



Confederación General del Trabajo (CGT)

Sección Sindical Estatal del BBVA

PRIMERA SENTENCIA DE MOBBING EN BBVA: ¡¡UNA OPORTUNIDAD PARA MEJORAR!!

El Juzgado de lo Social nº 1 de Bizkaia en su Sentencia nº 98/05 determina: “En el caso enjuiciado concurren todos los elementos definidores del mobbing: a) *Un acoso u hostigamiento por parte de la empresa que se manifiesta en la falta de ocupación efectiva así como en la conducta de desentendimiento u abandono que la empresa tiene con el trabajador (falta de evaluación anual, no visado de las peticiones de periodos vacacionales, no comunicación de los cambios organizativos y reestructuraciones, falta de medios materiales adecuados, no ofrecimiento de compra de acciones y entrega del diploma de reconocimiento de los 40 años de antigüedad dejándolo sobre su mesa mientras estaba ausente), que culmina con el aislamiento del trabajador al ubicarlo en una planta y local de trabajo sin comunicación con ninguna persona de su área de trabajo;* b) *Reiteración en el tiempo de la conducta que se inició a finales del año 2000 y se ha mantenido hasta septiembre de 2003;* c) *La finalidad perseguida: que el trabajador se adhiera al plan de jubilación;* y d) *El resultado lesivo para la salud mental el trabajador que se encuentra sometido a tratamiento psiquiátrico desde febrero de 2003, con diagnóstico de Trastorno Adaptativo de Tipo Mixto Crónico.”*

Se estaba juzgando la situación laboral de una persona, Técnico N-II, que tras 39 años en el Área de Informática, en su reestructuración por la Fusión, los nuevos “responsables” no contaron con él, “aligerando” el Departamento mediante la oferta de prejubilación. La negativa del interesado desencadenó una serie de comportamientos, retirándole su trabajo, sus colaboradores, etc. hasta dejarle sin medios y al margen del resto de personas de la citada Área. Habían prescindido de él en su Área y ahora tocaba a “Personal” convencerle para que asumiera que su única “salida” era la prejubilación.

Nuestra Sección Sindical asumió hacer frente a una **dura situación a la que nadie quería mirar**. Era más fácil ver “maniobras” para conseguir mejorar la oferta de prejubilación que la simple verdad: la resistencia de un trabajador ante una práctica, además de ilegal, abusiva.

Desde nuestra denuncia en Inspección de Trabajo han sido 9 meses de entrevistas, careos, visitas, pruebas documentales, etc. entre las diferentes partes implicadas en el conflicto. La representación de la empresa no ha querido ver este asunto con objetividad, se la limitado simplemente a negar lo evidente, intentando además sortear sanciones y posibles sentencias condenatorias. Para la Dirección, de entrada, no puede haber mobbing, porque ellos no lo buscan, olvidándose que **el mobbing es independiente de la voluntad propia de la empresa y que su responsabilidad, por ley, alcanza también SU PREVENCIÓN, DETECCIÓN y ACTUACIÓN CONSECUENTE**.

Un largo proceso jurídico, con resolución de falta MUY GRAVE en la actuación de la empresa, que finalmente **ha aceptado alcanzar un Acuerdo que cerrara este conflicto y dejara al trabajador una cierta compensación**. Para CGT, el importe de la multa impuesta al BBVA y la indemnización para el trabajador, aún siendo cantidades millonarias, es algo secundario, puesto que **el Mobbing “no se paga”, se debe PREVENIR**. Es más, somos conscientes de que si, por desgracia, las consignáramos, muchas personas se quedarían en lo económico como “ganancia” y no entrarían en el fondo de este triste asunto que a todos, por activa y/o pasiva, NOS PUEDE AFECTAR.

En CGT entendemos que BBVA, como empresa, no busca el Mobbing como parte de las relaciones laborales, pero ahí no acaba legalmente su responsabilidad. Tras las siglas BBVA estamos algo más de 30.000 personas y toda una “cultura” empresarial. **Esta cultura es favorecedora de la aparición de lo que los expertos en esta materia denominan “management tóxico”,** en función del individuo que la pone en práctica y las respuestas que obtiene. Esta “toxicidad” es la que genera los conflictos personales en aquellos casos en los que **la lucha por el “espacio” dentro del organigrama alcanza sus expresiones más agresivas**.

Analizar los componentes negativos para el trabajador/ser humano como valor de la cultura que se ha ido construyendo en BBVA al amparo de un concepto de competitividad (*aportación individual al beneficio en cada ejercicio de la empresa*), ligado a retribuciones extraconvenio arbitrarias, que impide una integración real en el Grupo humano laboral, para la generalidad de las personas y durante toda una vida laboral ES LA ASIGNATURA PENDIENTE PARA TODOS LOS QUE CONVIVIMOS EN ESTA EMPRESA y, muy en particular, para ESTA DIRECCIÓN.

A nadie se nos escapa que se ha producido una “cosificación” en nuestras relaciones laborales. Algo quizás pretendido, pero incompatible con ideas como “pasión por las personas” y “espíritu de Grupo”. Esta cosificación seguirá produciendo situaciones locales de marginación, aislamiento, etc. que NO PODEMOS ESPERAR a denuncias y procesos judiciales como el vivido; sino que debemos contar con los instrumentos suficientes para **DETECTAR, ABORDAR y SOLUCIONAR**. Para ello, no debe contar el escalafón como algo que confiere “bondad” y adecuación de las decisiones. El escalafón no garantiza siquiera que se esté “trabajando” por la buena marcha del negocio. El escalafón, hoy día en BBVA, significa tan sólo eso, que se cobra algo más de salario fijo por Convenio y mucho más dinero en retribuciones Extra-Convenio.

Mayo/2005 - Hoja Estatal 12-05

