

**ACUERDO POR EL QUE SE REGULA EN EL ÁMBITO DE LA CONFEDERACIÓN
ESPAÑOLA DE CAJAS DE AHORROS EL:**

**PLAN DE IGUALDAD,
CÓDIGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
Y
PROTOCOLO DE ACTUACIONES
EN CASO DE DENUNCIA DE ACOSO
SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Reunidas en la sede social de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, en adelante CECA, calle Alcalá, 27, de una parte, en representación de la CECA, las personas que, a continuación, se relacionan:

- **D. Francisco Moraleda García de los Huertos**, Director Adjunto COAS y Área de Recursos.
- **Doña Ana María Raposo Ferreira**, Directora de Recursos Humanos.

Y, de otra, en representación del Comité de Empresa de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, así como de las Secciones Sindicales con representación en el mismo; Comisiones Obreras; Confederación de Sindicatos Independientes de Cajas de Ahorros y Unión General de Trabajadores, las personas que a continuación se relacionan,¹

Comité de Empresa

- **Doña Raquel Gutiérrez Cepero**, Presidenta.

¹ En el proceso negociador intervino la Sección Sindical del Sindicato de Empleados de Cajas (SEC), con representación en el Comité de Empresa de CECA, que no suscribe el presente acuerdo.

Sección Sindical de CC.OO

- **D. Alfonso Estepa Castro, Secretario General.**

Sección Sindical CSICA

- **D. Ángel Menéndez Fernández, Presidente.**

Sección Sindical de UGT

- **D. Fernando Amador González, Secretario General.**

Las partes negociadoras se reconocen la capacidad negociadora suficiente para dotar de eficacia general, en el ámbito de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, al presente acuerdo de conformidad con la Legislación Nacional y Sectorial Vigente, y expresamente con lo previsto en el Real Decreto 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A tal fin, las personas reunidas

A C U E R D A N

Primero.- Exposición de Motivos.

El 22 de marzo del 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres. En el artículo 14 de la Constitución Española se proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por otra parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales, promoviendo la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

El artículo 45 de la ley obliga a las empresas de más de 250 trabajadores a negociar con los representantes legales de los trabajadores un **Plan de Igualdad**. Éste estará formado por un conjunto de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y de acción positiva.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ha venido a encomendar a las empresas, como garantes de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, el deber de 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.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo, garantizando la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Segundo.- Antecedentes.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un **Plan de Igualdad**, que deberá asimismo ser objeto de negociación colectiva.

Los planes de igualdad, podrán contemplar, entre otras, materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En virtud de la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros para los años 2007 – 2010, se constituyó una Comisión paritaria de Igualdad, integrada por la representación de ACARL y las organizaciones sindicales firmantes del referido Convenio que tuvo como objetivo la elaboración y difusión de recomendaciones sobre las mejores prácticas para la elaboración de los planes de igualdad.

Una vez difundidas, por la Comisión sectorial paritaria de Igualdad, las recomendaciones sobre las mejores prácticas para la elaboración de los planes de igualdad, y en base tanto a las mismas como a la legislación vigente, en el seno de la Confederación Española de Cajas de Ahorros se ha llevado a efecto la negociación de un:

- Plan de igualdad entre mujeres y hombres y conciliación de la vida familiar y laboral (Anexo I).
- Código de Prevención del Acoso y protocolo de actuaciones en caso de denuncia de acoso sexual y por razón de sexo (Anexo II).

Tercero.- Naturaleza.

El presente acuerdo se formaliza al amparo de lo dispuesto en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y goza de la naturaleza de acuerdo sobre materias concretas, conforme a lo dispuesto en dicha norma.

El presente acuerdo se desarrolla en aplicación de lo dispuesto en La Disposición Adicional 2ª Del vigente Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros 2007-2010.

Cuarto.- Objeto.

La elaboración de un plan de igualdad al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y así como la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el ámbito de la Confederación Española de Cajas de Ahorros mediante la negociación con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores,

Se anexan y se considerará todos los efectos, parte integrante del cuerpo del presente acuerdo los siguientes documentos:

- Plan de igualdad entre mujeres y hombres y conciliación de la vida familiar y laboral (Anexo I).
- Código de Prevención del Acoso y protocolo de actuaciones en caso de denuncia de acoso sexual y por razón de sexo (Anexo II).

Quinto.- Ámbito Temporal y Denuncia.

El presente acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su firma, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2011. No obstante lo anterior, este acuerdo se entenderá tácitamente prorrogado por periodos de doce meses naturales en el caso de que no mediara denuncia expresa y por escrito del mismo por cualquiera de las partes firmantes antes de la finalización de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Sexto.- Creación de la Comisión de Igualdad.

Se acuerda la creación de la Comisión de Igualdad de CECA, de naturaleza paritaria, constituida por una parte por la representación sindical firmante del presente acuerdo, y por otra de la representación de la Entidad.

Los objetivos y funciones de esta Comisión de Igualdad son:

- Las que se determinan en el punto 4 del “**Plan de igualdad entre mujeres y hombres y conciliación de la vida familiar y laboral**” (Anexo I).
- Las que se determinan en el punto 6 del “**Código de Prevención del Acoso y protocolo de actuaciones en caso de denuncia de acoso sexual y por razón de sexo**” (Anexo II).

Esta Comisión se reunirá cada vez que sea requerida por cualquiera de las partes.

Séptimo.- Vinculación a la totalidad.

El presente acuerdo mejora globalmente el régimen legal y convencional vigente y se considerará como un todo unitario, de tal modo que no serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente alguna parte del presente acuerdo.

Madrid, a 14 de julio de 2010

D. Francisco Moraleda G^a de los Huertos
Director Adjunto
Coas y Área de Recursos

Ana María Raposo Ferreira
Directora de Recursos Humanos

Doña Raquel Gutiérrez Cepero
Presidenta del Comité de Empresa

D. Alfonso Estepa Castro
CCOO.

D. Ángel Menéndez Fernández
CSICA

D. Fernando Amador González
UGT

ANEXO I

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE CAJAS DE AHORROS

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y
LABORAL

ÍNDICE

<i>Introducción.</i>	3
1. <i>Diagnóstico previo.</i>	5
2. <i>Objetivos del plan de igualdad.</i>	6
3. <i>Medidas de acción positiva.</i>	7
3.1. Cultura de empresa.	7
3.2. Selección y contratación.	7
3.3. Formación.	8
3.4. Desarrollo y promoción profesional.	8
3.5. Retribuciones.	9
3.6. Información, documentación y cultura organizativa.	9
3.7. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	10
3.8. Violencia de género.	10
4. <i>Creación de la Comisión de Igualdad.</i>	11
4.1. Conceptos.	11
4.2. Objetivos de la Comisión de Igualdad.	11
4.3. Funciones.	11
5. <i>Medidas de Conciliación.</i>	13
5.1. Maternidad.	13
5.2. Paternidad.	13
5.3. Lactancia.	13
5.4. Excedencias.	14
5.5. Reducción de jornada.	14
5.6. Flexibilidad horaria.	14
5.7. Permiso retribuido.	15
5.8. Permisos extraordinarios.	15
6. <i>Parejas de hecho.</i>	16
7. <i>Comunicación.</i>	17

Introducción.

El 22 de marzo del 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres. En el artículo 14 de la Constitución Española se proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por otra parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los cuales destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Pekín de 1995.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Añade igualmente, la inclusión de la mejora de la formación y la empleabilidad de las mujeres y de su permanencia en el mercado de trabajo.

El artículo 45 de la ley obliga a las empresas de más de 250 trabajadores a negociar con los representantes legales de los trabajadores un Plan de Igualdad. Éste estará formado por un conjunto de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y de acción positiva.

Determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias y refuerza la protección judicial del derecho de igualdad.

Asimismo, la ley establece el reconocimiento de medidas específicas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.

Se mejoran los derechos de información y actuación de la representación legal de trabajadores y trabajadoras, en relación a las medidas que se

adopten en las empresas en materia de igualdad entre hombres y mujeres, incluyendo el derecho a recibir datos de la empresa, desagregados por sexo.

La Ley de Igualdad (Art. 34.2 y 35) prevé la posibilidad de dar preferencia en la adjudicación de contratos públicos y de subvenciones a las empresas poseedoras del distintivo de "Igualdad en la Empresa", siendo el Real Decreto 1615/2009 (Art. 11), de 3 de Noviembre de 2009, el encargado de desarrollar lo previsto en el Art. 50 de dicha Ley Orgánica.

Por parte de la Comisión de Igualdad se llevará a efecto un estudio acerca de los distintivos, o certificaciones, de reconocido prestigio, vigentes en materia de igualdad. Las conclusiones del estudio serán asumidas por la Entidad.

1. Diagnóstico previo.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación.

En este sentido, CECA decidió encargar, con carácter previo, un diagnóstico de la situación actual de la Confederación Española de Cajas de Ahorros en materia de plantilla y retribuciones, que permitiese a las partes negociar el presente Plan de Igualdad teniendo en cuenta un punto de partida.

2. Objetivos del plan de igualdad.

Los objetivos principales del plan de igualdad serán los siguientes:

- (i) Garantizar la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, para conseguir en el ámbito laboral la misma oportunidad de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- (ii) Garantizar la Igualdad de oportunidades en la empresa, a través de la creación de la Comisión de Igualdad que realizará el seguimiento y control de la aplicación del principio de Igualdad de oportunidades y de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad.
- (iii) Promover el principio de Igualdad de oportunidades en el trabajo y sensibilizar a toda la plantilla.
- (iv) Promover la resolución de las inequidades retributivas por razón de sexo que se detecten.
- (v) Eliminación de las barreras que pudieran existir en la empresa que dificulten la presencia del sexo menos representado en los puestos o funciones de decisión, mejorando las posibilidades de acceso de la mujer a lugares de responsabilidad, contribuyendo a reducir las desigualdades y desequilibrios, sea cual sea el origen, cultural, social o familiar, que se puedan dar a la Entidad.
- (vi) Garantizar que la gestión de la Entidad, en su conjunto, será conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- (vii) Establecer un protocolo de actuaciones que vele por la no discriminación de género, de procedimientos y medidas en contra del acoso sexual.
- (viii) Favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, mediante un conjunto de medidas positivas, que mejoren los derechos de los trabajadores y trabajadoras establecidos en la normativa general y del sector de Cajas de ahorros, y a su vez promover prácticas y conductas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- (ix) Consideración de las situaciones específicas de las mujeres con riesgo en el embarazo.
- (x) Garantizar planes de formación para los colectivos que lo precisen, promoviendo acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de sexo.

3. Medidas de acción positiva.

Las medidas de acción positiva que se establezcan en el presente Plan de Igualdad deberán contar con el compromiso formal y explícito del equipo directivo de la entidad.

3.1. Cultura de empresa.

CECA se compromete en promover el desarrollo de las políticas de igualdad. Para ello se compromete a:

- Gestionar los recursos humanos de forma óptima para evitar discriminaciones y para ofrecer igualdad de oportunidades, basado en un diálogo social continuo.
- Promover cambios en las actitudes perjudiciales para el desarrollo de este objetivo.
- Proyectar una imagen interior y exterior de entidad comprometida con la igualdad.
- En resumen, establecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades como principio fundamental de la Organización.

3.2. Selección y contratación.

- Se garantizará plenamente que los procesos de selección de la Entidad no vulneren el principio de igualdad, con el objetivo de conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la entidad.
- Se fomentará y sensibilizará en los principios de la igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que participen en el proceso de selección y contratación.
- En las entrevistas de selección no se tendrán en cuenta aspectos de contenido personal, sólo la calificación del candidato o la candidata en el cargo a desarrollar, evitando las preguntas que no sean relevantes para el puesto.
- Las ofertas de ocupación estarán basadas en los datos y condiciones objetivas de los puestos de trabajo. Se evitará el lenguaje y las imágenes sexistas en la publicidad de las ofertas laborales.
- A igualdad de capacidad y mérito y en igualdad de condiciones de idoneidad, primará el sexo menos representado. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas, con el objetivo perseguido en cada caso, a fin de no sobrepasar los límites de lo adecuado y necesario para alcanzar dicha finalidad.

- Se facilitará el acceso de las mujeres a todos los niveles profesionales procurando, en base a los méritos propios, la máxima paridad en cada uno de ellos.
- Estas mismas medidas serán igualmente aplicables para los procesos de promoción.

3.3. Formación.

- La Entidad garantizará que los cursos de formación para la promoción interna serán ofrecidos con criterios de equidad y proporcionalidad.
- CECA fomentará el uso de las nuevas tecnologías y del aprendizaje virtual como herramienta de conciliación de la vida laboral y familiar. Se potenciará el uso de la videoconferencia como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo.
- Los cursos presenciales procurarán programarse preferentemente dentro de la jornada laboral.
- Formación en materia de igualdad a todos aquellos quienes, directa o indirectamente, intervengan en los procesos de selección, contratación y promoción.
- A propuesta de la Comisión de Igualdad, la Entidad realizará los cursos de formación necesarios en esta materia y establecerá los mecanismos adecuados para que la totalidad de la plantilla tenga acceso a la formación, de manera objetiva y sin discriminación.
- Posibilitar la realización de cursos a quienes disfruten de excedencia por responsabilidades familiares y/o por ocupación de cargos públicos
- La Comisión detectará las necesidades de formación y promoverá aquellos cursos que estime necesarios tanto a nivel de colectivos concretos o en el ámbito general de la empresa.

3.4. Desarrollo y promoción profesional.

El diagnóstico previo refleja el hecho de que según se incrementa la categoría laboral, disminuye la presencia de mujeres en esos niveles. Se asume el compromiso efectivo de realizar acciones positivas necesarias para la eliminación de las barreras que pudieran existir en la empresa que dificulten la presencia del sexo menos representado en los distintos niveles.

- La Entidad establecerá los mecanismos adecuados para que la totalidad de la plantilla tenga acceso a la promoción, de manera objetiva y sin discriminación.
- La entidad se compromete a no fomentar la cultura de la disponibilidad, a primar el rendimiento y la capacidad, para que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para conciliar.

- Los procesos de promoción por capacitación mediante convocatoria de oposiciones reguladas en el Convenio Colectivo estarán basados en una política de transparencia, objetividad y rigor en el cumplimiento de la normativa aplicable.
- La Entidad asume el compromiso de mantener en todos los procesos de promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas basadas en los principios de mérito, capacidad y adecuación al puesto de trabajo, valorando las candidaturas sobre la base de la idoneidad y garantizando que cada puesto de trabajo o cargo de responsabilidad es ocupado por el candidato o candidata más adecuado, con ausencia de cualquier discriminación por razón de sexo.
- Se revisará, en caso de ser necesario, desde el punto de vista de la consecución de la igualdad, el sistema de promoción, para que no favorezca a ningún colectivo por género.
- La Entidad garantizará que tanto en la promoción por capacitación como en la promoción de libre designación se regirán mediante criterios claros objetivos y no discriminatorios teniendo únicamente en cuenta los méritos y capacidad personal.
- El personal afectado por una baja laboral, o por circunstancias familiares o permiso de maternidad/paternidad, se reincorporará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones profesionales que mantuviera antes de producirse el hecho causante de su ausencia, sin menoscabo por esta razón, en su desarrollo y promoción profesional.

3.5. Retribuciones.

- La Entidad garantizará la no discriminación salarial por razón de sexo.
- Se realizarán estadísticas periódicas de retribución media total y por género.
- En caso de detección de desigualdades retributivas por razón de sexo, se aplicarán acciones correctoras en aras a su resolución.
- La Entidad garantizará que la retribución variable, los complementos por puesto de trabajo y los “bonus anuales”, no se verán disminuidos por el disfrute de los permisos de maternidad y/o paternidad, legalmente establecidos en cada momento, ni por permisos motivados por circunstancias familiares.

3.6. Información, documentación y cultura organizativa.

- Se garantizará que en toda la documentación tanto interna como externa que se realice no existirá ninguna forma expresa sexista y se promoverá el lenguaje de igualdad entre hombre y mujeres.
- La Entidad garantizará la revisión y análisis de todos los textos ya publicados, que estén a disposición de ser consultados, para

promover un lenguaje no sexista y que se observe la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

3.7. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, se pacta un Protocolo para prevenir cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo.

Se adjunta el mencionado pacto como Anexo.

3.8. Violencia de género.

Quienes sean víctimas de violencia de género y así quede acreditada tendrán los siguientes derechos:

- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo entre 3 y 24 meses.
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- En los casos de violencia de género podrán flexibilizarse los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender situaciones de necesidad, derivadas de estas circunstancias.

4. Creación de la Comisión de Igualdad.

4.1. Conceptos.

La Comisión de Igualdad constituida al amparo del punto Sexto del presente Acuerdo, es el organismo que da cumplimiento a los objetivos y funciones del Plan de Igualdad.

4.2. Objetivos de la Comisión de Igualdad.

Los objetivos principales que la Comisión de Igualdad tiene que promover y conseguir, son los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, para poder garantizar en el ámbito laboral la misma oportunidad de ingreso y de desarrollo profesional a todos los niveles evaluando sus posibles efectos.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer, en base al criterio de méritos propios, a lugares de responsabilidad, contribuyendo a reducir las desigualdades y desequilibrios, sea cual sea el origen, cultural, social o familiar, que se puedan dar en la Entidad.
- Asegurar que la gestión del departamento de RRHH cumpla con los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Promover y mejorar medidas contra la discriminación por razón de género, recogidas en un protocolo de actuaciones para estos casos.
- Promover y mejorar medidas contra el acoso sexual.
- Velar por los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, actualizándolos conforme a la normativa vigente y a la realidad social, fomentando el uso de los derechos de conciliación entre los hombres.
- Consideración de las situaciones específicas de las mujeres embarazadas con riesgo en el embarazo.
- Elaboración de un calendario de actuaciones.

4.3. Funciones.

La Comisión de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

- Hacer el seguimiento de que se cumpla todo lo pactado en el Plan de Igualdad.
- Aclarar aquellos puntos del plan de igualdad que sean susceptibles de interpretación.
- La Comisión de Igualdad se reunirá a requerimiento de las partes integrantes para poder hacer un seguimiento del cumplimiento del Plan de Igualdad, y comprobar la evolución de la plantilla.

- Anualmente se realizará un informe de seguimiento de la aplicación de las medidas pactadas en el Plan de Igualdad. De esta forma se podrá controlar mejor su desarrollo y verificar su cumplimiento.
- Velará por el cumplimiento de las medidas llevadas a cabo y, en caso de ser necesario, propondrá las medidas correctoras.
- La Entidad se compromete a facilitar a la Comisión de Igualdad estadísticas periódicas desagregadas suficiente sobre los procesos de selección, contratación promoción, formación y retribuciones.
- Otras circunstancias que puedan surgir.

5. Medidas de Conciliación.

La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio, de modo que, tanto el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores como el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, reconoce unos derechos básicos a los trabajadores, por lo que el presente acuerdo recoge las mejoras que en medidas de conciliación de la vida familiar y laboral han acordado los representantes de los trabajadores y la Empresa.

5.1. Maternidad.

En los casos de partos prematuros en que el recién nacido tenga que permanecer hospitalizado a continuación del parto, el descanso por maternidad se ampliará tantos días como el recién nacido esté hospitalizado, con un máximo de 14 semanas adicionales.

5.2. Paternidad.

En el caso de nacimiento, adopción o acogimiento de menores de 6 años, la suspensión por paternidad se incrementará hasta los 14 días. En el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, este periodo, se incrementará en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo/a.

En caso de que se requiera desplazamiento a una distancia mayor a 100 Km. desde Madrid capital, los 2 días adicionales que se contemplan en el Convenio colectivo se considerarán como días hábiles.

5.3. Lactancia.

El permiso de lactancia acumulado contemplado en el Art. 38.g) del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros se amplía hasta los 12 días naturales manteniéndose los 5 días hábiles posteriores no acumulables.

En caso de parto múltiple, la duración del permiso de lactancia acumulado se incrementará de forma proporcional, según lo recogido en el párrafo anterior, por cada hijo a partir del segundo.

En el caso de que durante el periodo de lactancia el/la trabajador/a decida disfrutar de una excedencia y su reincorporación a la plantilla se produzca dentro de los primeros 12 meses de vida del hijo/a, la trabajadora o el trabajador podrá disfrutar los 5 días hábiles no acumulables que se recogen en el mencionado artículo con el límite de los doce meses de vida del hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

5.4. Excedencias.

En los supuestos de excedencia por atención de hijos o hijas o familiares dependientes, el empleado o empleada tendrá derecho a cobrar los incentivos de la parte proporcional al tiempo trabajado durante el año de inicio de la excedencia, conforme al grado de consecución conseguido, ponderado sobre el total anual. Estos incentivos se percibirán en el momento de la reincorporación después del periodo de excedencia.

5.5. Reducción de jornada.

El empleado o la empleada que por razones de guarda legal tenga a su cargo un hijo menor de 10 años o familiar dependiente reconocido oficialmente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, sin límite mínimo y como máximo de la mitad de la jornada.

Los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de reducción de jornada por atención de hijo o hija o familiar dependiente tendrán derecho al cobro íntegro de las ayudas de guardería y formación de hijos o hijas, y no saldrán perjudicados a la hora de calcular la retribución variable.

A efectos de cálculo de los importes máximos en la concesión de préstamos, la retribución del personal en reducción de jornada por los motivos mencionados se considerará como si trabajasen a jornada completa.

5.6. Flexibilidad horaria.

Los empleados o empleadas que tengan a su cargo hijos o hijas menores de 10 años, podrán gozar de flexibilidad en la hora de entrada o salida del trabajo, manteniendo la jornada continuada y siempre y cuando se respeten las necesidades organizativas y de servicio de la Entidad.

Este beneficio se hace extensivo a los trabajadores que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida y siempre y cuando este hecho conste expresamente en la declaración del IRPF.

En el caso de centros de departamentos con 3 o menos empleados o empleadas, sólo una persona podrá hacer uso de este derecho. Si hay más de una que lo solicite, se aplicará una rotación anual (de septiembre a septiembre) teniendo preferencia el empleado con hijos con respecto a los empleados por cuidado de minusválidos a los que se refiere el párrafo anterior y dentro de estos el de mayor edad del hijo.

Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la entidad solicitaran flexibilidad horaria por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos o de

ellas podrá hacer uso del derecho. En caso de discrepancia entre los solicitantes, corresponderá a la Comisión de Igualdad decidir quién de ellos podrá disfrutar del derecho, atendiendo a criterios como la convivencia con el o la menor, quién de los solicitantes ostente su custodia, u otros similares.

La flexibilidad se concreta en 3/4 de hora diaria a la hora de la entrada y salida (de 8:00 a 8:45 horas y de 15:00 a 15:45 horas, respectivamente).

5.7. Permiso retribuido.

Los empleados que tengan que desplazarse con motivo del fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención con reposo domiciliario de los parientes hasta 1er. grado de consanguinidad o afinidad, los dos días adicionales naturales que establece el Art. 38.1.b) del Convenio Colectivo se considerarán a todos los efectos días hábiles.

Así mismo, los tres días de permiso retribuido que establece el Art. 38.1.b) del Convenio Colectivo en lo que respecta a enfermedad grave, hospitalización o intervención con reposo domiciliario de parientes hasta el 1er. grado de consanguinidad o afinidad, se podrá disponer de ellos, de forma continuada, durante los seis primeros días hábiles, siempre y cuando persista el hecho causante generador del derecho.

5.8. Permisos extraordinarios.

La Comisión de Igualdad, a petición de los interesados y ante situaciones extraordinarias y muy graves, podrá solicitar a la empresa que conceda permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de 12 años y de mayores de mayores de 1er. grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos. En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, el trabajador y la empresa podrán acordar mecanismos de compensación horaria.

6. Parejas de hecho.

Estamos ante una realidad social en la que la Legislación actual considera iguales a las parejas, estén unidas mediante el matrimonio, en cualquiera de sus versiones, o las registradas como parejas de hecho.

Sin embargo esta igualdad no ha conseguido extenderse en todos sus extremos al ámbito laboral, aunque también es cierto que cada vez son más los convenios colectivos o pactos de empresa que reconocen los mismos derechos a las parejas de hecho que a los matrimonios tradicionales.

Con esta finalidad la Comisión de Igualdad analizará y estudiará la elaboración de un “Protocolo de Parejas de Hecho en CECA” que recogerá la equiparación de derechos de las parejas de hecho.

7. Comunicación.

El Plan de igualdad deberá ser comunicado a toda la plantilla. La forma de llevar a cabo la distribución de la información será utilizando los canales formales de comunicación de la entidad.

ANEXO II

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE CAJAS DE AHORROS

CÓDIGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Y

PROTOCOLO DE ACTUACIONES

EN CASO DE DENUNCIA DE ACOSO

SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ÍNDICE

1. Declaración de los principios de la Confederación Española de Cajas de Ahorros.	3
2. Objeto del código de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la Confederación Española de Cajas de Ahorros.	5
2.1. Propósito que persigue.	5
2.2. Publicidad del Código	5
3. Definiciones de las conductas prohibidas en el ámbito laboral de la Confederación Española de Cajas de Ahorros.	7
3.1. Acoso por razón de sexo:	7
3.2. Acoso Sexual:	7
4. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la Confederación Española de Cajas de Ahorros.	9
5. Procedimiento interno de actuación en caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo en la Confederación Española de Cajas de Ahorros.	10
5.1. Principios rectores del presente procedimiento.	10
5.2. Comisión Instructora.	11
5.3. Medidas Cautelares.	11
5.4. Tramitación del procedimiento. Investigación:	12
5.5. Finalización del procedimiento.	14
6. Comisión para la prevención y tratamiento de los acosos.	16

1. Declaración de los principios de la Confederación Española de Cajas de Ahorros.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad de trato y no discriminación y la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española.

Junto a ellos, el Estatuto de los Trabajadores contempla de manera específica el derecho de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de todo trabajador, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y 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.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante, Ley de Igualdad) ha venido a encomendar a las empresas, como garantes de los derechos de los trabajadores, *“el deber de 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. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos” (artículo 48 de la citada Ley), garantizando la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores.

En este sentido, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, suscrito el pasado 26 de abril de 2007 por BUSINESS EUROPE (Organización Empresarial Europea, antes UNICE), UEAPME (Organización Empresarial Europea de la pequeña y la mediana empresa), la Confederación Empresarial de la Empresa Pública, la Confederación Europea de Sindicatos (organización sindical a nivel europeo entre los que se encuentran UGT y CCOO) y EUROCADRES (organización de ámbito europeo que agrupa trabajadores ejecutivos de todos los sectores) subraya la competencia única del empresario para determinar los cambios organizativos o procedimientos que la empresa desee establecer para anticipar y prevenir los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, ello con independencia

de que estos procedimientos puedan ser consultados con los trabajadores o sus representantes.

No obstante, según se reconoce en la Disposición Adicional 2ª del vigente Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros 2007-2010, la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, se podrá contemplar en los Planes de Igualdad a los que están obligados a elaborar y aplicar las empresas con más de 250 trabajadores y que, según se establece en dicha Disposición 2ª, son objeto de negociación colectiva.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, manifestamos que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.

En virtud de ese derecho la CECA asume que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, suponen un atentado a la dignidad de los/as trabajadores/as, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo en el trabajo, quedando expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones establecidas en el Convenio Colectivo y legislación vigente en esta materia.

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 el acoso por razón de sexo 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.

En consecuencia, la Dirección y la Representación Sindical de CECA, firmante de este documento, se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, el acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las relaciones laborales estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, 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.

2. Objeto del código de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la Confederación Española de Cajas de Ahorros.

El objeto del presente Código de Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo y Protocolo de actuaciones en caso de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en CECA (en adelante, Código de Prevención del Acoso) es, precisamente, prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y procurar su erradicación mediante el establecimiento de una serie de medidas de prevención y de un protocolo de actuación en caso de denuncia, de una forma pragmática y sencilla, accesible a todos los trabajadores, y con una vocación clara de evitar el acoso por razón de sexo y acoso sexual, a cuya prevención obliga la Ley de Igualdad.

Un entorno libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores es responsabilidad de las empresas. Por ello CECA con, el consenso de los representantes legales de sus trabajadores, debe trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso sexual y por razón de sexo donde se respete la dignidad de todo trabajador y se facilite el desarrollo de las personas, que trabajan en el entorno laboral de CECA

Por todo ello, desde CECA se manifiesta su preocupación y compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir y evitar comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, persiguiendo y solucionando aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral.

Estas situaciones se pueden producir en el ámbito laboral, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo.

2.1. Propósito que persigue.

El Código de Prevención del Acoso persigue, por tanto, dos aspectos esenciales:

- (i) Establecer medidas mediante las cuales la Empresa se compromete a evitar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo o situaciones susceptibles de constituir acoso sexual o por razón de sexo.
- (ii) Establecer un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por parte de algún empleado respecto de un presunto escenario de acoso sexual o por razón de sexo.

2.2. Publicidad del Código

El presente Código de Prevención del Acoso se pondrá en conocimiento de todos los trabajadores a través de una difusión eficaz y generalizada a la totalidad de los trabajadores presentes y futuros así como a aquellos que prestan sus servicios a través de ETT empresas de servicio y becarios.

Los mecanismos para divulgar el presente protocolo serán:

- (i) Publicitar el presente protocolo a todos los trabajadores.
- (ii) Publicación permanente en el portal del empleado.

3. Definiciones de las conductas prohibidas en el ámbito laboral de la Confederación Española de Cajas de Ahorros.

A los efectos del presente Código, se entiende por:

3.1. Acoso por razón de sexo:

Cualquier comportamiento, conducta o práctica realizados 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.

Así, constituirá acoso por razón de sexo toda conducta hostigadora motivada porque una /un trabajadora/trabajador haya ejercitado o pretenda ejercitar derechos derivados de la asunción de cargas familiares que habitualmente son asumidas por las mujeres, como, por ejemplo, el propio permiso de maternidad, la reducción de jornada por cuidado de hijos o el permiso por lactancia.

También constituirá acoso por razón de sexo, cualquier trato adverso o efecto negativo que se genere contra una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre las mujeres y hombres.

3.2. 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.

Puede producirse por parte de un superior hacia un subordinado, o por parte de un subordinado a un superior, pero también entre compañeros, e incluso por terceros.

La acción de requerimientos sexuales ejercida por el/la acosador/acosadora ha de ser indeseada e indeseable para la víctima del acoso. Por lo tanto, si esa acción es aceptada y consentida por quien la recibe, no existiría acoso sexual.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

La conducta de acoso podrá ser de carácter ambiental o de chantaje sexual. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se

consideran comportamientos que, por sí solos o juntos con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual los siguientes:

- (i) Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes, de contenido sexual explícito o implícito.
- (ii) Comentarios, bromas o chistes obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- (iii) Cartas, llamadas telefónicas, notas o mails con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales, o que, sin perseguir dicho objetivo, simplemente ofendan o intimiden al destinatario/a.
- (iv) Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos, de naturaleza sexual, sobre la apariencia e imagen del trabajador/a.
- (v) Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios. El contacto físico deliberado y no solicitado, un acercamiento físico excesivo o innecesario, acorralamientos.
- (vi) Toda agresión sexual.
- (vii) Evitar realizar invitaciones o regalos no deseados o que puedan provocar incomodidad en su destinatario/a cuando de ello se desprenda el ánimo de intimar con dicho destinatario/a o incluso de obtener a cambio algún tipo de retribución, sea personal o profesional.
- (viii) Participación en la creación de un clima laboral que constituya un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por el/la trabajador/a presuntamente acosado/a o por la persona destinataria de los mismos, y que, si bien no esté directamente dirigido a la solicitud de favores de naturaleza sexual, sea capaz de crear un clima odioso e ingrato, a través de, por ejemplo, la reiteración en comentarios o bromas de contenido libidinoso o con constantes e innecesarias referencias a la sexualidad.
- (ix) El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual.
- (x) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o trabajadora por razón de su sexo.

4. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la Confederación Española de Cajas de Ahorros.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, la Empresa, a través del presente Código, informa a las/los trabajadoras/trabajadores de la existencia de un sistema de denuncia, cuyo funcionamiento y garantías se detallan en el punto V, e implementa las siguientes medidas:

- (i) La Empresa promoverá, en colaboración con la Comisión de igualdad, una atmósfera de respeto y corrección en el ambiente de trabajo. Comprometiéndose a realizar y llevar a cabo acciones formativas, elaborar material informativo y realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este protocolo.
- (ii) Para ello, se inculcará a toda/todo trabajadora/trabajador , tanto el que se incorpore a la plantilla como al que forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- (iii) El día a día de las relaciones personales entre las/los trabajadoras /trabajadores estará basado en un trato educado, gobernado por las buenas formas.
- (iv) Se prohíbe el uso de un lenguaje obsceno así como los chistes o comentarios ofensivos o de contenido sexista, cualquiera que sea el medio de comunicación empleado (oral, email, fax, etc).
- (v) Se prohíbe actitudes de insinuación o manifestaciones de carácter físico, gestos, miradas, tocamientos, roces intencionados, etc.

Con estas medidas preventivas se sientan las bases para una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos fundamentales de los/as trabajadores/as.

5. Procedimiento interno de actuación en caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo en la Confederación Española de Cajas de Ahorros.

A continuación, se establece un procedimiento interno de actuaciones por parte de la Empresa ante situaciones en las que una/un trabajadora/trabajador denuncia la existencia de acoso sexual o por razón de sexo o hechos susceptibles de ser considerados como tales.

5.1. Principios rectores del presente procedimiento.

El presente procedimiento es un procedimiento ágil y rápido que, en un clima de confianza, protege la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y procura la protección suficiente de la /del trabajadora /trabajador presuntamente acosada / acosado en cuanto a su seguridad y salud.

El presente procedimiento no impide la utilización, paralela o posterior por parte de la víctima, de las vías administrativa y/o judicial

A tal fin, los principios rectores de este procedimiento son:

- Proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad y la confidencialidad de las personas afectadas.
- No divulgar ninguna información a partes no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Las denuncias deberán ser tratadas de forma confidencial, garantizándose que la/el denunciada/denunciado no podrá acceder en ningún caso a los datos del denunciante.
- Cualquier violación de esta confidencialidad tendrá la consideración de falta grave y podrá deparar en responsabilidad laboral o de otra índole que en derecho corresponda.
- Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con suficiente discreción y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a.
- Realizar la investigación sin demoras indebidas.
- Conseguir una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Buscar la verdad y el esclarecimiento de los hechos acaecidos.
- Garantizar la responsabilidad y potestad investigadora de la Comisión durante la tramitación del procedimiento.

5.2. Comisión Instructora.

La Comisión para la Prevención y Tratamiento de los acosos, regulada en el apartado VI del presente protocolo, nombrará a la/s persona/s integrante/s de la Comisión Instructora, que ostentarán la condición de Instructor/es.

Queda invalidada para formar parte de esta Comisión, cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por una relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada. En estas situaciones, la parte correspondiente, sustituirá a dicha persona.

La misión principal de la Comisión será impulsar, de oficio o a instancia de parte, la tramitación del presente procedimiento interno de actuación, en el caso de que tenga conocimiento de una situación potencialmente constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, así como prestar apoyo y ayuda a los/as trabajadores/as presuntamente acosados/as por esta razón, realizar las gestiones oportunas y poner en marcha las medidas y trámites pertinentes.

Cualquier trabajador/a o persona que se sienta acosada podrá dirigirse, a su elección: a la Comisión, a los representantes de los trabajadores, o al Dpto. de RR.HH., en la forma en que la persona que se sienta acosada lo estime más oportuno, y conforme a lo dispuesto en el presente código.

La Comisión podrá atender consultas informales de los trabajadores sobre el acoso sexual. Dichas consultas serán confidenciales y no se iniciará el procedimiento hasta que se realice una denuncia formal.

5.3. Medidas Cautelares.

En los casos de denuncia de acoso y hasta el archivo del procedimiento, la Dirección de CECA podrá, a propuesta de la Comisión, adoptar alguna medida cautelar ante situaciones de especial gravedad o ante situaciones en las que los hechos denunciados vengan a constituir indicios fehacientes de la existencia de un acoso sexual o por razón de sexo.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio en sus condiciones de trabajo ni modificación sustancial de las mismas.

Además, las medidas cautelares que, en su caso, pudieran adoptarse han de ser razonables y proporcionadas al objeto que con ellas se pretende alcanzar: principalmente, tratar de evitar que durante la investigación acaezcan nuevos hechos que agraven la situación, generándose un mayor daño sobre la/el trabajadora/trabajador o las/os trabajadoras/es presuntamente acosadas/os.

5.4. Tramitación del procedimiento. Investigación:

En aras de garantizar la agilidad y rapidez del presente procedimiento, éste no deberá dilatarse por más tiempo de quince (15) días, salvo que, por la complejidad del expediente, la Comisión, decidiera excepcionalmente ampliarlo, dejando constancia de las razones de la ampliación.

La/el presunta/o acosada/o podrá denunciar esta situación ante la Comisión, siguiendo los cauces del apartado 1.2, e indicando, al menos, la siguiente información:

- Identificación de la/el trabajadora/trabajador que formula la denuncia. No se admitirán las denuncias anónimas. La/el denunciante deberá identificarse en el momento de realizar la denuncia, con el fin de garantizar la exactitud y la integridad de la información.
- Descripción de los hechos que, a su juicio, constituyen acoso sexual o por razón de sexo. Serán denunciables aquellas conductas o situaciones que ocurran en el ámbito laboral tanto fuera como dentro del lugar de trabajo.
- En este sentido, la Empresa sólo está legitimada para realizar una investigación en el marco del presente procedimiento interno en relación con las denuncias sobre hechos y situaciones que tengan conexión o que se deriven del trabajo.
- Identificación de la persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso sexual o por razón de sexo.

La Comisión registrará estos datos y procederá a una primera comprobación de los hechos denunciados, a fin de decidir si continúa o no tramitando la denuncia. En caso de que decida archivar la denuncia lo notificará así al denunciante, conforme al apartado 5.5.

En caso de que los hechos denunciados y las pruebas obtenidas en la comprobación inicial de los hechos justifiquen una mayor investigación, se pondrán en contacto con la/el denunciada/denunciado o denunciadas/denunciados, identificándose ante éstos como entidad responsable de la instrucción de la denuncia, e informándole acerca de:

- Los hechos que se le imputan.
- Los departamentos y el personal que podrían recibir el informe de denuncia dentro de la Empresa.
- Cómo ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.
- La persona denunciada tendrá derecho a ser asistida en las reuniones por un representante sindical si así lo desea.

En ningún caso se notificará a la/el denunciada/denunciado la identidad de la/el denunciante, sin perjuicio de que, si entendiera que la denuncia constituye un acto desleal o un abuso, la Comisión podrá poner en conocimiento de la propia Empresa los hechos, para dirimir cualesquiera responsabilidades que pudieran derivarse de ello.

La notificación a la/el denunciada/denunciado se realizará tan pronto como sus datos hayan sido registrados. Con carácter excepcional, y de manera restrictiva, la notificación podrá retrasarse cuando exista un riesgo de destrucción o alteración de las pruebas. En cualquier caso, el plazo de información a la/el denunciada/denunciado no sobrepasará el mes desde la presentación de la denuncia.

La Comisión Instructora podrá practicar las diligencias que estimen pertinentes para la debida investigación y aclaración de los hechos. Así, a título de ejemplo, el Instructor podrá:

- Realizar cuestionarios y entrevistas confidenciales con las personas que considere oportuno.
- Concertar audiencias con la/el trabajadora/trabajador afectada/afectado, la/el presunta/presunto acosadora/acosador, los superiores y compañeros de la/el presunta/presunto acosada/acosado y con cualesquiera personas que considere necesarias.
- Recabar cuanta información sea posible a través de la documentación de la Empresa. La Dirección General y los distintos Directores colaborarán en la aportación de toda la documentación que la Comisión requiera para el esclarecimiento de los hechos.
- Si fuera indispensable para el esclarecimiento de los hechos, adoptar medidas de vigilancia, siempre que los mismos atiendan a criterios de razonabilidad, idoneidad y proporcionalidad, atendiendo al respeto del derecho a la intimidad de los/as trabajadores/as o de cualquier otro derecho fundamental, y siempre en el marco de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal
- Solicitar ayuda externa de otros profesionales.
- Cualesquiera otras diligencias que la Comisión estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, todo ello respetando los principios recogidos en el apartado 5.1.

La Comisión Instructora, tomará notas de todas las actuaciones que tengan lugar durante la tramitación del procedimiento y recopilará toda la información documental o sustentada en otro tipo de soportes, todo lo cual se irá incorporando a un expediente individual. El mismo formará parte de un archivo de expedientes absolutamente confidencial que contenga cada uno de los casos que se han instruido en la Empresa.

La información contenida en el archivo tendrá la consideración de fichero de datos de carácter personal a los efectos de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, de 13 de diciembre.

La Comisión Instructora elaborará una Memoria anual de todas las actuaciones realizadas y les dará traslado a los responsables de la Entidad y a los representantes de los trabajadores.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia o atestigüen, ayuden o participen en una investigación sobre una presunta situación de acoso o se opongan a cualquier conducta que constituya una situación de acoso contra sí mismo o contra terceros.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la/el presunta/presunto acosada/acosado, testigos o la/el presunta/presunto acosadora/acosador han actuado con acreditada falta de buena fe y ánimo de dañar, la Empresa podrá adoptar las medidas previstas por el ordenamiento para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual.

5.5. Finalización del procedimiento.

Finalizada la investigación, la Comisión elaborará en el plazo de 15 días desde la finalización de la investigación un Informe de Conclusiones que contendrá una propuesta de resolución del conflicto y del que se dará traslado, a los efectos oportunos, a la Dirección de CECA.

La finalización del procedimiento seguirá los siguientes pasos:

- (i) Propuesta de resolución del conflicto.
 - a) *Convencimiento de existencia de acoso sexual o por razón de sexo y existencia de pruebas del mismo:*

En el caso de confirmarse la existencia de una situación de acoso sexual o por razón de sexo y de la existencia de pruebas del mismo, la entidad le impondrá la sanción que proceda considerando, en todo caso, que se trata de una infracción muy grave de las obligaciones laborales, tipificada como tal en el Convenio Colectivo y por la transgresión de la buena fe que comporta. Todo ello con contemplación de lo dispuesto en el artículo 54.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, sobre el despido disciplinario en los casos de acoso por razón de sexo y/o acoso sexual.
 - b) *Convencimiento de denuncia intencionadamente falsa:*

Si, por el contrario, no se confirmase la existencia de una situación de acoso sexual o por razón de sexo y además, al finalizar el procedimiento, la Comisión determinase la manifiesta falsedad intencionada de la denuncia y dicha

falsedad intencionada fuera susceptible de acreditarse, ya sea la/el denunciante la/el presunta/presunto acosadora/acosador u otro trabajador, podrá poner el asunto en conocimiento de la Empresa para que desarrolle las actuaciones que sean oportunas frente a la/el autora/autor de esas falsas imputaciones.

- (ii) Medidas de resarcimiento a al/el presunta/presunto acosada/acosado y disuasión de los trabajadores para que no incurran en futuras situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

La Comisión podrá proponer medidas tendentes al resarcimiento de la/el presunta/presunto acosada/acosado y a la disuasión de los trabajadores ante futuras situaciones de acoso, entre las que cabe citar las siguientes:

- Apoyo psicológico y social a la/el acosada/acosado y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la/el trabajadora/trabajador acosada/acosado, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la/el trabajadora/trabajador, acosada/acosado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

- (iii) Resolución del conflicto por la Dirección de la Entidad.

A la vista de las propuestas de resolución del conflicto, de las pruebas obtenidas sobre el acoso, y de las medidas de resarcimiento en su caso propuestas por la Comisión instructora, la Dirección adoptará una resolución fundada al respecto y se ocupará de que se lleve a cabo.

Los datos relacionados con las denuncias se eliminarán transcurridos dos meses desde el momento en que finalice la investigación de los hechos alegados en la denuncia. No obstante, en caso de interponerse acciones judiciales como consecuencia de la investigación (bien por la presunta víctima, bien por el presunto/a falso/a acosador/a), los datos obrantes en la misma se conservarán únicamente durante el período de prescripción o caducidad de dichas acciones.

En todo caso se conservarán los datos relativos a los hechos denunciados, sin hacer mención a la identidad del/a denunciado/a para poder analizar el comportamiento de los empleados en materia de acoso y proponer las medidas que puedan ser necesarias. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ejercerse ante el departamento de recursos humanos, por los procedimientos comunes.

6. Comisión para la prevención y tratamiento de los acosos.

Con objeto de realizar un seguimiento sobre la prevención y el tratamiento del acoso sexual o por razón de sexo, se faculta a la Comisión de Igualdad constituida al amparo del punto Sexto del presente Acuerdo. Las funciones de la Comisión de Igualdad con respecto al presente protocolo son:

- (i) Promover y desarrollar medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo,
- (ii) Dentro del marco regulatorio de la Protección de Datos, y en caso de actuación, tendrá conocimiento periódico de los informes realizados por la Comisión Instructora, y además, en caso de haber actuado, semestralmente será informada por esta de la Memoria de su actividad mediante una reunión convocada al efecto.
- (iii) En relación a los expedientes informativos, la Comisión será informada de su inicio, tramitación y finalización, así como de la resolución final de los expedientes que se deriven de los casos de acoso. En todo caso preservando la confidencialidad de los involucrados.
- (iv) La Comisión elaborará anualmente una Memoria del conjunto de sus actuaciones que elevará a la Dirección de RR.HH. y de la que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de CECA.
- (v) Dentro del marco regulatorio de la Protección de Datos, deberá supervisar la situación posterior, en los casos en que el acoso haya existido, para asegurarse de que el acoso ha cesado.
- (vi) Asegurar propuesta de resolución del conflicto.
- (vii) Designar a la/s persona/s integrantes de la Comisión Instructora, que ostentarán la condición de Instructor/es.