

III. ACTOS ADMINISTRATIVOS**C) OTROS ASUNTOS****Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo**

RESOLUCIÓN de 25 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación de la modificación del Convenio colectivo para la recolección de cítricos de la Comunitat Valenciana 2022-2026.

Visto el texto de la modificación del Convenio colectivo para la recolección de cítricos de la Comunitat Valenciana 2022 - 2026, con código en la aplicación REGCON 80000105011990, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por el Comité de Gestión de Cítricos (CGC) y por la Federación de Cooperativas Agroalimentarias de la Comunitat Valenciana y, de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV) y por la Unión General de Trabajadores del País valenciano (UGT-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), en el artículo 2.1.a) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, con el artículo 20 del Decreto 38/2025, de 4 de marzo, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo y con el artículo 34 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

RESUELVE*Primero*

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 25 de julio de 2025

Andrés Lluch Figueres

Director general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral

**ACTA DE ACUERDO PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA
COMUNIDAD VALENCIANA 2022-2026 POR EL QUE SE ESTABLECEN EL CONJUNTO PLANIFICADO DE LAS
MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN EL ÁMBITO DEL
CONVENIO COLECTIVO**

En Valencia, el día 4 de abril de 2025

REUNIDAS

De una parte, la representación de la parte empresarial a través de los representantes de las patronales:

Por Comité de Gestión de Cítricos: Inmaculada Sanfeliu, Enrique Ribes, Serafina Giménez, Salvador Girbés, Sonia Artigues, Toni Chuliá, Salvador Camps, Carlos Piquer, Marcos Clar. Asesora: María José Calvet

Por Federació de Cooperatives Agro-alimentàries de la CV: Enrique Bellés, Oreto Terol, Fernando Hervás, Enriqueta López, Vicente Escorihuela. Asesora: Mireya Valiente

De otra parte, la representación de la parte social a través de los sindicatos UGT y CCOO:

Por UGT FICA PV: Enrique Bolufer, Enrique Monzonís, Nieves Romero, Vicente Martínez, Dori Roig, Francisco Alarcón, Juan Carlos García. Asesora: Delia García

Por CCOO Industria PV: Pablo Almudever, Logan Pons, José Miguel Peris, Aabass Echmoute. Asesor: José Vicente Garcés

La representación empresarial y la social (ambas conjuntamente denominadas las "Partes"), reconociéndose mutuamente capacidad para la firma del presente acuerdo

EXPONEN

- I. La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, vino a reforzar el derecho a la igualdad de las personas LGTBI, entre otros ámbitos, en la empresa.
Para ello la Ley incorpora la obligación de que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.
- II. El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas ha venido a desarrollar las exigencias previstas en la Ley y ha venido a concretar cómo debe llevarse a cabo el deber de negociar a través de la negociación colectiva.
En el caso de convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, las medidas planificadas serán negociadas en el marco de dichos convenios.
- III. El Convenio Colectivo para la Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana se encuentra vigente hasta el 31 de agosto de 2026, por ello, se ha decidido por la Comisión Negociadora abordar exclusivamente la negociación de las medidas planificadas, en los plazos establecidos en el propio Real Decreto, alcanzando al respecto los siguientes

ACUERDOS

Primero: Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal

El presente acuerdo será de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, siempre que las empresas cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, según cuantificación establecida en el artículo 3 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

El protocolo establecido en el Anexo I se aplicará con independencia del número de personas trabajadoras en la empresa.

Los ámbitos temporal y territorial coincidirán con los del Convenio Colectivo.

Segundo: Igualdad de trato y no discriminación

Las organizaciones firmantes del presente Acuerdo, tanto sindicales como empresariales, muestran su firme voluntad de contribuir a crear un marco que garantice la igualdad de trato y no discriminación a todas las personas a las que resulta de aplicación. Especialmente se pretende conseguir la igualdad real y efectiva en el seno de las empresas para las personas LGTBI, sin que exista discriminación ni directa ni indirectamente por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Tercero: Acceso al empleo y no discriminación LGTBI

Con la finalidad de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, las empresas deberán proporcionar a las personas de sus plantillas con responsabilidades en materia de selección la formación adecuada para que se establezcan criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona candidata para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Cuarto: Clasificación y promoción profesional y no discriminación LGTBI

Las partes firmantes del presente Acuerdo garantizan que la clasificación profesional contenida en el Convenio Colectivo está libre de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI. No obstante, la Comisión Paritaria atenderá cualquier consulta que se le plantee en esta materia cuando alguna de las partes a las que resulta de aplicación el Convenio considere que la clasificación contenida en el mismo puede contener algún criterio o amparar alguna práctica que resulte contraria al respeto a las personas LGTBI.

Las empresas a las que resulte aplicable el presente Acuerdo deberán revisar sus procedimientos internos de promoción con la finalidad de garantizar que de la aplicación de los mismos no resulten discriminaciones directas o indirectas para las personas LGTBI.

Quinto: Formación y sensibilización y lenguaje y no discriminación LGTBI

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio y en el resto de los convenios, en su caso, aplicables a la empresa, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Las empresas deberán adoptar medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad. Entre otras, se podrán adoptar las siguientes:

- Difusión de guías de lenguaje respetuoso con la diversidad entre el personal.
- Realizar recomendaciones sobre esta materia al personal con responsabilidades en la elaboración de documentación interna, comunicados internos o redes sociales y medios de comunicación.

Sexto: Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Se promoverá en las empresas la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través del protocolo frente al acoso y la violencia en el trabajo que se establecen en el Anexo I del presente Acuerdo.

Séptimo: Permisos y beneficios sociales y no discriminación LGTBI

Las empresas deberán revisar que todos los permisos, licencias, excedencias y demás medidas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar no generen ningún tipo de discriminación por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Esta revisión deberá realizarse cada vez que se modifique o se establezca una de estas medidas.

En caso de conflicto sobre este extremo, se podrá plantear consulta por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio.

Octavo: Protocolo actuación acoso

En el Anexo I del presente Acuerdo se incluye un protocolo de actuación frente a las actuaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral (mobbing) y acoso o violencia contra las personas LGTBI.

Dicho protocolo resultará de aplicación a todas las empresas incluidas en los ámbitos geográfico y funcional del presente Acuerdo que no tuvieran un protocolo propio.

Noveno: Régimen disciplinario

Se incluyen en el régimen disciplinario aplicable las siguientes faltas:

- Falta leve: La utilización de lenguaje que resulte hiriente o que atente contra las personas LGTBI.
- Falta grave: Realizar comentarios, aun a título de broma o chiste, sobre la orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales de cualquier persona relacionada con el trabajo,

bien sea personal de la empresa, personal cliente o proveedor o personal candidato, siempre que no pueda considerarse acoso.

- Falta muy grave: El acoso o la violencia contra las personas LGTBI en el trabajo

Décimo: Registro

Las Partes autorizan a Marta Pons y a Paula Ruiz para realizar los trámites oportunos para el registro del presente Acuerdo.

ANEXO I**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI Y ACTOS DISCRIMINATORIOS****1. Declaración de principios**

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está el “Respeto a las Personas” como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de “Respeto a la Legalidad” y “Respeto a los Derechos Humanos” que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La anterior declaración se reitera en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyo objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23/3/2007, así como en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Ámbito de aplicación

El presente protocolo resultará de aplicación a todas las empresas que se encuentren en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo para la Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana que no tuvieran un protocolo propio.

Dentro de estas empresas, el protocolo resultará de aplicación a todas las personas trabajadoras a las que resulte de aplicación el mencionado Convenio Colectivo, con independencia de su nivel jerárquico.

Será también de aplicación a todas las personas que presten servicios en la empresa con independencia del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

En caso de conflicto por resultar de aplicación más de un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, deberá aplicarse el presente protocolo siempre que a la persona denunciada le resulte de aplicación el Convenio Colectivo para la Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana.

3. Principios rectores y garantías del procedimiento

- a) Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constan en el presente protocolo.
- b) Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- c) Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resueltas.
- d) Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- e) Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- f) Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- g) Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

4. Definiciones

Conviene referir las siguientes definiciones a título meramente orientativo (debiendo estarse en cada momento a la definición legal que, en su caso, se establezca):

- Acoso Moral (mobbing): Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- Acoso sexual: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Acoso por razón de sexo: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito

o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- Acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales: Integra cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Orientación sexual: se define como atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.
- Identidad sexual: se define como vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- Expresión de género: se define como manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

5. Conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso o discriminación por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales

a) Acoso sexual:

A modo de ejemplo, se consideran constitutivos de acoso sexual los siguientes comportamientos:

- o Observaciones sugerentes y desagradables, abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- o Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- o Gestos obscenos.
- o Contacto físico innecesario, rozamientos.
- o Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- o Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- o Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- o Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial, o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento.

b) Acoso por razón de sexo:

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo:

- o Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor.
- o Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- o Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.
- o Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación u expresión sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- c) Acoso o discriminación por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales:
Constituyen ejemplos de discriminación, acoso o violencia por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el trabajo los que a continuación se detallan, siempre y cuando se realicen en atención a la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona:
 - Ataques continuos mediante aislamiento social, impidiendo las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes, etc.
 - Ataques constantes a la vida privada o a la persona de la víctima, acciones reiteradas contra la reputación o la dignidad de la persona LGTBI, como críticas hirientes, vejaciones, burlas, deméritos profesionales o de la vida personal, etc.
 - Agresiones verbales o físicas, como insultar, criticar permanente y de forma negativa el trabajo de esa persona, amenazas, menosprecios verbales graves, etc.
 - Rumores: criticar y difundir rumores contra esa persona, o subestimaciones de forma reiterada.
 - En el marco de procesos de selección, solicitar datos personales acerca de la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona trabajadora o solicitante.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso o discriminación, en cada caso concreto se deberán evaluar el impacto de las mismas.

6. Trámite previo

En primer lugar, como trámite inicial previo al procedimiento formal (el cual se desarrollará a continuación), se valorará la posibilidad de que la propia persona trabajadora explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Dicho trámite inicial previo podrá ser llevado a cabo, si la persona trabajadora así lo decide, y a su elección, por una persona representante legal de las personas trabajadoras, por la persona superior inmediata o por una persona trabajadora del departamento de recursos humanos de la empresa. El presente trámite podría ser adecuado para supuestos de acoso en el trabajo no directo, sino ambiental, en los que se ve afectado el entorno laboral.

7. Procedimiento formal

En caso de que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el trámite previo, o no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal, consistente en las siguientes fases:

7.1 Inicio del procedimiento

Se presentará una denuncia por la persona afectada o por quien esta autorice, ante alguna de las siguientes personas:

- Persona que ostente el puesto superior a la persona denunciante
- Persona integrante del departamento de recursos humanos
- Persona que forme parte del correspondiente órgano de representación legal de las personas trabajadoras

También será válida la denuncia presentada a través del canal de denuncias interno de cada compañía.

La denuncia deberá contener los siguientes datos:

- Nombre y puesto de la persona afectada
- En caso de que no sea la persona afectada quien presenta la denuncia, nombre de la persona denunciante y consentimiento expreso e informado de la persona afectada para iniciar las actuaciones del protocolo
- Nombre y puesto de la persona denunciada
- Hechos en los que se base la denuncia de la forma más detallada posible

7.2 Constitución de la Comisión de Investigación

La empresa será responsable de la creación de una Comisión de Investigación que deberá llevar a cabo el Expediente Informativo.

Esta Comisión deberá quedar constituida en el plazo máximo de cinco días hábiles desde la recepción de la denuncia.

La Comisión de Investigación estará conformada por un máximo de tres personas designadas por la dirección de la empresa. Los representantes de las personas trabajadoras, a través de uno de sus integrantes, participará en la instrucción del expediente, salvo que la persona afectada manifieste lo contrario y para lo cual se le preguntará expresamente si renuncia a dicha participación.

Esta Comisión no podrá estar compuesta por ninguna persona que tenga parentesco, dependencia jerárquica directa o amistad o enemistad manifiesta con alguna de las personas afectada o denunciada.

7.3 Apertura del Expediente informativo

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un Expediente informativo y confidencial, encaminado a investigar los hechos denunciados, pudiendo dar trámite de audiencia y tomando declaración a todas las partes intervinientes que sea necesario y practicándose cuantas diligencias se estimen oportunas a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

7.4 Medidas cautelares

Durante la tramitación de dichas actuaciones se posibilitará a la persona afectada o a la denunciada, si estas así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello fuera posible, hasta que se adopte una decisión al respecto. Excepcionalmente, la Comisión podrá acordar la exención de la obligación de acudir al puesto de trabajo a las personas implicadas en el Expediente, sin merma alguna en sus derechos laborales, especialmente, los retributivos, en el periodo de tramitación.

7.5 Conclusión del Expediente informativo

En el plazo de 15 días hábiles desde que se tenga conocimiento oficial de la denuncia, se resolverá dicho Expediente, elaborándose un informe vinculante que recogerá los hechos y conductas planteados, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación, las medidas cautelares o preventivas aplicadas o que se aconseje aplicar en adelante, así como las conclusiones, en uno de los siguientes sentidos:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura de expediente sancionador, sin que el informe resulte vinculante para la dirección en cuanto a la imposición o no de medidas disciplinarias, ni respecto a la concreta medida a imponer, en su caso.
- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo

Una vez elaborado el Expediente, se dará traslado del mismo a la dirección de recursos humanos de la empresa para la adopción de las medidas que resulten oportunas, incluidas las disciplinarias.

7.6 Resolución

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

La constatación de la existencia de acoso de cualquier tipo, dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme al régimen disciplinario previsto en el Convenio Colectivo. Además, si procede, se aplicarán, o se continuarán aplicando, medidas de protección a la víctima.

A los efectos de la aplicación del régimen disciplinario, se entenderá que la empresa tiene cabal conocimiento de la falta cometida cuando reciba el Expediente una vez concluido.

Exclusivamente en el caso de constatación fehaciente de la falsedad o mala fe respecto de los hechos denunciados, cabe acción disciplinaria contra la persona denunciante, o cualquier persona que comparezca como testigo o participe en el procedimiento.

Si no hubiera evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.