



SOCIEDADES MEDICAS

Siguen su curso las demandas presentadas contra la empresa en este tema. La Comunidad de Madrid y la Audiencia Nacional tendrán que pronunciarse sobre los conflictos colectivos interpuestos. Esperamos que el señalamiento de fecha no tarde en producirse.

Por otro lado, ya tenemos fecha para la entrevista con el Sr. Pérez Buenaventura: el próximo jueves, día 18, cerca de la hora de la comida, ¿nos irá a invitar?; creemos que la política de control del gasto lo impedirá, pero ¿quién sabe en este banco?.

En el acto le enseñaremos las firmas recogidas por ambos Sindicatos. Deseamos sinceramente que haya reflexión y acuerdo, ya que sólo queremos lo mejor para la plantilla, que es el activo más valioso del banco. Informaremos.

EL CONTROL DEL GASTO O LA INOPERANCIA DE UNA ORGANIZACIÓN

Reproducimos a continuación escrito que nos dirige un empleado sobre este tema.

En épocas de crisis todos los brillantes y bien pagados altos directivos de las empresas se afanan en idear políticas de reducción y control del gasto en sus empresas. No podía ser de otra forma en nuestra entidad y Barclays Bank, encabezado por la Directora de RRHH, (sí esa que tardó mas de un año en dirigir el primer comunicado a la plantilla después de su incorporación) ha desarrollado toda una batería de medidas para el control y la reducción de los costes, la última, que he padecido, bordea el surrealismo y la burocracia mas absoluta, claro siempre desde mi humilde punto de vista.

Ayer me dispongo a reservar los billetes de avión para una reunión a la que he sido convocado por el Banco. Como siempre, soy bien atendido por las amables empleadas de Viajes ECI de Mateo Inurria que me facilitan los horarios a los que puedo viajar y realizan la reserva, pero..... no pueden emitir el billete si no tienen autorización. ¡Anda, eso es nuevo!, Sí, me dicen, tenemos un comunicado desde hace un par de semanas que nos obliga a tener autorización para la emisión de cualquier billete sea de tren o de avión, y, claro, acto seguido me hago la reflexión: ¡no recuerdo haber leído nada al respecto!, sí recuerdo un correo en el que se dice que se acabaron los viajes de tren en preferente y que ahora hay que viajar en turista (no sé si todo el mundo, claro) pero sobre autorizaciones no recuerdo nada, y, claro, si no hay un procedimiento, ¿quién me tiene que autorizar, teniendo en cuenta que es el propio Banco quien me convoca a Madrid?.

¡Manos a la obra!: vamos a mandar un mail pidiendo socorro y, claro, siempre hay un compañero que ha pasado por esto antes y te explica que le mandes un correo al Responsable de Relaciones Laborales, pero que, como es una persona sumamente ocupada, le mandes copia también a una compañera de RRHH para que ésta, al verlo, se lo ponga delante y élo autorice?. ¡Nooooooooooooooooooooo!, éste, a su vez, tiene que pedir a la Directora de RRHH que autorice el gasto. VAMOS A SER SERIOS, SEÑORES EJECUTIVOS DE ALTA DIRECCIÓN, que si esto es control del gasto yo soy el Rey Melchor, o Baltasar, mejor dicho, porque me ponen negro.

Que para la emisión de un billete de tren o avión de un viaje al que has sido convocado por el propio Banco tengan que intervenir el Director de Relaciones Laborales y la mismísima Directora de RRHH, la pregunta es clara, ¿qué vale su tiempo?, y ¿no existen problemas más importantes en nuestra entidad que éste? y aun voy mas lejos, ¿tanta es la desconfianza en ese departamento para que nadie sea capaz de llevar tan laboriosa responsabilidad y tenga que ser la Directora la que de su visto bueno?. Si éstas son políticas de Alta Dirección encaminadas al ahorro de costes (y perdón por la expresión) yo me descojono pensando en los sueldos de estos ejecutivos y las brillantes ideas que ponen en práctica.

EL EMPLEADO QUE ACOSE DEBE IR A JUICIO (Belén Alandete, Expansión)

El Supremo establece por primera vez la necesidad de que una demanda por acoso laboral se dirija no sólo contra el empresario, sino contra todos aquellos que hayan intervenido en la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador.

28-05-2008 - El Supremo ha unificado la doctrina hasta ahora dispar de los TSJ en el orden social estableciendo que la demanda en defensa de los derechos fundamentales vulnerados por una situación de acoso laboral debe dirigirse, además de contra la empresa, contra el causante real, propio y directo del mobbing, el acosador.

La Sala estima la excepción de litis consorcio pasivo necesario, según la cual es preciso que tanto las responsabilidades de la empresa como del acosador se resuelvan en un único procedimiento. La sentencia afirma que en los supuestos en que el acoso laboral ha sido realizado, no por el empresario, sino por otro trabajador, no concuerda muy bien con la tutela de los derechos fundamentales dejar fuera del proceso al principal responsable del acoso.

El Tribunal basa su opinión en el artículo 180.1 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL), al que se remite el artículo 181, según el cual las sentencias que recaigan en un juicio por acoso deben declarar "la nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, Entidad o corporación pública o privada". De este precepto, la Sala extrae la conclusión de que se debe demandar no sólo a la empresa, "sino también a todas las personas o entidades, de cualquier clase que sean, que hayan intervenido de una forma u otra en la vulneración del derecho fundamental".

Con ello, el Tribunal pone fin a la demanda instada por una trabajadora que desde que fue contratada sufrió descalificaciones y agravios del encargado, situación que puso en conocimiento de su empresa antes de interponer la demanda. Anula, en consecuencia, todo el proceso y retrotrae las actuaciones hasta el momento de presentación de la demanda, para que la actora subsane el error y demande también al acosador.

Una vez determinada la necesidad de demandar al responsable directo del mobbing y a la empresa, el Supremo se cuestiona qué jurisdicción debe conocer de ese proceso. Con rotundidad establece que esta demanda se circunscribe al ámbito laboral, toda vez que "los hechos que se denuncian se produjeron en las órdenes, instrucciones, advertencias y controles que el encargado daba a la demandante por razón del trabajo que ésta tenía que llevar a cabo".

El Tribunal no ve ningún escollo en el artículo 2.a) de la LPL que determina las competencias del orden social, ya que "no excluye en absoluto del campo de acción del orden jurisdiccional social a las

acciones que unos trabajadores puedan dirigir contra otros con base y a causa de sus respectivos contratos de trabajo".

La Sala a su vez hace referencia a una reciente sentencia del TC de 17 de diciembre de 2007 que trató una situación de acoso sexual efectuado también por el superior de la víctima. Esta sentencia proclama la competencia del orden social para conocer la tutela de derechos fundamentales derivado del acoso. (TS, 30/01/2008, R° 2.543/2006).

17 de Diciembre de 2008