



CESS-Comité Estatal
Seguridad y Salud

SECCIÓN ESTATAL BBVA



Ante la celebración de la preceptiva reunión del CESS en este mes de Octubre, desde CGT presentamos con antelación suficiente, el siguiente punto para su Orden del día:

Acoso laboral. Información.

¿Se han interpuesto denuncias, ante la Dirección de Talento y Cultura, sobre posible “mobbing” por parte de alguna persona que trabaja en BBVA?

¿Se ha activado algún tipo de protocolo para su estudio y resolución?

Algo tan básico y propio del Comité Estatal de Seguridad y Salud, fue rechazado por el Banco y, dado que el CESS es un órgano paritario, es decir con el mismo número de representantes de la Empresa y de la representación de los trabajadores, se nos negó la posibilidad de que algo tan adecuado figurase en el Orden del día. Por esto, **los representantes CGT entregaron un amplio escrito razonado de los motivos de nuestra oposición a esta negativa, por considerar que todo lo concerniente con el Acoso Laboral debe ser tratado en ese órgano.**

¿Por qué esta pregunta desde CGT? Porque hemos tenido conocimiento de, al menos, 2 casos en los últimos meses, en los que se ha “activado” un Protocolo ¿fijado unilateralmente por el Banco? ante denuncias de trabajadores sobre un posible Acoso Laboral. **¿Por qué se “activa” algo al respecto de posible Acoso Laboral y no se informa de ello a la representación de la plantilla?** NOS TEMEMOS QUE LA EXPLICACIÓN ES CLARA, aunque el Banco no haya querido siquiera que nuestra pregunta figurase en el Orden del día:

Con el primer Acuerdo de creación del CESS CGT intentó que en el mismo se recogiera un Protocolo de Prevención del Acoso Laboral (Mobbing), precisamente porque desde CGT se obtuvo la primera Sentencia judicial en BBVA que establecía la existencia de Mobbing en el caso de un trabajador en Bizkaia. BBVA. Sin embargo y a pesar de tal Sentencia y de que la responsabilidad de una empresa está en LA PREVENCIÓN, se negó a recoger nada al efecto en el Reglamento del CESS.

Posteriormente, en el año 2010, firmamos el primer Acuerdo de IGUALDAD-CONCILIACIÓN y, **como marca la Ley al efecto, el mismo contempla un PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.** Protocolo que habiéndolo firmado para esta materia, nos parecía sumamente similar al que necesitaríamos en la prevención del Acoso Laboral. Dado que **en el año 2011** hubo que renegociar, por cambios legales, el Acuerdo del CESS, **desde CGT volvimos a reclamar el establecimiento en dicho Acuerdo de un PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, con criterios idénticos a lo firmado por Sindicatos y BBVA para el Acoso Sexual.** Nuevamente **BBVA se negó a acordar nada sobre PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL.**

De aquí nuestra extrañeza al conocer que ante denuncias a RR.HH. de trabajadores sobre conductas de personas concretas que podrían ser constitutivas de Acoso Laboral, se haya activado un hipotético Protocolo para estudiar el caso. De aquí nuestra pregunta en el CESS y la posición del Banco de negar siquiera el responder a la misma. Mientras que en la Ley de Igualdad la existencia de un Protocolo de Prevención sobre el Acoso Sexual es obligada, **en cuanto al Acoso Laboral la Dirección esconde la ca-**

Sección Sindical Estatal del BBVA

✉ CÓDIGO VALIJA BBVA 01169 📧 cgtbbva.estatal@cgtbbva.net

www.cgtenbanco.org

beza y no quiere contar con algo PÚBLICO a lo que cualquier trabajador pueda “agarrarse” para trasladar un problema.

Podéis ver el Protocolo acordado sobre Prevención del Acoso Sexual en: http://www.cgtenantbanco.org/bbva/2/derechos/acuerdos_bbva/Plan%20de%20Igualdad_5mayo2010.pdf y, al haberse producido DENUNCIAS ante RR.HH. de trabajadores indicando un posible Acoso Laboral, el Banco ha respondido siguiendo estos mismos pasos desde la propia Dirección estatal de Relaciones Laborales, dando voz al/los denunciantes, interrogando a las personas afectadas, manteniendo la confidencialidad en todo el proceso y dando sólo voz a los Sindicatos si alguno de los interrogados así lo requería por estar afiliado. Finalmente, el Banco ha procedido a informar al/los denunciantes de las conclusiones del protocolo, garantizando siempre que la denuncia no suponga perjuicio alguno para quien la efectúa, ni para el denunciado en tanto en cuanto no se corrobore la existencia de un Acoso Laboral cierto.

En CGT entendemos que la opacidad del Banco sobre un protocolo que abre unilateralmente es debido a que **prefiere negar la existencia de posibles casos de Acoso Laboral**, ocultando que si se produce una denuncia manifiesta (dejando constancia de haberla efectuado) ante la Dirección de RR.HH. el Banco ESTÁ OBLIGADO A ACTUAR, puesto que su obligación se concreta EN LA PREVENCIÓN, con independencia del resultado del Protocolo y siempre garantizando la indemnidad para el denunciante y el denunciado si no se probara el Acoso y actuando sobre el denunciado si se detrae del Protocolo indicios suficientes, como así ha ocurrido, al menos en uno de los casos conocidos, según nuestras informaciones.

El objetivo de nuestra pregunta era destapar esta práctica, mientras se oculta, no se da publicidad a canal alguno para facilitar hipotéticas denuncias sobre Acoso Laboral. Además reclamar nuestro derecho a la información en esta materia dentro del CESS que es el órgano para entender sobre la PREVENCIÓN de todo lo concerniente a la Seguridad y Salud y entre ello, la posible aparición de actuaciones “tóxicas” y su prevención.

Aunque no sea algo público y acordado, hemos de ver como positivo que el Banco se sienta obligado jurídicamente a AFRONTAR mediante un método, la presentación de denuncias formales (escritas) a su departamento de RR.HH. **El método de este “protocolo” nos parece positivo**, ya que por lo conocido, resulta idéntico al firmado en el Acuerdo de Igualdad-conciliación, y el Banco intenta NO POPULARIZAR SU EXISTENCIA, para que, probablemente, un número considerable de personas puedan expresar denuncia al efecto de conductas que pudieran ser constitutivas de Acoso Laboral o Dirección Tóxica. **Desde CGT, hemos de dar a conocer este recurso que obra en manos de cualquier persona que quiera decir basta a un responsable tóxico.** Desde CGT, conocido el caso, veremos el mejor modo de plan-

tear esa denuncia formal escrita para que la Dirección tenga que proceder según el Protocolo en cuestión, por mucho que no lo quieran recoger en Acuerdo al efecto, **dado que su obligación de actuar PREVENTIVAMENTE es indiscutible**, pudiendo llegar incluso a haber responsabilidades penales si no actuara la empresa ante esa denuncia.

Noviembre de 2016

