



## **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y MORAL EN EL TRABAJO.**

De acuerdo con el compromiso regulado en el artículo 12º del vigente Convenio Colectivo, así como a lo establecido en el artículo 41 de la Ley Orgánica 3/2.007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y con la compartida necesidad de regular la prevención de acoso sexual, por razón de sexo y moral en el trabajo en todas sus múltiples facetas, la Dirección General de la Caja y la representación de las Organizaciones Sindicales firmantes comparten la conveniencia de articular en un documento tanto la definición general de las conductas reprobables, como el establecimiento de un procedimiento sencillo al que, con la agilidad y discreción debidas, tengan acceso todos los empleados ante situaciones en las que concurran las conductas que se pretenden prevenir.

### **I.- PRINCIPIOS BÁSICOS:**

1º.- Caja Duero asume que las actitudes de acoso sexual, por razón de sexo y moral en el trabajo suponen un atentado a la dignidad y a los derechos fundamentales de los/as trabajadores/as, por lo que no se tolerará ni permitirá el acoso moral o sexual en el trabajo.

2°.- Queda prohibido cualquier acción o conducta de esta naturaleza, cualquiera que sea la persona o personas autoras, considerándose las conductas perseguidas, una vez verificadas y probadas, falta disciplinaria laboral, de acuerdo con la calificación de las faltas y con las consiguientes sanciones previstas en el Convenio Colectivo de aplicación. En todo caso, las conductas que constituyan una situación de acoso serán consideradas siempre, al menos, como faltas graves.

3°.- En caso de verificarse una situación de acoso moral o sexual en el trabajo, Caja Duero garantizará la ayuda al trabajador/a que lo sufra y evitará con todos los medios posibles que la situación se repita.

4° .El procedimiento regulado pretende:

- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, moral o por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias y reclamaciones que puedan formar quienes hayan sido objeto del mismo.
- Compromiso de la empresa y de la representación sindical de no tolerar el acoso sexual, moral o por razón de sexo.
- Preservar la adecuada confidencialidad y secreto profesional.
- Proteger especialmente con las medidas adecuadas al empleado/a posibles víctimas de las conductas perseguidas.
- Garantizar el respeto a la normativa legal en todos sus ámbitos y la adecuada objetividad y rigor tanto en la investigación de los hechos como en la adopción de las medidas definitivas o provisionales que se estimen procedentes.
- Velar por preservar la ausencia de represalias y la

confidencialidad del procedimiento.

5º.- En consecuencia, la Dirección General y la Representación Sindical de Caja Duero se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso moral y sexual, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

## **II.- DEFINICIONES:**

### **1.- ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**

Conforme a lo establecido en el Art. 7 de la Ley Orgánica 3/2.007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, 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.

Asimismo, e igualmente, conforme a lo establecido en el indicado Artículo, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se consideran elementos característicos del Acoso Sexual, las conductas intencionadas de acoso sexual realizadas por cualquier empleado relacionado con la víctima por causa del trabajo, y/o las realizadas prevaleciéndose de una situación de superioridad, pudiendo

ser éstas de carácter ambiental o de intercambio.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

1.1. Conductas de carácter ambiental son las acciones con intencionalidad tales como bromas, comentarios u observaciones sobre la apariencia sexual del trabajador/a. El uso de dibujos, gráficos, fotografías, imágenes de contenido sexualmente explícito. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

1.2. Conductas de intercambio tales como acciones de contacto físico deliberado o intencionado y no solicitado ni consentido, invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, pese a que la/s persona/s objeto de las mismas hayan dejado claro que no resultan deseadas. Invitaciones impúdicas o comprometedoras, peticiones de favores sexuales, especialmente si se asocian directa o indirectamente a una promesa de mejora en las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo, en el destino o afecten a la carrera profesional de la víctima y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.

1.3 El condicionamiento de un derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto discriminatorio por razón de sexo.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

## **2.-ACOSO MORAL:**

Aquella situación en la que un empleado/a o un grupo de ellos ejercen

una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otro empleado/a o grupo de empleados/as en el lugar del trabajo o con ocasión del mismo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/s, y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

A título de ejemplo, se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta, carente de toda justificación, de acoso moral, las siguientes:

- Las actuaciones injustas que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador, entre las que pueden incluirse actitudes como ignorar la presencia de la víctima, criticar los trabajos que realiza, criticar su vida privada o amenazarle, tanto verbalmente como por escrito.
- Las actuaciones que tienden a evitar que la víctima tenga posibilidad de mantener contactos sociales, como asignarle puestos de trabajo que le aíslen de sus compañeros o prohibir a los compañeros hablar con la víctima.
- Las actuaciones o rumores dirigidos a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral, como son ridiculizar o calumniar a la víctima, cuestionar constantemente sus decisiones u obligarle a realizar un trabajo humillante, o atacar sus creencias políticas o religiosas.
- Las actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima, y su empleabilidad como son no asignarle trabajo

alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes.

- Las actuaciones que afectan a la salud física o psíquica para la víctima, como son obligarle malintencionadamente, a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud o amenazarle o agredirle físicamente.

### III.- PROCEDIMIENTO.

1.- La persona o personas que se consideren afectadas por las situaciones antes expresadas, o aquellas personas que tengan conocimiento de ellas y siempre cuando cuenten con el consentimiento expreso de la persona afectada, deberán presentar una denuncia escrita en la que indicarán, con la mayor precisión y detalle, en lo que fuere posible, las circunstancias del caso.

2.- El procedimiento se iniciará mediante comunicación escrita dirigida a la figura del ***“Instructor para la prevención de situaciones de acoso”***. La indicada persona que será empleado de la Caja, será nombrada y cesada en su cargo por los Órganos de Gobierno de la Entidad.

*“El Instructor para la prevención de situaciones de acoso”* deberá reunir los siguientes requisitos:

- Contar con una antigüedad reconocida en la Entidad como mínimo de diez años.
- Haber tendido, al menos, tres destinos y/o puestos de trabajo diferentes en la Caja.
- Ser una persona conciliadora.
- Carecer de antecedentes penales.
- Ser una persona con reconocido prestigio en la Entidad.

- Que no haya sido expedientado disciplinariamente en su vida laboral.
- Tener una formación académica suficiente.
- Haber tenido en la Entidad una experiencia demostrable en la gestión de personas.

**Funciones:** El “*Instructor para la prevención de situaciones de acoso*” será el encargado de instruir las investigaciones pertinentes, con los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con los interesados, práctica de pruebas periciales, etc...) manteniendo siempre la confidencialidad en todas las actuaciones.

**Garantías:** El “*Instructor para la prevención de situaciones de acoso*” no será despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su cargo como Instructor, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo el “*Instructor para la prevención de situaciones de acoso*” no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, por el desempeño de su cargo.

3. En la denuncia deberá constar la identificación y firma del denunciante y se expondrá con claridad y concreción el hecho o hechos objeto de la misma, proponiendo cuántas pruebas o medios para verificarlos estime convenientes. Se creará una valija interna destinada al efecto, con la finalidad que las denuncias se envíen por escrito a la figura del “*Instructor para la prevención de situaciones de*

acoso”.

La pertinencia de las pruebas las evaluará el “*Instructor para la prevención de situaciones de acoso*”. En todo caso y con carácter previo se dará un trámite de audiencia a la persona afectada.

4. En los casos de denuncia de acoso y hasta el cierre del expediente, siempre que existan indicios suficientes, el “*Instructor para la prevención de situaciones de acoso*” lo pondrá en conocimiento de la Dirección General de la Caja, quién adoptará de forma inmediata y con la mayor confidencialidad cuantas medidas cautelares se consideren pertinentes atendiendo a las circunstancias del caso, sin menoscabar los derechos laborales de la persona afectada ni del denunciado.

5. En el plazo de cinco días laborables siguientes a la recepción de la denuncia, se incoará expediente por el “*Instructor para la prevención de situaciones de acoso*”, el cual, tras las gestiones y verificaciones que considere preciso efectuar, trasladará, en su caso, a la persona/s denunciada/s información detallada sobre el contenido de la denuncia, concediéndole un plazo de otros cinco días laborables para contestar a la misma, así como proponer las pruebas que estime convenientes.

6. Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con estricta confidencialidad y con el debido respeto al/los que hubieran presentado la denuncia, a la/s personas afectadas, así como al/los denunciados, quiénes gozarán en todo momento de la presunción de inocencia.

7. Durante todo el procedimiento la persona afectada tanto el/los denunciados como el/los denunciados podrá estar asistidos por un representante sindical o persona de su confianza que sea empleado de la Entidad.



Se reconoce a la persona afectada, a los denunciantes, al “*Instructor para la prevención de situaciones de acoso*” y a cualquier persona que intervenga en el procedimiento, la garantía de indemnidad durante se sustancie el mismo. De este modo, la Entidad no podrá, en ningún caso, adoptar ninguna represalia frente a las personas indicadas por ocasión o como consecuencia de formar parte en el procedimiento.

8. En el plazo máximo de 30 días naturales desde la presentación de la denuncia el “*Instructor para la prevención de situaciones de acoso*” resolverá el expediente mediante la oportuna propuesta de sobreseimiento si considera no suficientemente probados o acreditados los hechos denunciados, precisando si hubo buena o mala fé en la conducta del denunciante o propuesta de adopción o ratificación de las medidas cautelares estimadas pertinentes o de la imposición de las sanciones disciplinarias correspondientes por la Dirección General de la Caja, procediendo, en su caso, a la apertura del correspondiente expediente disciplinario.

9. La sanción o el sobreseimiento se comunicarán a los afectados por escrito sin perjuicio de los deberes de todos los afectados o relacionados con el expediente de guardar el sigilo profesional exigido.

10. En los supuestos de imposición de sanción que no conlleve traslado forzoso o despido, la Entidad de oficio o a propuesta del Instructor, tomará las medidas oportunas para que el agresor y la víctima no convivan en el mismo espacio laboral, teniendo el agredido la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado que no podrá conllevar una merma de sus condiciones laborales. La Dirección General de la Caja supervisará la situación posterior a la resolución del expediente para verificar el cese de toda situación de acoso.

11. Si se resolviera el procedimiento declarando la mala fé del/los

denunciantes, se iniciarán las medidas legales oportunas que resulten de aplicación.

12. La divulgación de datos por cualquiera que haya tenido conocimiento del procedimiento o que haya participado en el expediente instruido, tendrá la consideración de falta laboral sin perjuicio de cualquier otra medida de carácter legal que fuere pertinente o pudiera adoptarse.

13. En lo que fuere pertinente, será de aplicación lo previsto en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros referente a prescripción de sanciones o cancelación de notas desfavorables en el expediente.

14. Con carácter estrictamente confidencial, se dará comunicación a los Secretarios Generales de las Secciones Sindicales con representación superior al 10%, de los procedimientos por acoso y de las decisiones que pudieran adoptarse en el seno de los mismos.

Los Secretarios Generales de las Secciones Sindicales, podrán proponer a los Órganos de Gobierno de la Entidad, la modificación del presente Protocolo. órganos de gobierno la modificación del presente Protocolo de Acoso.

#### **IV.- DISPOSICIONES VARIAS.**

El procedimiento que ha sido expuesto se entiende sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de las vías administrativas o judiciales pertinentes.

En todas las comunicaciones que, como consecuencia del expediente de investigación, deberán realizarse a la Dirección General, Comité de Dirección, Comisión Ejecutiva y Consejo de Administración, se

omitirá el nombre de la persona objeto del supuesto acoso, así como el nombre del supuesto acosador.

Si por parte del agresor/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona/s denunciante/s, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso moral, sexual o por razón de sexo en el trabajo, mediante la sensibilización de los trabajadores, frente al mismo y la información a la Dirección General de la Caja de las conductas y comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

## **V.- DISPOSICIÓN FINAL.**

Si una norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, las personas firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de Caja Duero. Su contenido entrará en vigor el mes siguiente a su ratificación por parte del Consejo de Administración y se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro.

El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal en la Intranet de la Caja.

Salamanca, 11 de Julio del 2.008.

**Fdo.: D. Mariano Sánchez Sánchez  
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS**

**Fdo.: D. Antonio Muñoz Sánchez  
SECCIÓN SINDICAL UGT**

**Fdo.: D. Pedro García Aparicio  
DIRECTOR ADMÓN RECURSOS**

**Fdo.: D<sup>a</sup>. Maria Orgaz Recas  
SECCIÓN SINDICAL CC.OO**

**Fdo.: Ana Morales Velasco  
JEFA OFICINA DEL EMPLEADO**

**Fdo.: D. Lauro Delgado Francia  
SECCIÓN SINDICAL CSICA**

**Fdo.: Aurora del Barrio Aguado  
ASESORÍA JURÍDICA LABORAL.**