



PLATAFORMA CCOO 2025

COMERCIO METAL

VIXENCIA

- 2025-2026
- Establecer a obrigatoriedade de convocar a mesa de negociación, unha vez rematada a súa vixencia, na segunda semana de xaneiro.

SALARIO

- Remuneración Mínima Anual 18.000€
- Incremento Convenio 4% anual (Complementos e pluses no mesmo porcentaxe).
- Revisión IPC + 1%.
- Situación de IT (Artigo 21):
 - Establecer a garantía do 100% dende o primeiro día da baixa.
 - Aboarase o 100% do salario do traballador, tendo en conta que o plus de transporte está considerado a tódolos efectos salario.

XORNADA

- Máxima anual 1680 H.
- Os 15 minutos de descanso aplicaranse en xornadas iguais o superiores a 6 horas.
- Eliminar a posibilidade de distribución irregular da xornada anual. So por acordo, de forma xustificada e puntualmente se poderá establecer unha xornada irregular.
- Implantación Controis de Presenza Efectiva e Medidas Contra as Horas Extras Non Cotizadas.
- Prioridade Xornadas Continuadas en tendas sen peche a mediodía.
- Bonificación por Xornadas Partidas – Límite tempo máximo entre Xornadas, 2H.
- Libranza 2 días Consecutivos – Días máximos de Xornada ano.
- Establecer 1 fin de semana de Calidade ao mes.

CATEGORÍAS E PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Eliminar a categoría de axudante e auxiliar.
- Promoción profesional de dependente a dependente maior.
- Regular as categoría de mozo especializado, auxiliar de oficio, profesional de oficio, choferes.

CONTRATACIÓN

- Horas Complementarias, consolidación excesos horas ano anterior.
- Contratos Tempo Parcial:
 - Establecer a xornada mínima continuada.
 - Prioridade Cobertura Vacantes Tempo Completo.

PERMISOS

- Actualización a Estatuto.
- Unificar e aclarar os apartados d) e e) do artigo 12.

SAÚDE LABORAL

- Establecer Procedementos de Control dos Riscos Psicosociais.
- Establecer Protocolos para a Suspensión por Risco no Embarazo.
- Melloras para a Participación dos Delegados/as de Prevención na Empresa.
- Esixir avaliación de riscos con perspectiva de Xenero.
- Recoñecementos médicos anuais por conta da empresa, que se farán conforme aos criterios que recolle o Art. 22 da Lei de Prevención de Riscos Laborais e o Art. 37 do Regulamento dos Servizos de Prevención e que incluírán revisión xinecolóxica e mamografía.
- Incluir en artículo IT: *“Procurarase que o persoal facultativo do Sergas ou da Mutua de AT non expida partes de repouso, senón baixas por IT, pero no caso de que así fose, estes días de repouso consideraranse situacións asimiladas á baixa a efectos do complemento por IT. E establécese de forma expresa a posibilidade de realizar contratos de substitución, regulados no artigo 15 do ET, para suplir ás persoas traballadoras que deban gardar repouso por prescripción facultativa”.*
- Actualizar Seguros de Vida e Accidente.

IGUALDADE

- Adaptacións Xornada sin redución.
 - Lactación por Xornada.
 - Protocolos Acoso.
 - **Sobre recomendacións do CGRL e NOTA INFORMATIVA DA CCAINC CONVENIOS COLECTIVOS: OBRIGAS LEGAIS E RECOMENDACIÓNS EN MATERIA DE IGUALDADE (CCAINC: Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva).**
- **Mediante a negociación colectiva poderanse establecer medidas de acción positiva** para favorecer o acceso das mulleres ao emprego e a aplicación efectiva do principio de igualdade de trato e non discriminación nas condicións de traballo entre mulleres e homes.
- **A negociación colectiva poderá establecer medidas de acción positiva para favorecer o acceso das mulleres a todas as profesións.** Para tal efecto poderá establecer reservas e preferencias nas condicións de contratación de modo que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia para seren contratadas as persoas do sexo menos representado no grupo profesional de que se trate.
- **A negociación colectiva poderá establecer este tipo de medidas** nas condicións de clasificación profesional, promoción e formación, de modo que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia as persoas do sexo menos representado para favorecer o seu acceso ao grupo profesional ou posto de traballo de que se trate.
- **Os convenios colectivos deberán integrar e aplicar o principio de transparencia retributiva** entendido como aquel que, aplicado aos diferentes aspectos que determinan a retribución das persoas traballadoras e sobre os seus diferentes elementos, permite obter información suficiente e significativa sobre o valor que se lle atribúe á devandita retribución.
- **O principio de proporcionalidade nas retribucións percibidas resultará de aplicación cando o esixan a finalidade ou natureza destas e así se estableza por unha disposición legal, regulamentaria ou por convenio colectivo.** Calquera redución proporcional deberá garantir así mesmo que non teña repercusión negativa ningunha no gozo dos dereitos relacionados coa maternidade e o coidado de menores ou persoas dependentes.

- **Os ascensos dentro do sistema de clasificación profesional produciranse conforme o que se estableza en convenio.** Os ascensos produciranse tendo en conta a formación, méritos, antigüidade da persoa traballadora, así como as facultades organizativas do empresario.
- Os ascensos e a promoción profesional na empresa axustaranse a criterios e sistemas que teñan como obxectivo garantir a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mulleres e homes, podendo establecerse medidas de acción positiva dirixidas a eliminar ou compensar situacións de discriminación.
- **As persoas traballadoras teñen dereito a solicitar as adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, incluída a prestación do seu traballo a distancia, na negociación colectiva poderanse establecer, con respecto ao disposto neste apartado, os termos do seu exercicio,** que se acomodarán a criterios e sistemas que garantan a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre persoas traballadoras dun e outro sexo.

LGTBI

- Se anexa

XUBILACIÓN PARCIAL

- Actualización a nova lexislación.

REVISAR E ACTUALIZAR SE É NECESARIO

- Revisar e actualizar CNAE os que se lle aplica este convenio.
- Incluír acordos de Comisión Paritaria.
- Aclarar o dereito de cobrar a nocturnidade en vacacións
- Fundir nun só artigo o 16 e 17 establecendo claramente a non compensación e absorción.
- Protocolos Desconexión.
- Actualizar Conflitos Resoltos Mediante Comisións Paritarias.
- Acumulación de Horas en Dereitos Sindicais



PROPOSTA CCOO SERVIZOS GALICIA, SOBRE ARTICULO PARA RECOLLER AS MEDIDAS DE IGUALDADE DE TRATO E NON DISCRIMINACIÓN NO CONVENIO COLECTIVO, EN BASE AO ANEXO I DO RD1026/2024.

Artº xxx: DE IGUALDADE DE TRATO E NON DISCRIMINACIÓN.

As partes subscriutoras deste convenio pretenden mostrar o máis absoluto rexeitamento a calquera forma de discriminación das persoas LGTBI. Por tanto no ámbito deste convenio, decídese recoller medidas que contribúan a crear un contexto favorable onde se garantan os dereitos de todas as persoas e permitan a avanzar na erradicación da discriminación por motivo da orientación sexual, a identidade sexual, expresión de xénero, as características sexuais e a diversidade familiar con plena liberdade.

Así mesmo, as persoas contratadas para ofrecer servizos a un terceiro terán dereito a que se lles apliquen as mesmas disposicións que ás persoas da empresa usuaria e á aplicación das mesmas disposicións adoptadas con vistas a combater calquera discriminación.

E para todo isto, defínense as seguintes medidas:

ACCESO AO EMPREGO

- Utilizaranse criterios nos procedementos de selección obxectivos e neutros para evitar calquera tipo de discriminación directa ou indirecta.
- O ingreso de novas persoas traballadoras non poderá quedar determinado en atención a unha condición derivada do sexo, salvo que iso derívese de medidas de acción positiva para corrixir a infrarrepresentación de mulleres nas empresas. • A RLPT, poderá emitir informe respecto diso unha vez recibida a información sobre os criterios e procedemento utilizados para a selección e contratación.
- As empresas comprométense a ampliar o abanico de fontes de recrutamento para a captación de profesionais, contando con entidades que traballen na inserción laboral de persoas lgtbi especialmente a persoas do colectivo de maior vulnerabilidade como son as mulleres e persoas transexuais.
- As persoas encargadas do recrutamento/selección recibirán unha formación específica que en todo caso adaptarse a posibles cursos de formación que puidese xerar a administración para evitar calquera tipo de discriminación e rumbos inconscientes.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Os sistemas de clasificación profesional regularán criterios de forma que non conleven aspectos discriminatorios directa ou indirecta para as persoas lgtbi, baseándose en elementos obxectivos, entre outros os de cualificación e capacidade, garantindo o desenvolvemento da súa carreira profesional en igualdade de condicións.
- Os procedementos de ascenso deberán ser obxectivos e neutros para evitar calquera tipo de discriminación directa ou indirecta para as persoas lgtbi polo feito de pertencer ao colectivo, por parecelo ou por asociación co colectivo (debido á súa relación con outra persoa sobre a que conorra algunha das causas de discriminación).
- As persoas traballadoras dunha empresa, terán igualdade de trato e oportunidades para poder presentarse á cobertura dos postos de traballo vacantes que poidan existir con independencia do sexo, orientación sexual, expresión de xénero, identidade sexual, orixe racial ou étnica, relixión ou

conviccións, discapacidade, idade ou relación de parentesco con outras persoas traballadoras da mesma empresa.

- Nas empresas nas que leven a cabo avaliacións de desempeño, atenderán a criterios obxectivos e neutros para evitar calquera tipo de discriminación directa ou indirecta.
- Formar na materia a todas aquelas persoas traballadoras que teñan persoal ao seu cargo e especialmente, a aquelas que sexan responsables ou que participen nos procesos de promoción.

FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E LINGUAXE

- Coñecemento xeral e difusión do conxunto de medidas planificadas Lgtbi recollidas no ou nos convenios colectivos de aplicación na empresa ou do acordo colectivo no seu caso, o seu alcance e contido.
- Coñecemento das definicións e conceptos básicos sobre diversidade sexual, familiar e de xénero contidas na Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas lgtbi.
- Coñecemento e difusión do protocolo para a prevención, detención e actuación fronte ao acoso discriminatorio ou violencia por razón de orientación sexual, identidade sexual e expresión de xénero.
- En todas as comunicacións que se realicen, utilizarase unha linguaxe non sexista e desprovistos de rumbos, estereotipos ou imaxe non representativa doutros tipos de familia etc. • Creación dun programa específico no plan de formación da empresa, destinado á RLPT e a mandos intermedios e superiores e outras persoas que poidan intervir na instrución dunha denuncia por acoso lgtbi.

CONTORNAS LABORAIS DIVERSAS, SEGUROS E INCLUSIVOS

- Todas as persoas traballadoras terán libre elección de calquera das opcións en roupa de traballo dispoñible na empresa. • Na avaliación de riscos (incluídos os psicosociais) incluírase a discriminación por lgtbifobia como un risco para a saúde.

PERMISOS E BENEFICIOS SOCIAIS

- Na elaboración de acordos que conteñan dereitos laborais para o persoal terase en conta que non sexan discriminatorios para o colectivo, @teniendo en cuenta por exemplo outros tipos de familia á comunmente denominada familia tradicional.
- Teranse en conta definicións de familia nas que estean incluídas as parellas que forman persoas do mesmo sexo.
- Permisos retribuídos de asistencia a consulta médica ou para a realización dos trámites necesarios para a reatribución de sexo.

RÉXIME DISCIPLINARIO

- Integranse, no seu caso, no réxime disciplinario que se regule nos convenios colectivos, infraccións e sancións por comportamentos que atenten contra a liberdade



PROPUESTA CCOO SERVICIOS GALICIA SOBRE PROTOCOLO, PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN BASE AL ANEXO I DEL RD1026/2024.

Declaración de principios

El objetivo del presente protocolo es el de garantizar los derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGTBI) en la empresa e impedir cualquier trato discriminatorio estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

La empresa pretende con este acuerdo alcanzado con la representación legal de las personas trabajadoras, mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación. En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrolla el siguiente protocolo de actuación.

Ámbito de aplicación

El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta, 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, visitas entre otros.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a. En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b. En comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios.
- c. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)
- e. En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Vigencia

La duración del presente protocolo será de cuatro años, adquiriendo las partes el compromiso de revisar su funcionamiento y desarrollo anualmente.

Procedimiento de garantía

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso. Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, de protección de las personas informantes, 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.

Denuncia

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso podrá presentar denuncia por los medios que se indican en este protocolo, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, Inspección de Trabajo, así como por la vía civil, laboral o a querrellarse por la vía penal.

El procedimiento en la empresa se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de: (i.) la persona presuntamente afectada, (ii.) la representación legal de las personas trabajadoras III) por cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso, incluso las anónimas.

La denuncia se podrá dirigir:

1. A una dirección de correo creada al efecto, para la recepción de las denuncias de acoso en la empresa con identificación de la persona competente para su recepción.
2. Directamente al Canal de Denuncia en base a la Ley 2/2023, de 20 de febrero (Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción)
3. Igualmente se admitirá a trámite y se investigará toda denuncia que se reciba a través del canal externo habilitado como medio complementario al interno, y que estará encauzado a través de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., lo que lo dota de garantías de independencia y autonomía.

De forma inmediata, el canal por el que se haya comunicado la denuncia dará traslado de esta a la Comisión Instructora que será la encargada de llevar a cabo el proceso de investigación e instrucción del hecho denunciado y que deberá reunirse en el plazo máximo de 3 días laborales a la fecha de recepción de la denuncia para iniciar el proceso de entrevistas e instrucción del caso.

En la protección frente a la discriminación y la violencia por LGTIfobia podrá intervenir en todo caso la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, con las competencias y funciones establecidas en la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Si la denuncia no fuera comunicada directamente por la persona que recibe el acoso, la primera entrevista que realice la Comisión Instructora será con esta con el objetivo de tomar declaración y ratificación de la denuncia.

Si la denuncia no fuera ratificada, esta circunstancia formará parte del expediente antes de su archivo y en función de los hechos que se denuncien, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo un seguimiento o según la gravedad una investigación de oficio.

Medidas cautelares

La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección convocará con carácter urgente a la CI, que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

Comisión Instructora

Se creará una Comisión Instructora fija, prefijando las personas que formarán parte de ella siempre que sea necesaria su intervención. La Comisión Instructora (en adelante, CI) estará formada por representantes tanto de la Dirección de la empresa como de la Representación Legal de las personas trabajadoras. Igualmente se informará al comité de prevención de riesgos laborales cada vez que se reciba una denuncia. Cada parte podrá nombrar a un máximo de dos representantes y un mismo número de suplentes. Estas personas recibirán formación específica en acoso lgtbi por parte de la empresa.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

Expediente

La CI abrirá el correspondiente "Expediente de Investigación por presunto acoso". Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la Representación Legal de las personas trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de su elección o cualquier otra persona que sea de su confianza incluso ajena a la empresa

De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

La Comisión de Instrucción podrá proponer durante la fase de instrucción de una denuncia otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la Dirección. Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.

Resolución

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de 15 días laborales, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”, y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada “autor/a de conducta constitutiva de acoso”, o “no autor/a de conducta constitutiva de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH para la toma de la decisión final:

- Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.
- En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.
- Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la CI.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la CI en el plazo de 24 horas. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la RLPT del centro de trabajo de las personas afectadas.

Garantías

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad.

Confidencialidad y Anonimato: Según la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de Confidencialidad:

- ✓ **Respecto a los derechos de las partes:** La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- ✓ **Imparcialidad y contradicción:** Durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- ✓ **Confidencialidad y anonimato:** Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.
- ✓ **Sigilo:** Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
- ✓ **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita
- ✓ **Protección a la salud de las víctimas:** La Dirección de la empresa debe actuar de oficio, a instancia de la Comisión de Atención al Acoso, o a instancia de la víctima, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden ser el apoyo psicológico o médico.

Coordinación empresarial y personal externo

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de **la empresa**, pero sea usuaria de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la empresa implicada.

Deberán aplicarse, en cualquier caso, las medidas cautelales que sean posibles mientras dure la investigación o si se trata de una denuncia en la que la empresa no pueda aplicar su poder de dirección sobre la persona denunciada. Si estas medidas tienen que aplicarse sobre la víctima, tendrán que ser asumidas voluntariamente. (Ejemplo: cambio de horarios, centro de trabajo etc..)