

PROTOCOLO

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL EN EL TRABAJO, PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

Para Caixanova

La Dirección de la Caixa de Aforros de Vigo, Ourense e Pontevedra-CAIXANOVA-, consciente de la necesidad de abordar la cuestión relativa al ACOSO, tanto Sexual como Moral en el trabajo, en sus diversas vertientes y manifestaciones, y de conformidad con el compromiso contenido en el artículo 12 del actual Convenio Colectivo, y sin perjuicio de las responsabilidades que puedan exigirse por la vía de los artículos 78 y siguientes del mismo texto legal, considera que es conveniente, establecer un Protocolo que, sobre la base del reconocimiento Institucional, sirva como instrumento definidor de ambas situaciones, al mismo tiempo que permita establecer un sistema o cauce de actuación procedimental, cuando dichas situaciones de acoso se produzcan.

Por su parte, las Organizaciones Sindicales con implantación en la Entidad, y signantes 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 éstos la adecuada información al respecto.

Como principios básicos se declaran los siguientes:

1º.- No se tolerará ni permitirá el acoso sexual o moral en el trabajo.

2º.- Se prohíbe cualquier acción o conducta de esa naturaleza, cualquiera que sea la persona o personas autoras, considerándose las referidas conductas, una vez probadas, como falta disciplinaria laboral, cuya calificación se producirá de conformidad con lo establecido en el vigente Convenio Colectivo, y en lo que respecta al acoso moral, al menos, como falta grave.

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 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 en la adopción de las medidas o resoluciones parciales 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 en tales situaciones, así como dando publicidad al procedimiento de actuación.

6º.- Se informará a los directivos, cuadros intermedios, así como a los Delegados de Prevención, o en su caso, de las Organizaciones Sindicales con implantación en la Entidad, (cuando éstas no tengan Delegado de Prevención en dicho comité), de las medidas a adoptar para la prevención, detección y tratamiento de las situaciones de acoso.

7º.- Se facilitará la asistencia psicológica y facultativa de la víctima o víctimas, cuando estas lo requieran.

Definiciones y elementos configuradores o característicos:

A los efectos del presente Protocolo, se define como:

A) ACOSO SEXUAL: El comportamiento físico o verbal no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que dicha conducta es indeseada por la víctima, porque así se manifiesta o exterioriza por ésta/s, en cualquier forma.

Se configuran como elementos característicos del Acoso Sexual, las conductas intencionadas de acoso sexual realizadas por cualquier empleado/a relacionado/a con la víctima por causa del trabajo, y/o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser aquellas de carácter ambiental o de intercambio.

- Constituyen conductas del carácter ambiental, acciones con intencionalidad tales como: bromas, comentarios u observaciones

suggerentes sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o de la trabajadora. El uso con intencionalidad de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenido sexualmente explícito. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

- Constituyen conductas del carácter de intercambio, acciones de contacto físico deliberado e intencionado y no solicitado ni consentido. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la/s persona/s objeto de las mismas haya/n dejado claro que no resultan deseadas, porque así se manifieste o exteriorice por la víctima/s en cualquier forma, por su carácter e intencionalidad sexual, invitaciones impúdicas o comprometedoras, y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocian, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora en las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o afecten a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.

El acoso sexual debe distinguirse de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que estas situaciones de acoso no son deseadas por la víctima.

B) ACOSO MORAL: A aquella situación en la que un empleado/a o un grupo de empleados/as, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otro empleado/a o grupo de empleados/as, en el lugar de trabajo o con ocasión del mismo.

Se configuran como elementos característicos del Acoso Moral, las conductas definidas en el párrafo anterior realizadas por cualquier empleado/a o grupo de empleados/as, mediante ataques a la/s víctima/s con:

a.- Medidas organizativas tales como: que se le restrinja la posibilidad de hablar y comunicarse con otros compañeros de trabajo y/o terceros, obligarle a ejecutar tareas en contra de su conciencia, juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva, cuestionar sin fundamento sistemática y discriminadamente sus decisiones, no asignarle tareas o asignárselas de forma sistemática y discriminadamente sin sentido, asignarle tareas por debajo de sus capacidades de forma degradante.

b.- Ataques a sus relaciones sociales para buscar el aislamiento social, tales como: restringir a sus compañeros la posibilidad de hablar con la víctima, rehusar la comunicación con ella a través de miradas y gestos, no dirigirle intencionadamente la palabra, tratarla como si no existiera de forma sistemática y discriminatoria.

c.- Ataques a su vida privada, tales como: Críticas permanentes, de forma sistemática y discriminatoria a su vida privada, terror telefónico, hacerle parecer estúpido/a o inepto/a darle a entender que tiene problemas

psicológicos, mofarse sistemática y discriminatoriamente de sus deficiencias físicas o psíquicas, o de su imagen o aspecto físico, así como imitar con intención de burla, sistemática y discriminatoriamente sus gestos, y/o sus voces y mofarse de su vida privada.

d.- La utilización de violencia física real o bajo la forma de amenazas, tales como: Ofertas sexuales, amenazas de violencia física, uso de violencia menor, maltrato físico.

e.- Manifestaciones reiteradas y discriminatorias frente a las actitudes de la víctima, tales como alusiones despectivas a su edad, sexo, nacionalidad, estado civil, raza, condición social, actitudes y creencias religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco, y lengua dentro del Estado Español.

f.- Agresiones o amenazas verbales reiteradas e insultos, críticas malintencionadas y constantes de su trabajo.

g.- Propagación de rumores con la intención de difamar.

PROCEDIMIENTO:

Se establece un procedimiento que habrán de seguir los/las empleados/as que estimen que son víctimas de una situación personal de acoso sexual y/o moral.

La persona o personas que se consideren víctimas de las situaciones contempladas, deberán presentar denuncia en la que indicarán en la medida de lo posible, con la mayor precisión, las circunstancias del caso y siguiendo el siguiente proceso:

a.- La comunicación, que habrá de dirigirse al Director de Recursos Humanos o por delegación de éste al Director de Relaciones Laborales, podrá ser realizada en cualquiera de las formas siguientes:

- Directamente por la persona o personas acosadas.

- Por compañeros de trabajo que sean conscientes y conocedores de una situación de esta naturaleza bien a través de los órganos de representación de los trabajadores en la Entidad (Comités de Empresa, Delegados de Personal), bien a través de las Organizaciones Sindicales o de los Delegados de Prevención. En estos casos, con carácter previo a la instrucción del Procedimiento, se concederá trámite de audiencia a la presunta víctima.

b.- La denuncia se hará por escrito, y en la misma constarán la identificación, y firma del denunciante y se expondrá con claridad y concreción el hecho o hechos objeto de la misma, proponiendo los medios

de prueba que estime convenientes, cuya pertinencia será resuelta por el instructor.

El Director de Recursos Humanos o, por delegación de éste, el Director de Relaciones Laborales, con carácter inmediato a la recepción de la denuncia y en atención a las circunstancias concurrentes, podrá adoptar las medidas cautelares pertinentes (traslados, cambios de puesto....etc) sin perjuicio de las facultades que a este respecto corresponda al instructor, una vez designado.

c.- En el plazo de cinco días laborables siguientes a la recepción formal de la denuncia, el Director de Recursos Humanos o, en su caso, el Director de Relaciones Laborales, incoará expediente y nombrará un Instructor del mismo, el cual de manera inmediata trasladará a la persona/s denunciada/as información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, concediéndole/s un plazo de cinco días laborables para contestar a la misma.

Sin perjuicio de lo anterior, si los responsables antes indicados (el Director de Recursos Humanos o, en su caso, el Director de Relaciones Laborales) tuvieran conocimiento por cualquier medio de una situación que pudiera ser constitutiva de acoso moral o sexual, previas las comprobaciones oportunas, podrán impulsar de oficio el procedimiento aquí descrito.

d.- 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/s que ha/n presentado la denuncia como, en su caso, a la/s presunta/s víctima/s de la situación de acoso, como al denunciado/a ó a los denunciados/as, si fueran varios, los cuales tendrán el beneficio de la presunción de inocencia.

e.- El Instructor no podrá tener relación directa de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes, ni ser colaborador o compañero de trabajo en el mismo departamento, área u oficina, de cualquiera de las partes. Si se considerase oportuno por razón de la aparente gravedad del asunto, el nombramiento del Instructor podrá recaer en persona ajena a la Entidad.

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

g.- Durante todo el procedimiento tanto la presunta/s víctima/s como el/los denunciado/s podrán ser asistidos por un representante sindical o por una persona de su confianza, que sea empleado de la Entidad.

h.- En el plazo máximo de 30 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, el Instructor resolverá el expediente proponiendo:

1º.- El sobreseimiento porque considere que las pruebas no son concluyentes, señalando, en este caso, si la denuncia fue o no presentada con buena fe.

2º.- La adopción de las medidas cautelares pertinentes en orden al traslado, cambio de puesto, etc... así como, en su caso, la imposición al infractor o infractores de las sanciones disciplinarias correspondientes.

El instructor propondrá el mantenimiento de las medidas cautelares ya adoptadas por el Director de Recursos Humanos o, en su caso, por el Director de Relaciones Laborales, o, en su caso, la adopción de otras nuevas medidas cautelares que estime pertinentes, (traslados, cambios de puesto.....etc)".

3º.- El Director de Recursos Humanos o, en su caso, el Director de Relaciones Laborales, propondrá a su vez a la Dirección de la Entidad, la sanción correspondiente.

4º.- 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.

En todo caso, la adopción de las medidas cautelares no podrá menoscabar los derechos laborales de la víctima/s, ni en su caso, los del presunto acosador/a.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la Entidad de oficio o a propuesta del Instructor, 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.

- 1.** El Director de Recursos Humanos o en su caso el Director de Relaciones Laborales, deberá supervisar, mediante las verificaciones de control oportunas, la situación posterior al expediente para asegurarse que el acoso ha cesado.
- 2.** 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. La Entidad podrá juzgar o no la conveniencia del mismo y el momento adecuado de realizarlo.

- 3.** 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.
- 4.** Si por parte del agresor/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral.
- 5.** La divulgación de datos de cualquiera de los procedimientos, por parte de cualquier persona que haya tenido conocimiento de los mismos o que haya participado en las distintas fases de la instrucción, tendrá la consideración de falta laboral, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.
- 6.** Tanto la división de Recursos Humanos como los Delegados de Prevención, y las Organizaciones Sindicales, 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 y/o moral.

Recursos Humanos, dará información a dichos representantes con carácter confidencial sobre el número de actuaciones, garantizando la confidencialidad y derecho a la intimidad de los implicados.

- 7.** 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 Ahorros, serán de aplicación a los supuestos contemplados en el presente Protocolo.

En la tramitación del proceso, y en atención a la máxima transparencia y objetividad en el desarrollo del mismo, el Instructor, informará a los Delegados de Prevención, o en su caso, de las Organizaciones Sindicales con implantación en la Entidad, (cuando éstas no tengan Delegado de Prevención en dicho comité), de la denuncia que se formule, así como del curso del procedimiento, y de las actuaciones que en todo momento lleve a cabo para la investigación y esclarecimiento de los hechos, poniendo igualmente en su conocimiento las medidas o resoluciones que se vayan a adoptar o se propongan a la Dirección de la Entidad. Asimismo, el Instructor podrá recabar la colaboración de aquellos, y todo ello, sin perjuicio del deber que les corresponde de guardar sigilo y respetar en todo momento la confidencialidad respecto de cuantas cuestiones conozcan o sean informados.

Asimismo, el Director de Recursos Humanos o, el Director de Relaciones Laborales, darán cuenta a los Delegados de Prevención, o en su caso, de las organizaciones sindicales con implantación en la entidad (cuanto éstas no tengan delegado de prevención en dicho comité), de el

resultado de la supervisión y verificación de control, posteriores al expediente, a fin de que a través de los mecanismos oportunos, y en el seno del comité de seguridad y salud de la entidad, se proponga la adopción de las medidas preventivas oportunas.

DISPOSICIONES FINALES.

Primera.- Si por imperativo legal o convencional, de ámbito superior, quedare afectado el contenido del presente Protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Segunda.- Todas las partes signatarias del presente Protocolo, manifiestan que la regulación y el procedimiento en él establecidos, no obstan a que, en todo momento, se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la Entidad, administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso, correspondan.

Vigo, 16 de diciembre de 2.005