



05 MAYO 2010/Nº 98

AB ALIO SPECIES ALTERI QUOD FECERIS

El nerviosismo parece ser que se pone de manifiesto en ciertos empleados, con mando en plaza, que no saben estar a la altura de las circunstancias y aún menos de su responsabilidad cuando los datos de negocio no se ven acompañados. Sólo se preocupan de salvar su puesto y por tanto su inestimable salario y prebendas.

Llegará el día que les cesen, como así sucede, porque evidentemente si demuestran incapacidad no lo van a admitir per se, y los que les suceden parece ser que no aprenden de sus antecesores.

A continuación os transcribimos un correo-e enviado por uno de estos empleados, con mando en plaza, a sus subordinados/as con un listado de personas a los que presuntamente se les está acusando gratuitamente de vagos. Parece que no le sientan bien los aires de la Sierra de Urbasa.

Asunto: Gestión de Alarmas

Remítirme una copia antes de que acabe el día diciéndome por escrito y con copia a ellos que han realizado la gestión de sus alarmas y que se comprometen a realizarlas en el futuro.

Quiero un compromiso por escrito de que conocen sus obligaciones y no las realizan. Que su jefe les dice lo que tienen que hacer y que se niegan.

Nos va mal y lo sabéis, estamos teniendo problemas y tanto vosotros y yo lo pagaremos por estas personas que se niegan a hacer lo que les dice el Banco. Tenemos que cerrar todas las respuestas a los que nos van a decir. Nuestra obligación ahora es exigirselo.

Otra idea brillante, donde las haya, de captación de negocio-propuesta por este género de empleados es la de enviar a establecimientos de hostelería corporativos a un subordinado, con cartel incluido, para captar clientes. Sabemos, y

así se lo advertimos, que existen segmentos de mercado con una probada e histórica experiencia en incidencias crediticias.

Por muchos partes en hoja excell que se envíen semanalmente no va a mejorar la productividad del empleado/a. También el hecho de estar de baja por enfermedad es causa de culpabilidad de los malos datos de las oficinas, con exigencias hacia el empleado para la incorporación a su puesto de trabajo.

Escribiendo en el Buscador de la Intranet del Banco las palabras *Manual Comercial* encontraréis, en la hoja 2, (Manual Comercial Versión 3) las competencias de los diferentes puestos de trabajo.

AB ALIO SPECIES ALTERI QUOD FECERIS = ESPERA DE OTRO LO QUE A OTRO HAYAS HECHO.

EL ACOSO MORAL/SEXUAL EN EL TRABAJO

La Circular 69/2009 de la Inspección de Trabajo incluye el acoso moral como prevención de riesgos laborales. Incorpora como novedad la obligación para todas las empresas de incluir entre sus actuaciones preventivas la realización de estudios psicosociales y multiplica por cinco las multas a las empresas por este tipo de conductas.

Así las cosas, basta que una empresa no tenga realizado un estudio psicosocial y un trabajador denuncie ante la Inspección que padece estrés porque se siente hostigado, para que aquella pueda recibir una sanción. Para mayor INRI, la 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.

Directivo y empresa, juntos para depurar responsabilidades

La Sala Social del Tribunal Supremo en una sentencia de 30 de enero de 2008, unificó la doctrina judicial existente y afirmó que no basta

con demandar a la empresa para la que presta servicios la víctima del acoso, sino que es necesario demandar también al acosador.

Condena a la empresa por no prevenir el acoso

Un tribunal sostiene que las firmas, si no cuentan con protocolos para evitar el acoso sexual en el trabajo, son responsables aunque desconozcan la situación.

Evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral es una obligación que los empresarios deben asumir e interiorizar.

La Justicia está castigando a aquellas compañías que no arbitran los procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones de quienes puedan estar padeciendo en el trabajo una situación de acoso sexual.

Así lo ha puesto de relieve el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en una reciente sentencia, en la que condena a una empresa por los daños y perjuicios que ocasionó en una trabajadora su inactividad a la hora de instaurar un plan de prevención del acoso sexual.

Ley de igualdad

El alto tribunal regional apunta a que la Ley de Igualdad, en su artículo 48, al señalar que las empresas "deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo...", no está estableciendo una mera recomendación. La imperatividad de la norma supone claramente una obligación de la empresa de adoptar medidas preventivas".

Aunque la empresa no tuviera conocimiento del acoso sexual, ese incumplimiento la convertiría en responsable de los daños y perjuicios causados a la demandante".

La resolución incide en que la empresa, al conocer el acoso, "optó por eliminar el problema" expulsando de su plantilla a quien fue víctima y no a su acosador. (TSJ Galicia, 22/01/2010, Rº 4677/2009).

CONSEJOS PARA DEFENDERSE EN CASO DE ACOSO LABORAL

Pruebas

Ante todo reunir pruebas (documentos, testigos, certificado médico, etc.). Son imprescindibles. Apuntarlo todo, incluso los detalles más insignificantes.

El acoso moral se caracteriza por ser producido por numerosos pequeños ataques de apariencia inofensiva a lo largo del tiempo. Lo que causa estragos en el acoso no es cada uno de los ataques sino su conjunto.

Denuncia

Comunicar los hechos, solicitando apoyo a las organizaciones sindicales y al comité de seguridad y salud de la empresa.

Denunciar el hecho, por burofax, al médico del trabajo, inspector del trabajo, seguridad social.

Reconocimiento

Relatar los hechos, solicitando reconocimiento como accidente de trabajo, por burofax al empleador, con copia por burofax a: seguridad social, médico del trabajo, inspector del trabajo.

Tribunales

Llevar el tema al SMAC: puede denunciar al empleador, al responsable del acoso moral y, de forma general, a todo asalariado que hubiera participado en el acoso.

Lectura recomendada

"Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Autor: Iñaki Piñuel y Zabala

TEST para saber si sufres acoso

[Pincha aquí](#)

LAS CUOTAS SINDICALES Y EL IRPF 2009

Las cuotas sindicales son deducibles de los rendimientos del trabajo personal; salvo en los territorios de Álava, Guipúzcoa y Vizcaya que son deducción de la cuota en un 30%.

TABLA DE CAPITALLES (SEGURO DE VIDA) PARA PERSONAL PROCEDENTE DE BANCO ZARAGOZANO S.A.

[Coberturas \(tablas 2010\)](#)