

ACUERDO ACOSO LABORAL (MOBBING)

En Madrid, a nueve de Marzo de 2004, reunidas las representaciones abajo firmantes, reconociéndose mutuamente capacidad para este acto y aunando a la mayoría de los miembros de los comités de empresa del Banco,

MANIFIESTAN

Partiendo del principio incuestionable de que toda persona tiene derecho a un entorno digno y respetuoso en el trabajo, las representaciones firmantes entienden que cualquier actitud de acoso laboral supone un atentado contra la dignidad de los trabajadores, por lo que cualquier conducta o comportamiento de tal naturaleza dará lugar a la adopción por parte del Banco de las medidas que legalmente correspondan.

Consecuentemente, por medio del presente Acuerdo se viene a canalizar y dar respuesta de la manera más eficaz y rápida posible a la problemática del acoso laboral, en cualquiera de sus modalidades, incluido el acoso sexual, que pudiera suscitarse en el seno de las relaciones laborales en el Banco. Por ello,

ACUERDAN

Primero.- Con carácter general, se entiende como acoso laboral aquella conducta entre compañeros, superiores o inferiores jerárquicos que, consistiendo en el maltrato psicológico deliberado, sistemático y que se manifiesta de forma prolongada en el tiempo, genera unas condiciones hostiles en el trabajo que atentan contra la dignidad e integridad del trabajador, principalmente con la finalidad de abandono del trabajo.

Segundo.- El procedimiento de actuación que por el presente acuerdo se establece, de naturaleza confidencial y urgente, es el que habrán de seguir necesariamente los trabajadores que sean objeto de acoso laboral para poner en conocimiento del Banco los hechos objeto de la denuncia.

Tercero.- El procedimiento de actuación se articula de la forma siguiente:

1ª Fase

- A. La comunicación se realizará ante el responsable de la UTR correspondiente, o en su defecto a la persona que el Banco designe, bien personalmente, bien a través de una persona de confianza, necesariamente empleado del Banco.
- B. Una vez realizada la comunicación, el responsable de la UTR o la persona que el Banco designe, deberá dirigir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con las personas involucradas, conjunta o separadamente, con o sin acompañantes, reclamar el asesoramiento necesario, etc., y todo ello con la finalidad de interrumpir las posibles situaciones de acoso laboral que pudieran darse y para tratar de alcanzar una solución consensuada que sea aceptada por el Banco. Las decisiones sobre el procedimiento que adopte el responsable de la UTR o la persona que el Banco designe, no serán recurribles en esta vía.

- C. En el plazo máximo de 5 días laborables desde la recepción de la comunicación de los hechos, el UTR o la persona que el Banco designe, habrá de dar por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia. Estimada aquella, indicará si se ha alcanzado una solución consensuada por ambas partes, o en su defecto detallará las medidas que considera convenientes para resolver la situación. Por otra parte, podrá declarar el sobreseimiento cuando considere que las pruebas no son concluyentes, debiendo señalarse en este caso si la denuncia fue o no presentada de mala fe, en cuyo caso dará lugar a las responsabilidades disciplinarias que correspondan, como si de un caso de simulación se tratase. En cualquiera de los casos, elevará informe de todo lo actuado al Departamento de Relaciones Laborales.

2ª Fase

- A. Si las medidas adoptadas o la solución consensuada fuesen incumplidas, las actuaciones se elevarán al Departamento de Relaciones Laborales, que se ocupará de designar un instructor, que recabará del denunciante un escrito en el que se exponga con claridad y concreción el hecho/s que motiva la denuncia, y tras confirmar los incumplimientos incoará un expediente del cual se dará traslado inmediato a la persona denunciada, junto con una información detallada del contenido y naturaleza de la denuncia, concediéndole un plazo de 3 días para contestar a la misma.
- B. El instructor llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos causantes de la denuncia, manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones. Las decisiones que adopte no serán recurribles en esta vía.
- C. En el plazo máximo de 10 días desde la fecha de la incoación del expediente, el instructor resolverá, teniendo en cuenta el conjunto de las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, el tipo, reiteración, afectación sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales del empleado, y concluirá detallando en un informe los hechos que a su criterio han quedado objetivamente acreditados, elevándolo al Departamento de RR.LL., el cual, en su caso, lo hará seguir al Comité de Irregularidades, que en su momento determinará las medidas disciplinarias que corresponda adoptar.
- D. Será considerado como un agravante el hecho de que el agresor/a tenga una situación de preeminencia laboral sobre la persona objeto del acoso, así como la situación de temporalidad laboral o periodo de prueba en el que se encuentre afectado.
- E. Todo el procedimiento será confidencial y urgente, quedando protegidas la intimidad y dignidad de los afectados, y el archivo de las actuaciones será custodiado por el Departamento de Relaciones Laborales. Cualquier vulneración de la confidencialidad será sancionada como si de una falta muy grave por quebranto de secretos de obligada reserva se tratase.

Cuarto.- El Banco se compromete a incorporar dentro de los futuros Planes de Formación aquellas acciones que permitan una sensibilización general de los empleados, así como a facilitar a los distintos responsables la formación legal necesaria y habilidades para manejar conflictos de esta naturaleza.

Quinto.- Las representaciones sindicales estatales firmantes, que se comprometen a canalizar cualquier conducta objetivamente tipificable como acoso laboral a través del presente procedimiento, podrán tratar posibles soluciones en la Comisión Bilateral establecida en el Marco de Relaciones Laborales en aquellos asuntos que afecten a sus afiliados que hayan sido denunciados por mediación de sus delegados sindicales o en los que el propio trabajador así lo solicite. En el caso de afiliados, cuando esta condición sea conocida, la Sección Sindical firmante a la que pertenezca será oída previamente a la adopción de cualquier medida que pudiera afectarle.

El tratamiento de los citados casos estará sujeta a la confidencialidad anteriormente descrita.

Sexto.- El presente acuerdo tendrá un avigencia inicial hasta el 31-12-2004, prorrogándose automáticamente por periodos anuales, salvo que mediase denuncia expresa por parte del Banco o por la mayoría de la representación sindical firmante, dentro del último mes del período anual de vigencia.

OTRAS CONSIDERACIONES

1. En el supuesto de aplicación de una sanción distinta a la de despido o traslado del infractor, el empleado afectado podrá solicitar su acoplamiento en otro puesto, el cual deberá ser resuelto de forma excepcional.
2. Si el resultado del expediente o del conjunto de actuaciones fuese el sobreseimiento, el empleado afectado podrá solicitar su acoplamiento en otra Oficina, citada solicitud se atenderá de acuerdo a las posibilidades organizativas existentes en cada momento.
3. Si el resultado del expediente es el sobreseimiento, con expresa declaración de mala fe por parte del denunciante, dará lugar a responsabilidades disciplinarias como falta muy grave por transgresión de la buena fe contractual.
4. Si por parte del denunciado se produjeran represalias sobre el denunciante, dichas conductas serán constitutivas de una sanción disciplinaria por falta muy grave.

En prueba de conformidad se firma el presente documento en el lugar y fecha en el encabezamiento señalados.

Firmado:
Banco Español de Crédito, S.A.
UGT
CGT
FITC