

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO Y EL ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS QUE PUEDAN PRODUCIRSE

I.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Todo trabajador tiene derecho a la salvaguardia de la dignidad y los derechos fundamentales en el trabajo. En virtud de ese derecho Caja España asume que las actitudes de acoso moral suponen un atentado a la dignidad de los/as trabajadores/as, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso moral en el trabajo.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza, siendo considerada como falta laboral y comprometiéndose Caja España a hacer uso de sus poderes directivo y disciplinario para proteger del acoso al trabajador.

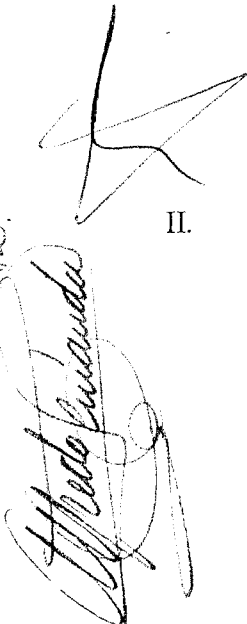
Una de las mayores dificultades para la efectividad de la protección contra el acoso moral atañe a la prueba de los comportamientos, ya que no toda tensión en el trabajo puede calificarse como acoso moral. Es importante distinguir entre las características de éste y la legítima presión ejercida por los directivos para dar cumplimiento a los plazos, metas y objetivos del negocio, siempre que no lleve hostigamiento ni ninguna de las modalidades señaladas como acoso moral.

Asimismo corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador/a, por sí o por terceras personas de su confianza y en todo caso, puede utilizar el procedimiento que en este Protocolo establece.

En consecuencia, la dirección y la Representación Sindical de Caja España se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso moral en el trabajo, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso moral, 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. CONCEPTO DEL ACOSO MORAL.

El acoso moral se define como la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo, 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.

Los principales elementos del acoso moral son la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal del trabajador, dentro de un plan preconcebido para generar ese resultado lesivo. La ausencia de causa lícita de las actuaciones realizadas éstas de forma sistemática y durante un tiempo prolongado y que produzcan una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable. Se dirige frente a un trabajador, un subordinado, aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo o incluso contra un superior jerárquico, pero la norma es el uso extralimitado del poder de dirección.

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 aislen de sus compañeros o prohibir a los compañeros hablar con la víctima.
- . Las actuaciones dirigidas 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 o muy inferiores a su capacidad.
- . 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 DE ACTUACIÓN.

Se establece un procedimiento que habrán de seguir los/as trabajadores/as que consideren que han sido objeto de acoso moral para presentar su denuncia, el cual será confidencial y urgente. La persona supuestamente agredida deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los métodos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.



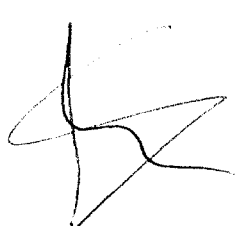
A.- Método Informal

- 1.- La comunicación se hace verbalmente por la supuesta víctima al Director de RR.HH., por sí mismo o a través de un sindicato o por medio de una tercera persona de confianza del/de la denunciante.
- 2.- De manera urgente el Director de RR.HH. dará traslado del asunto a un Experto/Técnico externo.
El experto contratado tendrá la función de entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, mantendrá reunión con el presunto agresor/a y con ambas partes, etc., todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso moral y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.
- 3.- En un plazo máximo de diez días el Experto dará por finalizado el procedimiento valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del método informal y, en su caso, proponiendo la actuación que estime conveniente, incluso la apertura del método formal.
- 4.- Si el/la denunciante no queda satisfecho con la solución propuesta o la misma es incumplida por el/la agresor/a, podrá presentar la denuncia a través del método formal.
- 5.- De todo lo actuado quedará constancia escrita, debiendo ser firmada por los intervinientes.
- 6.- Todo el procedimiento será urgente y confidencial.

B.- Método Formal

- 1.- La comunicación se hace verbalmente por la supuesta víctima al Director de RR.HH. Asimismo la indicada comunicación podrá ser realizada a través de un Sindicato o por medio de una tercera persona de confianza del/de la denunciante.
- 2.- La denuncia se hace por escrito en el que debe exponerse con claridad y concreción el hecho o hechos objeto de la misma, así como propuesta de medios de prueba cuya pertinencia será resuelta por el instructor.
- 3.- En el plazo de dos días laborables el Director de Recursos Humanos incoará expediente y nombrará un Instructor del mismo, el cual de manera inmediata trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, concediendo un plazo de tres días para contestar a la misma.
- 4.- A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán acabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a, el cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia.
- 5.- El Instructor no podrá tener relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes.

Alfredo Casanueva



6.- El Instructor llevará personalmente la investigación pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con los interesados, periciales, etc...) manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

7.-Durante todo el procedimiento tanto el denunciante como el denunciado podrán ser asistidos por un representante sindical o por una persona de su confianza, que sea empleado de la Entidad.

8.-En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, el Instructor resolverá el expediente proponiendo el sobreseimiento porque considere que las pruebas no son concluyentes, señalando, en este caso, si la denuncia fue, o no, presentada con buena fe, o, teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes en los hechos, así como el tipo e intensidad de la conducta, su reiteración, afectación sobre el cumplimiento laboral de la víctima, etc., graduará la falta como grave o muy grave.

9.- El Director de Recursos Humanos impondrá la sanción en el caso de faltas graves, comunicando los hechos al Director General.

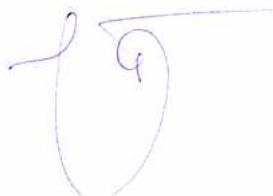
Para faltas muy graves resolverá el Director General, a propuesta del Director de Recursos Humanos.

10.- La sanción o el sobreseimiento serán comunicados por escrito.

IV. DISPOSICIONES VARIAS.

- 1.- En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la Entidad tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral (departamento o sucursal), teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.
- 2.- El Director de Recursos Humanos deberá supervisar la situación posterior para asegurarse que el acoso ha cesado.
- 3.- Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fé de la denuncia, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.
- 4.- Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fé de la denuncia, la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.

P.º

- 5.- Si por parte del agresor/ra se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral.
- 6.- La divulgación de datos de cualquiera de los procedimientos tendrá la consideración de falta grave, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.
- 7.- Tanto la División de Recursos Humanos como los Sindicatos, deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados/as lo requieran, sobre el tema objeto de este protocolo así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso moral.

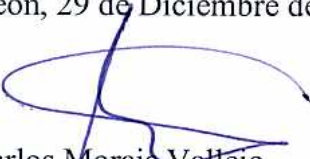
Recursos Humanos, publicará el número de actuaciones, garantizando la confidencialidad y derecho a la intimidad de los participantes.

- 8.- Siempre que continúen en vigor las normas sobre cancelación de notas desfavorables por faltas cometidas y sobre prescripción de faltas laborales, contenidas en el Estatuto de Empleados de cajas de Ahorro, serán de aplicación a los supuestos contemplados en el presente Protocolo.

V.- DISPOSICIÓN FINAL.

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

León, 29 de Diciembre de 2005


Fdo: Carlos Morais Vallejo
CAJA ESPAÑA DE INVERSIONES
C.A.M.P.


Fdo:
SECCION SINDICAL C.S.I.C.A.


Fdo:
SECCION SINDICAL U.E.A.


Fdo: CARLOS ALONSO ALONSO
SECCION SINDICAL U.G.T.