



COLEGIO PROFESIONAL DE  
**FISIOTERAPEUTAS**  
COMUNIDAD DE MADRID

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

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

# 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 desempeña 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, entendiéndose 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 repercute 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 denunciadas 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