



ACTA

Asistentes:

Por la Dirección:

Castaño A.

Rodríguez, C.

Pérez, O.

Salas, I.

Ramada, C.

Ortega, J.M.

En Barcelona, a diecinueve de marzo de dos mil catorce, se reúnen las personas al margen relacionadas, en su respectiva calidad de representantes de la Dirección y de los Trabajadores de los Centros de Trabajo de Zona Franca y Montcada de NISSAN MOTOR IBÉRICA, S.A., y

Por la Representación de los Trabajadores:

✗ Bejerano, C.

✗ Granados, M.

✗ Palau, J.C.

Boiza, M.A.

✗ Leyva, M.

✗ Adalid, J.

Cantillo, J.C.

Pérez, F. M.

Robles, M.

✗ González, C.

MANIFIESTAN

1º) Que, tras varias reuniones celebradas, ambas representaciones han alcanzado un Acuerdo en relación con el Protocolo de Actuación y Prevención en caso de Situaciones de Acoso Sexual, Moral o por razón de Sexo.

2º) Que, tras diversas intervenciones de una y otra parte, ambas representaciones

ACUERDAN

Primero.- El Protocolo de Actuación y Prevención en caso de Situaciones de Acoso Sexual, Moral o por razón de Sexo aplicable a todos los centros de trabajo de la Compañía será el que se acompaña como Anexo a la presente Acta.

Segundo.- El expresado protocolo entra en vigor a partir del día de hoy en todos los Centros.

Sin más asuntos que tratar, firman ambas partes la presente Acta en el lugar y fecha arriba indicados

Por la Representación de los Trabajadores

Por la Dirección



MANUAL DE ORGANIZACIÓN		
NORMAS GENERALES		
RR.HH.		
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN EN CASO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, MORAL O POR RAZÓN DE SEXO		

1.- INTRODUCCIÓN

En NISSAN MOTOR IBÉRICA, S.A. es firme la voluntad de la Dirección de la Empresa y de las/os Representantes Legales de las/os Trabajadoras/es articular un procedimiento de actuación que prevenga y, en su caso, sancione todas aquellas conductas que atentan contra la dignidad, igualdad y libertad moral y sexual de todas/os las/os trabajadoras/es de la Empresa.

En consecuencia, en NISSAN los actos de acoso serán considerados como falta laboral de carácter muy grave, siendo acreedores de las sanciones que se contemplan en aplicación del régimen disciplinario contenido en el Convenio Colectivo de aplicación en cada uno de los centros de trabajo de la Empresa.

Por ello, la Dirección y la Representación Legal de las/os Trabajadoras/es adquieren el compromiso de promover los cauces internos adecuados que permitan regular la prevención y el tratamiento del acoso en el trabajo, estableciendo para ello las necesarias garantías de respeto a los derechos fundamentales de las personas y de acatamiento de la Ley. En consecuencia, se prohíben expresamente todas las conductas especificadas como Acoso en cualquiera de sus modalidades, como más adelante se expone, asumiéndose por ambas partes el compromiso de velar, en la medida de lo posible, para que no se produzcan situaciones de este tipo.

En definitiva, la presente norma establece las actuaciones a llevar a cabo en NISSAN MOTOR IBERICA, S.A. al objeto de garantizar el respeto, la concienciación, comunicación y dignidad de las personas que integran nuestra organización. La prevención y el tratamiento de las situaciones de acoso, en sus diversas manifestaciones, se regirán por el protocolo aquí recogido. Se establecen así los cauces adecuados para que todos los empleados/as que puedan sufrir algún tipo de acoso o violencia en el entorno laboral puedan denunciar dicho comportamiento, asumiéndose por la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores/as el compromiso de investigar con total confidencialidad las situaciones que se produzcan y poner los medios a su alcance para evitar este tipo de situaciones.

[Handwritten signature]

1
Fecha versión
Marzo - 2014
[Handwritten signature]

Fecha Última modif..
[Handwritten signature]

Firma emisor
[Handwritten signature]

V.B Responsable
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



2.- ÁMBITO

La presente norma será de aplicación a todos los/as empleados/das de la compañía Nissan Motor Ibérica, S.A. que presten sus servicios en los Centros de Trabajo de Zona Franca, Montcada, centro de recambios de El Prat de Llobregat, NDS, Ávila y Cantabria

3.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Todo trabajador/a de Nissan Motor Iberica, S.A. tiene derecho:

- 1º- A que su intimidad, dignidad e integridad física y moral, sean respetadas.
- 2º- A una protección eficaz frente al acoso en cualquiera de sus modalidades.
- 3º- Los/as trabajadores/as de Nissan Motor Ibérica, S.A. tienen derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso en cualquier de sus variantes.
- 4º- Nissan prohíbe expresamente cualquier acto de intimidación, violencia física, amenazas o daños entre sus empleados/as.
- 5º- Los trabajadores y trabajadoras que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a plantear una queja que sea dilucidada de forma sumaria e informal o en el procedimiento previsto a tal efecto.
- 6º- Nissan se compromete a no utilizar lenguaje sexista en cualquiera de sus publicaciones.

4.- DEFINICIONES y TIPOLOGÍAS

En cualquiera de las situaciones de acoso que a continuación se exponen, será la Comisión de acoso la encargada de determinar, si los hechos denunciados caen o no dentro del ámbito de lo que se considera como acoso de acuerdo con la doctrina.

- 4.1. **El acoso sexual** ha sido definido como la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

[Handwritten signatures and initials are present in the footer area, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]



En el acoso sexual, se contempla la conducta sexual en un sentido amplio, incluyendo:

- Conductas físicas de naturaleza sexual: incluido el contacto físico no deseado que puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, materiales escritos, miradas/gestos impúdicos.

4.2. El acoso por razón de sexo ha sido definido como la situación en la que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo se manifiesta por la repetición y acumulación de conductas ofensivas dirigidas a un trabajador/a por el motivo de su género (por que ejerce o no el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo).

También se considera acoso por razón de sexo el que se produce por motivo del embarazo o maternidad de las mujeres o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por su estado civil o por ser víctima de violencia de género.

La consideración de acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas.

TIPOLOGÍAS de acoso sexual y/o por razón de sexo

1. **El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden manifestar en una gran variedad de formas.** Algunas formas de comportamiento son tan manifiestamente graves que un solo incidente puede ser suficiente para ser calificado de acoso. Otras conductas o acciones ofensivas requerirán una pauta de insistencia y repetición para ser consideradas acoso.

2. **En función de si se condiciona o no un derecho, una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso se distingue:**

- **El acoso de intercambio** (o quid pro quo): se fuerza a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, la ocupación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo. Implica un abuso de autoridad. Así pues, este tipo de acoso lo ejercen los trabajadores con poder de decisión sobre las relaciones laborales, es decir, todas las personas que jerárquicamente sean superiores.



- **Acoso ambiental:** el comportamiento sexual impropio o un determinado comportamiento dirigido a la persona por razón de su sexo crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo, comentarios de naturaleza sexual, bromas (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento)

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden producirse:

- Entre compañeros/as (acoso horizontal).
- De un mando a un/a subordinado/a (acoso vertical/descendente), como consecuencia de un abuso de autoridad.
- Por parte de un subordinado/a a un mando (acoso vertical ascendente)

También se considera acoso laboral cuando afecta a una persona vinculada externamente de alguna forma a la empresa, o se produce por parte de esta: clientela, proveedores/as, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, etc. En estos casos, se velará igualmente al máximo por parte de la Empresa y la Representación de los Trabajadores/as para evitar situaciones de este estilo.

4.3. El acoso moral, conocido también como mobbing, es definido como aquella situación que se lleva a cabo en el entorno laboral en la que una persona o un grupo de personas ejercen de manera sistemática y persistente una violencia psicológica extrema sobre otra persona con la finalidad de lograr su anulación y destrucción física y psicológica

La doctrina especializada ha incluido en esta categoría comportamientos que suponen un ataque a la víctima mediante actos intimidatorios adoptados contra la misma, limitando sus posibilidades de comunicación, ejerciendo presión para su separación del resto de compañeras/os, juzgando ofensivamente su trabajo, cuestionando sus acciones y decisiones. En definitiva, mediante el acoso moral se pretende el aislamiento social de la víctima, provocando su reacción de inculpação por su supuesta y aparente inoperancia profesional y debilidad personal.

En definitiva, "el acoso moral es un conjunto de comportamientos o actitudes de una o varias personas contra otras en el ámbito laboral, normalmente situadas en una relación jerárquica asimétrica, dirigidas a causar un profundo malestar psicológico y personal en la/el trabajadora/or afectada/o, degradando sus condiciones de trabajo".

La finalidad del acoso moral es la expulsión o abandono del puesto de trabajo por parte de la persona afectada, y algunas de las conductas, siempre que ocurran de forma sistemática se refieren a:

- Ataques a la víctima con medidas organizacionales.
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social.
- Ataques a la vida privada de la víctima.
- Violencia física.
- Violencia moral.
- Agresiones verbales.



5.- COMISIÓN DE ACOSO

La Comisión de Acoso será creada al efecto (equipo asesor) en cada Centro de trabajo, y estará formada por:

- un Técnico/a del servicio de Prevención de Riesgos Laborales en la especialidad de ergonomía y Psicología aplicada.
- un Responsable de HR del área a la que pertenezca la persona denunciante.
- el Section Manager de HR..
- en caso de que la Comisión de acoso lo considere necesario, el Responsable del servicio médico del Centro de trabajo.
- un miembro de la Representación Legal de los Trabajadores de cada Sección Sindical componente de la Comisión de Igualdad.

Ningún miembro de la Comisión de acoso podrá ser parte denunciante ni denunciada en el procedimiento, debiendo, en ese caso, ser sustituido por otro miembro de la misma área.

Asimismo, a los componentes de la Comisión les será de aplicación los supuestos de abstención o recusación (relación de parentesco y/o sentimental, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada).

6.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Lo podrán iniciar, tanto aquella persona que se considere acosada, como un testigo que presencie una posible situación de acoso.

Se establecen dos tipos de procedimientos: el de conciliación y el formal u oficial. Si una persona que considera que ha sido o está siendo objeto de acoso, entiende que la resolución conciliatoria no es procedente, o que se prolonga innecesariamente, o que no ha tenido buen fin, podrá acogerse inmediatamente al procedimiento formal.

A) Comunicación de los hechos

El deseo primero, en todo tipo de conflicto, es llegar a una solución rápida y conciliadora entre las partes implicadas en el mismo. Es por ello, que la persona que se sienta acosada por otros empleados, en cualquiera de las modalidades anteriores, podrá intentar solucionar el problema mediante el diálogo con ellos, explicándoles claramente el malestar que le está ocasionando su conducta e instándoles a que cesen de manera inmediata sus actitudes hacia ella.

La persona que considere que está siendo acosada por otros empleados/as, en cualquiera de las modalidades anteriores, o cualquier persona que presencie una actuación que pueda ser considerada como acoso, podrá solicitar, mediante una llamada telefónica, una cita con el/la Mediador/a fuera de su entorno laboral habitual. Dicho/a mediador/a, preferentemente mujer, será agente de igualdad y tendrá preferentemente formación en riesgos psicosociales, será único para cada centro, designado/a de forma estable y admitido/a por la Comisión de Acoso.



El/la Mediador/a plasmará en el documento correspondiente (Anexo 1A) una descripción de los hechos, lo más exhaustiva posible y entregará al afectado/a copia de la denuncia firmada y sellada, en calidad de acuse de recibo.

Se le ofrecerá a las personas afectadas (presunto/a acosador/a y presunto/a acosado/a), la presencia de un representante sindical de su centro de trabajo para que le asista en todo momento.

El/la Mediador/a convocará a los miembros de la Comisión de Acoso y detallará los nombres de todos los componentes (Anexo 1B). Se detallarán los hechos sustituyendo los datos personales por códigos para asegurar el derecho a la intimidad de las personas implicadas. En dicho documento la Comisión de Acoso determinará si los hechos denunciados están recogidos dentro de los supuestos definidos como acoso en cualquiera de sus modalidades.

El/la Mediador/a trasladará la respuesta de la Comisión de Acoso a la persona denunciante en un plazo máximo de 5 días laborables. En el caso de que se confirme la situación de acoso se le ofrecerá a la persona denunciante las 2 opciones posibles para la gestión del caso, conciliación o trámite de un procedimiento formal.

La no admisión deberá ser contestada por escrito, razonando las causas que motivan esa decisión y, en su caso, indicando las vías alternativas a emplear por el interesado.

B) Procedimiento de conciliación

Las actuaciones tendentes a la conciliación amistosa tendrán una duración máxima de 5 días laborables, salvo casos excepcionales en los que por ausencia del posible mediador/a podrá extenderse hasta 2 días laborables inmediatamente siguientes a su vuelta.

El/la Mediador/a trasladará al presunto acosador el detalle de los hechos ocurridos según las manifestaciones realizadas por la persona denunciante. Complimentará el Anexo 2 recogiendo los detalles de los comentarios realizados por el presunto/a acosador/a.

Se entenderá como situación conciliada cuando los hechos sean reconocidos por el presunto acosador y manifieste la voluntad por su parte de disculpa y compromiso de que supuestos similares no vuelvan a ocurrir, siendo ello aceptado por la persona supuestamente acosada. El/la Mediador/a levantará la oportuna acta (Anexo 2) de lo actuado y acontecido con el resultado alcanzado, dándose el oportuno traslado de cuantas actuaciones haya habido a la Comisión de Acoso. Dicha acta estará realizada y entregada en el plazo máximo de cinco días laborables desde la finalización del procedimiento.

En caso de que este preceptivo deseo de solución amistosa no prospere, el acosado/a podrá iniciar el procedimiento formal descrito a continuación.

[Handwritten signatures and initials in the footer area]



C) Procedimiento formal

Habiendo sido previamente infructuoso el intento de llegar a una solución conciliatoria, la Comisión determinará las pruebas de carácter documental y testifical que crea necesarias.

Se llevarán a cabo las averiguaciones y gestiones oportunas por parte de la Comisión de Acoso que podrán consistir en el análisis de documentos que sean pertinentes, toma de declaración a posibles testigos y, de estimarse necesario, la propuesta de adopción de medidas cautelares consistentes en la separación física de las personas, denunciante y denunciado u otras medidas que se consideren oportunas. Los miembros que intervienen en el proceso de análisis y toma de declaraciones serán un máximo de 4 personas; 2 por la Dirección y 2 por Representación de los Trabajadores. Los correspondientes a la parte social, uno lo elegirá la persona declarante y el otro se elegirá por una mayoría del resto de componentes de la parte social perteneciente a la Comisión de acoso. En caso de que el declarante no escogiese ningún miembro de la Representación de los Trabajadores, la parte social escogerá los 2 miembros por mayoría absoluta.

La adopción de medidas cautelares será consensuada por parte de la Comisión de Acoso y se propondrá a la Dirección de la Empresa del centro de trabajo para su valoración y, en su caso, aprobación y aplicación inmediata.

Una vez llevados a cabo los pasos anteriores, se emitirá por parte de la Comisión de Acoso el preceptivo informe con sus conclusiones y formulándose la oportuna propuesta de actuaciones (Anexo 3). El informe incluirá la información siguiente:

- Antecedentes del caso, que incluirá un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Una relación de los hechos del caso que resulten acreditados a juicio de la Comisión.
- Un resumen de las diligencias practicadas por la Comisión, incluida en su caso eventuales actuaciones de mediación.
- Una propuesta de medidas a adoptar. La propuesta ha de adoptarse por mayoría cualificada de ¾ partes.

El/la Mediador/a trasladará este informe de conclusiones a la Dirección de RR.HH. que será la única competente para tomar las medidas organizativas y disciplinarias que considere necesarias, en caso de que procedan, garantizando la confidencialidad de los datos personales. Asimismo, se remitirá copia a las partes implicadas y a la Comisión de Igualdad.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso o violencia en el trabajo, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso y remitiendo un informe a la Comisión de Igualdad.

7.-PLAZO DE RESOLUCIÓN.

La decisión final que se adopte, se dará oportuno traslado a la Comisión de Acoso mediante el (Anexo 4). Se establece un período de resolución recomendado de 10 días laborables salvo en los supuestos de demora por la necesidad de estudios técnicos o de naturaleza médica específicos, con un plazo máximo recomendado de 20 días laborables.

[Handwritten signatures and initials are present in the footer area, including a large signature on the left and several initials on the right.]



8.- GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO.

a) Confidencialidad de la investigación

Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. En cumplimiento de este Protocolo, todas las personas y equipos que intervienen en cada fase del procedimiento están obligados a guardar la más estricta confidencialidad. Pudiendo ser considerada como falta disciplinaria muy grave la divulgación de datos sensibles y/o confidenciales de cualquiera de los procedimientos. Así mismo y para garantizar la máxima confidencialidad, el Mediador/a asignará un código a todas las personas involucradas.

b) Restitución de las víctimas

Si se han producido represalias o ha habido perjuicios laborales para la víctima durante el período que ha sufrido acoso, la Compañía restituirá a la víctima en las condiciones laborales en las que se encontraba antes del mismo. Asimismo, la Compañía facilitará el soporte sanitario razonablemente necesario para la completa recuperación de la víctima.

c) Prohibición de represalias

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Opción de traslado

En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con una sanción disciplinaria que no conlleve el despido ni el traslado, la Compañía, previa audiencia de la Comisión de Igualdad, tomará las medidas oportunas para que agresor o agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral (Planta, módulo, línea, turno, etc.), teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado que será resuelto favorablemente en el plazo más breve posible y no podrá suponer un detrimento en sus condiciones laborales.

e) Con carácter general, si en cualquiera de las fases de instrucción o investigación de una denuncia de acoso alguna de las partes acude en su defensa a la vía jurisdiccional, se continuará con la instrucción y aplicación del presente procedimiento. En este sentido, Nissan Motor Ibérica, S. A. se reserva cuantas acciones estime pertinentes (cambio de puesto de trabajo, sección, línea, departamento, planta, centro de trabajo, etc.) con el objeto de no agravar la situación entre los implicados en el mencionado proceso.

f) En el caso de que se den denuncias por hechos presuntamente cometidos por personas externas a Nissan Motor Ibérica, S.A., tales como clientes, proveedores, etc., Nissan dará oportuna cuenta a la Empresa o Entidad de la que forme parte dicha persona para que se adopten las medidas oportunas, pudiéndose solicitar que no vuelva a tener presencia en ningún momento futuro en las instalaciones de Nissan.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several initials on the right margin.]



9. DISPOSICIONES VARIAS

Los Representantes Sindicales y la Empresa, deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos trabajadores/as requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual, moral o por razones de sexo.

El presente protocolo se registrará en el Plan de Igualdad, con objeto de dotarlo de carácter normativo.

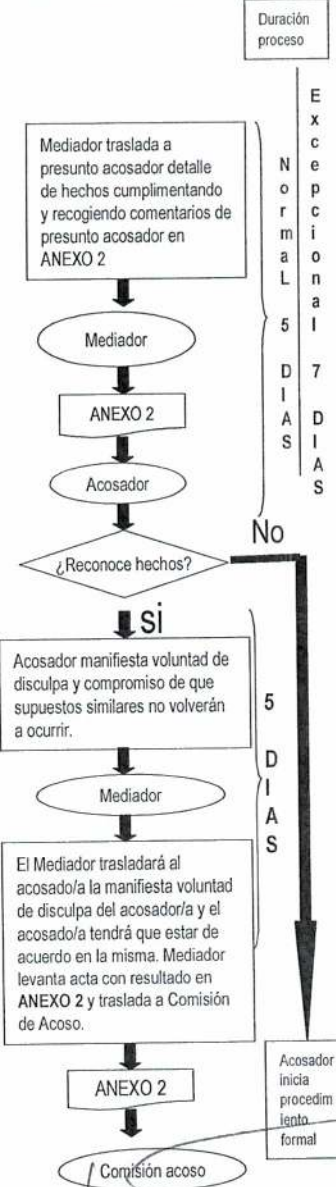
Ambas partes acuerdan instaurar en Nissan el presente Protocolo de Actuación, el cual se dará a conocer a todos trabajadores/as como norma de compañía.

10. RESUMEN DE LOS PROCEDIMIENTOS

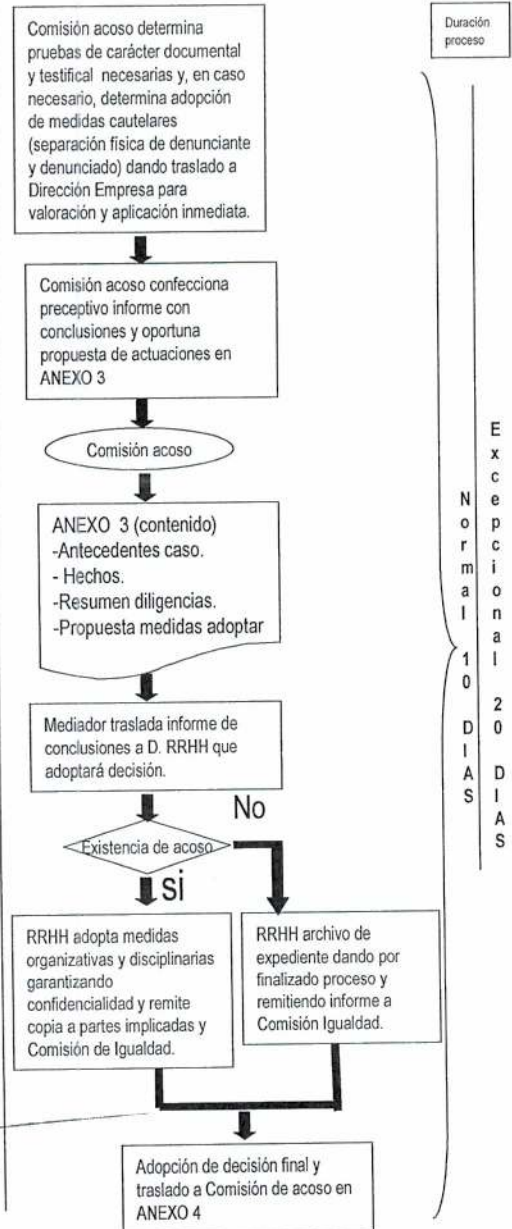
1.- Comunicación hechos



2.- Procedimiento conciliación



3.- Procedimiento formal





DENUNCIA DE LOS HECHOS

ANEXO 1A
- CONFIDENCIAL -

DENUNCIANTE:

Número:
Nombre:
Centro de trabajo:
Línea/Dpto:
Fecha ing:
Fecha nac:
Edad:

Fecha:

CLAVE DE LA DENUNCIA:

En calidad de (víctima, testigo, etc):

Descripción de los hechos, lo mas exhaustiva posible (fechas, situaciones, testigos, etc.):

Interesado/a

Firma:

Receptor de la denuncia

Nombre y apellidos:

Firma:

(Handwritten signatures and initials are present throughout the bottom of the page, including a large signature on the left, several in the center, and a vertical column of initials on the right side.)



DOCUMENTO DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE ACOSO

ANEXO 1B
- CONFIDENCIAL -

Fecha:

CLAVE DE LA DENUNCIA:

Ubicación del hecho (Planta/linea/Dpto:

Por la Empresa:

D/Dº:

Responsabilidad:

D/Dº:

Responsabilidad:

D/Dº:

Responsabilidad:

D/Dº:

Responsabilidad:

Por la Representación de los Trabajadores:

D/Dº:

Sindicato:

D/Dº:

Sindicato:

D/Dº:

Sindicato:

D/Dº:

Sindicato:

Descripción de los hechos (indicando fechas, situaciones, testigos, etc.):

[Empty box for description of facts]

Confirmación situación de acoso (indicar SI/NO):

Iniciar procedimiento de conciliación (SI/NO):

Firmas:

Por la Dirección:

Por la Representación de los Trabajadores:

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures and initials at the bottom]



PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN

ANEXO 2
- CONFIDENCIAL -

Fecha:

CLAVE DE LA DENUNCIA:

Ubicación del hecho (Planta/línea/Dpto:

Presunto acosador:

Actuaciones: (señalar cuantas actuaciones se hayan llevado a cabo al objeto de conseguir la conciliación entre las partes implicadas)

Conclusiones: (Especificar si se ha logrado la conciliación entre las partes y en el caso de que no se haya conseguido, explicar por qué)

El Mediador/a:

Fecha y firma:

12

Fecha versión
Marzo - 2014

Fecha Última modif.

Firma emisor V.B Responsable



INFORME DE CONCLUSIONES DE LA COMISIÓN

ANEXO 3
- CONFIDENCIAL -

A la atención de la Dirección de Recursos Humanos

Fecha:

CLAVE DE LA DENUNCIA:

Ubicación del hecho (Planta/línea/Dpto:

Antecedentes del caso: (resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas)

Relación de los hechos del caso que resulten acreditados a juicio de la Comisión.

Resumen de las diligencias practicadas, incluida en su caso eventuales actuaciones de mediación.

Propuesta de las medidas a adoptar.

Firmas:

Por la Dirección:

Por la Representación de los Trabajadores:

[Handwritten signatures and initials for both the Direction and the Workers' Representation]



INFORME DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS SOBRE LA DENUNCIA CLAVE: _____

ANEXO 4

- CONFIDENCIAL -

A la atención de la Comisión de Acoso del Centro de Trabajo de _____

Fecha:

Visto el informe de los hechos denunciados por _____ y remitido el correspondiente informe a la Dirección de Recursos Humanos por parte de la Comisión de Acoso del Centro, la Dirección de RR.HH. ha llegado a la siguiente conclusión:

[Empty box for conclusion]

La Dirección de RR.HH.

Firma: _____

[Handwritten signatures and marks]