

EL CODIGO DE CONDUCTA DEL GRUPO BMN.

1. INTRODUCCIÓN

El momento que atraviesa el Sector Financiero tras la crisis financiera del 2007, el rescate bancario con dinero público y los numerosos escándalos derivados de actuaciones nada éticas de gran parte de los directivos de entidades financieras de marcado carácter social, como las casi extinguidas cajas de ahorros centenarias, han puesto en entredicho la actuación profesional de sus bancarias y bancarios, erróneamente señalados como cómplices necesarios a la hora de vender cualquier producto o servicio que se estableciera como objetivo sin cuestionarse la idoneidad del público al que se dirigían o las características del propio producto.

La necesidad de dotarse estas nuevas entidades de un código de conducta, elaborado con la participación de un amplio espectro social, involucrando a las trabajadoras y trabajadores a través de sus representantes legales, así como entre los equipos directivos, los órganos de administración y los clientes, es una realidad que desde **CCOO** demandamos y que BMN no alcanza a cumplir.

Unilateralmente, en octubre de 2015, y sin esa deseada participación social, se publica el Código de Conducta del Grupo BMN (en adelante “el Código”), capitaneado por Banco Mare Nostrum S.A., fruto de la fusión de las antiguas Caja de Ahorros de Baleares, Granada, Murcia y Penedés.

2. EL CÓDIGO

El Código, impuesto unilateralmente a los miembros de los órganos de administración y a todas las plantillas de trabajadoras y trabajadores del Grupo BMN, ha sido elaborado sin la participación de la representación legal de los trabajadores (en adelante RLT), como indicamos, cuestión que menoscaba la eficacia, integración, y puesta en práctica de un elemento que consideramos tan importante y necesario como es un código deontológico o de conducta que sirva de guía de lo que ha de ser un desempeño responsable de nuestra profesión con el fin de atender a las exigencias personales, sociales y legales, además de elevar la calidad y profesionalidad del trabajo de bancarias y bancarios en las entidades financieras.

Un buen código de conducta debe promover los más altos estándares de conducta ética y profesional a fin de proteger los intereses de la clientela y la sociedad. La publicación de este Código debe establecer un esquema mediante el cual se auto regule la conducta de las personas en sus relaciones profesionales.

3. PRINCIPIOS ÉTICOS

Desde **CCOO** consideramos que un buen código de conducta para bancarias y bancarios ha de incluir estos 9 Principios éticos: Integridad; Legalidad; Confidencialidad; Profesionalidad; Confianza; Diligencia; Igualdad y Respeto; Dignidad; y Responsabilidad. Si bien el Código de BMN es bastante completo en lo que a principios generales de conducta y pautas de conducta en ámbitos específicos se refiere, echamos en falta los principios de Integridad y Dignidad.

Integridad y Dignidad son principios fundamentales que debe recoger un código deontológico cuya finalidad es regular el comportamiento ético de profesionales en contacto directo con su clientela. Aspectos como la confianza que la sociedad deposita en las y los profesionales del sector son clave para garantizar el éxito de un sector que se ve amenazado por corporaciones de otros sectores pero que acechan para apropiarse de gran parte del negocio de la banca tradicional, basándose precisamente en la confianza que depositan en ellas sus usuarios. La honestidad y la responsabilidad profesional han de marcar nuestras pautas de actuación. La dignidad refuerza la personalidad y produce satisfacción per se, reforzando moralmente a trabajadoras y trabajadores.

4. DIFUSIÓN DEL CÓDIGO.

En cuanto a la difusión del Código, y dado que este no ha sido negociado con la RLT, se echa en falta una mayor difusión dada la importancia del mismo. Será difícil encontrar trabajadoras y trabajadores que conozcan el Código o tan siquiera los principios generales que lo conforman. Lo que dificulta la interiorización y armonización de los principios con su actuación profesional.

El cumplimiento riguroso de las normas y procedimientos establecidos en el Código se establece como obligación de todas las personas sujetas al mismo, exponiéndose en caso de incumplimiento a sufrir las sanciones laborales que acuerde el órgano competente en la materia. Lo que de facto significa que el Código será utilizado para evaluar la conducta de trabajadoras y trabajadores, pudiendo acarrear las consecuencias más severas. La obligatoriedad sin la rigurosa divulgación del mismo le confiere un carácter coercitivo, no debiendo ser esta ni su naturaleza ni su propósito.

5. APLICACIÓN DEL CÓDIGO.

El Comité de Responsabilidad Social Corporativa es el órgano encargado de la aplicación del Código, teniendo asignadas las funciones de difusión, interpretación, promoción, actualización, etc. En teoría bien, los Códigos de

Conducta o Códigos Éticos son instrumentos de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), el problema es que para la plantilla, el Comité de RSC es tan poco conocido como el Código. Esto desvirtúa las funciones de este comité y merma la confianza en los canales de comunicación para la denuncia de prácticas contrarias al mismo.

Por poner un ejemplo, en el punto 5.5. Conflicto de intereses, apartado “Regalos y Comisiones” (pg. 14 del Código de Conducta del Grupo BMN) dice:

“Cualquier invitación, regalo, atención que, por su frecuencia, características o circunstancias, pueda ser interpretado por un observador objetivo como realizado con la voluntad de afectar el criterio imparcial, será rechazado y puesto en conocimiento del Director de Área o asimilado, quien lo trasladará, en su caso, al Comité de Responsabilidad Social Corporativa.”

Una redacción más que ambigua para un asunto delicado, y un canal de comunicación sobre el que nos asaltan serias y razonadas dudas. Para mejorar un Código mejorable, exigimos que su elaboración se realice con la participación de la RLT y de acuerdo a los principios fundamentales del código deontológico para bancarias y bancarios publicado por **CCOO**.

6. FORMACIÓN SOBRE EL CÓDIGO DE CONDUCTA DEL GRUPO BMN

En enero de este año, y con fecha de finalización 13 de febrero, se convocó a la plantilla a través del portal de formación “Campus BMN” a la realización de un curso de “obligado cumplimiento” sobre el Código de Conducta del Grupo BMN. Un curso rápido y “facilón”, consistente en 20 preguntas con 4 respuestas posibles. El curso no requiere una lectura reflexiva del código, y se supera en unos minutos.

Lo que parece una formación más, puede tener graves consecuencias para la plantilla en caso de cometer alguna de las infracciones recogidas en el Código, ya que la realización de la formación supone para la Dirección la aceptación del mismo. Cabe destacar que los nuevos (y pocos) contratos que BMN ha realizado desde finales del año 2015 incluyen una cláusula de aceptación del Código, a diferencia de los contratos anteriores, es decir, de la inmensa mayoría de la plantilla, quienes se ven obligados a conocer un Código por cuyo incumplimiento pueden ser severamente sancionados.

Desde **CCOO** queremos llamar la atención sobre el hecho de que esta formación, al igual que el propio Código, no ha sido negociada con la RLT, sino que ha sido impuesta unilateralmente por la empresa a las trabajadoras y trabajadores de BMN sin el suficiente esfuerzo divulgativo.

7. EL “POR QUÉ” DEL CÓDIGO Y LA FORMACIÓN ESPECÍFICA.

El 1 de julio de 2015 entra en vigor la nueva regulación en materia de responsabilidad penal de las personas jurídicas, la reforma del artículo 31.bis del Código Penal determina que las empresas que adopten programas de prevención de delitos (Códigos de Conducta o Planes de *Compliance*) quedarán exentas de responsabilidad penal, lo que supone en la práctica una exención generalizada. Destacar que solo tres meses después de la entrada en vigor de la reforma, BMN publica su Código de Conducta, sin la participación de la Representación Legal de los Trabajadores. ¡Qué celeridad!

El apartado 2 del art. 31 bis de la Ley Orgánica 1/2015, dice:

“Constituye una causa de exclusión de la punibilidad, a modo de excusa absoluta, cuya carga probatoria incumbe a la persona jurídica, que deberá acreditar que los modelos de organización y gestión cumplían las condiciones y requisitos legales”.

Si bien hemos señalado anteriormente que la redacción del Código nos parece correcta, destacamos algunas discrepancias con nuestro modelo de Código Deontológico, lo que no asumimos es el trasfondo del asunto. La empresa IMPONE un Código no pactado con la RLT, imparte una formación somera sobre el mismo y en ningún caso expone los motivos de tal actuación: Que cumplido este sencillo requisito legal traslada la responsabilidad penal en caso de delito a la trabajadora o trabajador que lo cometa, pese a que se haya “cometido en nombre o por cuenta la empresa, y en su beneficio directo o indirecto”.

8. CÓDIGOS DE CONDUCTA, EL TRASPASO DE LA RESPONSABILIDAD.

He aquí el fondo del asunto y la importancia que desde **CCOO** queremos transmitir a toda la plantilla sobre las implicaciones Código de Conducta.

Si bien el Banco comercializa productos que sus trabajadoras y trabajadores ofrecen (productos MIFID), otros que son declarados ilegales por los tribunales de justicia (clausulas suelo) y demás inventos (los ejemplos son abundantes), es éste quien obtiene los beneficios de los productos que la plantilla “coloca” día a día bajo una presión comercial inaceptable. Sin embargo con el paraguas del Código de Conducta, en caso de futuras reclamaciones por parte de clientes “insatisfechos” el Banco podrá (y no cabe más que pensar que lo hará) trasladar la responsabilidad penal a la persona que vendió el producto puesto que esta debía saber que estaba sometida a un Código que le obliga a considerar la idoneidad del cliente a la hora de ofrecer un producto o servicio. Y no puede negar desconocimiento de esto último puesto que recientemente realizó una formación al respecto... Aquí tenemos la ley y la trampa.

“Las personas sujetas pondrán especial cuidado en ofrecer a los clientes sólo los productos y servicios que se adecuen a sus características y necesidades, de forma que la contratación de los mismo se haga una vez que el cliente conozca y entienda su contenido, beneficios, riesgos y costes.” Código de Conducta de BMN, pg. 15.

Sin embargo nos consta que las agendas comerciales, correos electrónicos e incesantes llamadas telefónicas, repiten hasta la saciedad cumplir escrupulosamente con los objetivos impuestos en fondos de inversión o sucedáneos, sin considerar el rechazo ante la complejidad de muchos de estos productos.

BMN y el resto de la banca, con la inestimable ayuda del Gobierno, pretenden trasladar la responsabilidad de la actividad comercial diaria a las trabajadoras y trabajadores obviando precisamente esto, que son trabajadores por cuenta ajena. Y si pretendieran asumir estos riesgos a título personal también esperarían recibir sus beneficios o reconocimiento por una labor responsable.

¡NO SOMOS BANQUEROS, SINO BANCARIAS Y BANCARIOS!

Entre Códigos de Conducta, LOPD (cuya responsabilidad también se traslada inevitablemente a las trabajadoras y trabajadores, si estos no disponen de medios físicos ni informáticos que garanticen la seguridad de los datos que manejan), y MIFID II, las empresas y sus administradoras y administradores en el sector financiero se lavan las manos en lo que a responsabilidad se refiere, aunque de ellos depende el diseño y comercialización de estos productos.