



## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### 1. Introducción y compromiso de la empresa

Grupo Sounds manifiesta expresamente su **compromiso firme e inequívoco con la creación y mantenimiento de un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso o discriminación**. La empresa considera que el respeto a la dignidad de las personas constituye un principio esencial e irrenunciable de su cultura corporativa.

El presente protocolo tiene por finalidad **prevenir, detectar y actuar de forma eficaz** ante cualquier conducta que pueda constituir acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo, garantizando la protección de las personas afectadas y el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

Grupo Sounds adopta una **política de tolerancia cero**, comprometiéndose a sancionar cualquier conducta que vulnere estos principios, con independencia de la posición jerárquica de la persona que la cometa.

### 2. Marco normativo de referencia

El presente protocolo encuentra su fundamento en un sólido marco jurídico, tanto a nivel nacional como internacional, que reconoce y protege los derechos fundamentales de las personas en el ámbito laboral. La empresa, como empleador responsable y comprometido con el cumplimiento normativo, adopta este protocolo como una manifestación concreta de su voluntad de garantizar entornos laborales seguros, libres de violencia, acoso o discriminación.

En primer lugar, cabe destacar la **Constitución Española**, como norma suprema del ordenamiento jurídico, que consagra en su artículo 10.1 la dignidad de la persona como fundamento del orden político y de la paz social, y establece en sus artículos 14 y 15 los principios de igualdad, no discriminación, y el derecho a la integridad física y moral. Estos preceptos constituyen el eje sobre el que se articulan todas las políticas preventivas frente al acoso en el trabajo.

A nivel laboral, el **Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) establece en su artículo 4.2.e)



el derecho de todas las personas trabajadoras a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, así como al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad. El mismo texto legal, en su artículo 17, prohíbe expresamente cualquier tipo de discriminación directa o indirecta en el empleo por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, raza, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical o lengua. De igual modo, en su artículo 19, se impone a la empresa la obligación de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, lo que incluye la prevención de riesgos psicosociales, entre los que se encuentra el acoso.

Desde el punto de vista de la salud laboral, la **Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales** introduce el deber general del empresario de proteger la salud física y mental de las personas trabajadoras, considerando expresamente el acoso psicológico como un riesgo laboral a prevenir. Esta ley obliga a adoptar medidas eficaces que eviten o minimicen dicho riesgo, integrándolo dentro de la planificación preventiva de la empresa.

En cuanto a la dimensión de igualdad entre mujeres y hombres, la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, impone a las empresas la obligación de prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y de establecer procedimientos específicos para su erradicación. Esta ley es especialmente relevante para la aplicación práctica de este protocolo, ya que refuerza el papel preventivo y sancionador de la empresa ante este tipo de conductas.

En materia de infracciones administrativas, la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)**, considera como infracción muy grave no adoptar medidas frente al acoso sexual o por razón de sexo, o no implementar procedimientos adecuados de prevención y actuación. Esta normativa puede dar lugar a sanciones económicas relevantes, así como a posibles responsabilidades en caso de omisión empresarial.

No se puede omitir tampoco la referencia al **Código Penal**, en la medida en que determinados comportamientos vinculados al acoso sexual o a la violencia psíquica pueden constituir delitos contra la libertad o la integridad moral, especialmente cuando se dan bajo condiciones de subordinación o aprovechamiento jerárquico.



Asimismo, este protocolo se alinea con la **normativa internacional en materia de derechos humanos y laborales**, como el Convenio nº 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y con las directivas de la Unión Europea que refuerzan la igualdad y la no discriminación en el ámbito profesional.

Finalmente, resulta de aplicación el **convenio colectivo de hostelería y actividades turísticas de la Comunidad de Madrid** y el Acuerdo VI Laboral del Sector de Hostelería de ámbito estatal, en los que se contemplan cláusulas específicas sobre la protección de la dignidad de las personas trabajadoras y el régimen disciplinario aplicable a los supuestos de acoso.

En virtud de este marco normativo, Grupo Sounds asume de forma expresa su responsabilidad de garantizar que el trabajo se desarrolle en condiciones de respeto, igualdad, dignidad y libertad, promoviendo un clima laboral saludable en todos sus espacios y actividades.

### **3. Ámbito de aplicación**

El presente protocolo será de aplicación a **todas las personas que presten servicios para todas las empresas del Grupo Sounds**, con independencia de la modalidad contractual, categoría profesional, antigüedad o centro de trabajo.

Entran dentro del ámbito de actuación de este Protocolo todas las personas que desempeñan su trabajo en los diferentes centros de trabajo, departamentos y servicios que componen la estructura organizativa del Grupo, independientemente de la categoría profesional, posición jerárquica y de la ubicación física del lugar en el que presten sus servicios.

### **4. Objetivo del Protocolo**

El presente Protocolo tiene como objetivo esencial **prevenir cualquier forma de acoso en el entorno laboral de Grupo Sounds** y establecer un procedimiento claro, eficaz y garantista para su detección, tratamiento y resolución. El fin último es asegurar un clima de trabajo respetuoso, libre de violencia, hostilidad o discriminación, en el que se proteja la integridad, dignidad y salud de todas las personas que forman parte de la organización.



Dado el carácter diverso, dinámico y en muchas ocasiones nocturno de los espacios en los que Grupo Sounds desarrolla su actividad —discotecas, bares, restaurantes, eventos y otros entornos vinculados al ocio—, se reconoce especialmente la necesidad de crear una **cultura preventiva sólida**, que anticipa situaciones de riesgo y actúe de manera proactiva frente a cualquier manifestación de acoso.

Los objetivos específicos que se persiguen con este protocolo son los siguientes:

- **Comunicar y difundir**

Transmitir con claridad que Grupo Sounds **no tolera ninguna forma de acoso**, ya sea laboral, sexual, por razón de sexo o cualquier otra conducta vejatoria o discriminatoria. Este principio de tolerancia cero será difundido entre toda la plantilla, personal eventual, subcontratado y cualquier persona que trabaje en los espacios de la empresa, mediante los canales adecuados (formación, tablones informativos, bienvenida laboral, etc.), con el fin de **garantizar el conocimiento y cumplimiento del presente protocolo**.

- **Concienciar**

Fomentar la responsabilidad individual y colectiva en el mantenimiento de relaciones laborales basadas en el respeto, la dignidad y la profesionalidad. Todo el personal de Grupo Sounds, y muy especialmente los mandos intermedios, encargados de local, responsables de equipo y figuras de supervisión en los espacios de trabajo, deberán **identificar y actuar ante posibles comportamientos inadecuados** y contribuir activamente a evitar situaciones de acoso en sus respectivos ámbitos.

- **Sensibilizar**

Promover la **formación y sensibilización en materia de acoso**, facilitando herramientas prácticas para reconocer conductas de riesgo, saber cómo intervenir ante ellas y prevenir que lleguen a producirse. Esta sensibilización será continua y transversal, y se adaptará a los diferentes perfiles laborales presentes en la empresa: personal de barra, sala, cocina, eventos, seguridad, oficina, etc.

- **Establecer una estructura de actuación**

Definir una **organización clara y accesible** que permita canalizar las quejas y denuncias relacionadas con el acoso, tanto mediante **vías informales** (intervenciones tempranas, mediación) como a través de **procedimientos**



**formales**, garantizando siempre la imparcialidad, la confidencialidad y la protección de las personas afectadas.

- **Garantizar la dignidad, indemnidad e intimidad**

Asegurar que toda persona que se vea implicada en un procedimiento de acoso ya sea como denunciante, persona denunciada, testigo o colaborador, será tratada con **el máximo respeto a su dignidad y privacidad**. Grupo Sounds se compromete a adoptar cuantas **medidas cautelares sean necesarias** para salvaguardar la integridad física y psíquica de las personas afectadas, y a garantizar la **ausencia de represalias** contra quienes actúen de buena fe dentro del proceso.

## **5. Delimitación de los distintos conceptos de acoso**

A los efectos de este protocolo, se entiende por acoso **toda conducta no deseada, reiterada o grave, que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo**.

El acoso puede producirse entre personas del mismo nivel jerárquico, de superiores hacia subordinados, de subordinados hacia superiores, o incluso por parte de terceras personas vinculadas al entorno laboral (clientes, proveedores, artistas, etc.).

### **Tipos de acoso y ejemplos orientativos**

#### **5.1. Acoso laboral o psicológico (mobbing)**

Se considera acoso laboral cualquier conducta abusiva o de hostigamiento psicológico que se produzca de forma reiterada en el tiempo y que tenga como finalidad o consecuencia deteriorar la autoestima, la estabilidad emocional o la posición profesional de la persona afectada.

A título meramente ejemplificativo, pueden constituir acoso laboral las siguientes conductas:

- Dirigirse a una persona trabajadora mediante gritos, insultos o descalificaciones reiteradas, especialmente en presencia de terceros o clientes.



- Ignorar de forma sistemática a una persona, excluyéndola de reuniones, comunicaciones o información necesaria para el desempeño de su trabajo.
- Asignar tareas humillantes, degradantes, innecesarias o manifiestamente imposibles de cumplir, con el objetivo de provocar su fracaso.
- Difundir rumores, comentarios malintencionados o informaciones falsas sobre la vida personal o profesional de una persona.
- Cambiar turnos, horarios o funciones de manera arbitraria y continuada con ánimo de perjudicar.
- Amenazas físicas o verbales
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas y/o religiosas.

## **5.2. Acoso sexual**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la persona que lo recibe, que tenga por objeto o efecto atentar contra su dignidad o crear un entorno laboral ofensivo, intimidatorio o humillante.

### **Ejemplos de acoso sexual incluyen, entre otros:**

- Realizar comentarios, insinuaciones, bromas o chistes de contenido sexual dirigidos a una persona trabajadora.
- Enviar mensajes, imágenes, vídeos o audios de carácter sexual a través del teléfono móvil, redes sociales o aplicaciones de mensajería vinculadas al trabajo.
- Miradas insistentes, gestos obscenos o expresiones corporales de carácter sexual.
- Tocar, rozar, abrazar o besar a una persona sin su consentimiento.

## **5.3. Acoso por razón de sexo, orientación o identidad de género**



Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento basado en el sexo, la orientación sexual, la identidad o expresión de género de una persona, que tenga como finalidad o resultado menoscabar su dignidad o crear un entorno discriminatorio.

**Pueden ser ejemplos de este tipo de acoso:**

- Comentarios sexistas o estereotipados sobre el papel de mujeres u hombres en determinados puestos (“este trabajo no es para mujeres”, “esto lo hacen mejor los hombres”).
- Burlas, mofas o descalificaciones hacia personas LGTBI+ por su orientación o identidad.
- Trato desfavorable hacia mujeres embarazadas, en situación de maternidad o lactancia.
- Exclusión sistemática de determinadas funciones o turnos por motivos de sexo o género.
- Ridiculizar la apariencia física, la vestimenta o la expresión de género de una persona.

**Discriminación por embarazo, maternidad**

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo. (Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) En esta situación se incluye también el trato desfavorable en la paternidad, la asunción de otros cuidados familiares y el estado civil.

**5.4. Acoso digital o ciberacoso**

El acoso también puede manifestarse a través de medios tecnológicos, redes sociales o sistemas de comunicación interna.

**Ejemplos de acoso digital:**

- Envío de mensajes ofensivos, humillantes o intimidatorios en grupos de WhatsApp de trabajo.
- Difusión de imágenes, vídeos o grabaciones sin consentimiento.



- Uso de redes sociales para desacreditar o ridiculizar a una persona vinculada al entorno laboral.
- Utilización de herramientas tecnológicas de la empresa con fines de control, intimidación o hostigamiento.

Grupo Sounds promoverá activamente la prevención del acoso mediante acciones de sensibilización, formación periódica y difusión del presente protocolo, fomentando una cultura de respeto, igualdad y responsabilidad compartida.

## 6. Procedimiento de actuación

### 6.1. Inicio del procedimiento: presentación de denuncia o queja

Podrá presentar una queja o denuncia por acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo:

- **Cualquier persona trabajadora de Grupo Sounds** que considere que ha sido objeto de acoso por parte de otra persona de la organización, independientemente de su categoría profesional, relación contractual o centro de trabajo. Esta denuncia puede plantearse **sin perjuicio del derecho de la persona afectada a acudir directamente a la vía judicial, penal o administrativa**.
- La denuncia también podrá ser formulada por **terceras personas** que, sin ser víctimas directas, tengan conocimiento de hechos o comportamientos que puedan ser constitutivos de acoso.
- **Los mandos intermedios, responsables de equipo, encargados de local y directivos**, en su calidad de personas con funciones de supervisión, **tienen la obligación de comunicar cualquier indicio de acoso del que tengan conocimiento**. La omisión de esta obligación podrá ser considerada, a su vez, una conducta sancionable conforme al régimen disciplinario.
- Los/as **representantes de los/as trabajadores**, si los hubiera en el centro de trabajo correspondiente, deberán igualmente **poner en conocimiento de Recursos Humanos cualquier conducta susceptible de constituir acoso**, tal y como establece el artículo 48.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad.



La queja o denuncia podrá dirigirse directamente a:

- El **Departamento de Recursos Humanos de Grupo Sounds**, ya sea presencialmente o mediante correo electrónico a la dirección habilitada para este fin.
- El/la **superior jerárquico directo**, quien está obligado/a a derivar la información a Recursos Humanos.
- Los/as **representantes legales de los trabajadores**, en su caso.

#### **Canales de comunicación habilitados:**

- Correo electrónico: rrhh@gruposounds.com
- Dirección postal: Avenida de San Luis, 95, Bajo G, 28033, Madrid, Grupo Sounds, Dpto. de Recursos Humanos.

#### **Contenido mínimo de la queja o denuncia:**

La denuncia podrá presentarse de forma verbal o escrita. Si se formula verbalmente, deberá **ratificarse posteriormente por escrito**. A efectos de su admisión y tramitación, deberá incluir como mínimo:

- Identificación de la persona presuntamente afectada, de la persona presuntamente acosadora, y del denunciante si fuera distinto.
- Relación detallada de los hechos que motivan la denuncia: qué ocurrió, cuándo, dónde, con qué frecuencia y en qué circunstancias.
- Identificación de posibles testigos.
- Cualquier prueba, indicio o elemento que pueda facilitar la investigación.

#### **6.2. Principios durante el proceso.**

Recibida la denuncia, se cumplirán durante todo el proceso los siguientes principios:

- **Celeridad:** el procedimiento deberá tramitarse con la máxima diligencia, fijando un plazo de resolución no superior a **25 días laborables**.



- **Confidencialidad:** toda la información relativa al proceso será tratada como estrictamente confidencial. Las personas implicadas firmarán un compromiso expreso de confidencialidad.
- **Protección de la intimidad:** se garantizará el derecho a la intimidad de todas las personas involucradas, especialmente de la persona denunciante y denunciada.
- **Protección de la dignidad:** en todo momento se respetará la dignidad, presunción de inocencia y derecho de defensa de las personas implicadas.
- **Imparcialidad y seguridad jurídica:** las decisiones se documentarán por escrito. Se garantizará la audiencia de ambas partes, que podrán ir acompañadas de una persona de su confianza o representación legal.
- **Indemnidad frente a represalias:** queda absolutamente prohibida cualquier forma de represalia contra quienes hayan denunciado, actuado como testigos o colaborado en el procedimiento.

### 6.3. Procedimiento De Actuación

De forma estructurada y transparente, el procedimiento de actuación frente a situaciones de acoso en Grupo Sounds se desarrollará conforme a las siguientes fases y plazos máximos:

#### 6.3.1 Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente interno

1º) La empresa designará a una persona instructora del procedimiento — preferiblemente la persona responsable de Recursos Humanos— como **responsable de recibir, tramitar, investigar y hacer seguimiento** de todas las quejas y denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo o acoso laboral. Esta designación será **pública y accesible para toda la plantilla**, y se indicará claramente **cómo se pueden presentar las denuncias o quejas**. En caso de ausencia (por vacaciones, enfermedad, etc.), se establecerá una **persona suplente** previamente designada.

2º) Las denuncias no podrán presentarse de forma anónima. Podrán formularlas tanto la persona directamente afectada como cualquier otra persona que, habiendo presenciado o tenido conocimiento de los hechos, quiera ponerlos en conocimiento de la empresa.



3º) El canal específico habilitado para la presentación de denuncias será el correo electrónico corporativo designado exclusivamente a tal efecto. Únicamente la persona instructora tendrá acceso a este canal. **rrhh@gruposounds.com**

4º) En todos los casos se garantizará una **confidencialidad estricta**. A cada expediente se le asignará un **código numérico** que identificará a las partes implicadas para preservar su anonimato en los registros internos.

5º) Una vez recibida la queja o denuncia, se dispondrá de un plazo máximo de **dos días laborables** para activar el procedimiento y comenzar la investigación. Toda queja, por el mero hecho de ser formalmente presentada, **gozará de presunción de veracidad**, sin perjuicio de su posterior contrastación.

6º) La persona instructora realizará una **investigación ágil y rigurosa**, con una duración no superior a **10 días laborables**. Para ello:

- Se recabarán testimonios de las partes implicadas y de posibles testigos.
- Se solicitarán o analizarán documentos, registros o comunicaciones.
- Se requerirá colaboración a toda persona trabajadora que pueda aportar información útil.

La persona instructora deberá **abstenerse de intervenir** en caso de:

- Parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna de las partes.
- Relación jerárquica directa.
- Enemistad manifiesta o amistad íntima.
- Interés directo o indirecto en el resultado del procedimiento.

En caso de no hacerlo, podrá **ser recusada** a petición de cualquiera de las personas afectadas.

7º) La audiencia de las partes será directa y respetuosa. Se escuchará **en primer lugar a la presunta víctima** y posteriormente a la persona denunciada. Ambas partes podrán estar **acompañadas por una persona de su confianza**, representante sindical o legal, quien deberá guardar sigilo sobre toda la información conocida.

8º) El procedimiento se desarrollará con las **máximas garantías de imparcialidad, confidencialidad y protección de la dignidad** de las personas



implicadas. Se evitará cualquier forma de revictimización, trato discriminatorio o presunción de culpabilidad. El derecho de defensa de la persona denunciada estará plenamente garantizado.

9º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de Grupo Sounds podrá adoptar **medidas cautelares** para evitar la repetición de la conducta, proteger a la víctima o prevenir riesgos psicosociales adicionales.

Estas medidas podrán incluir, entre otras:

- La separación de turnos o espacios.
- El cambio temporal de funciones.
- La suspensión cautelar de funciones de la persona denunciada.  
Estas medidas **no podrán suponer un perjuicio permanente** en las condiciones laborales de ninguna de las partes.

10º) Finalizada la fase de investigación, la persona instructora elaborará un **informe interno confidencial**, en el que expondrá:

- Los hechos analizados.
- Las pruebas o testimonios recabados.
- Su valoración sobre la existencia o no de **indicios racionales de acoso**.

El informe podrá concluir:

- Que **existen indicios de acoso**, recomendando medidas disciplinarias, incluida la posibilidad de **despido disciplinario** en caso de hechos especialmente graves.
- Que **no concurren indicios suficientes** para acreditar acoso conforme a la normativa aplicable.
- Que **existen conflictos interpersonales o conductas inadecuadas** que, sin llegar a constituir acoso, requieren medidas preventivas, organizativas o correctoras.

En función de las conclusiones alcanzadas, la Comisión podrá proponer:

- El **archivo del procedimiento**, si no se acreditan los hechos denunciados.



- La adopción de **medidas correctoras o preventivas**, como cambios de ubicación, ajustes organizativos o formaciones específicas, si se detectan situaciones de riesgo o conflictos relacionales.
- Y, en su caso, la imposición de **medidas disciplinarias**, conforme al régimen sancionador previsto en el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo de aplicación, si se acredita la existencia de acoso o de conductas constitutivas de infracción laboral.

En este sentido, se tendrá especialmente en cuenta **la naturaleza, reiteración, intencionalidad y gravedad de los hechos**, así como su impacto en la persona afectada y en el entorno laboral. Las conductas de acoso serán consideradas, en su caso, **faltas graves o muy graves**, y podrán dar lugar a sanciones que incluyen la suspensión de empleo y sueldo o el despido disciplinario.

Grupo Sounds reitera su compromiso de **colaborar con las instituciones públicas y judiciales** en el esclarecimiento de los hechos y en la protección de los derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras, sin perjuicio del respeto a los derechos procesales de la persona denunciada.

11º) En ningún caso este procedimiento interno limita o impide que cualquiera de las personas afectadas ejerza **acciones judiciales, administrativas o sindicales externas**. La empresa facilitará la información o apoyo necesarios, especialmente cuando de los hechos pueda derivarse la **comisión de un delito penal**.

#### **6.2.2. Resolución del expediente de acoso**

Una vez recibidas las conclusiones e informe final elaborados por la persona instructora, será la **Dirección General de Grupo Sounds** la encargada de **adoptar las decisiones que estime oportunas**, en un plazo máximo de **tres días laborables**, conforme a la gravedad de los hechos y la normativa aplicable. Esta decisión será **comunicada por escrito** a:

- La persona denunciante.
- La persona denunciada.
- La persona instructora del expediente.



Asimismo, por razones de salud laboral y prevención, la **decisión adoptada será también comunicada a la persona responsable de prevención de riesgos laborales de la empresa**, garantizando en todo momento la **confidencialidad** de los datos personales. A tal efecto, se utilizarán los **códigos numéricos asignados** a las personas implicadas.

A la vista del informe, la dirección de Grupo Sounds podrá acordar, entre otras, las siguientes actuaciones:

**a) Archivo del expediente**

Cuando del análisis de los hechos no se desprendan indicios suficientes de acoso o conducta sancionable, se procederá al **archivo de las actuaciones**, levantando acta motivada al respecto.

**b) Adopción de medidas correctoras o disciplinarias**

En caso de que la investigación concluya con la existencia de hechos que puedan constituir acoso u otras conductas laborales inadecuadas, la dirección adoptará **cuantas medidas considere necesarias** para restaurar el entorno laboral y proteger a las personas afectadas.

**A título ejemplificativo, las decisiones que podrá adoptar la empresa incluyen:**

- **Separación física** de la persona denunciada respecto de la persona afectada, mediante reubicación de puesto, modificación de turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a cambiar de lugar de trabajo o condiciones laborales.
- **Sanción disciplinaria a la persona agresora**, conforme al régimen de infracciones y sanciones establecido en el **convenio colectivo de hostelería** o en su defecto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

**Entre las sanciones a considerar se encuentran:**

1. El traslado, desplazamiento o modificación de funciones.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal al ascenso profesional.
4. El despido disciplinario, si la gravedad del caso lo justifica.



Si la sanción impuesta no supone la extinción del contrato, la empresa asumirá un **deber activo de vigilancia sobre la persona sancionada** tras su reincorporación o cambio de funciones, con el fin de evitar reincidencias o nuevas situaciones de riesgo. En ningún caso se entenderá cumplido el deber empresarial con la simple imposición de una sanción sin seguimiento posterior.

### **Medidas adicionales de prevención y apoyo**

La dirección de Grupo Sounds adoptará cuantas medidas sean necesarias para asegurar que la situación **no vuelva a repetirse** y para **proteger la salud, bienestar y desarrollo profesional** de la persona afectada. Estas medidas podrán incluir:

- Evaluación específica de riesgos psicosociales en el entorno afectado.
- Acciones de vigilancia sobre personas reincidentes.
- Apoyo psicológico y/o social a la persona víctima, a través de los recursos internos o externos disponibles.
- Modificación de condiciones laborales (con consentimiento de la víctima) que faciliten su recuperación y reincorporación.
- Formación o reciclaje profesional para personas que hayan permanecido en IT por periodos prolongados.
- Realización de nuevas acciones formativas y campañas de sensibilización sobre el acoso laboral, sexual y por razón de sexo, dirigidas a toda la plantilla, con especial atención a mandos intermedios y personal de dirección.

En todo caso, Grupo Sounds garantizará los derechos derivados de la relación laboral, incluyendo la **garantía de indemnidad** de todas las personas que participen de buena fe en el procedimiento, conforme a lo previsto en el **artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores**, el **artículo 24 de la Constitución Española**, y la normativa nacional e internacional sobre derechos laborales y prevención del acoso.



## **7. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor**

El presente Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo ha sido aprobado por la Dirección de Grupo Sounds como manifestación expresa de su compromiso con un entorno laboral seguro, respetuoso e igualitario.

Este protocolo entrará en vigor en la fecha en que sea publicado en la página web corporativa de Grupo Sounds, garantizando así su conocimiento general por parte de todas las personas trabajadoras, colaboradores/as y terceros vinculados a la organización.

Desde ese momento, sus disposiciones serán de obligado cumplimiento para toda la plantilla, sin excepción, y se mantendrán en vigor hasta su futura revisión o actualización, la cual se realizará periódicamente o siempre que cambien las circunstancias normativas, organizativas o sociales que lo justifiquen.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

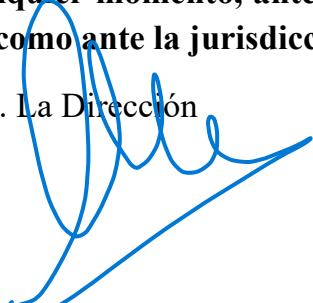
Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.

Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

**El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.**

Fdo. La Dirección





## I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

### I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

### II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

### III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

### IV. Descripción de los hechos



Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

#### V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

#### V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:



A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en Grupo SOUNDS