

# II ACUERDO MARCO PARA LA IGUALDAD DEL GRUPO BOSCH EN ESPAÑA

8/10/2018



*[Handwritten signatures in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

## ACTA DE ACUERDO DE LA MESA NEGOCIADORA DEL PLAN MARCO DE IGUALDAD EN EL GRUPO BOSCH

### En representación de la Dirección:

D. Javier González Pareja  
D. José López San Román  
D. Miguel Rodríguez del Castillo  
Dña. M<sup>a</sup> del Mar Samperio Galán

### En representación de los trabajadores:

#### **Por la Federación de Industria de CC.OO**

D. Felipe López Alonso  
Dña. Yolanda Morín Arias  
Dña. Isabel Rodero Fernández  
Dña. Isabel Fernández Navarro

#### **Por la Federación de FICA-UGT**

D. Tomás Alonso Tenorio  
Dña. Rosa Gorgues Pinal  
D. Jordi Carmona

En Madrid, el día 8 de octubre de 2018, se reúnen las personas indicadas previa convocatoria efectuada en la última reunión de la comisión negociadora del II Acuerdo Marco de Igualdad en el Grupo Bosch en España, en la representatividad que cada uno ostenta, reconociéndose plena capacidad y legitimación recíprocas, a los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) y Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23 de marzo).

Abierta la sesión, se da cuenta de las gestiones efectuadas con conversaciones entre los presentes al objeto de alcanzar un acuerdo que pueda ser asumido por todas las partes integrantes de la comisión negociadora.

En este sentido, las partes ponen de manifiesto que han efectuado conversaciones internas y que, en aras a un acuerdo unánime, el resultado de las mismas ha sido el texto que se adjunta a la presente acta y que se firma por triplicado.

En consecuencia, por los integrantes de la comisión negociadora se dan por finalizadas las negociaciones con la firma del presente Acuerdo Marco de Igualdad que va anexo a este Acta.

Y no habiendo más asuntos que tratar, los reunidos levantan la sesión y de ella la presente acta, que una vez leída y encontrada conforme, la firman junto con el texto acordado.

Por la Dirección del Grupo Bosch

Federación Industria CC.OO

Federación FICA UGT

## II ACUERDO MARCO PARA LA IGUALDAD EN EL GRUPO BOSCH

### 1. ANTECEDENTES

El 23 de marzo de 2007 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, (de obligado cumplimiento) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LO 3/2007), con el objetivo de combatir todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

El título IV de la Ley se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesionales y en las condiciones de trabajo. Se incluye, además, entre los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En este sentido, el artículo 45.1 de la Ley establece que:

*“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres”.*

En el apartado 2 del mismo precepto se indica que, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores/as, tales medidas deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad. Así, el mismo se define en el artículo 46 LO 3/2007 como un:

*“Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.*

En consonancia con esta regulación, la dirección de la Empresa y la Representación Sindical manifestaron su común preocupación y compromiso por garantizar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres integrantes de la plantilla y, a tal fin, suscribieron en el año 2011 un Plan Marco de Igualdad que ha servido de referencia para la negociación de los Planes de Igualdad de las sociedades de Bosch en España que han suscrito su propio Plan.

En este sentido, habiendo finalizado la vigencia del mencionado acuerdo y al objeto de seguir profundizando en materia de igualdad, las partes han acordado la negociación de un nuevo Acuerdo Marco que constituya el marco de referencia para la negociación de los futuros Planes de Igualdad.

## 2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

El grupo Bosch tiene como uno de sus valores corporativos la Diversidad que incluye como una de sus dimensiones la diversidad de género.

En este sentido, el grupo Bosch en España declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

## 3. OBJETO

El presente documento dota de los instrumentos mínimos necesarios para que, la empresa y la representación legal de los trabajadores, identifiquen y corrijan

las posibles situaciones de discriminación o de desigualdad de trato entre mujeres y hombres que pudieran existir en el grupo mediante el acuerdo de un plan de Igualdad en cada una de las sociedades del mismo.

Las partes firmantes del acuerdo coinciden en que, para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, es necesario que en las empresas Bosch de más de 250 trabajadores/as en plantilla se elaboren planes de igualdad.

Así mismo, en el caso de aquellas empresas con más de 200 trabajadores/as y menos de 250 y que desarrollen su actividad en varios centros de trabajo, se negociarán medidas dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación o desigualdad por razón de género, en aquellos centros de trabajo con más de 30 trabajadores/as cuyo convenio colectivo de aplicación prevea la obligación de realizar un plan de igualdad a partir de 200 trabajadores/as.

Estas medidas se negociarán partiendo del contenido establecido en este Acuerdo Marco para los planes de igualdad.

En las empresas que no se vean obligadas legalmente a negociar un plan de igualdad se realizará un análisis por parte de la dirección de la empresa y ésta, previa negociación con la representación legal de los trabajadores, adoptará las medidas que fueran necesarias en función de su situación concreta, de entre las definidas en este Acuerdo Marco.

Así mismo, las partes establecen una serie de medidas de seguimiento de este II Acuerdo Marco para la Igualdad, que garanticen la implantación de lo aquí acordado y permitan hacer un seguimiento de la evolución de la igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto del grupo.

En cada una de las empresas del grupo Bosch con más de 250 trabajadores y trabajadoras se deberá acordar y/o revisar su propio plan de igualdad, previa constitución de las comisiones negociadoras en cada una de las empresas. La Empresa elaborará un diagnóstico de situación que recogerá los indicadores establecidos en el punto 9c del presente Acuerdo Marco. A partir de dicho diagnóstico se acordarán, los objetivos generales y específicos a alcanzar, las medidas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación, definiendo para ello los indicadores de seguimiento que sean precisos, en desarrollo del sistema y estructura acordada en este II Acuerdo Marco.

Como medida excepcional y siempre que resulte indispensable para el análisis y la determinación de los objetivos, la respectivas Comisiones Negociadoras valorarán la necesidad de incluir algún indicador específico adicional a los establecidos en el presente Acuerdo Marco.

Las materias objeto de análisis y acuerdo sobre la que versarán los objetivos concretos y medidas de actuación, serán como mínimo:

- Acceso al empleo, contratación.
- Clasificación profesional.

- Formación y promoción.
- Política y estructura retributiva.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Comunicación, lenguaje e imagen.
- Medidas específicas para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.
- Derechos y garantías para las víctimas de violencia de género.

Por otro parte, con el objetivo de garantizar un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios, se incorpora en el Anexo 1, un protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

#### 4. OBJETIVOS GENERALES DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

El objetivo fundamental de este Acuerdo Marco es crear un marco mínimo común que permita el desarrollo de los planes de igualdad en cada una de las sociedades teniendo como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del Grupo Bosch en España. Por ello, las medidas acordadas van en la línea de potenciar una cultura corporativa, también en el ámbito de la comunicación interna y externa, de aspectos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres.

Se establecen una serie de acciones, incluidas acciones positivas, encaminadas a conseguir una mayor representación de las mujeres en la empresa y principalmente, en aquellos grupos profesionales en que se hallan infrarrepresentadas. Si bien, el objetivo será trabajar en la consecución de una composición equilibrada, tal y como establece la Ley de Igualdad.

En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección y contratación, conciliación, promoción, formación y retribución salarial.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los/as trabajadores y trabajadoras se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, por lo que se asume el compromiso de desarrollar una labor de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.

Partiendo de la premisa de que se considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo, el presente Acuerdo Marco incluye un protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo para promover condiciones de trabajo que eviten el acoso y que establece el procedimiento específico para dar cauce a las posibles denuncias o reclamaciones que pudiera haber a este respecto.

Desde el Grupo Bosch somos conscientes de que la violencia contra las mujeres es un problema social cuya erradicación precisa de profundos cambios en las formas de socialización de las personas con actuaciones integrales en distintos ámbitos, introduciendo una nueva escala de valores basada en el respeto de los

derechos y libertades fundamentales y la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que es compromiso de esta empresa y de las personas que la integran, contribuir a la prevención de estas situaciones a través de la difusión de las campañas institucionales que se realicen y de la información sobre los derechos laborales que asisten a las víctimas. Asimismo, en el caso de que el diagnóstico de situación de una sociedad refleje una necesidad de actuar en relación con la situación laboral de las víctimas de violencia de género se incorporarán acciones para revertir y/o minorar su impacto.

## 5. DEFINICIONES

**Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Discriminación directa por razón de sexo:** la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

**Discriminación indirecta por razón de sexo:** se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Además, la Ley de Igualdad recoge otros actos específicos y que se consideran de por sí discriminaciones:

- toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo;
- el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

**Garantía de indemnidad frente a represalias:** se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

**Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

**Inversión de la carga de la prueba:** En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

## 6. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Acuerdo será de aplicación a la totalidad de las sociedades del Grupo Bosch en España (con excepción de BSH) en los términos establecidos en el objeto de este II Acuerdo Marco.

## 7. AMBITO TEMPORAL

Este acuerdo estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2022. Transcurrida dicha fecha, se prorrogará tácitamente, con las modificaciones que las partes hayan acordado, si ninguna de las partes procede a su denuncia.

## 8. PLAZO

Las sociedades del Grupo Bosch en España tendrán un año desde la firma del presente Acuerdo Marco, para el acuerdo de un plan de igualdad, en caso de no disponer ya de él, conforme a los criterios mínimos establecidos en este II Acuerdo Marco.

Si ya dispusieran de un plan de igualdad en vigor, a la finalización de la vigencia del mismo, se procederá a negociar el nuevo conforme a los criterios mínimos establecidos en este II Acuerdo Marco, en el plazo máximo de un año.

## 9. CRITERIOS PARA LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

### a. Estructura del Plan de Igualdad.

Todos los planes de igualdad deberán contar, como mínimo, con los siguientes apartados:

1. Antecedentes.
2. Descripción de la empresa.
3. Compromiso de la dirección.
4. Características generales del Plan.

- La vigencia no podrá ser superior a cuatro años.
5. Objetivos generales del Plan: debiendo contar como mínimo con los establecidos en el II Acuerdo Marco. Conclusiones del diagnóstico de situación.
  6. Programa de actuación:  
Por materias:
    - a. Objetivos específicos.
    - b. Acciones acordadas, con el procedimiento para su desarrollo.
    - c. Plazo para su implantación.
    - d. Responsable de implantación.
    - e. Colectivo al que va dirigido (en caso de que sea un colectivo concreto).
    - f. Presupuesto aproximado.
    - g. Indicadores de seguimiento.
  7. Cronograma de todas las acciones.
  8. Sistema de evaluación y seguimiento.

#### **b. Comisión de Igualdad.**

Será la encargada de negociar y acordar el plan de igualdad de cada una de las sociedades.

Antes de elaborar el diagnóstico de situación, se constituirá la comisión de igualdad. Esta comisión será paritaria y estará formada por igual número de miembros por parte de la dirección de la empresa y por parte de la representación legal de los trabajadores.

La Empresa designará una persona de contacto de entre los integrantes de la comisión de Igualdad de la dirección para que actúe como persona de referencia en los temas de igualdad.

En la comisión se procurará paridad de hombres y mujeres y actuará de la siguiente manera:

- En cada sociedad se acordará el número total de miembros en la comisión con un mínimo de 3 miembros y un máximo de 6 miembros por cada una de las dos partes (RLT y dirección). Por la RLT los miembros deben reflejar la proporcionalidad de la composición del Comité de Empresa.
- Deberá reunirse mínimo dos veces al mes hasta la consecución del acuerdo o a petición de cualquiera de las partes en el plazo de cinco días laborables.
- La comisión de igualdad podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa.

Los acuerdos en el seno de la comisión se adoptarán por consenso entre las dos partes de la misma.

- Se levantará acta de todas las reuniones y se dejará constancia de las resoluciones de la comisión de igualdad que resulten con acuerdo. Del mismo modo, de las reuniones celebradas sin acuerdo, el acta reflejará la posición de las partes. En todo caso, se dará una copia a cada parte.
- Del contenido de los acuerdos alcanzados en el seno de esta comisión se dará traslado a la comisión de seguimiento y evaluación del II Acuerdo Marco para la Igualdad en el Grupo Bosch.
- En caso de producirse un bloqueo en la negociación que no pudiera resolverse con los mecanismos previstos por el respectivo reglamento de funcionamiento, la comisión de igualdad afectada, deberá remitir el conflicto a la comisión de seguimiento y evaluación del II Acuerdo Marco, para que ésta, en un plazo no superior a 20 días laborales, aporte una solución al mismo. Si continúa el conflicto, las partes se comprometen a someterse al procedimiento de mediación previsto en el ASAC o en el organismo de conciliación que corresponda por razón del territorio en que esté ubicado el centro de trabajo.

#### **c. Diagnóstico de situación.**

La dirección de cada sociedad realizará un diagnóstico de situación de la Empresa en el que se recogerán los aspectos que se detallan en el Anexo 1.

El diagnóstico de situación se realizará teniendo en cuenta las siguientes consideraciones previas:

- Los datos se analizarán segregados por género, grupo profesional y centro de trabajo.
- Los datos serán tanto absolutos como relativos.
- Los datos se referirán al último año natural completo a la fecha de elaboración.

#### **d. Seguimiento y evaluación.**

La propia comisión de igualdad de cada sociedad será la encargada de la evaluación y seguimiento del plan de igualdad. A estos efectos establecerá sus normas de funcionamiento contemplando, como mínimo, los siguientes aspectos:

- Elaborar, antes de cada 31 de enero, un informe de evaluación del plan de igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y de aplicación de cada una de las medidas propuestas en el año anterior.
- Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, proponiendo, en su caso, su modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
- Evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo del plan de igualdad.

- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del plan.
- Adaptación del plan de igualdad ante cualquier disposición legal o reglamentaria que le afecte.

En caso de discrepancia entre la dirección y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en algunos aspectos que recoja el plan de Igualdad, sin perjuicio de los mecanismos legales establecidos, la comisión de igualdad resolverá. De continuar el conflicto, lo remitirá a la comisión de seguimiento y evaluación del II Acuerdo Marco, que en un plazo de 20 días, aportará solución al mismo. Si continúa el conflicto, las partes se comprometen a someterse al procedimiento de mediación previsto en el ASAC o en el organismo de conciliación que corresponda por razón del territorio en que esté ubicado el centro de trabajo.

Para un adecuado seguimiento de lo acordado, se reunirán, como mínimo, y de manera ordinaria una vez al semestre, debiendo haber recibido por parte de la empresa, toda la información necesaria respecto a la implantación de las medidas y evolución de los indicadores con, al menos, dos semanas de antelación.

**e. Objetivos específicos, medidas correctoras, acciones positivas.**

Las medidas positivas y acciones correctoras a incluir en el plan de igualdad de cada una de las empresas se negociarán en cada una de ellas en función de las necesidades puestas de manifiesto a través de su diagnóstico de situación y podrán referirse a todos o algunos de los siguientes objetivos concretos:

- Selección, clasificación profesional, promoción.
  - Evitar discriminaciones en el acceso al empleo por razones de sexo.
  - Aumentar la proporción de mujeres en los departamentos o áreas donde existan desequilibrios de género.
  - Promover el acceso de las mujeres a todas las profesiones, categorías y funciones, principalmente donde se encuentren subrepresentadas y favorecer su participación en los procesos de selección y promoción.
  - Procurar la transparencia y visibilidad en los procesos de selección, promoción y contratación de personal.
  - Trabajar para asegurar que la conciliación de la vida familiar y laboral no suponga un freno para las personas que deseen promocionar o conseguir puestos de trabajo de mayor responsabilidad.
  - Favorecer una política activa de no discriminación en la libre designación de puestos de responsabilidad.
  - Fomentar la reubicación de mujeres en aquellos puestos de trabajo vacantes en los que se encuentran subrepresentadas.

- Contratación.
  - Garantizar la aplicación del principio de no discriminación por razón de sexo, independientemente del tipo de contrato o jornada que se tenga.

- Política y estructura retributiva.

- Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo y eliminar las discriminaciones salariales por razón de género que se hayan detectado.
- Evitar que el uso de medidas de conciliación tenga un impacto negativo en la evaluación individual del desempeño.
- Formación.
  - Prevenir y eliminar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso a la formación.
  - Promover la formación de las mujeres para impulsar su incorporación a todas las categorías y funciones en las que se hallan infrarrepresentadas.
  - Sensibilizar y formar a toda la plantilla en la importancia de conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres con especial hincapié en quienes tienen responsabilidad en la gestión de personal.
  - Impulsar la formación de mujeres en los grupos profesionales más bajos con el objetivo de fomentar las posibilidades de promoción interna.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
  - Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal dentro del ámbito de actuación empresarial.
  - Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres, favoreciendo la corresponsabilidad.
- Comunicación, lenguaje e imagen y sensibilización.
  - Sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
  - Informar a la plantilla de la regulación en materia de igualdad de oportunidades dando difusión al plan de igualdad.
  - Generar una cultura comunicativa externa e interna, libre de cualquier estereotipo de género, con una utilización del lenguaje e imagen no sexista y que refuerce el principio de igualdad de trato y oportunidades de la empresa.
- Medidas específicas para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
  - Adoptar medidas para la prevención de situaciones de posible acoso.

- Establecer medidas de actuación ante posibles supuestos constitutivos de acoso.
- Derechos y garantías de las víctimas de violencia de género.
  - Dar a conocer los derechos de las víctimas de violencia de género.
  - Sensibilizar a la plantilla para la prevención de la violencia de género a través de la difusión en los centros de trabajo de las campañas institucionales y/o actos el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer.
- Prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.
  - Conforme establece la Ley de Prevención de riesgos laborales la perspectiva de género se continuará teniendo en cuenta respecto de las obligaciones de prevención de riesgos de la Empresa.
  - Informar a las trabajadoras de la importancia de comunicar al servicio médico la situación de embarazo para poder aplicar el protocolo de actuación en caso de embarazo existente.

## **10. FORMACIÓN PARA LAS COMISIONES DE IGUALDAD**

Las personas que formen parte de las distintas comisiones para la negociación y el seguimiento de cada uno de los planes deberán realizar la formación on line facilitada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad además de la formación presencial en igualdad que los diferentes Planes de formación de las sociedades puedan incorporar.

## **11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL II ACUERDO MARCO PARA LA IGUALDAD EN EL GRUPO BOSCH**

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El seguimiento y evaluación del II Acuerdo Marco para la Igualdad lo realizará la comisión de seguimiento y evaluación que se creará para interpretar el contenido de dicho acuerdo, y velar porque en las sociedades se lleve a cabo la negociación de los respectivos planes de igualdad y se haga el seguimiento de los mismos.

La fase de seguimiento del II Acuerdo Marco para la igualdad se realizará regularmente de manera programada y facilitará la información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución.

La comisión de seguimiento de este Acuerdo Marco será paritaria y estará compuesta por un total de 4 miembros: 2 representantes de la D dirección y 1 de cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo. Cada una de las partes podrá contar con la asistencia de un asesor/a.

Cada una de las organizaciones sindicales firmantes tendrá derecho a nombrar a una persona adicional que participará en las reuniones en calidad de asesor/a, con voz pero sin voto.

La designación de los miembros de la comisión de seguimiento se realizará dentro de los quince días naturales siguientes a la firma de este II Acuerdo Marco.

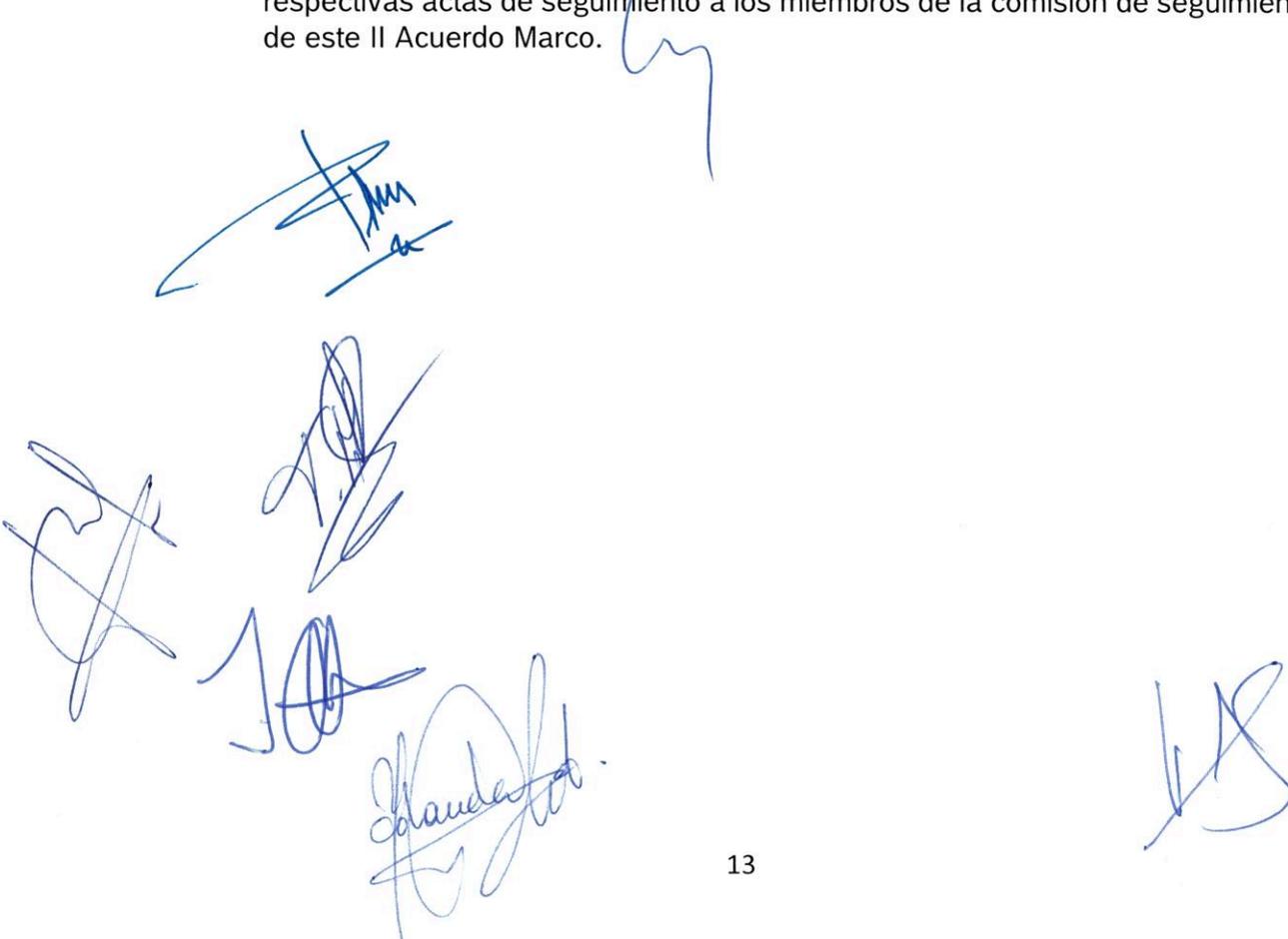
Funcionamiento:

La comisión se reunirá, como mínimo, una vez al año, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención, por cualquiera de las partes.

Los acuerdos de la comisión, para su validez, requerirán del consenso de las partes.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la comisión de seguimiento y evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios habituales y razonables necesarios, como un lugar adecuado para celebrar las reuniones.

Las comisiones de igualdad de las diferentes sociedades enviarán sus respectivas actas de seguimiento a los miembros de la comisión de seguimiento de este II Acuerdo Marco.



## Anexo 1. Contenido diagnóstico de situación

Dimensión	Aspectos a Analizar
<p><b>Dimensión 1</b> Estructura Plantilla</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Organigrama del primer nivel sin nombres de personas especificando si la persona que ocupa el puesto es hombre o mujer.</li> <li><input type="checkbox"/> Plantilla total: distribución por género.</li> <li><input type="checkbox"/> Distribución de género por áreas principales de la empresa.</li> <li><input type="checkbox"/> Distribución de género en Comité de Dirección de las empresas.</li> <li><input type="checkbox"/> Distribución de género por niveles organizativos y grupos profesionales.</li> <li><input type="checkbox"/> Distribución de género del Comité de Empresa.</li> <li><input type="checkbox"/> Edad y antigüedad de la plantilla por género.</li> <li><input type="checkbox"/> Distribución de plantilla por tipo de contrato y género (fijo/tipo de temporal).</li> <li><input type="checkbox"/> Distribución de plantilla por jornada y género. (Reducción jornada/parcial).</li> <li><input type="checkbox"/> Distribuciones bajas por género: voluntaria, fin de contrato o despido. (fijos).</li> <li><input type="checkbox"/> Distribución de plantilla por género y niveles de estudios: primarios, secundaria, grado, postgrado. En su defecto, clasificación por grupo de cotización.</li> <li><input type="checkbox"/> Datos de rotación de la plantilla por género.</li> <li><input type="checkbox"/> Datos de distribución de la plantilla por turnos de trabajo en los casos en que haya turnos fijos de trabajo.</li> <li><input type="checkbox"/> Datos de plantilla total por género a finales de los últimos tres años para analizar la evolución</li> <li><input type="checkbox"/> Convenio/s colectivo/s vigentes.</li> </ul>
<p><b>Dimensión 2</b> Cultura de Trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Documentos públicos donde se plasme el valor de la igualdad y la diversidad, tanto interna como externamente.</li> <li><input type="checkbox"/> Código ético o de Conducta.</li> <li><input type="checkbox"/> Si se han realizado estudios de clima laboral, últimos resultados referenciados a variables del análisis de igualdad.</li> <li><input type="checkbox"/> Acciones realizadas por la empresa relacionadas con la Diversidad o la Igualdad.</li> </ul>

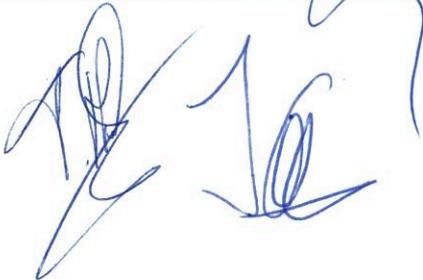
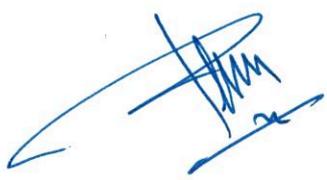
<p><b>Dimensión 3</b> Acceso y Selección</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Explicación del proceso de selección. Metodologías utilizadas por nivel organizativo.</li> <li><input type="checkbox"/> Revisión de ofertas de empleo en prensa, infojobs, web de la empresa, etc. Pantallazos/info de web</li> <li><input type="checkbox"/> Número de personas seleccionadas segregados por género y área, al menos, del último año.</li> <li><input type="checkbox"/> Número de incorporaciones por género y nivel organizativo (categoría).</li> <li><input type="checkbox"/> Número de incorporaciones por género y tipo de contrato (fijo o eventual).</li> <li><input type="checkbox"/> Número de incorporaciones por género y tipo de jornada (completa o parcial).</li> <li><input type="checkbox"/> Información básica de las candidaturas presentadas y seleccionadas. (por el momento no hay información recogida, pero se habrá de registrar para futuros diagnósticos)</li> <li><input type="checkbox"/> Número de incorporaciones por género y centro formativo de las personas en prácticas.</li> <li><input type="checkbox"/> Transformación de contratos temporales a indefinidos.</li> <li><input type="checkbox"/> Transformación de contratos a jornada parcial por contratos a jornada completa.</li> </ul>
<p><b>Dimensión 4</b> Promoción y Desarrollo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Explicación del sistema de promoción de la Empresa.</li> <li><input type="checkbox"/> Promociones realizadas segregadas por género y nivel organizativo.</li> <li><input type="checkbox"/> Planes de desarrollo de la Empresa ¿Sistema interno de publicación de vacantes? TAR y concursos internos</li> <li><input type="checkbox"/> Si existieran, programas de identificación y desarrollo de talento: quiénes forman parte (género, niveles organizativos), como se seleccionan, criterios y perfiles. TAR</li> </ul>
<p><b>Dimensión 5</b> Retribución</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Explicación del sistema retributivo de la Empresa Fijo + variable.</li> <li><input type="checkbox"/> Análisis de retribuciones por niveles y género. Salario Fijo bruto anual y anualizado.</li> <li><input type="checkbox"/> Media para cada uno de los grupos profesionales de los conceptos salariales fijos por género.</li> <li><input type="checkbox"/> Media para cada uno de los grupos profesionales de los componentes salariales variables por género.</li> </ul>

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and initials on the right.

<p><b>Dimensión 6</b> Formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Explicación del proceso de formación.</li> <li><input type="checkbox"/> Horas y participantes en acciones de formación del último año, segregadas por tipo de formación (técnica, habilidades, idiomas), niveles organizativos y género.</li> <li><input type="checkbox"/> Horarios para las actividades de formación, ¿se contemplan dentro de la jornada laboral? Distribución horas de formación dentro y fuera de la jornada laboral por géneros y nivel organizativo.</li> <li><input type="checkbox"/> En caso de contar con ayudas para la realización de máster y postrados: número de personas con ayuda en los últimos tres años, segregados por tipo de máster/postrado y género.</li> <li><input type="checkbox"/> Número de hora de formación en igualdad por niveles organizativos (dirección, mandos intermedios, comisión de igualdad, equipos de selección y promoción...).</li> </ul>
<p><b>Dimensión 7</b> Comunicación Lenguaje e Imagen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Identificación y explicación de los diferentes canales de comunicación en la Empresa.</li> <li><input type="checkbox"/> Revisión del lenguaje e imagen de los diferentes canales de comunicación.</li> </ul>
<p><b>Dimensión 8</b> Conciliación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Políticas de jornada y horarios de trabajo.</li> <li><input type="checkbox"/> Permisos (lactancia, paternidad, maternidad, cuidado menores), licencias y excedencias.</li> <li><input type="checkbox"/> Políticas de vacaciones.</li> <li><input type="checkbox"/> Difusión de las medidas de conciliación de la vida profesional/personal.</li> <li><input type="checkbox"/> Si existe Teletrabajo, ¿cómo está implantado? ¿qué perfiles se acogen?</li> <li><input type="checkbox"/> ¿Se puede tener acceso desde casa a las aplicaciones corporativas?, ¿Existe personal con portátil y teléfono de la compañía?</li> <li><input type="checkbox"/> Beneficios sociales: seguro médico, gimnasio, cheque restaurante, etc.</li> <li><input type="checkbox"/> Personas por género y nivel que se acogen a las diferentes medidas de conciliación y/o flexibilidad existentes: reducciones, excedencias, permisos retribuidos (en los permisos retribuidos no hay desglose del tipo)...</li> </ul>
<p><b>Dimensión 9</b> Prevención del Acoso</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ¿Se tiene establecido algún responsable y proceso relacionado con la detección, prevención y actuación en situación de acoso sexual y/o razón de sexo? Protocolo y difusión.</li> <li><input type="checkbox"/> Difusión y conocimiento entre los empleados del mismo.</li> <li><input type="checkbox"/> Número de actuaciones de los últimos tres años.</li> <li><input type="checkbox"/> Número de denuncias recibidas por acoso sexual y acoso por razón de género y resultado del procedimiento.</li> </ul>

**Dimensión 10**  
Prevención de  
Riesgos Laborales  
por empresa

- ¿Cómo se realiza la adaptación de puestos y de trabajos a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural en la Empresa?
- Numero de adecuaciones del puesto de trabajo.
- Número de suspensiones del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia.
- Número de mujeres embarazadas que han comunicado su estado al servicio de prevención.



## **ANEXO II. PROTOCOLO DE ACOSO.**

### **PROTOCOLO FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

#### **PRINCIPIOS**

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas “el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

De acuerdo con estos principios, el Grupo Bosch en España se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

#### **OBJETIVO**

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y por razón de sexo.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún trabajador/a.

#### **VIGENCIA**

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, las partes puedan acordar modificaciones.

#### **MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO**

Con el objeto de prevenir el acoso se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.
- Promoción de un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Acciones de información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la Empresa y sobre las conductas no admitidas.
- Favorecimiento de la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un acompañamiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo. En la información que se facilita a los nuevos ingresos se hará mención a la Intranet de la Empresa en la que estará disponible el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo. Para las personas que no dispongan de acceso a la Intranet se facilitará por los medios habituales de comunicación.
- Prohibición de insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los valores reseñados tanto en el lenguaje como en las comunicaciones y en las actitudes. En concreto, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad... que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

## CONCEPTOS

### Acoso sexual

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Ejemplos de conductas constitutivas de acoso sexual:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.

- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Comportamientos denigrantes u abusivos de contenido sexual.

### Acoso por razón de sexo

Es acoso por razón de sexo

- cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo o
- el condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Ejemplos de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.

### **PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA**

El procedimiento debe desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción, imparcialidad y respeto a la intimidad y dignidad de la persona denunciante y denunciada.

El objetivo del procedimiento es recabar la máxima información respecto de los hechos que se presume podrían ser constitutivos de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, mediante la averiguación y constatación de los mismos, con el fin de depurar aquellas eventuales responsabilidades que, en su caso, procedan.

## FASES DEL PROCEDIMIENTO

### I.- DENUNCIA

El procedimiento formal se iniciará con la presentación de una denuncia por parte del trabajador/a que esté siendo objeto de acoso en la que deberá constar una descripción, lo más detallada posible, de los hechos supuestamente constitutivos de acoso en alguna de las formas descritas en este documento.

La denuncia se podrá dirigir:

- Al/La responsable de Compliance del Grupo Bosch en España (Compliance Officer) a través del correo electrónico: [Compliance.Officer@es.bosch.com](mailto:Compliance.Officer@es.bosch.com), de forma telefónica en el número: 91 327 96 07 o a través de la Intranet: <https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=18RB2>
- Al responsable de Recursos Humanos de la sociedad
- A un miembro del Comité de Empresa o delegado/a de personal.

En todo caso, cualquiera de estas personas que reciba una denuncia de acoso deberá informar al/la Compliance Officer conforme a lo establecido en la normativa interna del Grupo Bosch.

Éste informará a la dirección de RR.HH del grupo o de la sociedad de que se trate una vez que se proceda a la apertura del expediente.

La denuncia deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto acosador/a.
- Identificación de la víctima.
- Descripción cronológica y detallada de los hechos.
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del/la denunciante.

La persona que presente una denuncia recibirá un documento acreditativo de haber presentado la misma indicando la fecha y el número de expediente asignado.

El/La Compliance Officer podrá iniciar una investigación de oficio cuando tenga conocimiento de la existencia de un posible caso de acoso.

### II.- INSTRUCCIÓN

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, cuyo instructor será el/la Compliance Officer o la persona que éste designe (miembro del departamento de HR o experto externo).

Se informará por escrito a las personas implicadas en la instrucción (denunciante, denunciada y testigos) de su derecho a estar acompañadas por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores de las designadas por el Comité de Empresa para este fin.

Si el denunciante lo solicitara, podrá intervenir también en la instrucción un representante de los trabajadores/as. A estos efectos, en cada sociedad el Comité de Empresa designará, de entre sus miembros, una persona de cada una de las organizaciones sindicales con representación en el Comité de Empresa que deberá contar con la formación necesaria para atender este tipo de casos, correspondiendo la elección al denunciante.

El instructor no podrá tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

El expediente estará encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes que el instructor considere necesarios y practicándose cuantas diligencias se estimen oportunas a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

La intervención, en su caso, de los posibles testigos, así como de todos los actuantes en el procedimiento deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará, asimismo, el debido respeto tanto de la persona que ha presentado la denuncia, como de la persona objeto de la misma.

La fase de instrucción se prolongará por el tiempo estrictamente necesario, procurando que no supere los 30 días naturales, salvo casos excepcionales.

Durante la fase de instrucción, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el instructor podrá proponer al responsable de RRHH la adopción de medidas cautelares, si fuera necesario, sin menoscabo de las condiciones laborales del/los afectados.

### III.- RESOLUCIÓN

En el plazo de 10 días naturales desde la finalización de la fase de instrucción, el/la Compliance Officer o la persona por este designada resolverá el Expediente, elaborando un informe que recogerá los hechos constatados y la valoración de los mismos, concluyendo si se considera constatada o no la existencia de acoso sexual o por razón de sexo.

En concreto, el informe deberá incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso
- Resumen de las diligencias practicadas
- Enumeración de los hechos probados
- Valoración final sobre la existencia o no de acoso
- Propuestas de medidas

- Firma del instructor

Una vez finalizado el expediente, se notificará al denunciante y denunciado y al responsable de RR.HH, el resultado del mismo en el plazo máximo de 10 días.

Además, en el informe de resolución y a petición de la Representación Legal de los Trabajadores, podrá incluirse una valoración de la persona de la representación legal de los trabajadores elegida por el trabajador/a de entre las designadas por el Comité de Empresa para intervenir en la instrucción, si bien, la firma del informe será la de la persona instructora designada por la empresa.

En todo caso, si la representación legal de los trabajadores no ha participado en ninguna fase del proceso, se hará constar esta circunstancia en el informe de conclusiones.

El expediente podrá concluir:

- constatando la existencia de acoso: en este caso, el responsable del acoso podrá ser sancionado por la comisión de una falta muy grave, con alguna de las sanciones previstas en el ET, convenio colectivo de aplicación o el reglamento de régimen interior para las faltas muy graves
- constatando la inexistencia de indicios de acoso, pero sí de la comisión de otro tipo de falta laboral: en este caso, se dará traslado a la dirección de RR. HH al objeto de que adopten las medidas que correspondan
- constatando la inexistencia de indicio alguno susceptible de ser considerado como un acoso: en este caso, se archivará el expediente.

Ninguna persona que denuncie, participe, colabore o testifique en la instrucción de una denuncia podrá sufrir represalias por este motivo.

No obstante, atendiendo a las circunstancias concurrentes, se podrán adoptar medidas disciplinarias contra el trabajador/a denunciante si durante la instrucción se hubiera puesto de manifiesto que actuó con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar. A estos efectos, se considerará como falta muy grave la denuncia falsa de acoso pudiendo sancionarse según lo dispuesto en el artículo 188.c) del Reglamento de Régimen Interior o en el artículo que corresponda a las sanciones aplicables a las faltas muy graves en el convenio colectivo de aplicación.

En caso de sanción en cualquiera de los supuestos se seguirán los trámites y garantías previstos en la legislación laboral.

El Comité de Seguridad y Salud será informado anualmente del número de denuncias presentadas, así como del resultado de las investigaciones llevadas a cabo pudiendo hacer las recomendaciones que estimen oportunas a efectos de la prevención de riesgos laborales.