

**Conselleria de Educaci3n, Formaci3n y Empleo**  
**Direcci3n Territorial de Empleo y Trabajo**

*Anuncio de la Conselleria de Educaci3n, Formaci3n y Empleo sobre acta de la Comisi3n Paritaria del convenio colectivo de trabajo del sector de Industrias Transformadoras de Materias Pl3sticas de la provincia de Valencia.*

## ANUNCIO

Expediente: 46/01/0007/2011

C3digo 46001305011981

RESOLUCI3N de fecha 20 de julio de 2011 de la Direcci3n Territorial de Empleo y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro oficial y publicaci3n del acta de la Comisi3n Paritaria del Convenio Colectivo de trabajo del sector de INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE PL3STICOS de la provincia de Valencia.

VISTO el contenido del acta de la Comisi3n Paritaria de fecha 17 de junio de 2011, por la que se aprueba el protocolo para la prevenci3n del mobbing en las empresas del sector, y de conformidad con lo dispuesto en los art3culos 90 y 91 del 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, art. 2.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y dep3sito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y art. 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Econom3a, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Direcci3n Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª del Estatuto de Autonom3a de la Comunidad Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Org3nica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Org3nica 5/1982, de 1 de julio; el Decreto 5/2011, de 21 de junio, del Presidente de la Generalitat, por el que se asignan a la Conselleria de Educaci3n, Formaci3n y Empleo las competencias en las materias de Trabajo, as3 como el Decreto 75/2011, de 24 de junio, del Consell, que aprueba su desarrollo, y el Decreto 129/2007, de 27 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Org3nico y Funcional de la Conselleria de Econom3a, Hacienda y Empleo, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripci3n en el Registro de convenios de esta Unidad Administrativa, con notificaci3n a la representaci3n de la Comisi3n Paritaria y dep3sito del texto original del acta citada.

Segundo.- Disponer su publicaci3n en el Bolet3n Oficial de la Provincia.

El Director Territorial de Empleo y Trabajo.—Jorge Ramos Jim3nez.

ACTA DE COMISION PARITARIA DEL CONVENIO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE MATERIAS PL3STICAS DE VALENCIA 2010-2012

AVEP

Jose Company Hernandez

Damian Martinez Martinez

Alfredo Valero Hueso

Esperanza Sal

Cristina Monge Frontiñan (Secretaria)

Adrian Lozano Lozano (Asesor)

Por la parte social:

CCOO

Francisco Plaza Sala

Rafael Mart3nez Perez

Cristina Diez Morell (Asesora)

Joan Losilla Sorribes (Asesor)

UGT

Vicenta Forner Bosch

Leonardo Montejano

Chelo Moncholi Bres0 (Asesora)

Rogelio Valero Heredia (Asesor)

En Valencia, el d3a 17 de junio de 2011, a las 12:00 horas, reunidos en la sede del AVEP, de una parte y de la otra las personas relacionadas anteriormente, miembros todos de la Comisi3n Paritaria del Convenio Provincial para las Industrias Transformadoras de Materias Pl3sticas de Valencia, en cumplimiento de lo mandatado en la Disposici3n Transitoria Primera del citado Convenio, ACUERDAN:

Por la parte empresarial

1. la APROBACI3N del PROTOCOLO PARA LA PREVENCION DE MOBBING EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR, documento que se adjunta firmado por los componentes de la Comisi3n Paritaria. El presente documento ser3 registrado en la oficina de registro y dep3sito de convenios y acuerdo colectivos de trabajo de la provincia de Valencia, y ser3 incluido en el texto del pr3ximo convenio del sector, como las partes negociadoras estimen, tras la vigencia del presente 2010-2012.

Esta comisi3n delega en Bufete Navarros y Asociados SLP, y concretamente en Adrian Lozano Lozano (DNI 46.881.397-Z) para su publicaci3n y registro.

Y para que quede constancia levantan el presente acta en lugar y fecha indicados al inicio.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCION DE MOBBING EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR

INTRODUCCI3N

Las partes firmantes del Convenio provincial para las industrias transformadoras de materias pl3sticas de la provincia de Valencia 2010-2012 (BOP 30/3/10) establecieron en su disposici3n transitoria primera la elaboraci3n de un protocolo espec3fico para la prevenci3n del mobbing o violencia laboral en las empresas del sector, as3 como para la intervenci3n en los casos que resultase necesario. Se delegaba su elaboraci3n a la comisi3n paritaria del convenio, por lo que reunida esta pretende aprobar el presente documento el cual ser3 registrado en la oficina de registro y dep3sito de convenios y acuerdo colectivos de trabajo de la provincia de Valencia, y ser3 incluido en el texto del pr3ximo convenio del sector, como las partes negociadoras estimen, tras la vigencia del presente 2010-2012

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuaci3n a seguir cuando se den conductas que puedan suponer acoso moral en el 3mbito de organizaci3n y direcci3n de la empresa

El presente protocolo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras empleados/as en las empresas sujetas al Convenio Colectivo en la Provincia de Valencia para Industrias Transformadoras del Plástico, tanto cuando los hechos se cometan en la empresa o en alguno de los diferentes centros de trabajo como cuando se realicen fuera de la misma pero tenga relación necesaria con el trabajo desempeñado.

#### DECLARACION DE PRINCIPIOS

La dignidad, el derecho a la integridad física y moral y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea y la Legislación Laboral Española, contemplando también un conjunto de medidas eficaces para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

La Comisión Mixta de la Industria Transformadora del Plástico, debido a la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y conscientes de que las conductas de acoso perjudican y repercuten en todos/as, no sólo a los directamente afectados/as, las partes firmantes del presente Protocolo reconocen la obligación y necesidad de instruir, prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos factores organizativos, así como, todos aquellos comportamientos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, reiterándose que dichas conductas no serán toleradas bajo ninguna circunstancia, así como que consideran que las empresas deben dar su total apoyo a las personas que se puedan ver afectadas por tales conductas, todo ello de conformidad con los principios inspiradores de la normativa básica al respecto.

Es por ello que desde la Comisión Mixta de la Industria Transformadora del Plástico considera que:

El acoso moral o psicológico, es un comportamiento reprochable con independencia de quien lo ejerza, vulnerando las normas que regulan los derechos y deberes básicos de los trabajadores y trabajadoras integrantes en el sector de la Industria Transformadora del Plástico.

Que cualquier manifestación de acoso en el trabajo es inaceptable y repercute en la dignidad de la persona, para ello la Comisión Mixta establecerá medidas para prevenir, detectar y controlar conductas que puedan ser constitutivas de acoso moral o psicológico.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno.

Toda persona tiene derecho a que se respete su intimidad, integridad y dignidad. Prestando especial cuidado por parte de las personas intervinientes a la confidencialidad y reserva y a no transmitir ni divulgar información sobre el contenido del procedimiento.

Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación, así como a no ser sometida a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

Toda persona tiene derecho a un entorno laboral exento de riesgos, para ello se adoptaran las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en el ámbito laboral.

Toda persona tiene derecho a una audiencia imparcial y a un tratamiento justo.

Se prohíbe expresamente las represalias contra toda persona que efectúe una queja y/o denuncia, acuda como testigo o ayude o participe en la investigación, siempre que se haya actuado de buena fe.

#### CONCEPTOS

**Acoso Moral o mobbing:** Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en la NTP 476, recoge el acoso moral como una situación en la que una persona o grupo de personas ejercer una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o persona en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo.

Los elementos que caracterizan las conductas de acoso moral o psicológico se pueden concretar:

**Laboral:** Debe ser cometida por trabajadores y trabajadoras integrantes en las empresas vinculadas al Sector de Transformación del Plástico Persistente en el tiempo, la conducta constitutiva de sanción debe ser cometida de forma sistemática y durante un tiempo más o menos prolongado.

**Premeditado:** Respondiendo a un plan intencionado de lesionar la dignidad profesional y personal del trabajador o trabajadora, y susceptible de causar daños a la salud.

El acoso moral puede materializarse en tres situaciones:

**Acoso Moral Descendente:** Es cuando la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.

**Acoso Moral Horizontal:** Es cuando se produce entre trabajadores y/ o trabajadoras del mismo nivel jerárquico.

**Acoso Moral Ascendente:** Es cuando la persona acosadora ocupa un nivel inferior al nivel jerárquico de la víctima.

**Tipología de conductas y/o modalidades susceptibles de acoso laboral (Criterio técnico 69/2009 Inspección de Trabajo)**

Abuso de poder

Trato vejatorio

Acoso discriminatorio

A título de ejemplo y por tanto se pueden presentar otras no incluidas en esta lista, las conductas que pueden ser constitutivas de acoso psicológico o mobbing son:

o El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.

o Prohibir a los compañeros/as que hablen a una persona determinada

o Desaprobar sistemáticamente y sin causa real el desempeño de una persona de manera ofensiva

o Vaciar de contenido las tareas de una persona sin causa organizativa

o Asignar tareas degradantes.

o Aislamiento socio-laboral

o Rehúsar la comunicación con una persona con el objetivo del aislamiento social.

o Críticas permanentes a la vida privada de una persona

o Terror telefónico

o Desprestigio personal

o Hacer bromas y comentarios ofensivos de las discapacidades de una persona

o Amenazas de violencia física

o Uso de violencia menor

o Maltrato físico.

o Ataques a las actitudes y creencias políticas

o Ataques a las actitudes y creencias religiosas

o Burlas despectivas sobre la nacionalidad de los compañeros

o Gritar o insultar

o Amenazas verbales

o Hablar mal de la persona a su espalda  
o Difusión de rumores

#### MEDIDAS PREVENTIVAS:

Con el fin de evitar la aparición de las situaciones descritas en el presente protocolo, y fomentar las buenas relaciones personales, se recomienda realizar diversas acciones encaminadas a la prevención, siempre de acuerdo a la dimensión y circunstancias de cada empresa, dentro de las cuales es de destacar:

La Organización del trabajo (en la prevención del acoso moral):

Los principales aspectos que debemos considerar, en este sentido, son:

- Evaluación de riesgos psicosocial, como instrumento preventivo para identificar la exposición a riesgos psicosociales. Art. 14-15-16 Ley de Prevención de riesgos Laborales. 3-7 Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Aplicación de metodologías que garanticen la participación de la representación correspondiente de los trabajadores
- Acciones formativas y divulgativas a todo el personal.
- Información y código de buenas conductas.
- Coordinación de actividades preventivas empresariales en esta materia como consecuencia de la concurrencia de empresas (Art. 24 LPRL y RD 171/2004)
- Cualquier otra acción encaminada a mantener un buen clima laboral y de motivación para los trabajadores/as.

Comunicación (en la prevención del acoso moral): para el establecimiento de unas buenas relaciones personales en el ámbito de la Empresa.

Algunas recomendaciones en este sentido son:

Mantener fluidez en los canales de comunicación a todos los niveles, ya sea en sentido horizontal, ascendente o descendente, o por medio de reuniones departamentales, o por otros medios que se consideren convenientes, de manera que todas las opiniones puedan ser escuchadas.

Evitar situaciones de incertidumbre en cuanto a comunicación, expresar claramente cuando algo está conforme con los objetivos establecidos y cuando no.

Conducta (en la prevención del acoso moral): promover las “buenas maneras” en la conducta, con el objeto de preservar en todo momento la dignidad de la persona.

Para ello es importante evitar en el entorno laboral la existencia de las siguientes conductas:

- o Comentarios sobre la vida privada, apariencia, condición sexual, críticas permanentes, imitaciones, mofas, etc.
- o Agresiones verbales (gritos, insultos, amenazas, descalificaciones ofensivas, etc).
- o Agresiones físicas, contacto físico deliberado, acercamiento excesivo e innecesario.
- o Ataques a las creencias religiosas, políticas, nacionalidad, raza, condición sexual, discapacidades, etc.
- o Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona.

#### PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

El objetivo fundamental del protocolo de actuación en materia de acoso del Sector de la Industria Transformadora del Plástico, es definir las pautas de actuación que solucionen las posibles situaciones que se puedan presentar en materia de acoso así como habilitar medidas preventivas.

Los presentes procedimientos podrán suspenderse en caso que la supuesta víctima haya iniciado procesos judiciales en cualquier orden o instancia, denuncia de tipo penal, o presentado denuncia sobre los hechos ante inspección de trabajo.

Cuando se conozca una situación de acoso se actuará de acuerdo con el procedimiento que se establece a continuación.

Garantías del procedimiento:

Respeto a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación por razón de sexo, por nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el ámbito laboral.

Derecho a la confidencialidad, respeto y protección de la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Todo el procedimiento se llevará con sigilo y estricto respeto a lo contemplado en la Ley de Protección de Datos.

Habilitación de las medidas de protección y cautelares necesarias, sin que en ningún caso puedan suponer perjuicio o pérdida de derechos de la presunta víctima.

Derecho a recibir respuesta a la queja y/o denuncia presentada.

Derecho a la investigación y resolución del procedimiento sin demoras innecesarias.

Derecho a una audiencia imparcial y a un tratamiento justo.

Prohibición de represalias contra toda persona que efectúe una queja y/o denuncia, acuda como testigo o ayude o participe en la investigación, siempre que se haya actuado de buena fe.

Derecho a la asistencia de un/a representante de los trabajadores y trabajadoras o de un asesor o asesora.

Derecho de la víctima a ser restituida en sus condiciones laborales.

Derecho a la protección de la salud de la víctima de manera integral.

Derecho a ser asistida/o jurídicamente en el caso de que quien ha acosado inicie acciones judiciales contra la víctima u otras terceras personas participantes.

Intervinientes:

Denunciante, es quien presenta la denuncia al conocer los hechos.

Víctima, es quien ha sufrido o está sufriendo la conducta de acoso. Puede coincidir con la persona denunciante o no.

Comisión Paritaria de Acoso:

La Comisión Paritaria de Acoso estará formada en cada empresa por hasta dos miembros del Comité de Seguridad y Salud, o el 1 Delegado de Prevención en su caso, y por igual número de miembros designados por la Dirección de la Empresa. El/la denunciado/a y/o denunciante podrá solicitar la asistencia de la representación sindical de la empresa, o miembro del Comité de Empresa, a las reuniones de la comisión que traten su caso concreto de

La celebración de reuniones ordinarias serán organizadas dentro de las correspondientes a los Comités de Seguridad y Salud, y las extraordinarias a instancia de cualquiera de las partes, mediante comunicación escrita, fijando en dicha comunicación el orden del día a tratar.

Las reuniones serán celebradas como norma general en los locales de la empresa

Las decisiones serán tomadas por acuerdo de las partes de la comisión.

La Comisión Paritaria de Acoso tendrá las siguientes competencias:

- Información, sensibilización y formación de la plantilla en materia de acoso
- Elaboración de contenidos a impartir en las formaciones en materia de acoso
- Difusión del Protocolo
- Implementación y seguimiento

- Instrucción y resolución de los procedimientos, sus atribuciones son:

Investigación de las quejas y denuncias. La empresa proporcionará los medios necesarios.

Determinación de la persona que va a instruir el caso.

Acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.

Acceso a todas las instalaciones de la empresa con respeto de las normas de seguridad vigentes.

Los trabajadores y trabajadoras conocerán y deberán colaborar con dichas personas.

Podrán entrevistarse y reunirse con las personas implicadas en el caso.

Podrán tener asistencia de personas asesoras internas y externas (profesionales de derecho, psicología, medicina, agentes de igualdad, etc.).

Podrán solicitar a Recursos Humanos las medidas cautelares y de precaución necesarias.

Elaboración de informes respecto al caso.

Remitir la información a Recursos Humanos si pudiera ser constitutiva de apertura de expediente disciplinario.

Velar por el cumplimiento de todas las garantías del procedimiento.

Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas.

Se guardará un estricto sigilo respecto a todo lo relacionado con el procedimiento.

Y cualquier otra que sea necesaria para un correcto y ajustado a derecho esclarecimiento del caso.

- Conocer, detectar y abordar los posibles factores de riesgo con relación al acoso (gestión, clima organizativo, entorno laboral, contexto laboral, comportamientos y actitudes, aumento de quejas, etc.).

- Interpretación del Protocolo corresponde a la Comisión Mixta del Convenio.

- INFORMAR Tras cada año natural a la comisión Mixta del Convenio sobre las actuaciones, procedimientos, y resoluciones efectuadas.

Incompatibilidades de las personas integrantes de la Comisión Paritaria de Acoso para la instrucción y resolución de los expedientes de acoso:

Relación de parentesco, afinidad o consanguinidad con la persona denunciada, denunciante y/o la víctima.

Relación de enemistad o amistad manifiesta con la persona denunciada, denunciante y/o la víctima.

Quien denuncia o es denunciado/a (sin poder participar en ningún proceso hasta que se resuelva el suyo).

Las incompatibilidades podrán ser alegadas por parte de la misma persona que está en la incompatibilidad o de quienes intervienen en el procedimiento. Tanto la persona denunciante como la persona denunciada tendrán derecho a recusar a la persona designada como instructor/a por la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria de Acoso podrá disponer de la asistencia de asesorías externas o internas.

La persona denunciada será suspendida cautelarmente como integrante de la Comisión Paritaria de Acoso hasta que se haya resuelto el procedimiento.

De cada una de las reuniones de la Comisión Paritaria de Acoso se procederá a levantar acta, incluyendo en la misma: las deliberaciones que se hayan producido en la reunión, expresión de cada uno de los acuerdos que se alcancen e indicación de la fecha de la siguiente reunión, así como del Orden del Día.

Inicio del procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la queja y/o denuncia con aportación de indicios suficientes por la persona agraviada o por terceras personas, en cuyo caso la presunta víctima deberá de conocer este extremo y confirmar la existencia del acoso, ante cualquiera de las siguientes instancias:

Comisión Paritaria de Acoso.

Recursos Humanos.

Representación Legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras de la empresa (RLT).

Si la queja o la denuncia se presentara ante Recursos Humanos o ante la RLT, se procederá a dar traslado inmediato de la misma a la Comisión Paritaria de Acoso.

En el caso de presentarla ante la Comisión Paritaria de Acoso, la persona denunciante podrá decidir libremente ante que integrante de la Comisión Paritaria de Acoso la presenta, este extremo es exclusivamente de presentación de la denuncia, posteriormente se iniciará la fase de instrucción.

En el plazo máximo de 10 días hábiles desde la presentación de la denuncia por escrito se dará por finalizado el procedimiento, prorrogándose por el mismo tiempo en caso de inicio de nuevo proceso sobre el mismo caso.

Forma de la denuncia:

La denuncia se documentará por escrito. En caso de denuncia verbal cualquiera de las personas que la reciban procederá a asistir a la persona denunciante para plasmarla por escrito. La denuncia deberá tener la siguiente forma:

Identificación de la persona denunciante.

Identificación del/la presunto/a acosador/a, puesto que ocupa.

Identificación de la víctima.

Una descripción detallada de los hechos de acoso imputados (fechas, lugar de los hechos, frecuencia, conducta,...).

Descripción detallada del trabajo y tareas que realiza la persona afectada, contenido, tipo de tareas, complejidad, horarios, relación jerárquica.

Identificación de posibles testigos.

La firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

Copia de documentos que acredita el hecho.

Solución o medida preventiva que propone la víctima

Se adjunta un impreso de formulario de denuncia a título de ejemplo:

A/A DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA.....

En ....., a ..... de ..... de .....

Doña/Don ....., con DNI ..... y con domicilio a efectos de notificaciones en ....., comparezco y digo:

Que por medio del presente escrito, al que se acompaña documentación consistente en ....., formulo denuncia por los siguientes HECHOS (detallar los hechos):

.....

A juicio de la/el denunciante, tales hechos revisten indiciariamente los caracteres de acoso ..... (indicar el tipo de acoso)

Datos del/la denunciado/a:

Don ....., puesto..... de la empresa .....

PRETENSIÓN DE LA/EL DENUNCIANTE

Que la empresa.....garantice que no se vuelvan a repetir comportamientos como el indicado, así como se proceda a dar cauce adecuado a esta denuncia (se pueden añadir otras pretensiones).

Firma de la/del denunciante

Diferencia entre denuncia no probada y denuncia falsa.

Denuncia no probada: es una denuncia presentada de buena fe, no tiene consecuencias disciplinarias, las evidencias indican que no ha habido o que no se puede probar el acoso.

Denuncia falsa: es una denuncia presentada de mala fe, es decir, se tiene conciencia de que es falsa, por ello pueden tener consecuencias disciplinarias. De todas formas, es importante destacar que no son muy habituales.

Vías de resolución interna:

Procedimiento informal.

Una vez ha sido presentada la queja y/o denuncia con todas las previsiones contempladas en este Protocolo, a veces puede ocurrir que el simple hecho de manifestar a la presunta persona agresora lo ofensivo y vulnerador de derechos del comportamiento que está realizando es suficiente para que cese el presunto acoso.

Algunas de las acciones que pueden ser llevadas a cabo por parte de la persona instructora designada por la comisión, para instruir y resolver el caso de manera informal son:

Entrevista/reunión con la persona denunciante y/o víctima.

Entrevista/reunión con la persona denunciada.

Valorar el origen del conflicto.

Valoración del riesgo.

Información y asesoría de manera amplia de los derechos, acciones y diferentes vías de resolución a la persona presuntamente acosada.

Información y asesoría de manera amplia de las consecuencias disciplinarias de tales comportamientos de la presunta persona acosadora.

Petición de cese inmediato de su comportamiento.

Información de que el caso va a ser seguido.

La persona instructora puede estar asesorada por profesionales de diferentes campos, por ejemplo, derecho, medicina, psicología, etc.

Todo ello será reflejado por parte de la persona instructora, en una propuesta de conclusiones y resolución donde se detallarán por escrito las acciones y gestiones indagatorias e instructoras realizadas, los hechos producidos, documentación al respecto, la finalización del acoso contra la persona acosada, así como las medidas que se van a aplicar:

- Detallar las medidas concretas que se van a emprender para evitar otros casos.

- Propuesta de sanciones a imponer.

- **Análisis y seguimiento del clima laboral. Evaluación de riesgos psicosociales de la empresa.**

- Seguimiento posterior del caso.

- Otras.....

La propuesta de resolución será remitida a la Comisión Paritaria de Acoso para su conocimiento y validación.

Finalmente, la resolución por escrito será remitida a la persona acosada y a la persona acosadora. Se incluirá en la misma el derecho a recurrirla. A su vez, quedará una copia de la misma en el expediente del caso.

Procedimiento formal.

El procedimiento formal se iniciará cuando:

El procedimiento informal haya fracasado o no haya sido satisfactorio y sea recurrido ante la Comisión

Cuando la Comisión estime de mutuo acuerdo que los hechos pudieran ser graves

Instrucción del procedimiento:

La instrucción del procedimiento se llevará a cabo por parte de una persona instructora elegida por Comisión Paritaria de Acoso.

Realizará las siguientes funciones:

- Apertura del expediente.

Entrevista con la persona denunciante y/o víctima.

Entrevista con posibles testigos.

Entrevista con la persona denunciada.

Práctica de pruebas.

Información y asesoría de manera amplia de los derechos de las partes.

Propuestas de medidas cautelares proporcionadas, por ejemplo, separación de denunciante y persona denunciada. En ningún caso dicha medida podrá suponer un perjuicio en las condiciones de trabajo de la persona que ha interpuesto la denuncia.

Propuesta de Informe de investigación a la Comisión Paritaria de Acoso.

La persona instructora puede estar asesorada por profesionales de diferentes campos, por ejemplo, derecho, medicina, psicología, etc.

Audiencia a las personas técnicas del servicio de salud laboral y prevención de riesgos laborales de la empresa.

La persona instructora deberá redactar, en el plazo de nueve días desde la presentación de la denuncia y/o queja o desde la finalización del procedimiento informal, un informe de investigación. El mismo tendrá los siguientes extremos:

Identificación de las partes.

Las intervenciones, acciones y gestiones indagatorias e instructoras realizadas (documentación, testimonios, pruebas, etc.).  
Medidas cautelares.

Intervenciones de profesionales.

Intervención de las personas técnicas del servicio de salud laboral y prevención de riesgos laborales de la empresa.

Detalle de los hechos.

Medidas propuestas:

- Detallar las medidas concretas recomendadas para evitar otros casos.

- Propuesta de Sanciones a imponer.

- **Análisis y seguimiento del clima laboral. Evaluación de riesgos psicosociales de la empresa.**

- Seguimiento posterior del caso.

- Otras.....

El informe de investigación será remitido a la Comisión Paritaria de Acoso para su conocimiento y validación. Lo cual producirá que se inicie la fase de toma de decisiones y resolución del expediente.

b) Periodo de toma de decisiones y resolución del expediente:

En esta fase se procederá a analizar el informe de investigación, tomándose las decisiones pertinentes en base al mismo en el plazo de cuatro días desde la recepción del informe de investigación. La resolución de expediente puede finalizar como no probado, denuncia falsa o calificando los hechos de acoso. En estos casos se procederá a aplicar las sanciones correspondientes.

En las situaciones de acoso, deberán contemplarse, bajo el principio de prudencia, hasta que la comisión compruebe, investigue y resuelva a través del informe correspondiente, medidas cautelares, que garanticen la seguridad y salud de la víctima.

Finalmente, la resolución del expediente por escrito será remitida a la persona denunciante y a la persona denunciada. En la misma se detallarán una síntesis de los hechos, las medidas disciplinarias impuestas, así como cualquier otra medida preventiva o correctiva que se vaya a habilitar al respecto. Se incluirá en la misma el derecho a recurrirla.

Tras la investigación llevada a cabo por la Comisión, la empresa, en el seno del comité de seguridad y salud y tal y como establece el Art. 16.3 de la LPRL deberá proceder a investigar el daño/accidente ocasionado a la persona afectada.

A su vez, quedará una copia de la misma en el expediente del caso.

La Comisión procederá a proponer las acciones disciplinarias y, en última instancia, es la empresa la que sanciona.

En el supuesto de que la Comisión no llegase a un acuerdo sobre las conclusiones del caso investigado, se recurrirá a una persona árbitra externa designada por ambas partes.

Sanciones

Tras la constatación de la existencia del acoso las sanciones disciplinarias a aplicar serán las recogidas en los artículos del Régimen Disciplinario del Convenio en la Provincia de Valencia para Industrias Transformadoras del Plástico.

La existencia de represalias, coacciones o amenazas contra la persona denunciante o contra cualquier persona que haya participado en la investigación serán calificadas de falta muy grave, las sanciones disciplinarias a aplicar serán las recogidas en el Régimen Disciplinario del Convenio en la Provincia de Valencia para Industrias Transformadoras del Plástico

En el caso de la constatación de existencia de denuncia falsa (es una denuncia presentada de mala fe, es decir, se tiene conciencia de que es falsa, por ello tiene consecuencias disciplinarias siempre. De todas formas, es importante destacar que no son muy habituales) las sanciones disciplinarias a aplicar serán las recogidas en el Régimen Disciplinario del Convenio en la Provincia de Valencia para Industrias Transformadoras del Plástico.

La tramitación del procedimiento no impide la utilización posterior de las acciones administrativas o judiciales que se contemplan en la normativa al respecto.

Cuando la Comisión no llegase a comprobar por falta de pruebas, una situación de acoso, ésta si estimase conveniente, no cerrará el proceso derivando el expediente al órgano competente, los correspondientes Comité de Seguridad y Salud (Capítulo V LPRL), por una posible situación de acoso y/o en defecto una conducta constitutiva de exposición a riesgos psicosocial que las empresas deberán evitar y garantizar a través de medidas preventivas.

La empresa se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En la línea de garantizar el cumplimiento de todo lo indicado en este Protocolo de Actuación en Materia de Acoso el seguimiento y evaluación será realizado por parte de la Comisión Paritaria de Acoso.

La interpretación del presente Protocolo en caso de discrepancia en el seno de las comisiones de acoso será competencia de los órganos de interpretación del convenio.

En todo momento, se garantizarán los derechos fundamentales de las personas intervinientes en los procedimientos que se puedan presentar en la empresa en materia de acoso. Se respetará el derecho a la confidencialidad, respeto y protección de la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Todo el procedimiento se llevará con sigilo y estricto respeto a lo contemplado en la Ley de Protección de Datos.

Para la consecución de una correcta implementación del Protocolo, se habilitarán medidas de seguimiento y evaluación definidas en el seno de la Comisión, a título de ejemplo:

Diseño de indicadores específicos:

Número y porcentajes de denuncias y/o quejas presentadas.

Tipos de medidas de protección y/o cautelares emprendidas.

Tipos procedimientos instruidos.

Resolución de los procedimientos instruidos.

Otros.....

- Informe de los seguimientos individuales realizados.

Tipología de las consecuencias derivadas del acoso en las personas víctimas.

**Análisis y seguimiento del clima laboral. Evaluación de riesgos psicosociales de la empresa.**

- Informe-resumen anual.

Otros.....

**ANEXO I – ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO**

