

En Barcelona, a veinticinco de julio de dos mil ocho.

El Protocolo de Igualdad y Conciliación de "la Caixa" firmado el 17 de diciembre de 2007 contemplaba, en su punto 12.2, el compromiso de negociar un Protocolo en "la Caixa" que incluya:

- Una declaración por parte de la Dirección reiterando su voluntad de proscribir los acosos de todo tipo.
- El derecho de los empleados/as a denunciar cualquier situación de acoso, y el deber de respetar la dignidad de las personas.
- Un procedimiento confidencial para la tramitación de las posibles denuncias.
- La identificación precisa de las personas habilitadas para recibirlas.
- El régimen pertinente de sanciones por acoso, así como la información y la formación adecuada para prevenirlo. El protocolo tratará igualmente sobre la falsa denuncia de acoso.

La Comisión de Igualdad y Conciliación, tras mantener sus miembros las oportunas negociaciones, ha alcanzado en la fecha de hoy un acuerdo sobre el texto del presente "Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual y laboral", que traslada a la Dirección de "la Caixa" y a la Representación Laboral de los Trabajadores de la misma para su futura firma como Acuerdo Laboral.

Y en prueba de conformidad, firman este documento las personas integrantes de la mencionada Comisión.

The image shows several handwritten signatures in black ink. The signatures are scattered across the lower half of the page. One signature at the top left is clearly legible as 'B. Comas'. Other signatures are more stylized and difficult to read. There are also some horizontal lines and scribbles that appear to be part of the signing process or corrections.

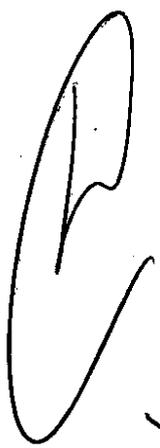



## 1. ÁMBITO Y DEFINICIONES

El presente Protocolo será de aplicación a toda la plantilla de "la Caixa" y respecto de sus actuaciones en el lugar de prestación de sus servicios o en el marco de la misma.

En el ámbito laboral pueden producirse tres tipos de acoso, motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona y que pueden atentar contra sus derechos fundamentales a la dignidad, el honor, la intimidad, la integridad física y moral, así como a la discriminación. Se trata del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso laboral.



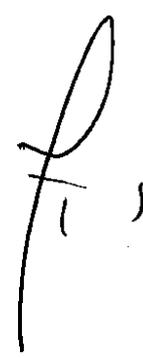
### 1.1. ACOSO SEXUAL

Se entenderá por tal el comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, en particular cuando se cree un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo. Puede producirse por parte de un superior hacia su subordinado, o por parte de un subordinado a un superior, pero también entre compañeros, e incluso por terceros, tales como clientes o proveedores. Dicho comportamiento debe ser indeseado y ofensivo para la persona objeto del mismo. Se incluyen dentro de estas conductas (de forma no limitativa) las llamadas telefónicas, cartas o mensajes al correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

También se entenderá como acoso sexual el **chantaje sexual**, cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícitamente o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, etc.

Cuando su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante, podemos hablar de **acoso ambiental**. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

- 
- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
  - Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.
  - Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo.
  - Toda agresión sexual.
- 
- 
- 



## 1.2. ACOSO POR RAZON DE SEXO



Se entenderá por tal cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



Ejemplos de conductas calificables como acoso por razón de sexo son: cualquier conducta hostigadora motivada en el ejercicio por parte de una persona de derechos derivados de su condición sexual, como, por ejemplo, los derivados de asunción de cargas familiares que habitualmente sean asumidas por las mujeres, en la presentación por el empleado de reclamaciones destinadas a impedir su discriminación y a exigir la igualdad de trato entre hombres y mujeres, el trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad o el acoso con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación, así como la frecuente utilización de comentarios descalificadores, basados en generalizaciones ofensivas para las mujeres, que implique una minusvaloración sistemática de las capacidades de las mujeres en el desempeño de sus funciones laborales.

## 1.3. ACOSO LABORAL (*mobbing o bullying*)

Se entenderá por tal la conducta, práctica o comportamiento que, con independencia de su causa u origen, (i) de forma sistemática y (ii) recurrente en el tiempo, (iii) suponga en el seno de la relación laboral (iv) un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, (v) intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral y a la persona empleada.



El acoso puede producirse básicamente de forma vertical (de un superior hacia un subordinado o viceversa) pero también de forma horizontal (entre compañeros de trabajo sin dependencia jerárquica entre sí).

Sin ánimo excluyente ni limitativo se consideran constitutivas de acoso laboral las siguientes conductas: Designar los peores trabajos o más degradantes. Designar trabajos innecesarios. Designar tareas por debajo o muy por encima de sus calificaciones o habilidades. No asignar ningún tipo de trabajo. Desconsideración profesional ante terceros (resto plantilla, clientes, proveedores,...). Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros. Críticas constantes a la vida privada. Burlarse de algún defecto personal. Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas. Amenazas de violencia física. Maltrato físico. Amenazas Verbales. Insultar. Difusión de rumores falsos o difamación de la persona.

## 2. PRINCIPIOS

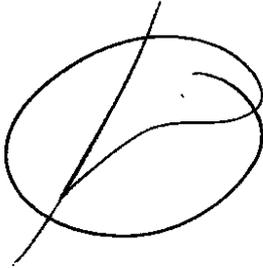
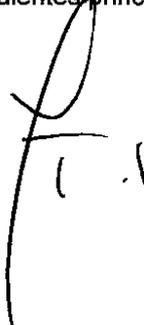


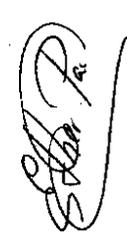
A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de los empleados, en el ámbito de las relaciones laborales de "la Caixa" quedan absolutamente proscritas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones antes indicadas.

Por ello, la Dirección de la Entidad llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso sexual, por razón de sexo y laboral, así como en general todas aquellas que atenten contra los derechos fundamentales de sus empleados, y en particular contra su dignidad personal y profesional.

Correlativamente, las personas empleadas de "la Caixa" tendrán el derecho de denunciar cualquier situación de acoso, así como el deber de respetar la dignidad de las personas, y en particular de sus compañeros de trabajo, especialmente si son sus subordinados jerárquicos.

Como consecuencia de lo expuesto, los directivos y toda la plantilla de la Entidad deberán ajustar su conducta a los siguientes principios:



- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- a) Comportamientos de naturaleza sexual: Evitar cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado por el destinatario, ya sea a través de actos, gestos o palabras. Quedan comprendidos en tal proscripción todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno emitido por cualquier medio, así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.
- b) Regalos no deseados: Evitar realizar invitaciones o regalos no deseados o que puedan provocar incomodidad en su destinatario cuando de ello se desprenda el ánimo de intimar con dicho destinatario o incluso de obtener a cambio algún tipo de retribución, sea personal o profesional.
- c) Diversidad y no discriminación: Respetar la diversidad y pluralidad que caracterizan la sociedad actual, no teniendo cabida manifestaciones, comentarios o chistes peyorativos hacia determinados colectivos o minorías (por razón de su raza o etnia, religión o creencias, sexo u orientación sexual, enfermedad o discapacidad, etcétera).
- d) Respeto: Derecho a un ambiente de respeto y de corrección en el trabajo. Los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad son asumidos por "la Caixa" en su integridad. No se tolerarán por ello las expresiones y los modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
- e) Comunicación: La integración de todas las personas durante su vida laboral en la Entidad es un valor fundamental de "la Caixa". No se tolerarán por ello los comportamientos tendentes a impedir sus normales posibilidades de comunicación, a ignorar su presencia o a aislarle.
- f) Reputación: Derecho a la reputación laboral o personal. En este sentido no son aceptables los comportamientos de ridiculización o burla de los empleados o de difusión de comentarios desfavorables de los mismos con ánimo injurioso.
- g) Discreción: Derecho a que las comunicaciones tendentes a rectificar su conducta o a llamarles la atención por su mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se hagan, en la medida de lo posible, de forma reservada.



### 3. POLÍTICA DE COMUNICACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN

Con el objeto de prevenir y evitar los comportamientos de acoso en la empresa, se divulgará el presente Protocolo entre la plantilla de la Entidad, publicándolo en los medios de comunicación internos de la empresa. Asimismo la Dirección de la Entidad, en el seno de la Comisión de Igualdad y Conciliación promoverá las acciones que se estimen necesarias (formación, jornadas, charlas, elaboración material informativo, etc.) para el cumplimiento de los fines de este protocolo.



### 4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

#### 4.1. DENUNCIA ANTE EL GESTOR O GESTORA DE LA IGUALDAD Y DEL TRATAMIENTO DE LOS ACOSOS.

El Gestor o la Gestora de la Igualdad y del Tratamiento de los Acosos (en adelante el GESTOR o GESTORA) será una persona nombrada por la Dirección de "la Caixa" y aceptada por la Comisión de Igualdad y Conciliación, que se encargará, por un período de dos años prorrogables, de recibir todas las consultas y denuncias referidas al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al acoso laboral que pudieran producirse. Preferentemente será una persona externa a "la Caixa", sin perjuicio de que con aceptación de la Comisión de Igualdad y Conciliación pueda nombrarse una persona interna a la Entidad. Asimismo la Dirección de la Entidad, con aceptación de la Comisión de Igualdad y Conciliación, podrá nombrar un segundo GESTOR o GESTORA para suplir o complementar las actuaciones del primero. El procedimiento a seguir ante posibles situaciones de acoso será ágil y rápido, respetando la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

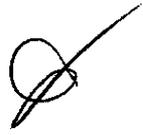
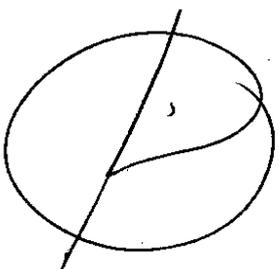
Las atribuciones del GESTOR o GESTORA serán:

- 
- 
- Recibir todas las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.
  - Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, para lo que dispondrá por parte de la Caixa de los medios necesarios para ello.
  - Instar y gestionar ante la Dirección de Recursos Humanos las medidas que estime convenientes en relación a las consultas y denuncias recibidas.
  - Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado.
  - Elaborar una Memoria semestral de todas las actuaciones realizadas.
  - Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.



El GESTOR o GESTORA podrá atender consultas anónimas o informales de los trabajadores sobre el acoso sexual o laboral. Dichas consultas serán confidenciales y no se iniciará el procedimiento hasta que se realice una denuncia formal.

En caso de denuncia formal:

- Podrá realizarse por cualquier medio (correo electrónico, llamada telefónica, fax, visita o entrevista).
- 
- 
- 
- 
- 

- 
- ii. Deberá identificarse el empleado denunciante, así como la víctima de la conducta descrita si fuera otro empleado.
  - iii. Deberá señalar, en la medida de lo posible, los hechos y episodios concretos, e identificar al responsable o responsables de los mismos.



Una vez recibida la denuncia formal, en el plazo de 5 días hábiles, el GESTOR o GESTORA deberá emitir un informe escrito que contendrá una resolución sobre las actuaciones a realizar:

- Inicio de expediente informativo.
- Sobreseimiento de la denuncia.
- Medidas de solución del conflicto.

Dicho informe será remitido a la Dirección de Políticas de Recursos Humanos para su ejecución y a la Comisión para la prevención y el tratamiento de Acosos, establecida en el apartado 5 del presente Protocolo, para su información y seguimiento.



En cualquier caso el GESTOR o GESTORA podrá proponer cautelarmente la separación de la persona presuntamente acosada de la de su presunto acosador, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas al caso, mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Políticas de Recursos Humanos.

#### 4.2. INSTRUCCIÓN DEL EXPEDIENTE INFORMATIVO

Para la realización de los correspondientes expedientes informativos, la Dirección de "la Caixa" nombrará por un período de dos años prorrogables, con aceptación de la Comisión de Igualdad y Conciliación, un equipo de Instructores internos formado por letrados de la Asesoría Jurídica Laboral de "la Caixa" y empleados de otros departamentos. En cada caso propuesto por el GESTOR o GESTORA, la Dirección de la Entidad designará dos Instructores de dicho equipo, debiendo ser al menos uno de ellos letrado de la Asesoría Jurídica Laboral, para que actúen conjuntamente hasta la resolución del expediente. La instrucción del Expediente se iniciará en los 5 días hábiles siguientes a la comunicación del GESTOR o GESTORA y tendrá una duración máxima de 15 días hábiles.



Los Instructores dispondrán de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrán libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte de los Instructores se le requiera.

Los Instructores iniciarán sus actuaciones teniendo en cuenta lo actuado por el GESTOR o GESTORA y mantendrán en todo caso una entrevista con los empleados denunciante y denunciado, pudiendo realizar entrevistas con posibles testigos o examen de documentación de cualquier tipo que pueda resultar de utilidad.



Si el denunciante no fuera la víctima, el instructor deberá entrevistarse igualmente en dicha primera fase con la víctima del supuesto acoso. Durante dicha entrevista, los empleados denunciante y denunciado, o en su caso la víctima, podrán solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores.

Los empleados denunciante y denunciado, o en su caso la víctima, podrán aportar durante todo el proceso y especialmente en dichas entrevistas todos aquellos medios de prueba que estimen oportunos y de los que pueda disponer en apoyo de su versión, al objeto de facilitar la actuación de investigación y esclarecimiento de los hechos.



Los empleados que, durante todo el proceso, sean citados por los Instructores estarán obligados a comparecer y a colaborar con ellos en el esclarecimiento de los hechos, pudiendo solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores.

### 4.3. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE INFORMATIVO



Finalizada la fase de investigación, dentro de un plazo de 3 días laborables tras la conclusión del Expediente Informativo, los Instructores emitirán un informe recogiendo la denuncia y las diligencias practicadas, así como las conclusiones alcanzadas durante el mismo, proponiendo de forma motivada:

- a) La apertura de un expediente disciplinario al denunciado por entender que el denunciante, o en su caso la víctima, ha sufrido acoso sexual, por razón de sexo o laboral en el trabajo.
- b) El archivo de las actuaciones, por entender que los hechos denunciados no pueden ser calificados como constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo o laboral en el trabajo, sin perjuicio de proponer las medidas organizativas oportunas para solventar las posibles diferencias entre los empleados denunciante y denunciado.

Aquellas denuncias realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

### 4.4. EXPEDIENTE DISCIPLINARIO



Corresponderá a la Dirección de la Entidad el ejercicio de la facultad disciplinaria que le viene conferida por Ley y por el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros cuando el Expediente Informativo incoado por los Instructores concluya que se ha producido acoso sexual, por razón de sexo o laboral en el trabajo, o que se trata de una denuncia dolosa.

En tal caso, se le incoará al responsable (o responsables) el preceptivo expediente disciplinario, redactándose el pliego de cargos correspondiente recogiendo los hechos constatados por los Instructores.



En el supuesto de que el empleado responsable de acoso sexual, por razón de sexo o laboral en el trabajo no aporte en la fase de descargos pruebas algunas que atenúen o le eximan de responsabilidad por los hechos imputados, 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 de aplicación a "la Caixa", y por la trasgresión de la buena fe contractual 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 origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual; acoso sexual y acoso por razón de sexo

La sanción se verá agravada cuando el responsable sea un superior jerárquico de la víctima o tenga responsabilidades sobre su situación profesional, con lo que su comportamiento haya evidenciado un abuso de autoridad.

También se considerarán como circunstancias agravantes los supuestos en que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.

- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

Por lo que respecta a los supuestos de denuncia intencionadamente no honesta o dolosa, cuando se haya concluido en tal sentido por los Instructores, la Entidad le incoará igualmente al denunciante el preceptivo pliego de cargos, y recibidos los descargos del empleado, adoptará la medida disciplinaria que proceda, en atención al contenido de los descargos. En todo caso se considerará que se trata igualmente de una infracción muy grave, por la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza que tal proceder puede comportar, y cuando se evidencie que concurría en el denunciante mala fe (un ánimo específico de desprestigiar y/o dañar al denunciado sin fundamento alguno).

#### 4.5. GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO

##### Confidencialidad de la investigación

Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La Comisión para la Prevención y Tratamiento de los Acosos pondrá de forma expresa en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

##### Restitución de las víctimas

Si se han producido represalias o ha habido perjuicios laborales para la víctima durante el acoso, la Entidad restituirá a la víctima en las condiciones laborales en las que se encontraba antes del mismo.

Asimismo la Entidad facilitará el soporte sanitario necesario para la completa recuperación de la víctima.

##### Prohibición de represalias

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

##### Opción de traslado

En el supuesto de resolución del expediente con una sanción disciplinaria que no conlleve el despido, la Entidad tomará las medidas oportunas para que la víctima no deba convivir en el mismo ambiente laboral, pudiéndose efectuar el traslado de la víctima (si lo solicita) o de la persona acosadora.

##### Garantías jurídicas

Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en el presente protocolo y acreditada la existencia de acoso, la Entidad prestará asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla.

##### Incompatibilidades

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en el procedimiento (denunciante / denunciado) tuviese relación de parentesco, por afinidad o consanguinidad hasta el segundo grado con alguno de los GESTORES o GESTORAS o los Instructores, éste quedará invalidado para

intervenir en el proceso substituyéndole otro GESTOR o GESTORA u otro Instructor designado por la Entidad con la aceptación de la Comisión de Igualdad y Conciliación.

## 5. COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS ACOSOS

La Comisión para la prevención y tratamiento de los Acosos estará formada por cuatro representantes de la Dirección de "la Caixa" y cuatro representantes de los Sindicatos firmantes del Protocolo de Igualdad y Conciliación de "la Caixa" de 17 de diciembre de 2007. Se garantizará que ninguno de los dos sexos tendrá una participación inferior al 40% de los miembros componentes de esta Comisión.

Es función de esta Comisión 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, asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

La Comisión tendrá conocimiento periódico de los informes realizados por el GESTOR o GESTORA. Además semestralmente será informada por éste de la Memoria de su actividad mediante una reunión convocada al efecto.

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 disciplinarios que se deriven de los casos de acoso.

La Comisión elaborará anualmente una Memoria del conjunto de sus actuaciones que elevará a la Dirección de Recursos Humanos y a la Comisión de Igualdad y Conciliación, y de la que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de la empresa.

Esta Comisión se reunirá a petición de la Dirección de "la Caixa" o del 50% (expresado en términos de representatividad) de la representación sindical integrante de la Comisión y, como mínimo, una vez cada semestre.

La Comisión autorregulará su funcionamiento y dispondrá de manera puntual de la información que debe recibir de acuerdo con el presente Protocolo.

## 6. FECHA DE EFECTOS Y ENTRADA EN VIGOR

El presente Protocolo entrará en vigor el día uno del mes siguiente a la firma del Acuerdo Laboral sobre su contenido.

The bottom section of the document contains several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Flanore' with a large flourish. To its right is a long, horizontal signature. Below these, there are several more signatures, some overlapping. On the right side, there is a date stamp that reads '10' and a signature that appears to be 'Eduardo P.'.