

10-04-2008

## Denuncia Colectiva de Acoso en Extremadura Después de un año, sigue pendiente de resolución

*"El personal es el activo más importante de la Entidad, por lo que, en clara manifestación de esta consideración máxima por su capital humano, Cajasol basará sus relaciones con sus trabajadores en los siguientes principios:*

- a) Cajasol tratará a sus empleados y empleadas con respeto, equidad, dignidad y cortesía. Ningún empleado estará sujeto a hostigamiento físico, sexual, racial, psicológico, verbal o cualquier otra forma de hostigamiento o abuso...*
- b) No se permitirá ninguna forma de abuso de poder o autoridad, discriminación, manifestación de intolerancia, abuso verbal, ni la utilización de amenazas u ofensas en el desempeño de cualquier cargo, por lo que Cajasol velará por el establecimiento de vías legítimas para la presentación por los miembros de la plantilla de denuncias sobre esas cuestiones garantizando que las mismas no tendrán consecuencias negativas para la persona denunciante.*
- k) Queda prohibida cualquier conducta de acoso sexual o moral y cualquier tipo de comportamiento abusivo. Cajasol establecerá los cauces necesarios para que este tipo de conductas puedan ser perseguidas...."*

**Este es el contenido del Art. 44 del Código de Conducta y Responsabilidad Social** aprobado por la Asamblea el pasado 11 de marzo, y su literal es casi idéntico al recogido en los Códigos de Conducta que, desde 2003, estaban en aplicación en las dos cajas fusionadas.

Sin embargo, de nada sirve que las empresas aprueben y difundan normas de Conducta que no están dispuestas a cumplir y su adopción y publicidad se convierte, en este caso, en un acto de hipocresía que no sólo no apoya la auténtica Responsabilidad Social, sino que la lesiona gravemente:

Existe en Cajasol un colectivo de trabajadores/as, directores y directoras de oficina de Extremadura que, desde hace un año, están luchando, con el único apoyo de **CC.OO.**, por el establecimiento de un procedimiento justo y objetivo para la **resolución de una denuncia múltiple de acoso psicológico y abuso de autoridad** contra su anterior superior inmediato, sin que, hasta el momento, hayan obtenido de su Entidad las mínimas garantías de imparcialidad y confidencialidad a la que está obligada tanto por la legalidad como por las normas de las que, voluntariamente, se ha dotado.

**A esta denuncia, se sumó, en noviembre pasado otra más contra la misma persona**, formulada por alguien que pertenece a un colectivo distinto al de los primeros denunciante, y que se encuentra en este momento pendiente de resolución por la Comisión de Acoso.

**Esta situación fue puesta en conocimiento del Consejo de Administración por CC.OO.** en el mes de noviembre, solicitando el amparo del Código de Conducta para estas compañeras y compañeros, dado que desde el resto de instancias de la Caja (RR.HH., Dirección Comercial y Dirección General), no se estaba dispuesto a arbitrar los procedimientos de investigación correctos, recogidos y desarrollados en el Protocolo contra el Acoso Psicológico, sin haber obtenido tampoco, hasta el momento, respuesta alguna a esta solicitud de amparo.

Aparte de la injusta situación en la que se sume a estos trabajadores/as, **la actitud de la Caja ha tenido ya repercusiones perjudiciales** para la misma, habiendo optado dos de los directores que suscriben la denuncia, por marcharse a entidades de la competencia en busca de otras empresas que sepan respetar la dignidad de su plantilla.

**CC.OO.**, junto a los compañeros afectados, sólo demandan el cumplimiento de los compromisos que la Caja adquiere y la realización de un procedimiento de investigación con las mínimas garantías de objetividad y transparencia para todos los implicados. Lo contrario significa, no sólo una **tremenda injusticia** para las personas implicadas, y una burla a los Órganos de Gobierno, sino convertir los principios y valores del Código de Conducta en papel mojado, y que podrían ser vulnerados por la empresa o aplicarse a su conveniencia.

Un año es tiempo más que suficiente para obtener una respuesta a esta petición tan básica, por lo que, con independencia del pronunciamiento que pueda dar la vía judicial, **reclamamos y exigimos nuevamente un claro cambio de actitud de la Entidad**, en todas sus instancias, con respecto a esta grave cuestión que deje patente la intención de la Caja de cumplir, de forma voluntaria, las obligaciones que dimanaban del Código de Conducta aprobado por sus Órganos de Gobierno y de la normativa laboral.

**La falta de ética y profesionalidad que ha presidido todo este proceso debe rectificarse de una vez por todas, y todos los responsables deberán hacer frente a sus responsabilidades, ante la plantilla y ante los Órganos de Gobierno, del balance final de esta política.**

**Esperemos que el compromiso del propio Presidente, manifestado ante el Consejo de noviembre, junto con los cambios producidos en la dirección y en los RR.HH. de la Caja, demuestren que frases como “Tú eres la clave de nuestro éxito” o que “deben gestionarse personas y no recursos”, sean algo más que simples manifestaciones dando solución inmediata a este grave problema.**

De todo cuanto acontezca te seguiremos informando puntualmente, estamos...

# Comprometidas contigo

## Boletín de afiliación

Nombre y apellidos .....

DNI .....

Teléfono..... Teléfono móvil.....

Dirección.....

Población .....

Código postal .....

Empresa/centro de trabajo .....

Domiciliación bancaria:

Entidad \_\_\_\_\_ Oficina \_\_\_\_\_ DC \_\_\_\_\_ Cuenta \_\_\_\_\_

Correo electrónico ..... Firma:

fecha .....

### PROTECCIÓN DE DATOS:

Tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como - en todo caso - a la CSCCOO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es/sindicato/sindicato.html>. La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado, con las concretas finalidades establecidas en los estatutos. Además de lo indicado tus datos pueden ser empleados por CCOO para remitirte información sobre las actividades y acuerdos de colaboración que se establezcan con otras entidades. Siempre estarás informado en la web de CSCCOO (<http://www.ccoo.es>) de dichos acuerdos y de los datos de dichas entidades. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a CSCCOO con domicilio sito en la C/ Fernández de la Hoz nº 12, 28010, Madrid. Deberá indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un email a [lupd@cco.es](mailto:lupd@cco.es) o llamar por teléfono al 917028077.

(Entrégala a tus representantes de COMFIA-CCOO o envíala por valija a la Sección Sindical de CC.OO. Cajasol)