



Dirección del Área de Recursos Humanos

Acuerdo Laboral sobre el protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo

En Córdoba, a 1 de diciembre de 2008

Reunidos la representación de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Córdoba, CajaSur, y la representación laboral, integrada por las secciones sindicales constituidas en CajaSur con representación en el Comité Intercentros y que a continuación se relacionan:

Representante de CajaSur

Don Carlos Senent Sales, Director General de CajaSur

Representantes de los Trabajadores

Don José Ignacio Torres Vidal, ASPROMONTE

Don Miguel Lora Trujillo, CC.OO.

Don Juan Calleja Relaño, UGT

Todas las partes se reconocen capacidad legal suficiente para la firma concreta de este acuerdo sobre el Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, que se adjunta como anexo.

Y en prueba de conformidad firman el presente documento a un solo efecto en el lugar y fecha indicado en el encabezamiento.

Carlos Senent Sales
Director General de CajaSur

José Ignacio Torres Vidal
ASPROMONTE



Dirección del Área de Recursos Humanos

Miguel Lora Trujillo
CC.OO.

Juan Calleja Relaño
UGT



Dirección del Área de Recursos Humanos

**PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN
DE SEXO EN EL TRABAJO.
MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN**



Dirección del Área de Recursos Humanos

DECLARACION INSTITUCIONAL DE INTENCIONES

(PREÁMBULO)

La Dirección de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Córdoba, CajaSur, es consciente de la necesidad de abordar las cuestiones relativas al **ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO**. Por ello, manifiesta su decidido compromiso de prevención y eliminación de ambos tipos de acoso, con el objetivo de lograr un entorno laboral libre de comportamientos indeseados que atenten contra la dignidad, la igualdad y la integridad moral de los trabajadores.

Todo ello de conformidad con el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores y el compromiso general sobre Igualdad de Oportunidades contenido en el artículo 13 del convenio colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 2003-2006, mantenido expresamente en vigor por el convenio colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 2007-2010, y sin perjuicio de las responsabilidades que puedan exigirse por la vía de los artículos 78 y siguientes, del mismo texto legal; considerando que es conveniente establecer un protocolo que, sobre la base del reconocimiento institucional, sirva como instrumento definidor de las distintas situaciones de acoso, al mismo tiempo que permita establecer un sistema o cauce de actuación procedimental cuando dichas situaciones se produzcan.

Por su parte, las organizaciones sindicales con presencia en el Comité Intercentros, firmantes del presente protocolo son igualmente conscientes de la indicada necesidad y de la conveniencia de establecer, aparte de una definición de conductas reprobables que merecen especial atención y protección, un procedimiento ágil y de carácter general al que puedan tener acceso todos los empleados de la entidad, recibiendo estos la adecuada información al respecto.

Por ello, la Dirección General y la Representación Sindical de los trabajadores de CajaSur se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas a ambos tipos de acoso, con las debidas garantías, tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales del trabajo.



Dirección del Área de Recursos Humanos

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE PRINCIPIOS

Antecedentes históricos y normativos:

La salvaguardia de la dignidad, el derecho a la intimidad de la persona y a la no discriminación, aparecen consagrados en el art. 10 y art. 14 de la Constitución Española y conlleva la prohibición de aquellas conductas que creen un entorno humillante u ofensivo para el trabajador, como se refleja en los arts. 4.2 e y 20.3 del ET.

En nuestro ordenamiento jurídico se reconoce expresamente las definiciones de dos tipos específicos de acoso que están íntimamente relacionados con el derecho a la igualdad y la no discriminación: el **ACOSO SEXUAL** y **ACOSO POR RAZON DE SEXO**. Su definición legal viene dada por el art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (LOI), cuyo fundamento y origen es la transposición de la Directiva 2002/73/CEE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

El art. 7 de la LOI establece que 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*”. Por lo que respecta al acoso por razón de sexo, establece que “*constituye 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*”.

Por otra parte, el artículo 48 de la LOI establece que las empresas deberán 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 hayan sido objeto del mismo.

En virtud de estos derechos, CajaSur asume que las actitudes de acoso sexual y de acoso por razón de sexo suponen un atentado contra un número significativo de derechos fundamentales básicos de sus trabajadoras y trabajadores: la dignidad y la intimidad de la persona, la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la seguridad, la salud y la integridad física y moral del trabajador, y el derecho a la libertad sexual. Por



Dirección del Área de Recursos Humanos

ello, la Entidad no permitirá ni tolerará ni estos ni ningún tipo de acoso en el trabajo, comprometiéndose a hacer uso de sus poderes directivos y disciplinarios para proteger del acoso a la plantilla.

Definiciones. Concepto de Acoso Sexual : *“Se considera acoso sexual en el trabajo toda conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que es indeseada por la víctima, y cuya posición ante la misma determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante”.*

Se considerarán constitutivas de acoso sexual las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser éstas de carácter ambiental o de intercambio.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y reciprocas, 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.

Tipos de Acoso Sexual:

.- chantaje sexual o de intercambio: se refiere a aquellas situaciones en que la aceptación o rechazo del requerimiento de naturaleza sexual influye directamente en el acceso al empleo o en las condiciones de trabajo: ascensos, traslados, formación, etc. Son sujetos activos de este tipo de acoso, aquellas personas que tenga poder de decisión sobre la relación laboral, es decir, jerárquicamente superior.

.- Acoso sexual ambiental: se refiere a todo comportamiento o actitud sexual de cualquier clase, no deseado por la persona destinataria y lo suficientemente grave para producir un contexto laboral negativo para la el sujeto pasivo creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podemos enumerar las siguientes conductas, producidas en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo:



Dirección del Área de Recursos Humanos

- *Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.*
- *El uso de gráfico, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.*
- *Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido*
- *Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas observaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador o la trabajadora, a la aprobación o denegación de dichos favores.*
- *El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.*
- *Cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o trabajadora.*
- *Toda agresión sexual.*

Concepto de Acoso por razón de sexo, constituye 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”.

Para que determinada conducta de acoso moral pueda ser considerada como discriminatoria por razón de sexo, el sexo o el género del trabajador ha de constituir el elemento determinante de la conducta del acosador, realizando una serie de comportamientos o conductas ofensivas basadas en criterios o estereotipos asociados a una determinada visualización de la condición femenina o masculina.

La vinculación entre estos dos tipos de acoso y el derecho fundamental a la igualdad se señala de manera expresa por el propio artículo 7. Apto 3 y 4 de la LOI: “*Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.*”

Ejemplos de conductas calificables como acoso por razón de sexo, podemos enumerar las siguientes, siempre a título de ejemplo: *la utilización de comentarios descalificadores, basados en generalizaciones ofensivas para las mujeres que suponga una minusvaloración de su capacidades para el desempeño de sus funciones laborales; el acoso con el objetivo*



Dirección del Área de Recursos Humanos

de obligar a dimitir a una persona que ejerce sus derechos de conciliación; el trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Conscientes de todo ello, en CajaSur, se declaran como PRINCIPIOS BÁSICOS en materia de ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO los siguientes:

1º.- No se tolerará, ni se permitirá ni el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en el trabajo o con ocasión de él.

2º.- El acoso sexual en el trabajo está considerado como falta laboral muy grave y será sancionado atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso, como así establece el art. 80 del vigente Convenio Colectivo de Empleados de Cajas de Ahorros. De tal forma que, se prohíbe cualquier acción o conducta de esa naturaleza, cualquiera que sea la persona o personas autoras, considerándose las referidas conductas, una vez probadas, cuya calificación se producirá de conformidad con lo establecido en el presente Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo en el Trabajo y sancionada en su caso, por aplicación de las normas del vigente Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.

3º.- Por parte de la Entidad, se protegerá especialmente al empleado/a o empleados/as que sean víctimas de dichas situaciones adoptándose, cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia del presunto o presuntos acosadores.

4º.- Se establecerá un procedimiento de actuación ante supuestos de acoso, tomando como referencia el respeto absoluto a las normas legales, tanto de rango constitucional, como a las disposiciones penales, laborales o de otro orden jurídico, estableciendo en todo caso las garantías precisas para velar por la objetividad, seriedad y rigor en la investigación de los hechos y la adopción de medidas o resoluciones temporales o definitivas pertinentes. Se velará igualmente por la indemnidad y ausencia de represalias, sin perjuicio de las consecuencias legales que puedan derivarse de una acusación y denuncia falsas o carentes de fundamento alguno. También se garantizará la confidencialidad (imputable a la Entidad) del denunciante del acoso.

5º.- Se difundirá la política institucional, dejando claro el posicionamiento de la Entidad de tales situaciones, así como dando publicidad al procedimiento de actuación.



Dirección del Área de Recursos Humanos

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y POLÍTICA DE DIVULGACIÓN EN LA ENTIDAD

El contenido del presente Protocolo será de aplicación y de obligado cumplimiento para todos los empleados de la Entidad. La posición de transparencia de CajaSur respecto al acoso sexual y al acoso por razón de sexo será conocida por las empresas con las que se suscriban contratos de prestación de servicios o de puesta a disposición de trabajadores.

No obstante, la Entidad velará en todo caso para que existan acuerdos o protocolos de prevención sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, en todas aquellas empresas que prestan sus servicios para CajaSur, con vista a garantizar la seguridad de todas las personas que pertenecen a las mismas.

Con esta misma finalidad de transparencia en la actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y profundo rechazo de este tipo de conductas, CajaSur se compromete a difundir este Protocolo a través de Circular Interna y publicación permanente en la intranet. Igualmente y a través de este mismo medio, informará permanentemente a los empleados de cualquier acción que se estime necesaria en esta materia.

PROCEDIMIENTO

Se establece un procedimiento ágil y rápido que habrán de seguir los empleados que estimen que son víctimas de una situación personal de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, protegiendo en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Así mismo se procurará la protección suficiente de la posible víctima y agresor, en cuanto a su seguridad y salud, con especial atención a las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de dicha situación

❖ **Órganos intervinientes y funciones:** En el procedimiento contra el acoso intervendrán los siguientes órganos:

- ✓ **Comisión de Prevención de Acoso:** constituida de manera paritaria por representantes de la Empresa y de los trabajadores, y de la que formará parte el presidente del Comité Intercentros.

La representación de los trabajadores será designada por el Comité Intercentros, en número igual a los representantes de la Empresa.



Dirección del Área de Recursos Humanos

La actividad de esta Comisión quedará recogida en el Reglamento de funcionamiento elaborado y aprobado al efecto por todos sus miembros, siendo entre otras sus funciones principales las siguientes:

- Recibir, a través de cualquiera de sus miembros, las posibles denuncias de acoso, dándose traslado a la persona responsable en Igualdad y Conciliación.
 - Realizar cualquier investigación, independiente de las realizadas por la persona responsable en Igualdad y Conciliación, que estimen conveniente a tenor de la gravedad del caso que se trate.
 - Podrán mantener cuantas reuniones así crean convenientes con las personas implicadas o personas que puedan estar relacionadas con el caso.
 - Podrán solicitar la intervención de asesores internos o externos durante todo el procedimiento.
 - Recibir el informe de la persona responsable en Igualdad y Conciliación, que podrá ratificar o rechazar, elaborando el suyo propio.
 - En todo caso, será el Órgano responsable de elaborar el informe de conclusiones, donde propondrá las medidas a adoptar, así como la resolución del expediente.
 - Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de la resolución del expediente.
- ✓ **Responsable en Igualdad y Conciliación** : Miembro asesor interno de la Comisión durante todo el procedimiento, cuyas funciones principales serán :
- Receptora de las posibles denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Llevar a cabo todas las investigaciones necesarias de la posible denuncia de acoso (entrevista, asistencia, etc.), para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios que sean necesarios, así como libertad de acceso a cualquier documentación y dependencia de la Entidad que estén relacionadas con el objeto de la denuncia.
 - Emitir informe sobre el supuesto acoso investigado, con inclusión de las posibles agravantes o atenuantes al mismo.
 - Informar a la Comisión sobre cualquier aspecto relacionado con la posible denuncia
 - Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas por la Comisión.
 - Velar por las garantías y confidencialidad del proceso.



Dirección del Área de Recursos Humanos

❖ **Órganos Asesores :**

- ✓ **Unidad de Prevención de Riesgos Laborales:** Miembro asesor interno en todo el procedimiento, cuya misión principal consistirá en asesorar e informar sobre cualquier aspecto de la denuncia y el proceso de tramitación por el que sea requerido, así como la asistencia a las personas implicadas durante el desarrollo del procedimiento.
- ✓ **Mutua de Accidente de Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social:** Asesores externos que pueden ser requeridos por la Comisión, por la Responsable de Igualdad y por la Responsable de la UPRL, para esclarecer o ampliar datos relacionados con el proceso.

Garantía de confidencialidad: A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo respetando el derecho a la dignidad e intimidad tanto de la persona que haya presentado la denuncia como, en su caso, a las presuntas víctimas de la situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, esto es, al denunciante o denunciados, si fueran varios, los cuales tendrán derecho a la presunción de inocencia.

Las personas pertenecientes a los órganos regulados en el presente protocolo, deberán aceptar sus cargos y firmar el compromiso de confidencialidad establecido al efecto.

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en el procedimiento (denunciante, denunciado) tuviese relación de parentesco, por afinidad o consanguinidad hasta el 2º grado, de amistad o enemistad manifiesta y ampliamente conocida, que pueda afectar positiva o negativamente a la resolución del caso, con algún miembro de la Comisión, o con la persona Responsable en Igualdad, éstos quedarán de manera inmediata invalidados para intervenir en este proceso, siendo sustituidos a propuesta de la propia Comisión.

❖ **Inicio del Procedimiento**

- El procedimiento se iniciará una vez presentada la denuncia por escrito por la persona agraviada, con aportación de indicios suficientes y exposición clara y concreta del hecho o hechos objeto de la misma.
- La denuncia podrá presentarse ante cualquier miembro de los Órganos Intervinientes (Comisión paritaria, persona responsable en Igualdad y Conciliación)



Dirección del Área de Recursos Humanos

o bien ante cualquier Representante Sindical que la persona agraviada desee. En todos estos casos, se dará traslado por escrito de la denuncia a la persona responsable en Igualdad y Conciliación, para su gestión, la cual informará inmediatamente a la Dirección de Recursos Humanos y a la Comisión Paritaria.

Así mismo, la persona responsable en Igualdad y Conciliación, trasladará a la persona denunciada, en un plazo máximo de dos días a contar desde la recepción por escrito de la denuncia, información detallada sobre la naturaleza y contenido de la misma, proponiéndole un plazo de cinco días laborales para realizar las alegaciones que estime oportunas.

- Una vez realizadas las gestiones necesarias para recabar la mayor información sobre los hechos acaecidos (tales como entrevistas, pruebas, testimonios, etc.) por parte de la persona responsable en Igualdad, ésta realizará en un plazo máximo de 15 días un informe detallado, para ser usado por la Comisión como base para el establecimiento de las medidas cautelares que pudieran proceder, así como para la ampliación de la investigación y elaboración del informe final de conclusiones. En él se indicarán las circunstancias agravantes o atenuantes al mismo y será presentado ante la Comisión Paritaria para su conocimiento.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente y limitativo, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
 - Existan dos o más víctimas.
 - Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte del agresor.
 - La víctima sufra algún tipo de discapacidad.
 - El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
 - La situación de acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
 - Se ejerzan presiones, coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral con objeto de evitar o paralizar el proceso.
 - El contrato de la víctima sea temporal.
 - La existencia de una relación de superioridad entre el agresor y la víctima.
 - Cualquier otra situación de especial vulnerabilidad de la víctima.
- Una vez conocida la denuncia por todas las partes, será la propia Comisión, la que, a la vista de la situación pueda elevar una propuesta para implantar las medidas



Dirección del Área de Recursos Humanos

cautelares pertinentes por parte de Recursos Humanos. Estas medidas no podrán suponer un perjuicio en las condiciones de trabajo de la víctima.

- La Comisión de Prevención de Acoso, en un plazo de treinta días contados a partir de la presentación de la denuncia, y una vez finalizada la investigación elaborará y aprobará el informe final de conclusiones sobre el supuesto caso de acoso sexual o por razón de sexo, en el que se indicarán las decisiones alcanzadas y medidas a adoptar, proponiendo en su caso:

- a) El sobreseimiento en caso de que se considere que las pruebas no son concluyentes o no se hubiere acreditado la veracidad de los hechos; indicando si se trata de una denuncia falsa, no honesta, dolosa o realizada con la única finalidad de perjudicar a otras personas para obtener un beneficio propio, en cuyo caso se podrán en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos a los efectos disciplinarios que proceda, sin perjuicio de las acciones, tanto civiles como penales que pudieran corresponder.

A estos efectos, una vez acreditado y demostrado que la denuncia ha sido presentada de manera falsa, dolosa, no honesta o realizada con la finalidad de perjudicar a terceras personas, será considerado como falta laboral muy grave, sancionable de acuerdo con los preceptos recogidos en el vigente Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.

En caso de que el resultado del expediente sea 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. La Dirección de Recursos Humanos podrá juzgar la conveniencia del mismo y el momento adecuado de realizarlo.

- b) La resolución de la denuncia presentada, pudiendo ser negativa o positiva, en cuyos casos habrá que tener en cuenta las siguientes consideraciones:
- Si la resolución es negativa, es decir si se demuestra que no ha existido situación de acoso sexual ni por razón de sexo, con expresa declaración de buena fe de la denuncia, ambas partes podrán solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales. La Entidad



Dirección del Área de Recursos Humanos

podrá juzgar la conveniencia del mismo y el momento adecuado de realizarlo.

En caso de que exista, y como tal sea demostrada, la mala fe en la denuncia, realizada con la finalidad de perjudicar a la persona acusada o a otras personas, se comunicará a la Dirección de Recursos Humanos a la efectos disciplinarios que proceda, sin perjuicio de las restantes acciones que le puede corresponder.

A tal efecto, esta situación será considerada como falta laboral muy grave, siendo sancionada conforme a la legislación del vigente Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.

- Si la resolución es positiva, es decir, si terminada la investigación, quedara acreditado la veracidad de los hechos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, se instará en el escrito de conclusiones a que la Dirección de Recursos Humanos inicie la apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, incluyendo en el mismo escrito las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el caso, las cuales deberán ser tenidas en cuenta por parte de la Dirección de Recursos Humanos, a la hora de calificar la sanción correspondiente.

En cualquier caso, una vez constatada la existencia de una situación de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, ésta será considerada como falta laboral muy grave, siendo sancionable de acuerdo a lo establecido en el vigente Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.

- c) La sanción o el sobreseimiento serán comunicados por escrito a las partes que hayan tenido intervención directa en el proceso, sin perjuicio de los deberes de confidencialidad y sigilo profesional.
- La persona Responsable en Igualdad, deberá supervisar la situación posterior a la finalización de este procedimiento, al objeto de asegurar que la situación de acoso ha cesado, e informar a la Comisión Paritaria sobre el cumplimiento efectivo de la sanción o sanciones impuestas en los supuestos acreditados de acoso, así como cualquier otra medida derivada de este procedimiento.



Dirección del Área de Recursos Humanos

- Durante todo el procedimiento, tanto la presunta víctima como el denunciado podrán ser asistidos por un representante sindical o persona de su confianza que ha de ser empleado de la Entidad.
- Queda expresamente prohibido cualquier tipo de represalias o actos de discriminación sobre cualquiera de las personas implicadas en este procedimiento, poniéndose en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos para que, en su caso, inicie el correspondiente procedimiento sancionador cuando así lo estime necesario.

DISPOSICIONES VARIAS

1. La divulgación de datos relacionados con el procedimiento por parte de cualquier persona que haya tenido conocimiento de los mismos o haya participado en él, será puesto en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos, la cual podrá adoptar las medidas que considere oportunas ante la gravedad de los hechos. Se informará expresamente a quienes intervengan en el proceso de la obligación de mantener la confidencialidad del caso.
2. Durante todo el procedimiento no se permitirá la participación de personal ajeno a la Entidad, con excepción de las personas indicadas en este Protocolo.
3. La Entidad pone a disposición de todos los empleados que se consideren víctimas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo el recurso al Servicio Médico de Empresa y la Unidad Básica de Salud Laboral, para cualquier consulta o asistencia en caso de que sea necesario. Dicho servicio facilitará las medidas asistenciales necesarias (tratamientos, asistencia psicológica o psiquiátrica) con total confidencialidad, garantizando el secreto profesional médico.
4. Tanto la Dirección de Recursos Humanos como las Secciones Sindicales, deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados así lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo.

Así mismo, la Entidad proporcionará, cuando así sea necesario, formación específica para los Órganos intervinientes en este Protocolo (Miembros de la Comisión Paritaria de Prevención, Persona Responsable en Igualdad,...) con objeto de obtener un mayor conocimiento en esta materia, a la hora de prevenir, controlar



Dirección del Área de Recursos Humanos

y sancionar posibles situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo.

5. El presente convenio entrará en vigor en el momento de su firma, y se mantendrá mientras no se produzca su revisión por la necesaria adaptación a modificaciones legales, o por la voluntad de las partes en orden a su mejora.
6. Anualmente la Comisión de Prevención de Acoso elaborará un informe que elevará a los Órganos de Gobierno de CajaSur, en el que se recogerá un resumen de las actuaciones realizadas en ese período, así como las conclusiones que puedan derivarse de éstas.



Dirección del Área de Recursos Humanos

ANEXO NORMATIVA

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOI) vino a transponer a nuestro ordenamiento jurídico lo relativo a los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo establecidos por la Directiva 2002/73/CEE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

El Estatuto de los Trabajadores contiene, a partir de la promulgación de dicha ley en marzo de 2007, una referencia explícita a ambos tipos de acoso. Según el nuevo art. 4.2 e) del ET, los trabajadores tiene derecho *“Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida 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 y al acoso por razón de sexo”*.

Por otra parte, el art. 54.2 g) del ET incluye, entre las causas de despido disciplinario, *“El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.”*

No podemos olvidar que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se consideran en todo caso discriminatorios (art. 7.3 LOI), y que el derecho a la igualdad es uno de los derechos fundamentales que recoge nuestra Constitución (art. 14 CE), en congruencia con la numerosa legislación internacional al respecto. El derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a estar protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los Pactos de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de los que son partes todos los Estados miembros. El Convenio nº 111 de la Organización Internacional del Trabajo prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, definidos tanto en la mencionada Directiva Directiva 2002/73/CEE como en el art. 7 de la LOI, constituyen sin lugar a dudas un ilícito



Dirección del Área de Recursos Humanos

laboral, generador de obligaciones y responsabilidades del empresario, de gran trascendencia por afectar a derechos fundamentales del trabajador.

El vigente Convenio colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 2007-2010, mantiene su compromiso de erradicación y su tipificación en los Art. 12 y Art. 80, ya mencionados anteriormente.

En cuanto a Ley 31/95 de Prevención De Riesgos Laborales, hacemos referencia al art.14, respecto al derecho a la protección frente a los riesgos laborales, y al Art. 15, como principios de la acción preventiva:

Art. 14: 1. “Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales...”

2. “En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.”

Respecto a la tipificación de las infracciones cometidas por el empresario en materia de relaciones laborales, hemos de reseñar el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISO), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de fecha 4 de agosto, modificado por la LOI, y más concretamente los siguientes artículos:

Art.8: “Infracciones muy graves. Son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales:

11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Art. 12: “Infracciones graves. Son infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales:

7. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllas a



Dirección del Área de Recursos Humanos

la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.”