

03-04-2009

Denuncia Colectiva de Acoso en Extremadura Dos años sin resolución: Grave incumplimiento del Código de Conducta y de la normativa laboral

Hace ya dos años, un grupo de ocho directores y directoras de oficinas de la zona de Extremadura del antiguo Monte iniciaron una larga y costosa andadura, que, aunque parezca increíble en una Entidad como la nuestra, todavía no ha llegado a su fin, porque aún continúan sin vislumbrar una respuesta por parte de la dirección de Cajasol, a la denuncia que elevaron en su día contra su superior jerárquico, por acoso psicológico y abuso de autoridad.

A esta primera denuncia se añadió otra presentada en noviembre de 2007 por otra compañera de una oficina, contra la misma persona y por los mismos comportamientos denunciados.

Ante la gravedad de los hechos y la falta de respuesta que ya denunciábamos en aquella fecha, nuestros representantes en el Consejo de Administración han logrado que se abordara este tema en dos ocasiones, dado el **grave incumplimiento que supone del Código de Conducta, del Protocolo de Acoso Psicológico y de toda la normativa laboral.**

- En la sesión del Consejo Administración del 19 de noviembre de 2007, a consecuencia de nuestra firme posición en este tema, arrancamos el compromiso de llevar a cabo una investigación externa, dado que la empresa no había activado en su momento el Protocolo de acoso y, en su lugar, había realizado una serie de actuaciones que dejaban mucho que desear. Como resultado de dicha investigación, se entregó en octubre de 2008 informe a Secretaría General, responsable máximo del cumplimiento del Código de Conducta.

- Hasta el Consejo del pasado 29 de enero no se nos comunica el resultado de la investigación efectuada, se da cuenta por parte del Presidente de que los hechos denunciados se habían producido realmente y son susceptibles de infracción laboral, por lo que se da traslado a RR.HH. para la instrucción del oportuno expediente disciplinario. Este se apertura el 11 de febrero y, a fecha de hoy, sigue sin resolver por parte de RR.HH.

A la vista de lo reseñado anteriormente, es evidente que se han producido conductas indeseables e intolerables, que incluso se están investigando por la vía penal, por lo que **nos planteamos algunos interrogantes:**

- ¿Por qué la empresa no tomó medidas desde la primera denuncia?
- ¿Por qué no se ha dirigido a los denunciados para interesarse al menos por los daños psicológicos y morales que se les ha infringido?
- ¿Por qué al denunciado, en cambio, se le promociona profesionalmente, una vez que se tiene conocimiento de los hechos?
- ¿Por qué y quiénes protegen con tanto empeño a esta persona?

- ¿Por qué nos niegan, a **CCOO** y a los denunciantes, el informe externo?
- ¿Por qué RR.HH. no cierra el expediente disciplinario, después de casi 2 meses desde su apertura?
- ¿Por qué son tan diligentes en la resolución de tantos expedientes, que han sido muy numerosos en los últimos meses, salvo en éste?
- ¿Para qué sirve el Código de Conducta y Responsabilidad Social?

Podríamos seguir con una lista interminable de preguntas sin respuesta, pero nuestro interés como representantes sindicales es el de poner fin a tantos despropósitos y velar porque se cumplan las normas y se respete el derecho que nos asiste a denunciar conductas sancionables sin perjuicio alguno y a que se pongan en marcha los mecanismos acordados, con todas las garantías para las partes.

No entendemos la pasividad de la empresa ante conductas intolerables, como la que se ha producido en Extremadura, reiteradamente denunciada ante los máximos Órganos de Gobierno, que está perjudicando la imagen y reputación de Cajasol, por no hablar de los daños causados a las personas denunciantes en su salud y su dignidad y de la responsabilidad en que están incurriendo, a nuestro parecer, los directivos y responsables de los Órganos de Gobierno, tanto por acción como por omisión.

En **CCOO** pensamos que **los recursos humanos son el principal activo de la Entidad** y que no se puede transigir en tolerar estas conductas, vengan de quienes vengan. Por tanto, no vamos a cejar en nuestro empeño de pedir responsabilidades para **restituir la imagen de la Caja y la dignidad de las personas y evitar que, en el futuro, se vuelvan a repetir situaciones similares**, para lo cual es necesario que la Caja se comprometa a resolver definitivamente esta cuestión.

En este sentido requerimos a la empresa a realizar las siguientes actuaciones:

- **Resolución inmediata del expediente disciplinario, con aplicación de las sanciones que correspondan.**
- **Reparación por daños causados al colectivo de denunciantes**
- **Depuración de responsabilidades internas, tanto por acción como por omisión.**

De cuanto acontezca os mantendremos informados/as

En Cajasol, tu garantía

