

DOSSIER

Triodos Bank ejerce prácticas antisindicales ¿Banca ética sin derechos laborales?

El pasado viernes 6 de junio, nuestra compañera Silvia, elegida el día anterior Secretaria General de la Sección Sindical Estatal de CCOO en Triodos Bank, fue fulminantemente despedida, en cuanto la Empresa tuvo conocimiento de que estaba recabando firmas para presentarse a las Elecciones Sindicales. Triodos Bank carece de representación legal de los trabajadores.

El despido de la Secretaria General de la Sección Sindical Estatal de CCOO en Triodos Bank es, probablemente, el punto de inflexión de las prácticas antisindicales para impedir que quienes trabajan en esta entidad financiera tengan representantes legales elegidos en elecciones sindicales.

La Dirección de Recursos Humanos de Triodos Bank detectó la intención de CCOO de constituir la Sección Sindical y promover elecciones para elegir delegadas y delegados al comité de empresa que, por el número estimado de personas que trabajan actualmente en la sede donde están ubicados los Servicios Centrales del Banco, estaría formado por 9 personas.

Cuando la Dirección de Recursos Humanos de Triodos Bank tuvo conocimiento de que se iban a convocar Elecciones Sindicales, comenzó a indagar entre la plantilla para intentar obstaculizarlas, lejos de la normalidad que vivimos en el Sector Financiero, además de actuar con mala fe, y en **contradicción con los valores éticos en los que dice basarse Triodos Bank**.

El **jueves 5 de Junio** por la tarde tuvo lugar la **asamblea de afiliados y afiliadas de CCOO en Banco Triodos** para constituir su Sección Sindical Estatal de acuerdo a los estatutos del sindicato. Tras debatirse el documento de constitución se procedió a elegir por unanimidad de los asistentes a la Secretaria General de la Sección Sindical, nuestra compañera Silvia.

Al día siguiente, viernes 6 de Junio, la recién elegida Secretaria General **es despedida** con una carta en la que, para encubrir las auténticas causas del despido, por puro formalismo, se imputan falsas acusaciones, como son: trabajo ineficiente, deslealtad, falta de compañerismo, que se exponen retóricamente sin concreción alguna y, lógicamente, sin que hubiera existido ninguna comunicación previa por parte de sus superiores que avalara en modo alguno el pretendido mal trabajo realizado.

De la noche a la mañana, literalmente, pasa a ser un peligro para el Banco. A título de

ejemplo, hasta la misma mañana del despido, el buzón de correo electrónico de la empleada despedida era el destino de la información transmitida desde Holanda relativa a las operaciones de inversores del Banco, y dos semanas antes estaba dando formación a sus compañeros sobre productos de inversión. Esta falta de concreción en los argumentos de la carta de despido, demuestra la nula base del mismo.

El argumento de que la empresa desconocía, antes del despido, la responsabilidad sindical que Silvia acababa de asumir, se desmiente porque numerosas personas de la Empresa conocían la actividad sindical de nuestra compañera y los contactos mantenidos en orden a la creación de la Sección Sindical.

En la mañana del día 6, cuando le comunican el despido, ella confirma a la Dirección de Recursos Humanos que están intentando despedir a una representante sindical, escribiendo en la propia carta de despido, para que así conste que es **sindicalista de CCOO** en Triodos Bank, confirmando así a la Empresa que despedían a una representante de los trabajadores, sin que ello les hiciera recapacitar o posponer una decisión de este calado.

Pero, tal como se anticipaba, el problema real para la Empresa se encuentra en que el despido ilustra de forma nítida que la gestión de los recursos humanos es una línea diametralmente opuesta a los principios éticos que el Banco no sólo dice defender, sino que constituyen el eje vertebrador de su política comercial.

La Dirección de Triodos olvida que **la falta de respeto a los derechos de sus propios empleados dinamita la exigible coherencia** en una Entidad que vende en el mercado su compromiso con principios que se desvelan como más estéticos que éticos.

Basten al respecto unos pocos ejemplos que ilustran sobre lo dicho:

- Se presiona a la plantilla para que extienda su jornada laboral más allá del horario establecido en los contratos, en una práctica completamente contraria a la tan enunciada "*conciliación de la vida laboral y personal*".
- En mayo de 2014 se hace firmar un documento fechado en septiembre de 2013, en el que el trabajador "*acepta voluntariamente*" que la empresa le modifique la jornada laboral "*según sus necesidades*" (las empresariales, claro), en una práctica igualmente contraria a la "*conciliación de la vida laboral y personal*".
- Se modifican horarios de los trabajadores prácticamente de forma semanal y con una comunicación de 2 días de antelación (el viernes son informados de su nuevo horario para el lunes), incluso el mismo lunes son informados de su horario para la semana (de lunes a viernes). Una práctica igualmente contraria a la "*conciliación de la vida laboral y personal*".

- No se permite el derecho a conocer las vacaciones con suficiente anterioridad a su disfrute, imposibilitando por completo la más mínima planificación personal y familiar, y vulnerando el Convenio Colectivo, que establece que a 31 de marzo se debe conocer el calendario vacacional. En muchos casos no se confirman hasta días previos al tiempo de disfrute de las mismas, y la confirmación es igualmente verbal. Incluso se sabe que no envían la confirmación de las vacaciones hasta el último minuto por si es necesario por lo que ellos llaman “necesidades del negocio” cancelar dicha confirmación de vacaciones.
- Se ha producido el despido de algunos compañeros Directores de oficina, siendo sustituidos por otros compañeros a los que no se les reconoce esa función, aunque se les exige como tal.
- Se mantiene una política especialmente agresiva de objetivos, amenazando con consecuencias negativas de no cumplirlos, con el peor estilo de presión personal y profesional en este sentido.
- Todo ello ejecutado siempre con una actitud intimidatoria hacia los trabajadores, empleando alusiones del tipo "*no sabéis el frío que hace ahí fuera*".

Triodos Bank ha dirigido un comunicado a su plantilla afirmando que "da la bienvenida a cualquier iniciativa" a "la colaboración positiva con los sindicatos y al diálogo abierto con los empleados".

Si esto es así, deben readmitir inmediatamente a la representante sindical de CCOO, elegida democráticamente por sus compañeras y compañeros, y permitirle participar en las elecciones que se van a convocar para elegir al Comité de Empresa.

Incluso en el caso de que Triodos Bank persista en defender que Silvia ha incurrido en un incumplimiento contractual grave y doloso, se le debería permitir defenderse a través del correspondiente escrito de alegaciones y dar participación al sindicato al que pertenece, como señala el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores. Este trámite de garantías para la trabajadora se ha incumplido.

La evidente interferencia que este despido genera en el incipiente proceso de conformación de una representación de los trabajadores en Triodos Bank, y la advertencia implícita en la actuación empresarial denunciada, resulta de extrema gravedad en cualquier entidad, pero resulta incalificable en una empresa que pretende cumplir de forma escrupulosa los principios ASG (ambientales, sociales y de buen gobierno) que constituyen su seña de identidad en el mercado.

La no existencia de comité de empresa no sorprende a la vista de la contundente reacción de la Empresa ante el intento de reactivar dicho órgano representativo.

Si Triodos Bank quiere demostrar a toda la plantilla, clientes, inversores y sociedad que su identificación ética no es retórica sino real y que en efecto tiene una posición proactiva en la implantación y colaboración con las representaciones legales de los trabajadores, no tiene más que restituir en su puesto de trabajo a Silvia, Secretaria General de la Sección Sindical de CCOO en Triodos Bank, y reconocer la carta de despido como un error pues saben que nunca se cometieron los incumplimientos que genérica y formalmente se alegan.

En opinión de Comfia-CCOO, y ante los escandalosos casos producidos de persecución a sindicalistas que se están produciendo, no cabe otra interpretación del despido de Silvia como una agresión más dentro de un ambiente claramente antisindical, fortalecido con las leyes cada vez más regresivas que permiten a las empresas tomar medidas impunemente, creyendo que las condiciones de los trabajadores solo se pueden interpretar y ejecutar a partir de las decisiones de directivos poco habituados a mantener relaciones laborales basadas en prácticas constitucionales, negociando con la representación de los trabajadores elegida democráticamente.

Cabe también valorar cómo Triodos Bank, una empresa del sector financiero cuya imagen es uno de los principales elementos estratégicos, que dirige su publicidad y propaganda a un entorno de inversores y clientes que demandan seguridad, estabilidad y buenos gestores, manifiesta con esta actuación su incoherencia con la banca ética, sólida y de valores que proclaman, al actuar de forma contundente, reaccionaria y en contra de la ética, derechos y condiciones laborales de sus trabajadores.

Madrid, junio de 2014