

A continuación se expone de modo literal el protocolo para la prevención del acoso sexual en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para el tratamiento de los casos que puedan producirse:

I.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho Caja España asume que las actitudes de acoso sexual suponen un atentado a la dignidad de los/as trabajadores/as, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que en este protocolo se determinan.

Todo el personal de la Entidad tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual, y, en concreto, los directivos tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzca el acoso sexual en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

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 cualquiera de los procedimientos que en este Protocolo se establecen.

En consecuencia, la Dirección y la Representación Sindical de Caja España se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual en relaciones laborales estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso 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.- CONCEPTO DEL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que dicha conducta es indeseada por la víctima. Asimismo el acoso debe ser ponderado objetivamente como capaz de crear un ambiente o clima de trabajo odioso, ingrato o incómodo.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo y/o las realizadas prevaleciendo 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:

DE CARÁCTER AMBIENTAL

* Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

- * El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- * Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

DE INTERCAMBIO

- * El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- * Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- * Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocian, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.
- * Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

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 o como consecuencia del trabajo.

III.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se establece un procedimiento especial que habrán de seguir los/as trabajadores/as que consideren que han sido objeto de acoso sexual 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 dos métodos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

1.- MÉTODO INFORMAL

La comunicación se hará verbalmente por la supuesta víctima al Director de RR.HH. o a cualquier miembro del Equipo de Asesores, cuya composición se describe más adelante. 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.

De manera urgente el Director de RR.HH. dará traslado del asunto al Equipo de Asesores. Si la comunicación la recibe un Asesor, informará al Director de RR.HH.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Se denomina Equipo de Asesores a un grupo de empleados, máximo cinco, cuya función será, dentro del método informal, entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto agresor/a y/o con ambas partes, reclamar la intervención si lo estima necesario de algún experto, etc., todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso sexual y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. La designación de Asesores será realizada de común acuerdo en la Comisión Negociadora. Si el acuerdo no fuera posible, ambas partes de la Comisión Negociadora aportarían una terna de candidatos de la que la parte no proponente designaría dos respectivamente.

Los Asesores recibirán formación sobre habilidades sociales para manejar conflictos e información legal.

La actuación siempre será de un solo Asesor, a elección de la persona afectada y, en su defecto, por el sistema de turno, estimándose como incompatible la situación laboral del Asesor que tenga relación de dependencia o ascendencia con cualquiera de las partes.

En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo siete días, el Asesor 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 las actuaciones que estime conveniente, incluso la de apertura del método formal.

El procedimiento de actuación será establecido por el Equipo de Asesores, previa consulta a la Comisión Negociadora, elaborando un documento tipo que será de aplicación en todos los casos.

Si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la misma es incumplida por el agresor/a, podrá presentar la denuncia a través del método formal.

De todo lo actuado así como de las conclusiones quedará constancia escrita, debiendo ser firmado, al menos, por el/la denunciante y el Asesor, mediante el código asignado al inicio del proceso a cada una de las partes.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de los afectados, y el archivo de las actuaciones será custodiado por el Director de RR.HH.

2.- MÉTODO FORMAL

El procedimiento se iniciará una vez recibida por el Director de RR.HH. la denuncia de la persona supuestamente agredida o presentada por el Asesor, no siendo obligatorio la comunicación previa solicitando el método informal.

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.

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 el plazo legal para contestar a la misma.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a, el/la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia.

El Instructor no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes.

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.

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.

En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la

denuncia, el Instructor resolverá el expediente proponiendo 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.

A título meramente enunciativo y no limitativo se establece la siguiente enumeración de las faltas en graves y muy graves:

Es falta grave:

- * El acoso de carácter ambiental.

Es falta muy grave:

- * El acoso de intercambio o chantaje sexual.
- * La reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave.
- * Cualquier conducta calificada como falta muy grave en sentencia firme.
- * Cualquier conducta de las definidas en este protocolo cuya intensidad o relevancia social así lo determinen.
- * Faltas graves en las que el/la infractor/a sea un directivo o sin serlo tenga cualquier posición de preeminencia laboral sobre la persona objeto de la agresión.

Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario en prácticas de la víctima.

De todo lo actuado el Instructor lo hará constar por escrito, con las firmas de todos aquellos que hayan participado en el procedimiento.

Las sanciones, siempre conformes al Convenio Colectivo o Norma superior vigente en cada momento, podrán consistir en:

- * Por falta grave: Traslado forzoso, suspensión de empleo y sueldo hasta de tres meses.
- * Por falta muy grave: Despido disciplinario, pérdida de nivel con descenso al inmediatamente inferior, suspensión de empleo y sueldo entre tres y seis meses.

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.

La sanción o el sobreseimiento serán comunicados por escrito.

IV.- DISPOSICIONES VARIAS

1. En todas las comunicaciones que, como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los Sindicatos, Comité Directivo, Comisión Ejecutiva y Consejo de Administración, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual.
2. 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 (sucursal, departamento, etc.), 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.
3. El Director de Recursos Humanos y el Asesor interviniente deberán supervisar la situación posterior para asegurarse que el acoso ha cesado.
4. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe 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.
5. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.
6. Si por parte del agresor/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose

el correspondiente expediente disciplinario.

7. 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.
8. Tanto el Área 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 sexual.
Recursos Humanos, publicará el número de actuaciones de los métodos formal e informal, y su resultado, garantizando la confidencialidad y el derecho a la intimidad de los participantes.
9. Siempre que continúen en vigor las normas sobre cancelación de notas desfavorables por faltas cometidas y sobre prescripción de faltas laborales, contenidas en el Convenio Colectivo de las 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".