



07 OCTUBRE 2009

C.E.S.S. (Comité Estatal de Seguridad y Salud)

Resumen de la reunión del día 30 de septiembre en la que no se trataron todos los puntos del orden del día, quedando convocada otra reunión para el 4 de Noviembre

Nombramiento.

Se nombra a Natalia Gómez Pestaña como presidente del Comité en sustitución de Antonio Romero. Actualmente, por parte de la empresa asisten 8 representantes y por la parte sindical 10.

Reuniones mensuales.

Para dar salida a los temas pendientes habrá reuniones mensuales.

Protocolo de acoso moral.

Nos hacen entrega del protocolo de acoso moral, visto ya por los abogados de Sagardoy y del plan de prevención de riesgos laborales.

Evaluaciones de riesgos laborales.

Nos dijeron lo mismo que en la anterior reunión y es que para este año, Fremap va a realizar 100 evaluaciones. Están mirando qué oficinas hacer porque Prevent Out finalmente no entrega los informes que tenía pendientes correspondientes al año 2007. En el territorio de Aragón, Maz que iba a hacer las evaluaciones de todas las oficinas, independientemente de las 100, ya las ha iniciado.

Planes de emergencia.

Como consecuencia de una visita de la inspección de trabajo a Iberalbion, la empresa tiene como fecha límite para la finalización del plan el 1 de noviembre. Para los edificios singulares de Madrid se ha hablado con Fremap para intentar tenerlos acabados antes de final de año.

Los simulacros siguen pendientes de realizarse tanto en Madrid como en Zaragoza. No tienen fechas previstas.

Arcos detectores.

Plan renove. Ya se ha sustituido en Ag. 31 de Barcelona (1389) y en breve Ag. 7 de Barcelona (0113). Pedido presupuesto para cambiarlos antes de final de año a las oficinas de Madrid Ag. 2 (002), Madrid Ag. 31 (0122), Madrid Ag. 82(1057), Tres Cantos (0250) y San Sebastián Ag. 1 (0147). Todos los años se van a ir cambiando arcos.

Se va a dar formación a los delegados de prevención de Iberalbion y a los que no la hayan recibido del banco.

Gripe A.

La empresa en julio colgó en la intranet información sobre actuaciones a seguir en el caso de tener síntomas. Por nuestra parte presentamos las siguientes propuestas de actuación para la prevención:

- Refuerzo en el servicio de limpieza habitual en centros de trabajo (ordenador, teléfonos y en general superficies u objetos compartidos). La empresa dijo que ya se ha hablado para que se haga hincapié en

la limpieza de pomos de puertas y en general sitios compartidos.

- Refuerzo en la limpieza y en su caso, renovación de las instalaciones de aire acondicionado. Según la empresa no hace falta porque se cambian los filtros 4 veces al año.
- Distribución de dispensadores de gel antiséptico y pañuelos desechables. Están evaluando el distribuir soluciones de bioalcohol a todos los centros de trabajo.
- Instalación de cristales o mamparas en los puestos de caja que permitan la separación física entre cliente y empleado. La empresa no lo contempla.

Gripe estacional.

Para este año se han comprado 250 vacunas para Madrid y 80 para Zaragoza. Aunque insistimos en que se amplíe este beneficio al resto de territorios, la empresa argumenta que solo se hace en estas provincias porque tienen médico.

Responsable de Zona.

Se procedió a la entrega, por parte de CCOO, de un Informe de la Zona 2 de Expansión en el que se hace mención a diversos problemas surgidos en las relaciones entre el Responsable de Zona y los trabajadores/as.

Gastos desplazamientos a Mutuas.

Se solicitó el procedimiento para pasar los gastos de desplazamiento cuando la mutua nos pida ir a sus instalaciones. Esta pendiente.

**TRABAJO MULTIPLICA POR CINCO
LAS MULTAS POR ACOSO LABORAL**

Una circular de la Inspección lo incluye como prevención de riesgos.

La Inspección de Trabajo ha dictado la Circular 69/2009, que ha cogido por sorpresa a las empresas porque cambia el criterio para sancionar el acoso laboral.



De entrada, multiplica por cinco las multas a las empresas por este tipo de conductas, ya que han pasado de 187.515 euros a 819.780 euros. En segundo lugar, esta modificación se justifica porque el acoso laboral, en la Circular 34/2003, constituía una infracción en el ámbito de las relaciones laborales, es decir, un atentado contra la dignidad del trabajador/a o un caso de discriminación en algunos supuestos. Ahora, según la Circular 69/2009, el acoso laboral es una infracción en materia de prevención de riesgos laborales, lo que supone una multitudinaria multa para la empresa.

"Esta modificación de Trabajo ha sembrado inquietud en las compañías porque desconocen que su riesgo se ha cuadruplicado", ha manifestado a LA GACETA María Eugenia Guzmán, abogada del departamento de Laboral de Cuatrecasas Gonçalves Pereira. En este sentido, "no es justo que criterios de la Administración Pública, que tienen en la práctica la capacidad de modificar la

normativa vigente, sean desconocidos por los ciudadanos, pues se les genera una clara y manifiesta indefensión", afirma Guzmán.

El motivo principal del cambio de criterio, según la Circular 69/2009, reside en la mayor relevancia que ha adquirido el riesgo psicosocial, que es el resultante de la interacción entre los trabajadores y la organización de la empresa. Sus principales manifestaciones son el estrés laboral y la violencia en el trabajo. Para ello, la Inspección de Trabajo incorpora como novedad la obligación para todas las empresas de incluir entre sus actuaciones preventivas la realización de estudios psicosociales. Para María Eugenia Guzmán, "esta decisión va más allá de lo expresamente previsto en la normativa aplicable, que si bien exige expresamente amplia documentación preventiva como evaluaciones de riesgos y planes de prevención, no impone en ningún precepto el estudio psicosocial".

Así las cosas, basta que una empresa no tenga realizado un estudio psicosocial (la mayoría de las compañías no cuentan con él) y un trabajador denuncie ante la Inspección que padece estrés porque se siente hostigado, para que aquella pueda recibir una sanción que quiebre sus presupuestos. Para mayor inri, la suculenta multa de la Inspección es una de las múltiples responsabilidades que pueden derivarse de un acoso en vía penal (prisión), civil (indemnizaciones por daños y perjuicios) y recargo de prestaciones. Además, el trabajador puede acudir a un juzgado social para conseguir una resolución de contrato por incumplimiento contractual de la empresa y así obtener una indemnización de 45 días de salario por año más una indemnización adicional por violación de un derecho fundamental.

Lo sorprendente es que la empresa puede incurrir en lo anterior simplemente por no prevenir", enfatiza Guzmán.

Consecuencias del cambio

Respecto a las principales consecuencias de este cambio de criterio de la Inspección de Trabajo, Belén Lavandera, abogada del área de Laboral de Cuatrecasas Gonçalves Pereira, señala que "se van a multiplicar las denuncias por acoso, especialmente como arma de negociación por los/as trabajadores/as no acosados/as, pero sí insatisfechos con su puesto de trabajo en la empresa". Esta experta laboralista explica que "hasta ahora se interponía una demanda ante el juez para para presionar de forma eficaz a la compañía y negociar así una salida con una alta indemnización. Ahora, puede ser más efectivo anunciar a la entidad su intención de denunciar ante la Inspección de Trabajo, con el alto riesgo de que la empresa reciba una exorbitada multa".

En consecuencia, ¿qué debe hacer una compañía para evitar incurrir en estos riesgos? La respuesta, según la abogada Guzmán, es "la obligación de tener un código de prevención de acoso y un protocolo de actuaciones para el caso de denuncia o indicio de acoso. Además, hay que hacer estudios psicosociales periódicos e incluir dentro de la vigilancia de la salud de los trabajadores el aspecto psicológico". Ambas abogadas creen que "es un arma arrojadiza para la empresa".

Directivo y empresa, juntos para depurar responsabilidades.

La Sala Social del Tribunal Supremo abordó de forma novedosa la cuestión de si en aquellos casos de acoso laboral imputado a

un superior jerárquico, éste debe ser codemandado junto con la empresa. El Alto Tribunal, en una sentencia de 30 de enero de 2008, unificó la doctrina judicial existente y afirmó que cuando el acoso laboral no procede del empresario sino de uno de sus empleados, "carece de sentido dejar fuera del proceso al principal responsable del mobbing, es decir, al infractor más directo y propio de los derechos fundamentales". En consecuencia, no basta con demandar a la empresa para la que presta servicios la víctima del acoso, sino que es necesario demandar también al acosador. Esto significa que aquel directivo/a o empleado/a que presuntamente haya cometido acoso se verá abocado a sufrir, junto con la empresa, la pena de banquillo.

*Diego Carrasco
La Gaceta*

SONRIENDO DESDE EL ORTO



Señor director, vengo a pedir un aumento de sueldo porque me he casado.

Lo siento señor Martínez . La empresa no responde por las desgracias ocurridas fuera del horario de trabajo.

EL PENSADOR

El Psicópata



Sus continuas mentiras, manipulaciones y argucias suelen dejarnos atónitos y ello explica nuestra incapacidad para creer que realmente son así. Lo que es más difícil de aceptar para cualquiera que se enfrente a ellos es que nos les importamos en absoluto y que tan sólo nos ven como meros objetos o instrumentos para conseguir sus fines.

**AFÍLIATE
A COMISIONES OBRERAS**
Enlace

Como siempre, estamos trabajando por y para vosotros/as.
COMISIONES OBRERAS, un sindicato con iniciativa.

**VISITA NUESTRA PÁGINA
(INTRANET)**