

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 17 de noviembre de 2017 se presentó demanda por Don Rodrigo, en representación de la Sección Sindical CGT-SABEL, por D Juan Ramón en representación de la SECCIÓN SINDICAL DE UGT, Cipriano en representación de la SECCIÓN SINDICAL ALT-GRUPO MARCH y Ildfonso en representación de la SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO LA BANCA MARCH S.A., contra BANCA MARCH S.A., siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- La Sala designó ponente señalándose el día 19 de septiembre de 2017 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio, y, solicitada la suspensión de los actos señalados, se acordó la suspensión solicitada y nuevo señalamiento para el día 5 de diciembre de 2017, en dicha fecha, la parte actora solicitó la suspensión de los actos de conciliación y juicio para aclarar la representación procesal que dice ostentar, además de ampliar la demanda sobre los nuevos hechos acaecidos con posterioridad a su presentación, a lo que se accedió acordándose la suspensión del señalamiento y concediendo un plazo de cuatro días a la parte actora para aclarar la representación y ampliar la demanda. Por providencia de 6 de septiembre de 2017, se tuvo por ampliada la demanda y se acordó señalar el día 21 de febrero de 2018 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.- Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante, se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando que se dicte sentencia por la que se reconozca la nulidad de pleno derecho del " Código ético y de conducta de Banca March" y de su Anexo de 1/12/2017, por vulneración ambos de los derechos fundamentales a la dignidad (artículo 10 CE), a la libertad ideológica (artículo 16.1º CE), a la intimidad (artículo 18.1º CE), al libre pensamiento (artículo 20.1º CE), a la seguridad jurídica (artículo 25.1º CE) y a la tutela judicial efectiva (artículo 24 CE), así como a la legalidad laboral que se invoca, revocándolos en su integridad y sin ningún efecto.

El letrado de la empresa demandada, se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

Cuarto. - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

- El código ético es un catálogo de buenas prácticas, es recomendado por Banco de España y CNMV.
- El código ético trata de iniciativa de la empresa que no de obligado su cumplimiento para trabajadores.
- La cláusula sexta del código ético vigente es la misma que la de 1996.
- Existe actualmente conflictividad en el banco a partir de una medida de compensación absorción de salarios por encima de 40.000 euros lo que ha originado que no se ha firmado el plan de igualdad ni el de formación.
- En lo que afecta a estilos de gestión se precisa que no comporta nueva clasificación profesional ni identifican funciones iguales a las previstas legal o convencionalmente.
- Los empleados que tienen subordinados acceden voluntariamente a ese estatus.
- La evaluación 360 no es obligatoria.
- Se ha creado un canal de denuncias confidencial de carácter profesional, en el anexo no se limitaba la actuación de la RLT.
- En realización con la realización de actividad distinta en el anexo se indica que se requiere una comunicación previa respecto de la actividad que esté en colisión con actividad profesional en el banco.
- En relación de medios de comunicación el banco oferta un departamento de comunicación exterior para evitar confusión de pronunciamientos propios de la banca o personales.

Hechos pacíficos:

- Ha habido tres códigos éticos, en 1996, en 2010, en 2015.
- Nunca se ha sancionado a trabajadores como consecuencia del incumplimiento del código ético.
- En diciembre de 2017 la empresa colgó en su página web un documento clarificador respecto del código ético precisando que no tenía finalidad sancionadora.

- El protocolo de acoso se mantiene como tal.

Quinto.- Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Sexto. -En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultando y así se declaran, los siguientes,

PRIMERO.- La empresa demandada ha elaborado unilateralmente el denominado "Código ético y de conducta de Banca March", del que se exceptúa a su personal directivo, administradores, accionistas y propietarios, que recoge los principios de actuación que se han de seguir en el desempeño profesional para ajustar la conducta a los valores de compromiso, esfuerzo, exigencia, integridad y ambición que, en lo que aquí interesa, recoge:

2.1.- Estilos de gestión

"los gestores de personas deberán potenciar la capacidad de sus colaboradores, identificando sus necesidades de conocimiento y fomentando su desarrollo y promoción profesional y su participación en acciones formativas.

Los profesionales de Banco deben observar la necesaria objetividad y rigor en los procesos de evaluación del desempeño, así como en las diferentes encuestas de medición de la calidad y clima internos"

2.2.- Igualdad y no discriminación

" Si se tuviera conocimiento de cualquier conducta de discriminación o acoso deberá ser comunicada según lo establecido en el presente código."

Apartado 4. Normas de conducta con la empresa

4.1 Profesionalidad. Dedicación e incompatibilidades.

" Las personas que trabajan en Banca March desempeñarán una conducta honesta en las relaciones con todo tipo de interlocutores, no ejerciendo posiciones de poder para obtener ventajas patrimoniales u oportunidades de negocio de las que tenga conocimiento como consecuencia de su actividad, aplicando criterios objetivos en la toma de decisiones sin vinculaciones que pueda interferir en la gestión de los intereses propios de Banca March.

Los profesionales de Banca March no deben desarrollar actividades profesionales que puedan suponer una merma en el desempeño, limiten la disponibilidad o flexibilidad de horario y dedicación, o puedan concurrir con la prestación de servicios financieros por parte de las empresas del Grupo March.

La gestión de asuntos y negocios personales y familiares, la realización de actividades benéficas, la enseñanza o difusión de conocimientos, o cualquier otro tipo de actividades que limiten la disponibilidad o flexibilidad de horario y dedicación, deben ser autorizadas conforme a los criterios establecidos en este Código.

Antes de iniciar el desempeño de cualquier actividad profesional debe ser comunicada formalmente a Recursos Humanos.

Si la actividad supone la prestación de cualquier servicio profesional o el desempeño de responsabilidades para personas o entidades que sean clientes o proveedores de Banca March, su realización debe ser autorizada expresamente por recursos humanos.

La participación como ponentes en cursos o seminarios externos debe ser ocasional y cumplir lo establecido en los apartados anteriores. Asimismo, debe ser comunicada previamente a su realización tanto a Recursos Humanos como al responsable directo del ponente.

El nombre de Banca March no debe ser utilizado, ni invocada la condición de integrante de Banca March, para influir indebidamente en la realización de operaciones o actividades privadas."

4.3.- Relaciones con los medios de comunicación y divulgación de información sobre la institución y las empresas participadas.

" La comunicación y difusión de datos, noticias o información sobre Banca March, especialmente la relacionada con su estrategia, previsiones del negocio o imagen corporativa debe realizarse extremando la prudencia y la cautela para evitar la posible divulgación de información de carácter reservado.

En este punto se establece como proceder en todos aquellos asuntos relativos a Comunicaciones y relaciones externas para prevenir este riesgo:

4.3.1.- Requieren autorización expresa previa de la dirección de comunicación externa:

Cualquier interlocución o contacto con periodistas y medios de comunicación de cualquier clase.

Toda divulgación e información sobre la entidad en cualquier tipo de medio de comunicación o red social. Se incluyen aquí noticias, informes, datos económico-financieros, datos contables, objetivos de negocio, logotipos, fotografías etc.

La Dirección de Comunicación Externa atenderá directamente al medio, periodista u organización interesados, facilitando, si es el caso, su contacto directo con las personas autorizadas del Banco en cada caso. Además, esta Dirección deberá otorgar

su visto bueno final a la información que se remita. De esta manera se intentará asegurar la integridad, coherencia y calidad de la información suministrada.

4.3.2. "Requiere autorización expresa previa de la dirección de Recursos Humanos:

La intervención en conferencias, congresos, jornadas, reuniones, seminarios, cursos y otros actos similares, así como las clases en universidades o instituciones de enseñanza, tanto las de carácter puntual como aquellas que son impartidas de forma permanente. También requiere autorización previa cualquier participación en foros, chats y sitios de Internet, sea esta académica o de otro tipo, si ésta se realiza como profesional de Banca March.

Se incluye en esta obligación todo tipo de colaboración o participación, tanto de carácter público como privado, ya sea esta onerosa o gratuita. Con este procedimiento se pretende evitar la interferencia de actividades ajenas distintas a las puramente profesionales, susceptibles de reducir o afectar la dedicación del empleado a sus cometidos y responsabilidades en la Entidad.

Cualquier colaboración que realice en todo tipo de publicación (libros, artículos, ponencias...), Ya sea esta en soporte de papel o electrónico, requerirá también la autorización expresa de Recursos Humanos.

En cualquier caso, el empleado debe extremar las cautelas de evitar la divulgación de opiniones o manifestaciones que puedan afectar negativamente a la reputación o a los intereses de la Entidad, así como preservar la confidencialidad de la información de carácter reservado o sensible para Banca March, sus clientes o terceros."

6. Aplicación del Código.

" El nuevo Código Ético de Banca March se publicará en la intranet (sustituyendo al anterior) y el cumplimiento de las normas en el descritas será obligado para todos los integrantes de la plantilla, incluso para los que cumplan un contrato temporal. Además de su publicación en intranet, se remitirá un ejemplar, en papel, a cada integrante de la plantilla de Banca March"

"La no observancia de las actuaciones que se recogen en el Código Ético de Banca March podrá ser objeto de sanciones disciplinarias acordes con la gravedad de los hechos."

6.1.- Comité de seguimiento del Código Ético y de conducta. Tiene como objetivo velar por el cumplimiento del mismo y proponer las medidas correctoras en su caso.

6.2.- Canal de denuncia confidencial.

Se introduce en este Código Ético un "Canal de denuncia confidencial" para la recepción de quejas o comunicaciones relacionadas con malas prácticas financieras o contables requiriendo de los empleados su expresa colaboración en la denuncia de cualquiera de las situaciones que, aun no estando relacionadas con sus actuaciones o ámbito de responsabilidad, puedan considerarse éticamente cuestionables de acuerdo con el contenido de este "Código Ético y de Conducta" (apartado 6.2) (Documento nº1 de la parte demandante, cuyo contenido, se da íntegramente por reproducido)

SEGUNDO.- - Por la Entidad demandada, a través de su intranet corporativa con sus empleados difundió el 1/12/2017 el "Anexo Código Ético y de Conducta", cuyo contenido, en lo que aquí interesa, es el siguiente:

2.2.- Igualdad y no discriminación.

" Si se tuviera conocimiento de cualquier conducta de discriminación o acoso deberá ser comunicada según lo establecido en el presente Código."

4.1 Profesionalidad, dedicación e incompatibilidades.

"Los profesionales de Banca March no deben desarrollar actividades profesionales que puedan suponer una merma en el desempeño, limiten la disponibilidad o flexibilidad de horario y dedicación, o puedan concurrir con la prestación de servicios financieros por parte de las empresas del Grupo March."

"Antes de iniciar el desempeño de cualquier actividad profesional debe ser comunicada formalmente a Recursos Humanos."

4.3.- Relaciones con los medios de comunicación y divulgación de información sobre la institución y las empresas participadas.

4.3.1.- "Requieren autorización expresa previa de la dirección de comunicación externa:

"Cualquier interlocución o contacto con periodistas y medios de comunicación de cualquier clase"

"Toda divulgación de información sobre la entidad en cualquier tipo de medio de comunicación o red social. Se incluyen aquí noticias, informes, datos económico- financieros, datos contables, objetivos de negocio, logotipos, fotografías etc."

"La Dirección de Comunicación Externa atenderá directamente al medio, periodista u organización interesados, facilitando, si es el caso, su contacto directo con las personas autorizadas del banco en cada caso. Además, esta Dirección deberá otorgar su visto bueno final a la información que se remita. De esta manera se intentará asegurar la integridad, coherencia y calidad de la información suministrada."

4.3.2.-Requiere autorización expresa previa de la dirección de recursos humanos:

"La intervención en conferencias, congresos, jornadas, reuniones, seminarios, cursos y otros actos similares, así como las clases en universidades o instituciones de enseñanza, tanto las de carácter puntual como aquellas que son impartidas de forma permanente. También requiere autorización previa cualquier participación en foros, chat y sitios de Internet, sea esta académica o de otro tipo, si ésta se realiza como profesional de Banca March."

6. Aplicación del Código.

" El nuevo Código Ético y de Conducta de Banca March se publicará en intranet (sustituyendo al anterior) y el cumplimiento de las normas en el descritas será obligado para todos los integrantes de la plantilla, incluso para los que cumplan un contrato temporal. Además de su publicación en intranet, se remitirá un ejemplar, en papel, a cada integrante de la plantilla de Banca March.

La no observancia de las actuaciones que se recogen en el Código Ético y de Conducta de Banca March podrá ser objeto de sanciones disciplinarias acordes con la gravedad de los hechos." (Documento nº7 de Banca March)

TERCERO.- El procedimiento operativo de la norma canal denuncia confidencial es el que se refleja en el documento nº 5 de la demandada, cuyo contenido, se da por reproducido .

CUARTO.- El protocolo de acoso, se mantiene como tal. (Hecho conforme)

QUINTO.- .-El Plan de igualdad de trato y de oportunidades de Banca March fue suscrito el 24 de noviembre de 2015 entre los representantes del Banco y la representación S (documento 2.4 aportado por la parte demandante.)

SEXTO.- - En Banca March ha habido tres códigos éticos, en 1996, en 2010 y en 2015. (Hecho conforme)

Nunca se ha sancionado a trabajadores como consecuencia del incumplimiento del código ético. (Hecho conforme)

SEPTIMO.- En diciembre de 2017, la empresa colgó en su página web un documento clarificador respecto del código ético precisando que no tenía finalidad sancionadora. (Hecho conforme)

OCTAVO. - En fecha 3/10/2017 CGT-SABEI, UGT,ALT-Grupo March y la Sección Sindical de CC.OO en la Banca March S.A., promovieron procedimiento de mediación ante el SIMA, que finalizó el 29 de noviembre de 2017, teniendo como resultado la falta de acuerdo entre las partes intervinientes. (Descriptorios 36 y 46)

NOVENO. - En fecha 12 de enero de 2017 se celebró el acto de conciliación ante el SMAC, en virtud de papeleta presentada el 20/12/2016, dándose el acto por celebrado sin avenencia. (Documento nº 4 presentado por la parte actora)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- .-En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de los documentos que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS.

SEGUNDO.- .- Se solicita, que se reconozca la nulidad de pleno derecho del " Código ético y de conducta de Banca March" y de su Anexo de 1/12/2017, por vulneración ambos de los derechos fundamentales a la dignidad (artículo 10 CE), a la libertad ideológica (artículo 16.1º CE), a la intimidad (artículo 18.1º CE), al libre pensamiento (artículo 20.1º CE), a la educación (artículo 27 CE), a la libertad sindical (artículo 28. 1º CE), A la seguridad jurídica (artículo 25.1º CE) y a la tutela judicial efectiva (artículo 24 CE), así como a la legalidad laboral que se invoca, revocándolos en su integridad y sin ningún efecto.

El letrado de la empresa demandada, se opone a la demanda, el Código Ético y de Conducta de Banca March es una declaración unilateral del empresario que recoge los principios de actuación que espera que sus empleados deben realizar en su actividad profesional. No es fuente de derecho laboral ni tipifica infracciones y sanciones que son propias del convenio colectivo, nunca se ha impuesto una sanción por incumplimiento de normas del Código Ético. La cláusula 6ª del Código permanece inalterada desde el primer código que tuvo lugar en 1996. El motivo de la impugnación es la confrontación existente en este momento entre sindicatos y recursos humanos que surge a partir de la decisión del banco de absorber y compensar determinados conceptos. Los sindicatos no firman el plan de igualdad, no firman el plan de formación y esta reclamación es un elemento más de ese conflicto que aparece en la banca a lo largo de estos años. En diciembre de 2017 la empresa colgó en su página web un documento clarificador del Código Ético precisando que no establece un sistema de infracciones y sanciones ni tenía finalidad sancionadora. Los demás aspectos son manifestación de voluntad del empresario. Los estilos de gestión del Código Ético no suponen descripción de funciones de categoría ni el desempeño de funciones ajenas a la actividad. En cuanto a la evaluación se establecen criterios de colaboración profesional sin carácter imperativo ya que no se ha impuesto sanción por no cumplir con la evaluación. En cuanto al punto 2.2 relativo a canal de denuncia confidencial, la posibilidad que en el mismo se establece es adicional a la facultad de la RLT y consiste en que si se tuviera conocimiento de cualquier conducta de discriminación o acoso deberá ser comunicada según lo establecido en el Código, entendiendo que lo establecido en este punto no es limitativo y excluyente de cualquier otro mecanismo de denuncia establecido y en particular el protocolo para prevención del acoso y las medidas en él contempladas. Dos aspectos que pudieran ser restrictivos de derechos son:1º el contemplado en el punto 4.1, que debe entenderse sólo en lo que afecta a la actividad de competencia o colisión con los intereses del banco y actividad paralela del empleado, y 2º en relación con los medios de comunicación, que en el anexo se

aclara. En cuanto al artículo 6, en relación a la obligatoriedad o no de la norma, sostiene que no es de obligado cumplimiento, no son normas vinculantes y no cabe reconocer la nulidad de pleno derecho del Código.

El Ministerio Fiscal en su informe manifiesta que el apartado 2.1 no conculca el derecho fundamental de igualdad y no discriminación ya que el establecimiento del esa vía no es incompatible con cualquier otro mecanismo de denuncia establecido. Tiene dudas en relación al apartado 4.1 del código y por lo que se refiere a la apartado 4.3 considera que afecta al artículo 20 de la Constitución que reconoce el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción.

TERCERO.- - En estrecha relación con el principio de transparencia y como vehículo de expresión de las políticas de RSE, se establecen los códigos éticos de empresa que puede fijar la empresa de forma unilateral o en otro caso tratarlo con la representación legal de los trabajadores o incluirlo en los convenios colectivos o en otros tipos de acuerdos. Cuando los códigos éticos se crean y desarrollan por la dirección de la empresa se exigen a los trabajadores como manifestación expresa del poder de dirección empresarial (artículo 5 y 20 ET). En los casos en que el código se fije por la empresa, estos instrumentos, relevantes para la promoción de los derechos humanos, laborales y medio ambientales, como herramienta de RSE, sólo pueden complementar, y no sustituir, la legislación nacional o internacional, el diálogo social o la negociación colectiva. Para lograr una mayor especialización del campo de acción de la ética se utilizan los códigos de ética, los cuales no son más que una compilación de las normas y reglas que determinan el comportamiento ideal o más apropiado para un grupo específico de profesionales. Los códigos de ética tienen por finalidad dar a conocer cuáles son las prácticas que la empresa considera aceptables y aquellas que no.

Analizando las distintas cláusulas impugnadas en demanda:

1.-Por lo que se refiere al apartado 2.1.- Estilos de gestión

"los gestores de personas deberán potenciar la capacidad de sus colaboradores, identificando sus necesidades de conocimiento y fomentando su desarrollo y promoción profesional y su participación en acciones formativas.

Los profesionales de Banco deben observar la necesaria objetividad y rigor en los procesos de evaluación del desempeño, así como en las diferentes encuestas de medición de la calidad y clima internos"

Los estilos de gestión del Código Ético no suponen descripción de funciones de categoría ni el desempeño de funciones ajenas a la actividad. En cuanto a la evaluación del desempeño se establecen criterios de colaboración profesional sin carácter imperativo sin que conste en autos que se haya impuesto sanción por no cumplir con la evaluación, ni acto alguno que suponga infracción de la Ley Orgánica de Protección de Datos. Y tampoco constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

2.- En relación con el apartado 2.2.- Igualdad y no discriminación

" Si se tuviera conocimiento de cualquier conducta de discriminación o acoso deberá ser comunicada según lo establecido en el presente código."

La posibilidad que en el mismo se establece es adicional a la facultad de la RLT y consiste en que si se tuviera conocimiento de cualquier conducta de discriminación o acoso deberá ser comunicada según lo establecido en el Código, significando que lo establecido en este punto no es limitativo y excluyente de cualquier otro mecanismo de denuncia establecido y en particular el protocolo para prevención del acoso sexual y moral en el trabajo de 26 de marzo de 2012 y las medidas en él contempladas, cuestión esta que se ha aclarado en el Anexo Código Ético y de Conducta, tal y como se refleja en el ordinal segundo del relato fáctico.

3.- En relación con el apartado 4.1 Profesionalidad, dedicación e incompatibilidades.

" Las personas que trabajan en Banca March desempeñarán una conducta honesta en las relaciones con todo tipo de interlocutores, no ejerciendo posiciones de poder para obtener ventajas patrimoniales u oportunidades de negocio de las que tenga conocimiento como consecuencia de su actividad, aplicando criterios objetivos en la toma de decisiones sin vinculaciones que pueda interferir en la gestión de los intereses propios de Banca March.

Los profesionales de Banca March no deben desarrollar actividades profesionales que puedan suponer una merma en el desempeño, limiten la disponibilidad o flexibilidad de horario y dedicación, o puedan concurrir con la prestación de servicios financieros por parte de las empresas del Grupo March.

La gestión de asuntos y negocios personales y familiares, la realización de actividades benéficas, la enseñanza o difusión de conocimientos, o cualquier otro tipo de actividades que limiten la disponibilidad o flexibilidad de horario y dedicación, deben ser autorizadas conforme a los criterios establecidos en este Código.

Antes de iniciar el desempeño de cualquier actividad profesional debe ser comunicada formalmente a Recursos Humanos.

Si la actividad supone la prestación de cualquier servicio profesional o el desempeño de responsabilidades para personas o entidades que sean clientes o proveedores de Banca March, su realización debe ser autorizada expresamente por recursos humanos.

La participación como ponentes en cursos o seminarios externos debe ser ocasional y cumplir lo establecido en los apartados anteriores. Asimismo, debe ser comunicada previamente a su realización tanto a Recursos Humanos como al responsable directo del ponente.

El nombre de Banca March no debe ser utilizado, ni invocada la condición de integrante de Banca March, para influir indebidamente en la realización de operaciones o actividades privadas."

El Anexo al Código Ético en relación al segundo párrafo recoge que, la finalidad del Código Ético es la observancia por los empleados de una conducta honesta en las relaciones con los diferentes interlocutores, los empleados del banco no deben desarrollar actividades que pudieran limitar el tiempo de trabajo y la dedicación al banco u otras actividades concurrentes con la prestación de servicios financieros. Si la actividad supusiera la prestación de servicios para personas o entidades que sean clientes o proveedores de Banca March su realización deberá ser autorizada previamente por RRHH. En cuanto al cuarto párrafo dispone que antes de iniciar el desempeño de cualquier actividad profesional relacionada con cualquiera de las actividades que desarrolla el grupo de intereses de Banca March debe ser comunicada formalmente a Recursos Humanos.

Denuncian los demandantes que bajo esa omnímoda formulación, prohibitiva de cualquier actividad profesional que pueda suponer una limitación de la disponibilidad o flexibilidad de horario/dedicación, y limitativa de la gestión de asuntos personales y familiares e incluso benéficos, docentes o difusor de conocimientos que a priori puedan afectar a esa disponibilidad y/o flexibilidad de horario/dedicación, se ordena al personal de la plantilla la formal comunicación anticipada al departamento de recursos humanos para su consentida autorización, extendiéndola incluso, a la participación ocasional en inespecíficos cursos y seminarios externos.

La Sala no encuentra vulneración en los cinco primeros apartados tal y como quedaron concretados en el Anexo al Código Ético, ni en el séptimo, de los artículos 4.2, 5.a) y 20.2 del ET ni de derechos fundamentales. Es admisible que la empresa establezca los principios de actuación que deben observar sus empleados en la actividad profesional no ejerciendo posiciones de poder para obtener ventajas patrimoniales u oportunidades de negocio de las que tenga conocimiento como consecuencia de su actividad tendente a asegurar que los empleados actúen con lealtad y en defensa de los intereses de la entidad y que se eviten conflictos de intereses entre trabajador y la empresa en los que la imparcialidad del empleado se pueda ver comprometida y que el banco exija la previa autorización al empleado antes de realizar actividades que supongan la prestación de servicios para personas o entidades que sean clientes o proveedores de Banca March y que antes del desempeño de cualquier actividad profesional relacionada con cualquiera de las actividades que desarrolla el grupo de intereses de Banca March deba ser comunicada formalmente a recursos humanos. Por tanto, la comunicación a la empresa y la autorización, tal y como se concretó en el Anexo al Código Ético debe entenderse que sólo se refiere a la actividad de competencia o colisión con los intereses del banco y actividad paralela del empleado.

Ahora bien, esto no es así en cuanto al apartado sexto, " La participación como ponentes en cursos o seminarios externos debe ser ocasional y cumplir lo establecido en los apartados anteriores. Asimismo, debe ser comunicada previamente a su realización tanto a Recursos Humanos como al responsable directo del ponente." Se trata de una medida que excede de las facultades de dirección y control del empresario. Ciertamente, resulta exigible que todos los trabajadores que puedan verse afectados por un conflicto de intereses lo comuniquen a la dirección de la empresa, comunicación que sólo se puede exigir en los supuestos en que pueda existir conflicto de intereses entre el empleado y el banco, pero no en aquellos casos en los que el trabajador pretenda realizar cualquier otra actividad profesional y actuar como ponente en cursos o seminarios externos. La comunicación previa a la realización de la participación como ponentes en cursos o seminarios externos a Recursos Humanos y al responsable directo del ponente, es una medida que excede del poder de dirección y vigilancia de la empresa y comporta una injerencia injustificada en el derecho a la intimidad personal y familiar, sin que su ejercicio pueda restringirse mediante ningún tipo de censura previa. (Artículo 20.2 CE)

En cuanto a la nulidad del apartado expuesto que invoca la demanda como vulnerador del derecho a la intimidad, es de destacar según reiterada jurisprudencia constitucional, el derecho a la intimidad personal, en cuanto derivación de la dignidad de la persona (art. 10.1 CE), «implica la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana». A fin de preservar ese espacio reservado, este derecho «confiere a la persona el poder jurídico de imponer a terceros el deber de abstenerse de toda intromisión en la esfera íntima y la prohibición de hacer uso de lo así conocido». Así pues, «lo que garantiza el art. 18.1 CE (EDL 1978/3879) es el secreto sobre nuestra propia esfera de vida personal, excluyendo que sean los terceros, particulares o poderes públicos, los que delimiten los contornos de nuestra vida privada» (STC 159/2009, de 29 de junio (RTC 2009, 159), FJ 3; o SSTC 185/2002, de 14 de octubre (RTC 2002, 185), FJ 3; y 93/2013, de 23 de abril (RTC 2013, 93), FJ 8). En cuanto a la delimitación de ese ámbito reservado, hemos precisado que la «esfera de la intimidad personal está en relación con la acotación que de la misma realice su titular, habiendo reiterado este Tribunal que cada persona puede reservarse un espacio resguardado de la curiosidad ajena»; en consecuencia «corresponde a cada persona acotar el ámbito de intimidad personal y familiar que reserva al conocimiento ajeno» (STC 241/2012, de 17 de diciembre (RTC 2012, 241), FJ 3), de tal manera que «el consentimiento eficaz del sujeto particular permitirá la inmisión en su derecho a la intimidad» (STC 173/2011, de 7 de noviembre (RTC 2011,173), FJ 2). Asimismo, también hemos declarado que la intimidad protegida por el art. 18.1 CE no se reduce a la que se desarrolla en un ámbito doméstico o privado; existen también otros ámbitos, en particular el relacionado con el trabajo o la profesión, en que se generan relaciones interpersonales, vínculos o actuaciones que pueden constituir manifestación de la vida privada (STC 12/2012, de 30 de enero (RTC 2012, 12), FJ 5). Por ello expresamente hemos

afirmado que el derecho a la intimidad es aplicable al ámbito de las relaciones laborales (SSTC 98/2000, de 10 de abril (RTC SSTC 98/2000, de 10 de abril (RTC 2000, 98), FFJJ 6 a 9; y 186/2000, de 10 de julio (RTC 2000, 186), FJ 5).

4.- Apartado 4.3.1.- "Requieren autorización expresa previa de la dirección de comunicación externa:

"Cualquier interlocución o contacto con periodistas y medios de comunicación de cualquier clase"

"Toda divulgación de información sobre la entidad en cualquier tipo de medio de comunicación o red social. Se incluyen aquí noticias, informes, datos económico- financieros, datos contables, objetivos de negocio, logotipos, fotografías etc."

"La Dirección de Comunicación Externa atenderá directamente al medio, periodista u organización interesados, facilitando, si es el caso, su contacto directo con las personas autorizadas del banco en cada caso. Además, esta Dirección deberá otorgar su visto bueno final a la información que se remita. De esta manera se intentará asegurar la integridad, coherencia y calidad de la información suministrada."

Este apartado se aclara en el Anexo en relación a los dos primeros puntos especificando que requieren autorización expresa previa de la dirección de comunicación externa, la comunicación y difusión de datos, noticias o información sobre Banca March, especialmente la relacionada con su estrategia, previsiones del negocio o imagen corporativa debe realizarse extremando la prudencia y la cautela para evitar la posible divulgación de información de carácter reservado.

El derecho fundamental de la libertad de expresión, junto con el de la libertad de información, no sólo son derechos fundamentales de cada individuo sino condición de la existencia de la opinión pública, indisolublemente unido al pluralismo político que es un valor fundamental del Estado democrático, lo que hace que trasciendan el significado común de los demás derechos fundamentales.

El TC reitera desde sus inicios que ningún derecho, ni aun los fundamentales, es absoluto o ilimitado, ya que, entre otros supuestos, los límites pueden derivar de la necesidad de preservar otros derechos o bienes constitucionales dignos de tutela (valgan las primeras SSTC 11/1981, 2/1982, 81/1983, 91/1983, 110/1984 y 134/1994).

El Tribunal Constitucional tiene establecido en torno a la libertad de expresión de los trabajadores en el marco de la relación laboral recogida en numerosas sentencias (120/1983, 85/1985, 6/1988, 129/1989, 126/1990, 6/1995, 4/1996 y 106/1996). El Tribunal Constitucional ha manifestado así reiteradamente que "La celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, entre ellos el derecho a difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones (artículo 20.1, a)), y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante el impulso de los oportunos medios de reparación. Y ello porque las organizaciones empresariales no forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de empresa que establece el artículo 38 del texto constitucional legitima que quienes prestan servicios en aquéllas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central en el sistema jurídico constitucional" (Sentencia del Tribunal Constitucional 88/1985). Ahora bien, ha declarado también el Alto Tribunal que el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 20.1, a) de la Constitución Española no está exento de límites, pues claramente se encuentra sometido a lo que el apartado 4 del mismo precepto legal establece; y en particular que cuando nos situamos en el ámbito de una relación laboral las manifestaciones de una parte respecto de otra deben enmarcarse en las pautas de comportamiento que se derivan de la existencia de tal relación, pues el contrato entre trabajador y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, junto a otros, también el ejercicio del derecho a la libertad de expresión, de modo que manifestaciones del mismo que en otro contexto pudieran ser legítimas, no tienen por qué serlo necesariamente en el ámbito de dicha relación. De este modo, surge un condicionamiento o "límite adicional" en el ejercicio del derecho constitucional, impuesto por la relación laboral, que se deriva del principio de buena fe entre las partes en el contrato de trabajo y al que éstas han de ajustar su comportamiento mutuo (Sentencias 120/1983, 88/1985 y 6/1995). Y asimismo el Tribunal Constitucional ha puesto de relieve la necesidad de que las resoluciones judiciales preserven el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito de su libertad constitucional. Lo que entraña la necesidad de proceder a una ponderación adecuada que respete la correcta definición y valoración constitucional del derecho fundamental aquí en juego y de las obligaciones laborales que pueden modularlo. Juicio que permitirá determinar, a la luz de las concretas circunstancias del caso, si la reacción empresarial que ha conducido al trabajador es legítima o por el contrario, ésta fue sancionada disciplinariamente por el lícito ejercicio de sus derechos fundamentales, en cuyo caso, el despido no podría dejar de calificarse como nulo (Sentencia del Tribunal Constitucional 6/1988).

También se ha señalado que en dicha ponderación debe tomarse en consideración que el ejercicio de estos derechos se encuentra condicionado no sólo por sus respectivos límites genéricos, sino, además, por límites adicionales derivados del vínculo contractual que une a trabajador y empresario, límites que, en cualquier caso, no pueden implicar la imposición de un deber genérico de lealtad o de sujeción del trabajador al interés empresarial, sino sólo la modulación que resulte estrictamente imprescindible para el logro de los legítimos intereses empresariales y proporcional y adecuada a la consecución de tal fin (por todas, SSTC 213/2002, de 11 de noviembre, FFJJ 4 y 7, y 198/2004, de 15 de noviembre, FFJJ 5 y 8).

Ha de tenerse en cuenta que son distintos los contenidos de la libertad de expresión y la de información si bien en ocasiones resulta difícil o incluso imposible separar de un mismo mensaje los elementos que pretenden informar de los dirigidos a valorar. Al respecto, la sentencia del Tribunal Supremo de 11 de marzo de 1997 declaró que "La libertad de expresión consistiría en

el derecho a formular juicios y opiniones, sin pretensión de sentar hechos o afirmar datos objetivos, por lo que el campo de acción vendría solo determinado por la ausencia de expresiones indudablemente injuriosas sin relación con las ideas u opiniones que se expongan, y que resulten innecesarias para la exposición de las mismas. Por el contrario, cuando lo que se persigue es suministrar información sobre hechos que se pretenden ciertos, estaríamos ante la libertad de información; entonces, la protección constitucional se extiende únicamente a la información veraz." También el Tribunal Constitucional en sentencia de 16 de enero de 1996 declaraba que "Nuestra Constitución ha consagrado por separado la libertad de expresión (art. 20.1.a) y la Libertad de información (art. 20.1.d). La primera tiene por objeto la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones, concepto amplio dentro del cual deben también incluirse las creencias y juicios de valor; la segunda, la libre comunicación y recepción de información sobre hechos, o más restringidamente, sobre hechos que puedan considerarse noticiables. Esta distinción entre pensamientos, ideas y opiniones, de un lado, y comunicación informativa de hechos, de otro, tiene decisiva importancia a la hora de determinar la legitimidad del ejercicio de esas libertades pues mientras los hechos son susceptibles de prueba, las opiniones o juicios de valor, por su naturaleza abstracta, no se prestan a una demostración de exactitud (STC 107/88) y ello hace que al que ejercita la Libertad de expresión no le sea exigible la prueba de la verdad o diligencia en su averiguación (STC 223/92), que condiciona sin embargo la legitimidad del derecho de información por expreso mandato constitucional que ha añadido al termino información del art. 20.1.d) el adjetivo veraz. "Conforme a ello el único límite que operaría en relación a la libertad de expresión sería "el respeto a los demás y la búsqueda de la pacífica convivencia, dentro de la lícita y enriquecedora discrepancia", según STS de fecha de 14 de junio de 1996. En cambio, para que prevalezca la Libertad de información en conflicto con el derecho al honor, como se razonaba en la STS de 24 de julio de 1997, es preciso la concurrencia de dos requisitos, a saber, que "la información transmitida sea veraz" y, que "esté referida a asuntos públicos que sean de interés general por las materias que traten o por las personas que en ellos intervengan".

La comunicación que la Constitución protege es, de otra parte, la que transmita información "veraz", pero de ello no se sigue -como bien observa el Letrado del Estado- que quede extramuros del ámbito garantizado, en supuestos como el presente, la información cuya plena adecuación a los hechos no se ha evidenciado en el proceso, como no se probaron, en este caso, los hechos referidos por el trabajador despedido. Cuando la Constitución requiere que la información sea "veraz" no está tanto privando de protección a las informaciones que puedan resultar erróneas -o sencillamente no probadas en juicio- cuanto estableciendo un específico deber de diligencia sobre el informador, a quien se le puede y debe exigir que lo que transmita como "hechos" haya sido objeto de previo contraste con datos objetivos, privándose, así, de la garantía constitucional a quien, defraudando el derecho de todos a la información, actúe con menosprecio de la veracidad o falsedad de lo comunicado. El ordenamiento no presta su tutela a tal conducta negligente, ni menos a la de quien comunique como hechos simples rumores o, peor aún, meras invenciones o insinuaciones insidiosas, pero si ampara, en su conjunto, la información rectamente obtenida y difundida, aun cuando su total exactitud sea controvertible. En definitiva, las afirmaciones erróneas son inevitables en un debate libre, de tal forma que, de imponerse "la verdad" como condición para el reconocimiento del derecho, la única garantía de la seguridad jurídica sería el silencio.

Ciertamente, todo derecho ha de ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe (STC 61/92) y la presencia de una relación jurídico-laboral genera entre las partes un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que modaliza el ejercicio de algunos de los derechos fundamentales (SSTC 120/83, 88/85 y 6/88). Pero no cabe defender la existencia de un genérico deber de lealtad, con un significado omnicomprendivo de sujeción de trabajador al interés empresarial, pues ello no es acorde a sistema constitucional de relaciones laborales y aparece contradicho por la propia existencia del conflicto cuya legitimidad general ampara el texto constitucional (STC 120/83)

Hechas estas consideraciones generales y entrando a analizar el caso concreto que nos ocupa, y teniendo en cuenta la redacción del apartado 4.3.1 del Código Ético, la exigencia de autorización expresa previa de la dirección de comunicación externa para cualquier interlocución o contacto con periodistas y medios de comunicación de cualquier clase y para toda divulgación e información sobre la entidad en cualquier tipo de medio de comunicación o red social, incluyendo noticias, informes, datos económicos y/o financieros, datos contables, objetivos de negocio, logotipos, fotocopias, etc., entra de lleno en el campo protegido por el derecho a la información y a la libertad de expresión y aunque pueden establecerse determinados límites especialmente los relacionados con la estrategia del banco, previsiones del negocio o imagen corporativa que deben realizarse extremando la prudencia y la cautela para evitar la posible divulgación de información de carácter reservado, dada la propia naturaleza de la actividad desempeñada, la redacción de tal apartado es contrario a los derechos de libertad de expresión y libertad de información proclamados en el artículo 20.1.a) y d) de la CE., debiendo en consecuencia, declararse nulo.

No así el contenido del Anexo que al recoger, la comunicación y difusión de datos, noticias o información sobre Banca March, especialmente la relacionada con su estrategia, previsiones del negocio o imagen corporativa debe realizarse extremando la prudencia la cautela para evitar la posible divulgación de información de carácter reservado, no cabe corregir infracción alguna al derecho fundamental a la libertad de expresión y derecho a la información.

5.- Apartado 4.3.2 Requiere autorización expresa previa de la dirección de Recursos Humanos:

"La intervención en conferencias, congresos, jornadas, reuniones, seminarios, cursos y otros actos similares, así como las clases en universidades o instituciones de enseñanza, tanto las de carácter puntual como aquellas que son impartidas de

forma permanente. También requiere autorización previa cualquier participación en foros, chats y sitios de Internet, sea esta académica o de otro tipo, si ésta se realiza como profesional de Banca March.

Se incluye en esta obligación todo tipo de colaboración o participación, tanto de carácter público como privado, ya sea esta onerosa o gratuita. Con este procedimiento se pretende evitar la interferencia de actividades ajenas distintas a las puramente profesionales, susceptibles de reducir o afectar la dedicación del empleado a sus cometidos y responsabilidades en la Entidad.

Cualquier colaboración que realice en todo tipo de publicación (libros, artículos, ponencias...), Ya sea esta en soporte de papel o electrónico, requerirá también la autorización expresa de Recursos Humanos.

En cualquier caso, el empleado debe extremar las cautelas de evitar la divulgación de opiniones o manifestaciones que puedan afectar negativamente a la reputación o a los intereses de la Entidad, así como preservar la confidencialidad de la información de carácter reservado o sensible para Banca March, sus clientes o terceros."

En relación a este apartado el anexo código ético y de conducta recoge, siempre y de modo automático se establece una relación directa e indisoluble entre los empleados de Banca March y la entidad vinculación es remarcada por los medios de comunicación. Es imprescindible desvincular las posiciones personales propias del empleado de las de la entidad, lo que exige un rigor y un esfuerzo por parte de todos y hace imprescindible que los expertos en comunicación de Banca March asesoren al empleado sobre la trascendencia o las consecuencias que su mensaje emitido pueda tener para Banca March. Estas circunstancias hacen recomendable la solicitud de autorización previa y en este sentido, desde Comunicación Externa se ha ayudado a precisar el modo en el que está debe llevarse a cabo para separar las manifestaciones del empleado, que lo son a título particular, de las de nuestra entidad.

En relación a este apartado, hay que partir del respeto a la intimidad y a la dignidad del trabajador (artículo 10 C.E.) y de los principios de lealtad y buena fe que deben regir las relaciones recíprocas entre trabajador y empresario.

Ahora bien, no debe olvidarse que tal medida de control de la actividad laboral es siempre una medida restrictiva de derechos fundamentales, y como tal se exige superar el triple juicio de proporcionalidad, necesidad e idoneidad, de conformidad con la propia doctrina que el Tribunal Constitucional que sigue intacta aun en la (STC 186/2000, de 10 de julio) (...) el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador no pueden servir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador (entre otras, SSTC 94/198 4, 108/19 89, 171/19 89, 123/19 92, 134/19 94 y 173/19 94) ni a la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquel (STC 11/1981). Por eso, de conformidad con dicha doctrina, " la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad ", recordando que para ello " es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto) (SSTC 66/1995, de 8 de marzo, FJ 5; 55/199 6, de 28 de marzo, FFJJ 6, 7, 8 y 9; 207/19 96, de 16 de diciembre, FJ 4 e, FJ 8).

Doctrina que aplicada al supuesto presente determina que, una exigencia como la establecida en la cláusula-no sólo conocer sino autorizar previamente cualquier actividad profesional ajena a la empresa-, si lo que se pretende es evitar la interferencia de actividades ajenas a la dedicación profesional en Banca March, no supera el juicio de proporcionalidad en relación al riesgo que se pretende evitar, prejuzgar que cualquier colaboración o participación externa de los trabajadores de Banca March afectará a la prestación de servicios en favor de la entidad y que por ello debe ser conocida y autorizada previamente por la misma supone obviar la existencia de los derechos fundamentales del derecho a la intimidad y a la dignidad personal del trabajador y la posibilidad de que el trabajador pueda compatibilizar y desarrollar otras actividades que pueden ser de muy diversa naturaleza sin que haya interferencias en la dedicación a Banca March, debiendo por ello declararse la nulidad de los tres primeros párrafos de la cláusula 4.3.2 del código ético y de su Anexo en lo que se refiere a la misma.

6.- Aplicación del código.

" El nuevo Código Ético de Banca March se publicará en la intranet (sustituyendo al anterior) y el cumplimiento de las normas en el descritas será obligado para todos los integrantes de la plantilla, incluso para los que cumplan un contrato temporal. Además de su publicación en intranet, se remitirá un ejemplar, en papel, a cada integrante de la plantilla de Banca March"

"La no observancia de las actuaciones que se recogen en el Código Ético de Banca March podrá ser objeto de sanciones disciplinarias acordes con la gravedad de los hechos."

6.1.- Comité de seguimiento del Código Ético y de conducta. Tiene como objetivo velar por el cumplimiento del mismo y proponer las medidas correctoras en su caso.

6.2.- Canal de denuncia confidencial.

Se introduce en este Código Ético un "Canal de denuncia confidencial "para la recepción de quejas o comunicaciones relacionadas con malas prácticas financieras o contables requiriendo de los empleados su expresa colaboración en la denuncia

de cualquiera de las situaciones que, aun no estando relacionadas con sus actuaciones o ámbito de responsabilidad, puedan considerarse éticamente cuestionables de acuerdo con el contenido de este "Código Ético y de Conducta" (apartado 6.2)

En el Anexo se aclara, el Código no establece un sistema de infracciones y sanciones y este artículo resalta que cuando las conductas, por el incumplimiento de lo establecido en el C código, comportaran consecuencias o perjuicios para nuestra entidad, en función de su gravedad podrán ser sancionadas y, de acuerdo con las normas de aplicación general al tema de que se trate, son acreedoras de tal sanción.

El letrado de la empresa demandada, reconoció en el acto del juicio que el Código Ético y de Conducta de Banca March es una declaración unilateral del empresario que recoge los principios de actuación que espera que sus empleados deben realizar en su actividad profesional, no es fuente de derecho laboral ni tipifica infracciones y sanciones que son propias del convenio colectivo, nunca se ha impuesto una sanción por incumplimiento de normas del Código Ético. Por tanto, cabe señalar que el código ético por definición es una afirmación formal de principios que definen los estándares de comportamiento de una entidad y un instrumento para informar a los usuarios sobre aquellos principios. Por tanto, un código ético complementa la regulación de las relaciones laborales en la medida en que establece unos principios para implementar conductas socialmente responsables, pero que no puede sustituir ni suplantar la legislación laboral, ni el diálogo social o la negociación colectiva. Por tanto, los principios de actuación del código ético sólo serán vinculantes en la medida que encajen plenamente en los principios constitucionales, legales y contractuales que regulan las relaciones laborales y, en consecuencia, las previsiones de infracciones y sanciones que contenga un código ético deben encajar en las disposiciones que sobre esta materia estén previamente determinadas en el convenio colectivo de aplicación, en consecuencia esta referencia a la imposición de sanciones por no observar las actuaciones contenidas en el código ético, sólo puede ser entendido en el sentido de que la no observancia de los criterios de actuación que se recogen en Código Ético y de Conducta podrá ser sancionado conforme al régimen disciplinario vigente, y es por ello que en el Anexo se aclaró que el Código no establece un sistema de infracciones y sanciones sino la posibilidad de que el incumplimiento de lo establecido en el Código pueda ser sancionado de acuerdo con las normas de aplicación general al tema de que se trate cuando sean acreedoras de sanción.

CUARTO.- - Por todo lo anteriormente expuesto, procede declarar la nulidad de pleno derecho Procede del sexto párrafo del apartado 4.1" La participación como ponentes en cursos o seminarios externos debe ser ocasional y cumplir lo establecido en los apartados anteriores. Asimismo, debe ser comunicada previamente a su realización tanto a Recursos Humanos como al responsable directo del ponente." La nulidad del apartado 4.3.1 "Requieren autorización expresa previa de la dirección de comunicación externa: Cualquier interlocución o contacto con periodistas y medios de comunicación de cualquier clase"

"Toda divulgación de información sobre la entidad en cualquier tipo de medio de comunicación o red social. Se incluyen aquí noticias, informes, datos económico- financieros, datos contables, objetivos de negocio, logotipos, fotografías etc."

"La Dirección de Comunicación Externa atenderá directamente al medio, periodista u organización interesados, facilitando, si es el caso, su contacto directo con las personas autorizadas del banco en cada caso. Además esta Dirección deberá otorgar su visto bueno final a la información que se remita. De esta manera se intentará asegurar la integridad, coherencia y calidad de la información suministrada."

De los tres primeros párrafos del Apartado 4.3.2 Requiere autorización expresa previa de la dirección de Recursos Humanos:

"La intervención en conferencias, congresos, jornadas, reuniones, seminarios, cursos y otros actos similares, así como las clases en universidades o instituciones de enseñanza, tanto las de carácter puntual como aquellas que son impartidas de forma permanente. También requiere autorización previa cualquier participación en foros, chats y sitios de Internet, sea esta académica o de otro tipo, si ésta se realiza como profesional de Banca March.

Se incluye en esta obligación todo tipo de colaboración o participación, tanto de carácter público como privado, ya sea esta onerosa o gratuita. Con este procedimiento se pretende evitar la interferencia de actividades ajenas distintas a las puramente profesionales, susceptibles de reducir o afectar la dedicación del empleado a sus cometidos y responsabilidades en la Entidad.

Cualquier colaboración que realice en todo tipo de publicación (libros, artículos, ponencias...), Ya sea esta en soporte de papel o electrónico, requerirá también la autorización expresa de Recursos Humanos.", Así como del anexo relativo a este apartado 4.3.2.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Estimamos, en parte, la demanda formulada por Don Rodrigo, en representación de la Sección Sindical CGT-SABEL, por D Juan Ramón en representación de la SECCIÓN SINDICAL DE UGT, Cipriano en representación de la SECCIÓN SINDICAL ALT-GRUPO MARCH y Ildefonso en representación de la SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO LA BANCA MARCH S.A., contra, BANCA MARCH S.A., siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre, CONFLICTO COLECTIVO, declaramos la nulidad de pleno derecho del Código Ético y de Conducta de Banca March en los siguientes extremos: párrafo sexto del apartado 4.1; del apartado 4.3.1 y de los tres primeros párrafos del Apartado 4.3.2, así como del Anexo relativo a este apartado 4.3.2., quedando

sin efecto alguno los referidos apartados y desestimamos la demanda en las demás pretensiones frente a la empresa deducidas en la misma.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 00493569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0189 17; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0189 17, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Fuente de suministro: Centro de Documentación Judicial. IdCendoj: 28079240012018100032