

PLAN DE IGUALDAD Deutsche Bank S.A.E.

Protocolo de Resolución de Conflictos

COMPARECEN

Por la Dirección de la Empresa Deutsche Bank, Sociedad Anónima Española:

Dña. Mariela Bickenbach

D. Juan Carlos Cobo Matarredona

Dña. Carla Quintela Silva

Dña. Marta Valle Domingo

Por la representación de los Trabajadores:

Representación CC.OO Sección Sindical Estatal Deutsche Bank, S.A.E.

D. Ernesto Soriano Malet

Dña. Sonia Creus Parente

Dña. Carmen Sánchez Peña

Dña. Belinda Yagüe Galindo

Representación U.G.T. Sección Sindical Estatal Deutsche Bank, S.A.E.

Dña. Emilia Carrasco Chinchilla

Dña. Marta Busnadiego Diez

Representación C.G.T. Sección Sindical Estatal Deutsche Bank, S.A.E.

D. José Luis Vilches Pérez

Dña. María Cruz Muñoz Manzanares

En Barcelona, siendo las 12:00 horas del día 8 de enero de 2018, y en los locales de la empresa Deutsche Bank, Sociedad Anónima Española, ubicados en Ronda General Mitre, 72-74, se reúnen los representantes de la Dirección y las Secciones Sindicales de la Empresa relacionados más arriba, y que ostentan los siguientes porcentajes de representatividad: CC.OO con el 52,34%, U.G.T. con el 28,97 % y C.G.T. con el 15,89 %.

Ambas partes se reconocen como interlocutores con capacidad jurídica para obligarse por este Acto y,

MANIFIESTAN

Que, en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Dirección de la empresa Deutsche Bank SAE, y los sindicatos CCOO, UGT y CGT, firmaron, el uno de febrero de 2017, la renovación y actualización del Plan de Igualdad, que contiene medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida personal y profesional. Asimismo el Plan, aborda como una parte más de la Igualdad, un Protocolo de prevención del acoso moral, sexual o por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género el cual supone un marco para evitar y, en el supuesto de que se produzca, ayudar a la víctima en una materia siempre tan delicada en el mundo laboral como es el acoso.

Que en la Cláusula Adicional Tercera del Plan de Igualdad se dice: "*... las partes se emplazan a definir un protocolo de actuación que contemple la gestión de conflictos entre empleados del Banco que no sean considerados supuestos de acosos moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, en cuyo caso se deberán seguir canalizando a través del protocolo previsto en este Capítulo III de este Plan*"

Que las partes firmantes creen firmemente en la protección de las relaciones profesionales entre la plantilla y les anima a resolver en origen los conflictos que puedan surgir en el entorno laboral.

Que, no obstante lo anterior, para todos aquellos casos en que la situación no permita la resolución interna del conflicto, se establece el presente Protocolo de Resolución de Conflictos a través del que se podrán plantear tratos injustos o discriminatorios o supuestos de posiciones enconadas, en aras de ejercer una mediación imparcial entre los actores enfrentados que permita encontrar una solución rápida y justa.

Por todo ello, ambas partes en los términos que a continuación se detallan,

ACUERDAN

1º.- Descripción

El presente Protocolo se establece para tratar los conflictos entre empleados que afectan al ámbito laboral que no puedan incluirse en el protocolo de Acoso Moral, Sexual, por Razón de Sexo, Orientación Sexual o Identidad de Género ya establecido en el Plan de Igualdad, o que deban tratarse en sede judicial.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán causas de conflicto aquellas conductas aisladas que puedan alterar el normal desarrollo de las relaciones entre empleados y que podrían quedar encuadradas, entre otras, en alguna de las siguientes categorías:

A) Medidas organizacionales

- El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándolo de las demás.
- Prohibir al resto de plantilla que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su persona.
- No asignar tareas a una persona.
- Asignar tareas sin sentido.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo o por encima de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes

B) Relaciones sociales del empleado

- Restringir la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

C) Vida privada del empleado

- Críticas reiteradas a la vida privada de la víctima.
- Terror telefónico.
- Dar a entender a una persona que tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de la vida privada de una persona.
- Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas
- Mofarse de o en función de la nacionalidad de la víctima

D) Violencia física

- Amenazas de violencia física.
- Uso de violencia menor

- Maltrato físico.

E) Agresiones verbales

- Gritar o insultar.
- Críticas reiteradas del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales

F) Difusión de falsos rumores o difamación de la persona

2º.- Procedimiento de actuación

Corresponde a la Dirección de Deutsche Bank S.A.E. salvaguardar la integridad moral y física de sus empleados/as, así como velar por la concordia y el buen entendimiento en las relaciones profesionales, y por ello, se establece el siguiente procedimiento de actuación que será de aplicación a todo el personal de Deutsche Bank S.A.E. que sea objeto de algún tipo de actuación que genere un conflicto entre ellos.

El procedimiento establecido garantiza un proceso ágil y sencillo, así como el derecho a la intimidad y confidencialidad de las partes implicadas y de los hechos denunciados.

La persona que solicite la aplicación de este protocolo tendrá derecho a tratar y explicar su situación una sola vez, garantizando la confidencialidad y agilidad en el trámite y la protección de su honor e intimidad.

La persona que se pueda ver afectada por un conflicto podrá iniciar el protocolo:

- Acudiendo directamente a la Dirección de Relaciones Laborales, por cualquier medio que considere.
- Acudiendo directamente a la Representación Sindical, que lo tramitará ante la Dirección de RRLL, por cualquier medio que considere.

La Representación Sindical podrá asimismo denunciar los casos de los que tenga conocimiento en cumplimiento de su función de vigilancia de la normativa aplicable en el ámbito de las relaciones laborales.

Cada una de las partes podrá contar con los asesores que considere en función del desarrollo de cada caso de investigación.

La Dirección de Relaciones Laborales pondrá en marcha este Protocolo a las 48 horas siguientes de recibir la denuncia tras haber informado previamente a toda la representación sindical firmante de este Protocolo.

La activación de este protocolo no será obstáculo para que la persona denunciante, una vez finalizado el procedimiento establecido en el mismo, pueda acudir a la vía administrativa o judicial correspondiente para la defensa de sus intereses.

3°.- Investigación

La Dirección de Relaciones Laborales será la responsable de instruir todo el proceso de investigación. En caso que la denuncia hubiera sido cursada a través de un Sindicato, el mismo podrá designar a un delegado nominal para que asista en todas las fases del proceso de investigación.

Todas las personas que participen en el proceso de investigación deberán mantener confidencialidad sobre los nombres, datos y análisis efectuados.

La Dirección de RR.LL dispondrá de 10 días hábiles para emitir una resolución sobre el conflicto planteado. En ese espacio de tiempo podrá efectuar las entrevistas personales y pruebas que considere necesarias, bien presencialmente, bien por cualquier medio que permita la comunicación con la persona denunciante, la persona denunciada y cualesquiera otros trabajadores/as que sean partícipes o tengan conocimiento directo de los hechos investigados.

En aras de mantener la necesaria privacidad y que las personas afectadas por el conflicto tengan el mínimo impacto emocional, se establecerá un Comité Reducido (una persona por RRLL y una por el Sindicato participante) para las entrevistas personales con los afectados.

Si la Dirección de RR.LL observa causas reales que impidan el correcto avance de la investigación (bajas, vacaciones, etc.) podrá ampliar el plazo de la investigación hasta que esas causas dejen de existir, así como si la complejidad del conflicto es manifiesta (alto número de personas implicadas o gran volumen de información o documentación a analizar) se reserva la posibilidad de solicitar una prórroga adicional de 10 días hábiles que deberá ser comunicada con 48 horas de antelación a todas las partes involucradas en el conflicto.

4°.- Resolución

La resolución emitida por la Dirección de RR.LL. será de obligado cumplimiento y se comunicará a las partes interesadas. Esta resolución podrá desestimar el caso o establecer medidas encaminadas a que dejen de producirse las causas que generan el conflicto.

Estas medidas podrán ser tanto proactivas como coercitivas o punitivas. En este último supuesto el Banco estará a lo establecido en el Convenio Colectivo de Banca respecto a faltas y sanciones.

En caso que el resultado del expediente del conflicto sea de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia y siempre que se demuestre fehacientemente, a la persona denunciante se le incoará un procedimiento disciplinario de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo de Banca respecto a faltas y sanciones.

Si en el transcurso de la investigación se detectase, o existiesen indicios, que se han producido daños psicosociales o que existen factores de riesgo psicosocial, se pondrá en conocimiento de la Entidad y de su Servicio de Prevención para que se tomen urgentemente todas las medidas necesarias y procedentes para proteger la salud de su plantilla. Dichas medidas nunca podrán ser contrarias a las condiciones laborales de la persona denunciante.

En el supuesto que la denuncia hubiera sido realizada por un Sindicato la resolución definitiva deberá ser consensuada con el mismo.

Toda resolución derivada de este protocolo será comunicada a la Representación Sindical firmante del mismo manteniendo la confidencialidad necesaria sobre la identidad de los empleados afectados.

La Dirección de Relaciones Laborales y la Representación Sindical que haya presentado el caso realizarán, durante un año, un seguimiento trimestral del caso para valorar la evolución de las medidas adoptadas.

Si tras la conclusión del expediente del conflicto se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, se aplicará la sanción correspondiente a quien sea responsable de dicho comportamiento.

Si de los hechos objeto de investigación se constatase la existencia de una situación que pudiera ser calificada como constitutiva de una situación de acoso Moral, Sexual, Por Razón de Sexo, Orientación Sexual o Identidad de Género, se activará el Protocolo de Acoso en los términos que en él se regulen. En el supuesto de sobreseimiento del Protocolo de Acoso, el caso volverá al ámbito del Protocolo de Resolución de Conflictos para que finalice la investigación y emita la resolución correspondiente establecida en el primer párrafo del presente apartado 4º.

Tanto para el caso que se determine la existencia o la no existencia de un conflicto, el denunciante no podrá acogerse al Protocolo de Acoso Moral, Sexual, Por Razón de Sexo, Orientación Sexual o Identidad de Género una vez finalizado el Protocolo de Resolución de Conflictos si ello no ha sido recogido en la resolución derivada del expediente de conflicto.

En caso de que la resolución no resulte satisfactoria para todas las partes, éstas mantendrán el derecho a recurrir a los procedimientos previstos en la legislación laboral, es decir, acudir a la vía administrativa y/o la vía judicial.

Cláusula adicional primera

Ambas partes, a solicitud de cualquiera de las partes firmantes, se comprometen a la apertura de una nueva mesa de negociación con el objetivo de analizar una revisión de las condiciones pactadas en el presente acuerdo.

Cláusula adicional segunda

Comisión de seguimiento e interpretación

Se crea una comisión de seguimiento e interpretación que velará por la correcta aplicación del presente Acuerdo en caso de que surjan discrepancias sobre su aplicación e interpretación.

La composición de la parte social estará formada por los representantes de los sindicatos firmantes, y su voto será proporcional al porcentaje de representatividad sindical en la Empresa que ostente en cada momento.

Cláusula adicional tercera

El presente Acuerdo tiene la condición de Pacto de Eficacia General, al haberse suscrito por el 97,20% de la representación social, y tras el correspondiente proceso de negociación colectiva en el que han participado las representaciones sindicales más representativas constituidas en la Empresa.

No obstante lo anterior, las representaciones sociales no firmantes podrán adherirse a la globalidad del presente Acuerdo en cualquier momento posterior a su entrada en vigor, notificándolo por escrito a la representación de la Empresa y a la Representación Sindical firmante.

Lo que en prueba de conformidad firman las partes reseñadas en el lugar y fecha indicados al principio.