

SOBRE EL CÓDIGO (EST)ÉTICO

Tal y como indicábamos en nuestro comunicado titulado “ASI NO”, os trasladamos nuestras opiniones y comentarios sobre el código ético.

Como toda norma establecida por el empresario, el Código Ético y de Conducta (en adelante, el Código) es de obligado cumplimiento. En los casos en que se rebasen los límites legales (derechos fundamentales y laborales) puede **denunciarse por los cauces previstos en la legislación laboral**. Las delegadas y delegados de Comisiones Obreras estamos a vuestra disposición para atender cualquier duda y, en su caso, plantear la reclamación que corresponda.

En nuestra opinión, muchos artículos están redactados de una forma vaga y sujetos a valoración por parte del Comité de Ética, lo que conlleva una dosis de discrecionalidad e inseguridad inasumible.

En varios artículos se hace referencia a las obligaciones del banco con los “grupos de interés”. Uno de esos grupos es la plantilla y sus interlocutores naturales son los sindicatos. Con frecuencia la dirección ignora incluso la legislación, imponiendo un **estilo autoritario incompatible con las disposiciones del código**.

Artículos que suponen nuevas obligaciones para la plantilla.

Artículo 20.

No especifica a quién corresponde el deber de “mantener las instalaciones debidamente acondicionadas”. Consideramos que esta obligación es de la dirección del Banco y no de la plantilla.

Artículos 26 y 27.

Estando expresamente prohibido la utilización de contraseñas de terceros no autorizadas y el acceso a sesiones abiertas por otros usuarios, resulta conveniente que el banco facilite los medios para la necesaria agilidad en el servicio.

Artículo 28.

No se entiende que se exija la iniciativa de ofrecerse a realizar “las competencias, funciones y tareas encomendadas”. Si lo que se pretende es que se tome la iniciativa para realizar lo que no se ha encomendado, habrá que tener cuidado con la capacidad para hacerlo y la formación recibida.

La obligación de acatar los procedimientos y obligaciones establecidos por las normas (legales o internas) debe tener como contrapartida que los mismos sean claros y exentos de contradicciones (como establece el artículo 45 y es una obligación que asume el Banco).

Por otro lado, se debe considerar que el cumplimiento estricto de los procedimientos puede llevar a la paralización de los servicios y entrar en contradicción con el valor corporativo de Calidad. La situación más habitual es la ejecución de órdenes sin presencia del cliente en la oficina o en momentos en los que no es posible obtener una autorización previa.

Artículo 29.

No tiene sentido que tengan las mismas obligaciones quienes conocen una operación y quienes intervienen en la misma. Del mismo modo, alguien puede intervenir en una parte de la operación y no tener conocimiento de otras fases (por ejemplo, análisis, aprobación y formalización de riesgos).

Artículo 31.

La gestión de riesgos, incluido el operativo, es una obligación del Banco (tal como se establece en el artículo 30) y no se puede trasladar a la plantilla.

Artículo 50.

Se obliga a que la plantilla tenga la “capacitación necesaria para el mejor desempeño de nuestras funciones”. Creemos que la capacitación de cada trabajador debe ser conocida por Capital Humano y se debe tener en cuenta al asignarle unas determinadas funciones. No es admisible que se asignen funciones para la que no se tiene capacitación y de ello se deriven perjuicios para el trabajador.

Esta cuestión debería contemplarse en el Artículo 94, de forma que nadie resulte obligado a asumir funciones para las que no tenga experiencia, formación o capacidad.

Artículo 53.

La exigencia de vocabulario, indumentaria... sólo puede hacerse en el puesto de trabajo. Sólo se atacaría la reputación del Banco si la persona se identificase en su condición de representante del mismo; lo contrario es una **intromisión en la vida privada**.

Artículo 55.

Se establece una obligación para las y los profesionales que trasciende el ámbito del trabajo.

No se entiende que se recuerden los principios de actuación del Banco (independencia, neutralidad y respeto) en relación con el apoyo particular de los miembros de la plantilla sobre posiciones políticas o ideológicas.

Artículo 56.

No se define qué hay que entender como intereses del Banco cuando coexisten grupos de interés diversos con distintas voluntades (por ejemplo, accionistas y directivos, directivos y plantilla...) También, la referencia a los pronunciamientos públicos del Banco resulta insuficiente. Así, ningún empleado podría defender una normativa que imponga limitaciones a la actividad del Banco y sobre la que éste se ha pronunciado en contra a través, por ejemplo, de una asociación patronal.

Artículo 80.

Este artículo es especialmente peligroso por ambiguo. La expresión “de las que pueda derivarse un trato de favor hacia los mismos” es poco precisa: no es necesario que se produzca el trato de favor (basta con que se pueda producir), lo que es una condición personal y valorable (por supuesto, por el Comité de Ética).

Artículo 98.

Obliga a informar en caso de “conocimiento o duda razonable sobre cualquier irregularidad”. Se debería precisar el alcance: sólo para los delitos y actividades previstas en los Artículos 96 y 97 o general.

Artículo 104.

Especificar qué son procesos “de cualquier índole” y precisar cuáles de ellos afectan a la reputación del Banco pues puede suponer que haya que comunicar situaciones que están en la **esfera privada**.

Artículo 106.

La mayor parte de la documentación generada en el Banco contiene información sensible por incluir datos personales. Esta obligación lleva aparejada la obligación para el Banco de dotar a los diversos centros de suficientes equipos para el tratamiento adecuado de la documentación.

Artículo 108.

La normativa prevé la firma de documentos o la autorización de operaciones por persona responsable distinta del interviniente. La revisión de documentos y operaciones puede ser contraria al Artículo 101 (burocracia en la tramitación) por lo que se debería buscar un equilibrio entre las disposiciones.

Artículo 109.

Se debería precisar qué se entiende por “posición privilegiada dentro del banco” para determinar a quién alcanza esta obligación.

Artículo 113.

Se debería dejar claro que se trata de operaciones sobre los activos inmobiliarios de los que se dispone de información reservada. Si no es así, se está imponiendo una obligación que está en el **ámbito privado**.

Artículo 114.

Se impone la obligación de informar sobre “dudas relativas a la valoración de un posible conflicto de interés” sin especificar si corresponde al propio interesado.

Artículos 116 y 117.

Está clara la limitación en lo relativo a los horarios y la competencia desleal está contemplada en la legislación y el convenio colectivo sectorial. Otras limitaciones tienen que ser recogidas en el contrato de trabajo.

Artículos 120 y 121.

No es aceptable la intromisión en la **vida privada**. El Artículo 16 de la Constitución Española en su punto 2 establece que: Nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias. Se establecen obligaciones con un carácter excesivamente vago: aceptación que “pueda condicionar” (no es necesario que condicione) “la total independencia profesional”.

Artículo 131.

Este límite salarial máximo no podrá establecerse en perjuicio de las obligaciones normativas o contractuales.

Artículo 132.

Se debe aclarar a quién se extiende esta prohibición pues el artículo 2 distingue entre “integrantes de los órganos de gobierno, equipo directivo y resto de empleadas y empleados”. Esta obligación no alcanza a quienes no son empleados y podrían ver comprometida su independencia de actuación.

Artículo 133.

De esta obligación puede ocasionarse un perjuicio por motivos fiscales, por lo que se debería incluir alguna referencia.

Artículo 136.

El trabajo debe realizarse de conformidad con los sistemas y procedimientos establecidos por el Banco (así consta en el artículo 44). Las propuestas de mejora que se pueden formular tienen un cauce de proposición y, en su caso, implantación.

Artículo 137.

La obligación de formar corresponde al Banco y, siempre, en el ámbito del trabajo.

Artículo 141.

Solamente son sancionables las infracciones laborales tipificadas.

-Personas vinculadas y sujetas al Código.

La extensión del Código a personas no vinculadas con el Banco y hacer responsables a administradores y empleados de su cumplimiento no es aceptable. Esta disposición modifica la definición que el artículo 2 hace de las personas afectadas por el Código.

En resumen, el Código no puede constituirse en fuente de obligaciones para la plantilla más allá de las establecidas en la legislación, los acuerdos colectivos y los contratos de trabajo, incluida las facultades directivas que atribuyen al empresario.

Según la documentación consultada, al tratarse de un acto unilateral, **el Código puede considerarse como un acto de autolimitación de facultades y atribuciones del Banco y, por tanto, exigible por el trabajador, en la medida en que contenga disposiciones más favorables que las establecidas en la ley, los acuerdos colectivos o el contrato individual.** Hemos identificado algunas de estas disposiciones y que, en nuestra opinión, no son observadas de forma estricta.

Artículos por los que el Banco asume nuevas obligaciones.

Artículo 7.

El Banco se compromete a mantener una estructura organizativa que facilite el cumplimiento de la normativa.

Artículo 46.

La dirección involucrará a sus equipos de trabajo a través de **objetivos alcanzables, directrices claras y medios adecuados.**

Artículos 51 y 52.

El Banco se compromete a proporcionar planes formativos y de desarrollo; la dirección debe facilitar y promover la incorporación de sus equipos en los mismos.

Artículos 81 a 95.

Recogen diversas garantías a favor de las personas a las que se aplica el Código. Destacamos:

- La prohibición del desprecio, la ofensa, la amenaza, la humillación y el acoso.
- La evaluación en base a la equidad, el mérito y la adecuación al puesto.
- El comportamiento del Banco como empleador responsable desde la contratación hasta la extinción del contrato.
- La promoción de un clima de concertación social, de interlocución permanente con la representación de la plantilla y de una cultura de negociación colectiva.
- Los cambios a título individual serán comunicados a los empleados con antelación y consensuados en la medida de lo posible.

Artículo 112.

Prohíbe al equipo directivo presionar internamente sobre operaciones de riesgo “ajenas a sus competencias funcionales y específicas”. Se podría extender pues la facultad de supervisión y dirección no debe estar reñida con el mantenimiento de criterios distintos en un entorno de trabajo de colaboración y participación.

Hay que resaltar que, por encima de las obligaciones voluntarias que asuma el Banco, la dirección debe cumplir lo **exigible por la legislación, los acuerdos colectivos y los contratos individuales.** Por desgracia, hemos constatado que, en la realización de sus planes, la dirección lo ignora todo, incluso sus propios valores corporativos, **transformando el Código Ético en un simple Código Estético**

31 de octubre de 2014

BOLETÍN DE AFILIACIÓN

NOMBRE Y APELLIDOS _____

DNI _____ N° / NOMBRE DE OFICINA _____

TELÉFONO DE CONTACTO _____ E-MAIL _____

CUENTA DE CARGO _____ FIRMA _____

Entrégala a tus representantes de CC.OO., o afiliate a través de nuestra Web.

Móviles de Contacto: 619557390-638158952-666114051-626353005

Correo electrónico: abanca@comfia.ccoo.es

<http://www.ccoo-servicios.es/abanca/>

PROTECCIÓN DE DATOS:

De conformidad con la ley Orgánica de Protección de datos de carácter personal, te informamos que tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajas, así como -en todo caso- a la C.S. CCOO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es> hacer clic sobre Conoce CCOO. La finalidad del tratamiento de tus datos, por parte de todas ellas, la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado/afiliada. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a C.S. CCOO Responsable de Protección de datos, C/ Fernández de la Hoz nº 12 - 28010 Madrid. Deberás indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un correo electrónico a lop@ccoo.es o llamar al teléfono 917028077.