

RESUMEN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE DELITOS Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

1.- MARCO NORMATIVO Y MANIFESTACIÓN DE RECHAZO DE CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

La empresa y las representaciones sindicales manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento que, resultando o no constitutivo de delito, sea contrario a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, especialmente en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluido el que pudiese acometerse en el ámbito digital.

En ese sentido, y dando cumplimiento a cuanto exige el actual art. 48 LOI, se acuerda implantar el presente protocolo de prevención y erradicación de la violencia sexual en el ámbito de la empresa Banco Santander.

Con la presente medida negociada el Banco Santander manifiesta expresamente su compromiso de tolerancia cero ante cualquier conducta constitutiva de violencia sexual o acoso sexual y por razón de sexo en los términos del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 (núm. 190), la LOI y el Código Penal.

En caso de producirse algún comportamiento reconducible a lo anterior, y con independencia de las acciones legales que asisten a la víctima en el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva, la persona afectada dispone de este procedimiento de denuncia ante la Dirección de Relaciones Laborales del Banco.

Igualmente, y en cumplimiento del art. 48 LOI, la representación legal de las personas trabajadoras (en adelante, "RLPT") informarán por este procedimiento de denuncia a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos a este respecto de que pudiesen tener conocimiento.

2. AMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE.

La cuestión relevante, a la hora de marcar el ámbito de protección de este protocolo, es la relación de causalidad entre el acoso y el trabajo.

Banco Santander deberá promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. (Ley Orgánica 3/2007, art. 48).

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las personas becarias y personas en actividades de voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

En el caso de que Banco Santander tenga conocimiento de alguna denuncia que afecte exclusivamente a profesionales de empresas proveedoras que presten servicios en las instalaciones del Banco y a pesar de que es clara la falta de competencia y responsabilidad del Banco en estas situaciones, el Banco facilitará todo el apoyo necesario para la investigación que pueda realizarse por parte de las empresas proveedoras afectadas, dentro de los límites legales existentes en la normativa vigente.

3. DEFINICIONES

1. 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.

2. 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.

Estas modalidades de acoso pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura de la empresa.

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.

4.- PRINCIPIOS GENERALES

El presente protocolo nace como una herramienta importante para conseguir un entorno de trabajo seguro, respetuoso y productivo, donde el acoso sexual y por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados, sino combatidos y sancionados con contundencia. Así mismo, materializa el compromiso y la garantía por parte de quienes lo suscriben de que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente, tramitándose de forma justa, rápida y de manera confidencial.

El protocolo de actuación del BANCO SANTANDER se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- 1) Compromiso de no tolerancia de cualquier conducta constitutiva de violencia sexual o acoso sexual y por razón de sexo.
- 2) Contribución de la empresa, la plantilla y la RLPT a garantizar un entorno laboral seguro.
- 3) Garantía de confidencialidad de todo cuanto acontezca en el seno de la tramitación de una queja por violencia sexual o acoso sexual o por razón de sexo.
- 4) Máximo respeto y protección al derecho al honor, propia imagen, intimidad y dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- 5) Obligación de sigilo por parte de las personas participantes en la instrucción exigible a propósito de todas las informaciones a las que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento del deber de sigilo podrá ser objeto de sanción.
- 6) Prioridad y tramitación urgente.

- 7) Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, en la que se resolverá tras oír a los afectados y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.
- 8) Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.
- 9) Investigación y, en su caso, sanción respecto a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- 10) Indemnidad frente a represalias, garantizando al denunciante que la presentación de la queja ni producirá un trato adverso ni tendrá consecuencias negativas en el día a día de su realidad laboral.
- 11) Garantía de que la víctima puede seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones, si esa es su voluntad.

5. PROCEDIMIENTO

5.1. Medidas preventivas

Se establecen las siguientes medidas preventivas:

1. Información, sensibilización y formación de la plantilla. BANCO SANTANDER informará de la existencia de este protocolo a la plantilla. Asimismo, se establecerán medidas de sensibilización y formación para garantizar un adecuado conocimiento y cumplimiento del Protocolo.
2. Accesibilidad al Protocolo. El protocolo se mantendrá publicado en el apartado de Igualdad de la Intranet accesible en todo momento para todas las personas trabajadoras.
3. Promoción de un entorno de respeto en el ámbito laboral.

5.2. Procedimiento de actuación: la tutela proactiva

a) Inicio del procedimiento

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona trabajadora afectada o a través de su representación sindical y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad de la situación denunciada para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la Empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. La denuncia se tramitará por la Dirección de Relaciones Laborales.

b) Procedimiento

- Recepción de la denuncia

Recibida la denuncia, se confirmará a la persona denunciante su admisión a trámite en el plazo de 48 horas. Si la persona denunciante es distinta a la que presuntamente está sufriendo una situación de acoso, el Equipo Instructor contactará con ella para confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la RLPT que en su caso designe la persona afectada la situación planteada, si así lo solicita. Esta posibilidad se incluirá en el texto que se remita como acuse de recibo a la persona que denuncia.

- Nombramiento del Equipo Instructor.

1. La persona responsable de la Dirección de Relaciones Laborales del Banco será la encargada de designar al equipo instructor del procedimiento pudiendo intervenir ella misma o designando a otras personas para ello de acuerdo con lo que se establece a continuación.

El Equipo instructor estará integrado por dos personas designadas por la Dirección de Relaciones Laborales que contarán con formación específica para la intervención y tramitación de este tipo de procedimientos.

No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o de la persona denunciada.

Instruir, en los términos y condiciones a que se hace referencia a continuación, el procedimiento sobre cualquier queja que conforme este protocolo pueda interponerse, excepto en caso de concurrir amistad o enemistad manifiesta causa de abstención, en cuyo caso la alta dirección designará otra persona como instructora.

2. El equipo instructor adoptará cuantas medidas preliminares sean precisas antes de proceder a su tramitación. Asimismo, podrá adoptar las medidas cautelares que considere necesarias respecto de denunciante y denunciado durante la tramitación del procedimiento.

3. Tanto la persona que supuestamente está sufriendo acoso como la persona denunciada podrán ser asistidos por la RLPT en todas las fases del procedimiento. A estos efectos, el Equipo instructor informará expresamente de ese derecho a tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada.

Siempre que la persona afectada o la persona denunciada haya requerido ser asistida por la RLPT, el Equipo Instructor ofrecerá a las personas entrevistadas en calidad de testigos la posibilidad de que, si lo desean, la representación legal de las personas trabajadoras esté presente durante la entrevista.

4. La instrucción y resolución del procedimiento deberá llevarse a cabo en el plazo de 10 días desde que se reciba la denuncia. En el caso de que la complejidad de la instrucción así lo aconseje, el Equipo Instructor, con la debida justificación podrá acordar una ampliación de dicho plazo.

Se deberá oír a denunciante y denunciado de acuerdo con el principio de contradicción, garantizando la imparcialidad en cualquier actuación.

5. Cuando se considere necesario se podrá incorporar al procedimiento a una persona especialista externa en igualdad entre mujeres y hombres a fin de que exprese su opinión. Esta persona está obligada a cumplir con el deber de sigilo en los términos ya expuestos respecto a todo aquello a lo que pudiese tener acceso como participante.

6. Finalizada la investigación, el Equipo Instructor concluirá su informe haciendo constar si en la situación denunciada se aprecia o no una conducta de violencia o acoso en los términos expuestos. Dicho informe se remitirá a la Dirección de Recursos Humanos del Banco y a la Dirección de Relaciones Laborales.

7. El Equipo Instructor informará tanto a denunciante como al denunciado de las conclusiones alcanzadas en la instrucción del Procedimiento.

5.3.- La tutela reactiva: la resolución del procedimiento

La Dirección de Recursos Humanos de BANCO SANTANDER y la Dirección de Relaciones Laborales atendiendo a las conclusiones del expediente, procederán a:

a) Cuando no se constate la existencia de la situación de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por el equipo instructor.

b) La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción de acuerdo a lo establecido en el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, se podrán adoptar cuantas medidas organizativas y/o disciplinarias resulten proporcionales, idóneas, necesarias y razonables según lo concluido en el proceso de instrucción en los términos expuestos.

c) La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante y de la denunciada con la mayor celeridad que resulte posible. Al mismo tiempo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la RLPT elegida por las personas afectadas, si la persona denunciante así lo hubiera solicitado.

d) Se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de las denuncias interpuestas a través de este protocolo y del resultado de las mismas, garantizando siempre la confidencialidad de denunciante y denunciado.

6.- OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento para todas las personas trabajadoras de Banco Santander en España entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa en los términos establecidos con anterioridad.

El Protocolo se mantendrá en vigor en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o la experiencia indique su necesario ajuste.