

**PROTOCOLO DE
ACTUACIÓN PARA CASOS
DE ACOSO LABORAL**

**ACOSO SEXUAL, Y/O POR
RAZÓN SEXO Y ACOSO
PSICOLÓGICO (*MOBBING*)**

ÍNDICE

- I) INTRODUCCIÓN
- II) DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y NORMATIVA DE REFERENCIA
- III) DEFINICIÓN DE CONCEPTOS
- IV) MEDIDAS PREVENTIVAS
- V) SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y PLAZO DE VIGENCIA
- VI) PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
- VII) RESPONSABILIDADES Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS
- VIII) MODELO DE DENUNCIA INTERNA POR ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO O PSICOLÓGICO

INTRODUCCIÓN: OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN (I)

La Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL), en adelante la Fundación TAL ha aprobado el presente **“Protocolo de actuación para casos de acoso laboral, sexual, y/o por razón de sexo y acoso psicológico (*mobbing*)”**. Este protocolo tiene por objeto evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, y/o acoso psicológico, al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

Con este fin **el presente Protocolo define las conductas a prevenir**, así como arbitra **las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones** que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido víctimas de las citadas conductas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas; en dicho procedimiento **se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas**, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

INTRODUCCIÓN: OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN (II)

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla de la Fundación TAL, así como a cualquier persona que preste en esta entidad sus servicios, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica con la misma.

A su vez el protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual, por razón de sexo o psicológico, abarcará además de los comportamientos que se produzcan en el lugar de trabajo los que ocurran en otros lugares cuando se realicen funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada en cualquier ámbito en relación con los proyectos de la entidad en los que participe el personal.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y NORMATIVA DE REFERENCIA (I)

La Fundación TAL es una entidad cuya actividad principal consiste en otorgar soporte administrativo al sistema de solución autónoma de conflictos laborales en la Comunidad Valenciana a través de la negociación colectiva y cuya finalidad es la solución acordada de los conflictos colectivos laborales mediante los procedimientos de mediación y arbitraje, evitando a las partes afectadas largos procesos de costosa y compleja resolución.

Con objeto de garantizar la **protección de los derechos fundamentales de la persona**, y en un rotundo compromiso de **cumplimiento de la normativa aplicable** al efecto, entiende necesario **prevenir conductas de acoso en el trabajo** e impedir la aparición de todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de acoso en el ámbito laboral y profesional.

El acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico son conductas que están totalmente prohibidas en la Fundación TAL y se consideran **inaceptables en nuestra organización**.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y NORMATIVA DE REFERENCIA (II)

Por ello, la Fundación TAL se compromete a garantizar que todas las personas que tengan relación a través de ella en el ámbito laboral, disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el **derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, entre los principios fundamentales, se respeten en todo momento, y a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas.**

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y NORMATIVA DE REFERENCIA (III)

La normativa de referencia sujeta a las actualizaciones legislativas correspondientes será la siguiente:

- **Normativa internacional.**

- Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 3 y 5.

- **Normativa europea.**

- Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23/9/2002.
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un <<Código de Conducta>> encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y NORMATIVA DE REFERENCIA (IV)

• Normativa europea (continuación)

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

• Normativa estatal.

- Constitución de 1978: art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; y art. 53.2.
- Código Penal: art. 184; art. 191 y arts. 443 y 445.
- Código Civil: Art. 1903.
- R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Art. 14, h); 95.2.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y NORMATIVA DE REFERENCIA (V)

• Normativa estatal (continuación).

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: arts. 7, 8, 9, arts. 48 y 62.
- R.D.L. 6/2019 sobre medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- R.D.L 901/2020 sobre regulación de los Planes de Igualdad y su registro.
- R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: Art. 8.13.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.
- R.D. Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral: art. 95.3; art. 96; art. 108.2; art. 180; art. 181 y art 182.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y NORMATIVA DE REFERENCIA (VI)

• Normativa autonómica.

- Ley 5/1997, de 25 de junio, que regula el visado de los Planes de Igualdad de las empresas de la Comunidad Valenciana.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, para igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI.
- Decreto 232/97, de 2 de septiembre, decreto 20/2004 de 13 de febrero, decreto 133/2007 de 27 de julio, decreto 153/2011 de 14 de octubre, decreto 177/2011 de 18 de noviembre.

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS (I)

ACOSO SEXUAL

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o físico, 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 acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Las conductas constitutivas de acoso sexual pueden ser de carácter verbal, no verbal o físico.

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS (II)

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL (II)

Conductas verbales: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

Conductas físicas: Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS (III)

TIPOS DE ACOSO SEXUAL (I)

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

- Acoso “quid pro quo”

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.

En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS (IV)

TIPOS DE ACOSO SEXUAL (II)

Acoso ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones de la empresa.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS (V)

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Ignorar o excluir a la persona.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS (VI)

ACOSO PSICOLÓGICO. *MOBBING*

Los términos *mobbing*, “acoso moral en el trabajo” o “acoso psicológico en el trabajo”, se utilizan para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS (VII)

ACOSO PSICOLÓGICO. *MOBBING* (II)

Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

CONDUCTAS ASOCIADAS AL ACOSO PSICOLÓGICO

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo.

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS (VIII)

CONDUCTAS ASOCIADAS AL ACOSO PSICOLÓGICO (II)

Ataques con medidas organizativas (I):

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias son imposibles de cumplir.

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS (IX)

CONDUCTAS ASOCIADAS AL ACOSO PSICOLÓGICO (II)

Ataques con medidas organizativas (II):

- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos del ordenador).
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS (X)

CONDUCTAS ASOCIADAS AL ACOSO PSICOLÓGICO (III)

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS (XI)

CONDUCTAS ASOCIADAS AL ACOSO PSICOLÓGICO (IV)

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS (XII)

CONDUCTAS ASOCIADAS AL ACOSO PSICOLÓGICO (V)

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner moteles, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

MEDIDAS PREVENTIVAS

PREVENCIÓN, DIFUSIÓN Y FORMACIÓN

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o psicológico en el trabajo, la Fundación TAL divulgará este protocolo mediante su publicación en el tablón de anuncios del centro de trabajo y se enviará a su vez a los/as Delegados/as de Prevención si los hubiera, facilitando a su vez copia del mismo a los trabajadores de la entidad y a la RLT si la hubiera.

La Fundación TAL propiciará la formación específica de todos los miembros de su organización sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico. Especialmente, la Fundación TAL proporcionará la formación adecuada a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

MEDIDAS PREVENTIVAS (II)

PREVENCIÓN, DIFUSIÓN Y FORMACIÓN (II)

Además, la **Fundación TAL se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todos sus colaboradores**, promoviendo jornadas y charlas específicas en la materia, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que estime necesaria para el cumplimiento y los fines de este Protocolo.

Este Protocolo será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todos los miembros de la Fundación se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y PLAZO DE VIGENCIA

• Seguimiento y evaluación.

La dirección de la entidad o la persona de la misma que esta designe, **deberá comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones señaladas en los informes, evaluando y supervisando** de forma periódica la situación posterior **para asegurarse de manera fehaciente que la situación de acoso ha cesado**, comprobando a su vez la evolución de las personas afectadas, en cuanto a lo que se refiere a los posibles **daños sobre su salud a nivel físico y mental**, así como a la **adecuación de las medidas organizativas y correctoras** que se hubieran adoptado.

La Comisión de Igualdad realizará una **memoria anual de las actividades realizadas y asuntos atendidos con respecto a lo acordado en el presente protocolo**, desagregados por sexos, con el número de intervenciones realizadas cada año, situaciones de acoso que se han producido, actuaciones llevadas a cabo y medidas adoptadas con respecto a las mismas, **preservando siempre la confidencialidad y la intimidad de las personas afectadas**.

SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y PLAZO DE VIGENCIA (II)

• Plazo de vigencia.

El presente Protocolo de Actuación para casos de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y acoso psicológico de la Fundación TAL, **tendrá una vigencia indefinida**, y será susceptible de **introducir** en el mismo **cualquier mejora o modificación** que establezca la propia Comisión de Igualdad.

Si posteriormente a la redacción y aprobación del presente Protocolo, afectara al mismo cualquier **norma legal o convencional de ámbito superior**, los firmantes del mismo se comprometen a su **inmediata adecuación**.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN (I)

En el caso de que un/a trabajador/a sienta que está siendo objeto de acoso, en cualquiera de sus modalidades, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y **con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establecen los siguientes procedimientos de actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.**

· PROCEDIMIENTO INFORMAL:

El procedimiento informal tiene por objeto buscar la solución a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un intermediario/a. En estos casos **tendría un papel relevante en la figura de un/a mediador/a acordado por las partes**, que a petición expresa con exposición de los motivos de dicha mediación, actuaría objetivando la situación.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN (II)

· PROCEDIMIENTO FORMAL:

Cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal.

Pautas de actuación que se debe seguir ante una posible situación de acoso:

- **Comunicar el asunto** al inmediato superior.
- **Si existiera algún impedimento** en comunicarlo al inmediato superior, **podrá optar por alguna de las siguientes soluciones:**
 - Comunicarlo a la Dirección de Recursos Humanos o a los responsables de la entidad.
 - Comunicarlo al representante de los trabajadores.
 - Comunicarlo a alguna persona de su confianza para que lo transmita a alguno de los anteriores.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN (III)

Pautas de actuación que se debe seguir ante una posible situación de acoso (II):

- **Cualquier persona, mando compañero, que reciba la información de la posible existencia de una situación de acoso lo pondrá en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos o de la Dirección de la empresa, actuando con discreción y confidencialidad.**
- **A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad, y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto a todos/as los/as implicados/as.**
- **Igualmente, durante todo el proceso de investigación, todos/as los/as implicados/as podrán ser asistidos/as por un representante sindical o persona de su confianza que sea empleado/a y/o un/a agente de igualdad.**
- **Una vez fundamentados los hechos la Dirección elaborará un informe en el cual propondrá las medidas que considere deben adoptarse.**

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN (IV)

Pautas de actuación que se debe seguir ante una posible situación de acoso (III):

Los responsables de la entidad, **tras revisar el informe, decidirán qué medidas deben adoptarse, tanto desde el punto de vista preventivo, como asistencial, disciplinario e, incluso, si se considera necesario, de denuncia a las autoridades.**

Si los responsables de la entidad aceptan los hechos y consideran que están fundamentados, gestionarán el correspondiente Parte de Accidente de Trabajo/Enfermedad Profesional y un volante de asistencia para que el trabajador sea visitado por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales correspondiente, para valorar la posible contingencia laboral.

Se comunicará a su vez al Servicio de Prevención Ajeno la situación para que actúe en consecuencia.

RESPONSABILIDADES Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS (I)

Las conductas llevadas a cabo por cualquier persona de la entidad y que sean constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso psicológico (*mobbing*) podrán dar lugar a la exigencia de distintos tipos de responsabilidades según las características de los hechos y de las circunstancias en las que éstos se hayan producido, entre ellas cabe destacar las siguientes:

- Responsabilidad **disciplinaria** en el ámbito **laboral**.
- Responsabilidad **penal**.
- Responsabilidad **civil** por daños materiales o morales.
- Responsabilidad **administrativa**.
- Independientemente de las responsabilidades en las que se pueda incurrir y que extralimiten el propio ámbito laboral, **todas las conductas de acoso sexual, por razón de sexo o *mobbing* serán calificadas como falta laboral muy grave o grave, según las circunstancias del caso y valorando los agravantes o atenuantes que pudieran darse.**

RESPONSABILIDADES Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS (II)

Las faltas se tipificarán ajustándose a la normativa vigente y a lo regulado en el convenio colectivo.

- Si se produjeran por parte del agresor o de su entorno **represalias, amenazas o actos de discriminación sobre la persona denunciante o sobre las personas que participan en el proceso, dichas conductas, además de la posible derivación de cualquier otra responsabilidad, serán consideradas como falta laboral, abriéndose al respecto el correspondiente expediente disciplinario.**

- Si la resolución del expediente de sanción **no conlleva el despido del acosado, la entidad, tomará las medidas oportunas para que el agresor y la víctima, no convivan en el mismo ámbito laboral, dando prioridad a la víctima sobre un posible cambio de puesto de trabajo, que en ningún caso podrá suponer un menoscabo de sus condiciones laborales.**

En los casos en los que se produzcan **“falsas denuncias”**, y se determine **la no existencia de acoso y la mala fe de la parte denunciante, se deberán aplicar por parte de los responsables de la entidad las medidas disciplinarias correspondientes.**

