

Protocolo de Actuación en Materia de Acoso Moral.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad y la integridad física y moral constituyen derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores que exigen su protección y reparación frente a cualquier modalidad de acoso.

El Código de Conducta de BBVA recoge estos principios y valores éticos como vértice primordial de su cultura corporativa. En este sentido, el Banco manifiesta su más profundo rechazo y condena ante cualquier comportamiento o acción que constituya acoso moral o mobbing, comprometiéndose a colaborar de manera proactiva, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

La responsabilidad de garantizar un entorno laboral respetuoso con los derechos fundamentales de quienes lo integran es de todos, organización y personal, y por ello todos deben contribuir a erradicar conductas tan reprobables, mediante su prevención, condena y tolerancia cero.

Para lograr este objetivo, se ha considerado relevante y necesario establecer un procedimiento o protocolo de actuación desarrollado bajo los principios de celeridad, confidencialidad, transparencia, objetividad y respeto a la intimidad y dignidad del personal.

OBJETO

El presente Protocolo pretende ser una herramienta útil en aras a prevenir y corregir conductas y actitudes que puedan suponer acoso moral o laboral, estableciendo para ello unas pautas que permitan identificar una situación de acoso, así como el procedimiento de actuación a seguir ante la detección de cualquier conducta de este tipo.

CONCEPTO DE ACOSO MORAL O MOBBING

El acoso moral o mobbing se define como aquella situación en la que una persona, o un grupo de personas, ejerce un conjunto de comportamientos

caracterizados por una violencia psicológica intensa, de forma reiterada y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

El acoso laboral no constituye un comportamiento casual, sino que se caracteriza por su finalidad lesiva, pues con dicha conducta se persigue intimidar a la víctima -ya sea mediante la humillación, el menosprecio, la coacción o la discriminación- suponiendo en todo caso dicho comportamiento un atentado a la dignidad de la persona.

En todo caso, constituye requisito imprescindible la existencia de un nexo causal entre la conducta violenta y el daño causado.

Tipos de Acoso Moral:

- A. Acoso Moral Descendente: aquel en el que el agente de acoso es una persona que ostenta un cargo jerárquicamente superior al de la víctima.
- B. Acoso Moral Horizontal: aquel que se produce entre trabajadores con el mismo nivel jerárquico.
- C. Acoso Moral Ascendente: aquel en el que el agente de acoso ostenta un cargo jerárquicamente inferior al de la víctima.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento deberá ser ágil y rápido, y el mismo se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, transparencia y objetividad, observándose en todo caso el respeto a la intimidad y dignidad del personal.

Denuncia Extraoficial

El trabajador que se considere objeto de conductas de acoso deberá presentar por escrito directamente ante el Responsable de Igualdad de la Unidad a la que pertenezca o bien a través de su Gestor de Recursos Humanos una denuncia extraoficial aportando el mayor número de datos posibles sobre la situación y las pruebas que pueda tener con el fin de alcanzar una solución satisfactoria para las partes implicadas.

En defecto de acuerdo, o en el caso de que la persona interesada haya decidido presentar su denuncia directamente de manera oficial, se procederá conforme a lo señalado en el epígrafe siguiente.

Denuncia Oficial

El trabajador que se considere objeto de conductas de acoso deberá presentar un escrito formal ante la Dirección de Relaciones Laborales, aportando el mayor número de datos posibles sobre la situación y las pruebas que pueda tener.

Alternativamente, el trabajador podrá presentar el escrito de la denuncia ante su Gestor de Recursos Humanos quién informará a la Dirección de Relaciones Laborales de la situación planteada para que de inicio al proceso de averiguación de los hechos.

A partir de ese momento, con carácter inmediato y confidencial se iniciará un expediente informativo encaminado a investigar los hechos denunciados, dándose audiencia y tomando declaración a todas las partes implicadas con la finalidad de averiguar si los hechos constituyen acoso o no, e impedir, en su caso, la continuidad del acoso denunciado mediante la adopción de las pertinentes medidas cautelares. En todo caso, el Banco podrá ejercer la facultad de separar a denunciado y denunciante, así como depurar las correspondientes responsabilidades.

Quedará garantizada la confidencialidad de todas las actuaciones y el respeto tanto a la persona denunciante como a la denunciada, prevaleciendo, en todo momento y hasta que no se demuestre lo contrario, el principio de presunción de inocencia.

Si lo solicita la persona afectada, se pondrá de manera inmediata en conocimiento de la Representación de los Trabajadores, o en su caso, representación sindical que solicite, la situación planteada.

El proceso de investigación durará un máximo de 20 días hábiles. No obstante, por causas organizativas teniendo en cuenta la complejidad del asunto, la diversificación territorial de los eventuales testigos, la dificultad de realizar las pruebas solicitadas así como la comparecencia de los testigos e implicados, se podrá prorrogar el plazo de instrucción del expediente informativo por otros 20 días hábiles como máximo.

Finalizado el procedimiento, el responsable de Recursos Humanos encargado de la investigación emitirá un informe en el que, tras exponer los antecedentes y analizar los hechos y pruebas practicadas, valorará la conducta denunciada y emitirá una propuesta de sanción o de sobreseimiento de los hechos.

A la luz de dicho informe, corresponderá a la Dirección de RR.HH. en última instancia, tomar la decisión pertinente y adoptar las medidas disciplinarias oportunas para depurar las responsabilidades que procedieran tanto con respecto al denunciado, como con respecto al denunciante en caso de que se comprobara la falsedad de la denuncia.