de Geriatría, Gerontología y Dependencia.

Toma la palabra la Sra. tesorera y enlace de la Comisión para comentar que los talleres de envejecimiento activo que la Comisión está realizando de forma telemática están teniendo muy buena acogida.

Los talleres acaban en julio y será cuando se analice la continuidad telemática o presencial para después del verano.

8.5. Comisión de Intrusismo.

Toma la palabra el vicedecano, D. Pablo Herrera, para comentar que la Comisión de Intrusismo solicita un nuevo terminal telefónico con el que, aparte de poder realizar llamadas de cara a realizar investigaciones de casos, se pueda mandar whatsApp.

Se pedirá presupuesto al respecto.

8.6. Comisiones y Grupos de Trabajo del CGCFE.

Grupo de Trabajo de Derivación Directa del CGCFE

Toma la palabra la vocal II, para informar de la reunión mantenido el Grupo de Trabajo de Derivación Directa del CGCFE. Reunión de puesta al día, después de unos meses de inactividad, sobre todo en lo referente al acceso directo a fisioterapia. Cuestión que no se puede abordar en el Grupo de Trabajo estatal ya que las competencias de sanidad están transferidas a las comunidades autónomas.

Se está valorando presentar como proyecto al Comité Ejecutivo la elaboración de un estudio de costo-efectividad.

9. Ruegos y preguntas.

Toma la palabra el suplente II para comentar que el canal de YOUTUBE institucional se podría optimizar aportando ciertas reflexiones que serán trasladadas a la persona que gestiona las redes sociales del Colegio.

Toma la palabra el vicesecretario para indicar que le han contactado colegiados INSTAGRAMERS para ofrecerse a colaborar con el Colegio.

En nuestro objetivo de acercar el Colegio a los colegiados, se estudiarán propuestas de colaboración.

CIERRE.- Y, no siendo otros los asuntos a tratar en la sesión, de orden de la Sra. decana se levanta la

misma a las 23 horas y 30 minutos del día 26 de mayo, extendiéndose la presente acta que será sometida a la aprobación de las personas asistentes en la próxima sesión que se celebre, de todo lo cual yo, la Secretaria General, Certifico.

ANEXO I



El Colegio Profesional de Fisioterapeutas de la Comunidad de Madrid declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo, u otra condición o circunstancia, así como de proporcionar un entorno de trabajo saludable y seguro para los trabajadores de la Institución, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Institución, desde la selección, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por esta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de un plan de igualdad, así como del fomento de medidas de igualdad. El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual, así como otras formas del mismo. En definitiva, medidas tendentes a favorecer el desarrollo de sus conocimientos, habilidades profesionales y responsabilidades individuales del personal basadas en el respeto mutuo y en el reconocimiento profesional. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con los trabajadores y trabajadoras en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las medidas adoptadas.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá, sin lugar a dudas, un paso hacia adelante en la construcción de una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de Institución acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Madrid, 24 de mayo de 2021.



Aurora Araujo Narváez
Decana

ANEXO II

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

(laboral, sexual, por razón de género,
raza, religión, ideología, identidad,
orientación y expresión de género)



COLEGIO PROFESIONAL DE
FISIOTERAPEUTAS
COMUNIDAD DE MADRID

ÍNDICE

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

II. OBJETIVO

III. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

IV. ACCIÓN PREVENTIVA

V. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS. TIPOS.

1.- Acoso laboral/moral.

2.- Acoso sexual.

3.- Acoso por razón de género, raza, religión, ideología, identidad, orientación y expresión de género.

VI. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1. Principios generales

2. Procedimiento:

2.1.- Procedimiento informal

2.2.- Procedimiento formal

2.3.- Denuncias anónimas.

3. Medidas disciplinarias

4. Comunicaciones

5. Seguimiento

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho el Ilustre Colegio Profesional de Fisioterapeutas de la Comunidad de Madrid (ICPFCM) se compromete a crear y mantener con todos los medios a su alcance un entorno de trabajo donde se respete la dignidad, y un medio laboral saludable física y psíquicamente, en el que no se permita la discriminación por razón de sexo, género, raza, religión, ideología, identidad, orientación y expresión de género.

El Convenio Colectivo aplicable para el personal del ICPFCM, regula de manera genérica, el protocolo de actuación a seguir ante situaciones de acoso y, a su vez, se tipifican estos actos como falta laboral muy grave.

Por otra parte, el Plan de Igualdad del ICPFCM, establece como objetivo, en materia de prevención del acoso, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación del conjunto de personas que trabajan en la empresa, no permitiendo ni consintiendo, en consecuencia, conductas de esta naturaleza.

En este marco de regulación, el presente Protocolo establece de manera puntual en el ámbito del ICPFCM los distintos aspectos que permitan identificar una situación discriminatoria y/o de posible acoso y establece el procedimiento de actuación a seguir.

La regulación de la acción preventiva y correctora de las posibles situaciones de acoso, en sus diferentes modalidades, está basada en los siguientes principios:

El ICPFCM rechaza de forma contundente, cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y se declaran expresamente intolerables cualquier forma o modalidad del mismo, sin atender a quien sea la víctima o el/a acosador/a.

- Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un ambiente laboral adecuado, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizado el apoyo y la ayuda ante situaciones de posible acoso, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas de carácter corrector que eviten que dicha situación se repita.
- Tienen también derecho, a que se garantice que las denuncias sobre este tipo de acciones se tramiten en el menor tiempo posible, observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedan garantizados mediante este Protocolo.
- En consecuencia, queda expresamente prohibida cualquier conducta o actuación de acoso, siendo esta considerada como falta laboral grave o muy grave y concluyendo con la aplicación del régimen disciplinario según se establece en el Convenio Colectivo.

II. OBJETIVO

El ICPFCM deja expresa constancia de su voluntad de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, todas las medidas necesarias que aseguren un ambiente de trabajo saludable psicosocialmente, libre de acoso, no tolerando ni permitiendo conductas de esta índole.

De esta manera, el presente Protocolo tiene como objetivo establecer en la Institución un procedimiento de actuación para el caso de que cualquier persona vinculada con el ICPFCM que detecte o considere que es objeto de acoso, ya sea laboral, sexual, de género, raza, religión, ideología, identidad, orientación y expresión de género, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo los actos necesarios que aclaren la existencia, o no, de un supuesto acoso y se adopten las medidas pertinentes, a la vez que se dispongan los mecanismos adecuados para, si se produce, abordar el problema y evitar que se repita.

III. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Todas las personas que presten sus servicios dentro del ámbito que alcanza la dirección del ICPFCM independientemente del tipo de contrato laboral que tengan, incluyendo personal becario o colaborador a través de empresas de ETT o voluntariado, así como servicios externalizados con presencia en sede colegial.

IV. ACCIÓN PREVENTIVA

Con la intención de prevenir las situaciones de acoso, se fomentarán medidas para evitar que se produzcan, partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales. De entre ellas destacan:

- *Comunicación:* promoviendo el conocimiento de este Protocolo por las personas integrantes del ICPFCM, en especial, en cuanto al procedimiento a seguir para la denuncia de una posible situación de acoso, la sensibilización en los conceptos del respeto a la dignidad sobre los que se inspira y la información de su existencia a las empresas que presten servicios en el ICPFCM.
- *Formación:* con la intención de prevenir situaciones de acoso y desde la visión de la prevención de riesgos, los planes de formación incluirán esta materia especialmente cuando afecten a personas de la empresa que tenga gente a su cargo. En caso de considerarlo necesario se impartirá formación específica en esta materia a quienes, por parte de la empresa, puedan instruir el procedimiento.
- *Compromiso:* las personas que prestan servicios en el ICPFCM tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Igualmente, constituye una obligación esencial de cualquier mando o responsable del ICPFCM velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo y exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, según los términos contenidos en este
- *Protocolo:* Por ello, las personas responsables deberán tener encomendada la labor de garantizar y evitar que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito tomando las medidas que considere necesarias para evitar conductas susceptibles de constituir acoso.

V.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS. TIPOS.

1.- Acoso laboral/moral

Jurídicamente se define como toda “conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un/a empleado/a, trabajador/a por parte de un empleador, un jefe/a o superior jerárquico inmediato o mediato, un/a compañero/a de trabajo o un/a subalterno/a, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

El **acoso laboral**, puede darse bajo las siguientes modalidades:

1. **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado/a o trabajador/a; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del/a empleado/a o trabajador/a, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del/a trabajador/a.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del/a trabajador/a mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad”.

Se entiende por **acoso moral** la situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea verbal, psicológica, con gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de perjudicar su reputación o vías de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece un perjuicio psicológico o moral, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

Los elementos necesarios del acoso moral son los siguientes:

- Una conducta de hostigamiento o presión, entendiendo por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un/a compañero/a o grupo de compañeros (acoso vertical y horizontal). Pero no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre “mobbing” y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.

- La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.
- La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no se produce una situación de “mobbing”.

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral pueden ser variados, apreciándose algunos comunes como:

- Medidas de aislamiento social, entre otras impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con los clientes.
- Comportamientos o actuaciones persistentes y negativas para perjudicar el rendimiento personal o profesional.
- Separación del/a trabajador/a de sus funciones de responsabilidad, por ejemplo encomendándole trabajos que puedan considerarse vejatorios.
- Medidas agresivas con la víctima, por ejemplo minusvalorando su trabajo ante otras personas difundiendo rumores infundados sobre la víctima, atribuyéndole errores que no ha cometido y/o manipulando su reputación predisponiendo negativamente a sus las personas que comparten su lugar de trabajo contra ella.
- Agresiones físicas o verbales, por ejemplo, imitaciones, burlarse, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizar en público.
- Conjunto de comportamientos o acciones ejercidas por una o varias personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, aprovechando el sistema organizativo y destinadas a dañar la integridad física o psicológica de una o más personas, con el objeto de menoscabar su reputación y perjudicar gravemente el ejercicio de sus funciones.
- Hostigamiento realizado con el objetivo de perjudicar a quien lo sufre o provocar su abandono de la empresa.

2.- Acoso sexual.

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.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de género, se considerará también como acto discriminatorio por esta razón.

Chantaje sexual:

Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utilizan implícita o explícitamente como fundamento de una decisión que repercuta sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad en el empleo, la promoción profesional o el salario.

Acoso sexual ambiental:

Su característica principal es que las personas activas mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto o ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

A modo de ejemplo, y sin ánimo de excluir o limitar, no tratándose de una relación cerrada, se relacionan con el acoso sexual las siguientes conductas siempre y cuando molesten:

- Observaciones sugerentes, bromas, proposiciones o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora.
- El uso de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, sms o similares de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, un acercamiento físico excesivo o innecesario, o gestos de contenido ofensivo o sexual.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y/o petición de favores sexuales, cuando se asocien a las mismas, de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones, una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.
- Toda agresión sexual, así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación de la persona trabajadora por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que el acoso no es deseado por la persona objeto del mismo. Por lo tanto, no será obstáculo para que se dé tal consideración el hecho de que quien emite tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos, puesto que la principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulta ofensivo.

3.- Acoso por razón de género, raza, religión, ideología, identidad, orientación y expresión de género.

Constituye acoso por razón de género, raza, religión, ideología, identidad, orientación y expresión de género, todo comportamiento realizado en función del género, raza, religión, ideología, identidad, orientación y expresión de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

VI.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1.- Principios generales

En desarrollo del Convenio colectivo al que está sujeto el ICPFCM, se establece que, con independencia de las actuaciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial por parte de la presunta víctima, el procedimiento interno, ya sea informal o formal, se basará en los siguientes principios generales:

- La víctima lo comunicará, en primera instancia, a Jefatura de personal, siempre y cuando la misma no sea la persona involucrada, o a la Asesoría jurídica mediante el canal anónimo creado a tal efecto. El asesor jurídico valorará la consulta e informará al Decanato.
- La persona que ostente la Jefatura de personal, la Asesoría jurídica o, en su caso, el Decanato informará a la víctima de la posibilidad, de que pueda asistir, en las fases de la instrucción, una persona de su confianza que ella designe, también empleada de la empresa.
- El procedimiento ha de ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y tiene que proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.
- Debe garantizar la confidencialidad de todas las actuaciones seguidas en el esclarecimiento de los hechos o actitudes denunciadas, con independencia del resultado del procedimiento. En consecuencia, todos los participantes en el mismo están obligados a guardar absoluta confidencialidad y secreto sobre las circunstancias y hechos que se conozcan.
- Se procurará la protección de la víctima durante su tramitación, tanto para preservar su seguridad y salud como para evitar de inmediato que la presunta situación de acoso se mantenga, tomando al efecto las medidas cautelares necesarias en función de las circunstancias personales y laborales que concurra. Dichas medidas de protección se mantendrán en el caso de existir un procedimiento judicial abierto por la misma causa.
- Se garantizará la protección de las personas ante posibles represalias por haber presentado denuncias, siempre que las mismas no sean falsas, o haber testificado en el procedimiento.
- Son partes intervinientes en el procedimiento de la víctima, las personas trabajadoras denunciantes cuando no sean la propia víctima, el Decanato, la gerencia, Jefatura de personal y personas que trabajan con la víctima cuando sean llamados a prestar testimonio, así como la Asesoría jurídica.

2.- Procedimiento:

Se distinguen dos tipos de procedimientos, en función del tipo y situaciones del acoso: Informal y Formal.

2.1.- Procedimiento Informal:

Se llevará a cabo cuando a la vista de los hechos denunciados, se presuma factible una resolución sencilla y rápida de la situación, y se basa en que, en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias que haya podido generar su comportamiento, puede ser suficiente para solucionar la situación creada.

Inicio del proceso:

La persona afectada podrá dirigirse, de manera verbal o escrita, a la Jefatura de personal o a la Asesoría jurídica. Es necesario que se realice la comunicación por escrito, cuando la denuncia la realice cualquier persona diferente a la propia víctima.

En su caso, el escrito de denuncia deberá identificar e ir firmado por quien formula la denuncia, junto con una descripción de los hechos y su naturaleza, las personas que previsiblemente están cometiendo el acoso, la posible víctima del acoso y cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos.

Procedimiento:

La persona encargada de la instrucción (Jefatura de personal, Asesoría jurídica o Decanato) iniciará de manera inmediata un expediente informativo para el esclarecimiento de la denuncia y de los hechos acaecidos y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. Durante el mismo, se dará audiencia a todas las personas intervinientes, mediante las entrevistas necesarias con la víctima o persona denunciante, así como con el presunto agresor/a y otras personas implicadas

Conclusión del proceso:

Con carácter general, el proceso deberá finalizar en un plazo máximo de diez días desde la presentación de la denuncia. En el proceso y posteriormente al mismo, cualquiera que sea su resultado, todas las personas intervinientes tendrán obligación de guardar absoluta confidencialidad y reserva, dado que afecta a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Valorada la consistencia de la denuncia, el procedimiento concluirá con la propuesta de las actuaciones que se estimen convenientes, pudiendo incluso establecerse la necesidad de apertura de un proceso formal en función de la gravedad de los hechos investigados o de que las partes no asumieran de común acuerdo una solución.

En caso de iniciarse a continuación el procedimiento formal, el plazo establecido para la resolución del mismo se computará desde el inicio del procedimiento informal.

2.2.- Procedimiento Formal:

El procedimiento formal tendrá lugar bien por considerarlo conveniente la persona que instruya (Jefatura de personal, Asesoría jurídica o Decanato) ante la naturaleza, gravedad y características de los hechos denunciados, o bien porque no se haya podido solucionar la situación mediante el procedimiento informal o porque así lo solicite la víctima en el caso de que las partes no asumieran de común acuerdo una solución en el procedimiento informal.

Inicio del proceso:

La víctima, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso, podrán denunciar, al presunto causante, ante la Jefatura de personal o, en su caso, ante el asesor jurídico si esta estuviera implicada.

Cuando se trate de denuncias verbales, la persona encargada valorará la fuente, la naturaleza y la veracidad del hecho de que se trate y, si encuentra indicios suficientes, actuará de

oficio investigando la situación, instando en este caso al denunciante a que confirme por escrito su denuncia. No obstante, la persona encargada de la instrucción podrá también redactar un informe detallado que sirva como base para la investigación.

En todo caso, el escrito de denuncia deberá identificar e ir firmado por la persona trabajadora que lo formula, junto con una descripción de los hechos y su naturaleza, las personas que previsiblemente están cometiendo el acoso y cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos.

Cuando previamente se haya tramitado un procedimiento informal, las actuaciones realizadas en el mismo, se incorporarán al procedimiento formal con la posibilidad de ampliar y realizar las actuaciones que se entiendan procedentes.

Procedimiento:

Con los informes aportados, la persona a cargo de la instrucción iniciará de manera inmediata un expediente informativo para el esclarecimiento de la denuncia y de los hechos acaecidos. Durante el mismo se dará audiencia a todas las personas intervinientes, mediante las entrevistas necesarias con la víctima y/o persona denunciante, así como con el presunto agresor/a y, en su caso, las demás personas que trabajan en el ICPFCM, con los/las supervisores jerárquicos, o terceros que pudieran aportar información relevante, y se realizarán las actuaciones pertinentes con el fin de obtener un mejor conocimiento de los hechos objeto de instrucción y para averiguar la veracidad de los mismos, garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

De las entrevistas que se lleven a cabo se levantará un resumen escrito que deberá ser firmado por las personas que instruye y las personas entrevistadas.

Si se estima necesario por las circunstancias concurrentes, podrán adoptarse medidas cautelares para la separación de la víctima del/a presunto/a acosador/a, o la suspensión temporal de empleo de este/a, u otras medidas que se consideren adecuadas, en tanto se sustancia el procedimiento.

Conclusión del procedimiento:

Con carácter general, el proceso deberá finalizar en un plazo máximo de veinte días desde la presentación de la denuncia. La persona encargada de la instrucción elaborará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer o a adoptar las medidas disciplinarias oportunas.

A estos efectos, se tendrá en cuenta que constituye un factor de agravación de la conducta el hecho de que la situación de acoso se produzca por una persona superior en jerarquía o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Si en el transcurso del procedimiento y/o al término del mismo, la víctima, tras verificarse el acoso sufrido, precisase ayuda psicológica, la misma será ofrecida por parte del ICPFCM.

2.3.- Denuncias anónimas.

Aquellas denuncias que se realicen de forma anónima podrán servir de información de la situación acaecida pero no se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento.

3.- Medidas disciplinarias:

Si el procedimiento concluye con la determinación de que los hechos analizados pueden ser constitutivos de falta laboral grave o muy grave, conforme a lo dispuesto en el Convenio Colectivo, se procederá a la apertura de un expediente contradictorio.

En caso de resolución del expediente con sanción que no conlleve el despido del/a acosador/a, el ICPFCM tomará las medidas oportunas para que el agresor o agresora y la víctima no convivan en el mismo ámbito laboral dando la prioridad a la víctima sobre un posible cambio voluntario de puesto, que en ningún caso podrá suponer variaciones de sus condiciones laborales.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, se estudiará a petición de las partes afectadas acciones para que las personas involucradas tengan entre ellas la menor interacción laboral.

A salvo de lo dispuesto en el párrafo siguiente, se garantizará que en el CPFCM no existirán consecuencias sobre las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en la investigación de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo ya sea sobre sí mismos o frente a terceros.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros, que se demuestren como falsas, intencionadamente no honestas o dolosas, o con la intención de perjudicar al denunciado o al ICPFCM, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

4.- Comunicaciones

Todas las comunicaciones que se realicen, como consecuencia de una denuncia de acoso, serán consideradas como confidenciales, evitándose la utilización de medios que puedan propiciar el conocimiento directo o indirecto de terceros ajenos al Procedimiento. El archivo de las actuaciones será custodiado por la Jefatura de personal y/o Gerencia.

La Comisión de Igualdad será informada de los casos de acoso por razón de sexo, de género, raza, religión, ideología, identidad, orientación y expresión de género.

5.- Seguimiento

La Jefatura de personal o, en su caso, el Decanato deberá comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones y supervisará la evolución

de las personas afectadas, tanto en lo que se refiere a los posibles daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras que se hubiesen adoptado.

Firmas:

Decanato

Jefatura de personal

Gerencia

Representante Trabajadores

Asesoría jurídica

En Madrid a 24 de mayo de 2021