

¿ HAY ZONAS EXCLUIDOS/AS DEL CUMPLIMIENTO DEL CODIGO DE CONDUCTA?

Cabría responder afirmativamente a esta pregunta a la vista de lo que sucede con la mayor parte de los/as que pertenecen a nuestra Territorial, en los/as que parece prevalecer, por encima de lo enunciado en el Código de Conducta, una ley no escrita, una especie de ley del hampa, aplicada sistemáticamente que tendría como base el único principio de alcanzar los objetivos marcados a cualquier precio. La máxima única de dicha ley podría ser la de que el fin (**LOS OBJETIVOS**) **justifica** los medios (**LA PRESION**), soslayando así el obligado cumplimiento del Código, que en ningún momento vislumbra dicha posibilidad.

La **prolongación ilegal** (a la fuerza o “sugerida” de forma expresa o tácita) de la **jornada de trabajo**; la **intimidación**, la **amenaza** y la **coacción** a los empleados sometiéndoles a una situación de miedo que, a la postre, parece resultar productivo; la **destrucción del equipo** generador de valor mediante modos de trabajo ajenos a lo prescrito en el Código (uno manda y los demás callan y venden, pisando al de al lado si hace falta); la **colocación de productos a traición** a los clientes con tal de cumplir los objetivos marcados, etc., no se llevan bien con el rigor y ética que dimana de nuestro texto conductual.

Recordemos parte del texto citado, que explica las cosas de manera diáfana:

Ambito de aplicación 2.1.

El Código será **de aplicación a todas las entidades** que configuran el Grupo BBVA y **vinculará a todos sus empleados y directivos.**

Valores éticos 3.1.1.

Respeto a la dignidad de la persona y a los derechos que le son inherentes. BBVA está comprometido con la aplicación del contenido de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** (al que BBVA se encuentra adherido formalmente).

Pacto Mundial de las Naciones Unidas - Principio cuatro:

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. El trabajo forzoso y realizado bajo coacción puede adoptar las siguientes modalidades: entre otras...Prácticas cercanas a la explotación como la obligación de trabajar más horas de las legales ...



Estilo de Gestión 4.14

BBVA fomenta el trabajo en **equipo** como artífice de la generación de valor, promoviendo un **clima de confianza** basado en la **relación abierta**, el **respeto** y el **respaldo mutuo** y la **comunicación fluida** como elemento crítico en la integración de sus profesionales, estimula la creatividad individual e incentiva la toma de decisiones responsables asumiendo la posibilidad del error.

Relaciones con clientes 4.3.

BBVA aporta valor mediante el asesoramiento profesionalizado y la innovación en la configuración y **prestación eficiente de productos y servicios** adaptados a las **necesidades** que, en cada momento, percibe **de sus clientes**.

Respeto a la dignidad de las personas 6.15.

En modo alguno las relaciones laborales, profesionales o contractuales establecidas por los empleados de BBVA con otras personas, **pueden ser utilizadas para propiciar situaciones de acoso o intimidación** o cualquier otra que atente contra su dignidad personal o suponga su discriminación.

Ante la realidad que nos mortifica, **debemos** echar mano también de nuestro Código **6.27.** para **“denunciar las situaciones que consideremos éticamente cuestionables** de acuerdo con su contenido y, especialmente, **aquellas de las que pudiera derivarse el incumplimiento de la legalidad vigente”**, mediante **6.28.** **“comunicación cursada a cualquiera de las siguientes personas”**, según nuestro criterio: **6.28.1.** **“Al superior jerárquico o a cualquiera de los superiores de éste”**; **6.28.2.** **“A los directivos de los departamentos de Asuntos Legales o de Recursos Humanos con Responsabilidad directa sobre la unidad a la que pertenezca la persona comunicante”**; **6.28.3.** **“A los correspondientes departamentos de Cumplimiento o Auditoría Interna, utilizando para ello los teléfonos o las direcciones de correo electrónico habilitados para ello”**; **6.28.4.** **“A la Dirección Corporativa de Cumplimiento la cual, exclusivamente para estos efectos, mantiene la dirección de correo electrónico**

actitud.responsable@grupobbva.com y el teléfono **(34) 91 537 7222.**”

Además, **6.29.** Las personas **destinatarias...**, tienen las siguientes **obligaciones:** **6.29.1.** **Preservar el anonimato** de la persona que ha comunicado y **6.29.2.** **Informar** a la persona comunicante **de la resolución** adoptada... y **6.32.** **“BBVA prohíbe cualquier acto de represalia** contra cualquier empleado **por el mero hecho de haber comunicado, de buena fe,** las situaciones descritas en este apartado **(Integridad personal)”**.

Echamos mano de nuestro Código que, aun siendo mejorable, nos respalda **oficialmente** de cara a exigir un funcionamiento más ético de nuestra entidad y de nuestra situación laboral. Es lo mínimo que podemos hacer.

Seguimos trabajando, seguiremos informando. Diciembre 2005

