

La Audiencia Nacional anula una parte del Código de Conducta del Banco Santander

Falla que no puede obligar a los empleados a comunicar si ejercen otra actividad para entidades no competidoras

La Audiencia Nacional ha anulado una directriz del Código General de Conducta (CGC) del Banco Santander, que afecta a toda la plantilla, a los miembros de la alta dirección y de los órganos de administración de las sociedades que conforman el Grupo Santander. En concreto, se trata de su apartado 4.3.1, que establece que los empleados deben comunicar a su responsable, área de Recursos Humanos y Cumplimiento y Conducta si ejercen "otra actividad profesional por cuenta propia o ajena para entidades no competidoras". Y ello por colisionar con el derecho a la intimidad recogido en el artículo 18.1 de la Constitución Española. La sentencia se puede consultar en este enlace.

De esta forma, el tribunal ha resuelto el conflicto surgido el año pasado, cuando la Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades De Crédito, Seguros y Oficinas y Despachos de la Confederación General Del Trabajo (CGT) demandó al Banco Santander por entender que su Código General de Conducta lesionaba, entre otros, los derechos fundamentales al honor, intimidad o propia imagen de la plantilla. A dichas pretensiones se adhirieron la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) y la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (UGT). El Ministerio Fiscal, por su parte, apreció una lesión en el derecho a la intimidad de los empleados y una vulneración de su libertad de expresión, pues el apartado 4.5.2.3 del texto establece que, si al empleado le ofrecen "pronunciar un discurso" o se plantea "conceder una entrevista" sobre temas relacionados con el "objeto social" de la entidad o con su "actividad profesional" en el banco, debe solicitar autorización previamente.

Tras analizar diferentes apartados del Código General de Conducta, como la obligación de los trabajadores de no involucrarse en "actividades ilegales o poco éticas" o de informar si resultan incursos "en un procedimiento penal o administrativo tramitado por autoridades u organismos que supervisan la actividad" del grupo, la Audiencia Nacional finalmente solo ha anulado su apartado 4.3.1, relativo a la obligación de comunicar el ejercicio de otra actividad para entidades no competidoras.

Comunicación genérica

Y ello porque una "comunicación genérica" relativa a la realización por parte de los trabajadores del banco de actividades para "terceros no concurrentes con el grupo supone afectar de forma injustificada a su esfera privada". Según han argumentado los magistrados, la razón es que "se ven constreñidos a comunicar una faceta de su vida privada, como es la realización de actividades productivas por sí mismos o para empresas no competidoras, que es inocua a la actividad" del banco y que "ninguna repercusión o perjuicio" le genera.

Aunque la empresa alegó que había impuesto la obligación de comunicación porque podían existir conflictos de intereses en el desarrollo de las actividades, la Audiencia Nacional ha entendido que dicha "limitación del derecho fundamental a la intimidad" no es proporcional.

"En efecto, la comunicación a la empresa de actividades no concurrentes con la de la empresa puede ser una medida idónea para evitar posibles conflictos de intereses, es decir, superaría el juicio de idoneidad, pero no supera el juicio de necesidad porque se impone la comunicación en cualquier supuesto de ejercicio de actividades por cuenta propia o por cuenta ajena con entidades no competidoras, exista o no conflicto de intereses. Existen, a juicio de esta Sala, otras medidas menos lesivas, como sería acotar dicha comunicación cuando la actividad fuera realizada para proveedores y clientes y/o cuando el empleado, por su puesto de trabajo, pudiera estar incurso en un conflicto de intereses. Además, la comunicación exigida no es equilibrada por cuanto, para evitar posibles conflictos de intereses, se sacrifica la privacidad de la totalidad de los trabajadores. El perjuicio que se irroga a los empleados no se justifica por el interés empresarial que se pretende salvaguardar con la referida comunicación (juicio de proporcionalidad en sentido estricto). Esta Sala estima que la previsión impugnada lesiona el artículo 18.1 de la Constitución Española". La sentencia no es firme, pues contra ella cabe recurso

de casación ante el Tribunal Supremo.

Fuente: cincodias.elpais.com

LINK DE LA NOTICIA