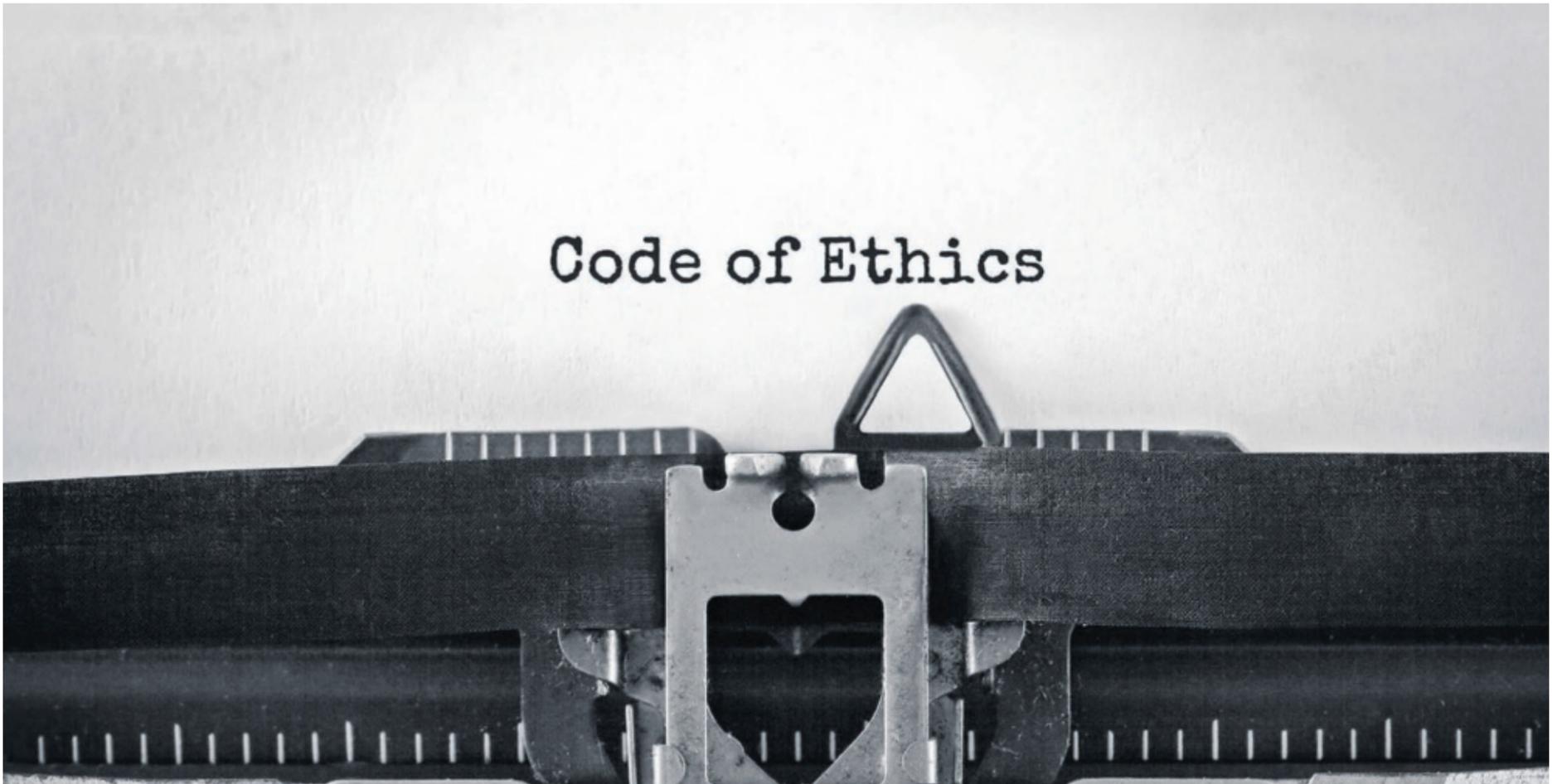


Legal



GETTY IMAGES

Códigos éticos que chocan con la ley

En ningún caso podrán contradecir la ley y los convenios

La materia más conflictiva es la disciplinaria

PEDRO DEL ROSAL
MADRID

La generalización de la implantación de códigos de conducta o códigos éticos en las empresas y organizaciones ha introducido una nueva norma en el ya complejo entramado regulatorio laboral. El encaje de estos instrumentos, sin embargo, no siempre es sencillo y, cada vez con más frecuencia, los tribunales tienen que acotar o matizar las obligaciones que a través de ellos pretenden imponer los empresarios a los trabajadores.

Este fue el caso de la reciente sentencia de la Audiencia Nacional que anuló varios artículos del código de conducta de Banca

March por vulnerar los derechos fundamentales de los empleados. El articulado exigía a los trabajadores la comunicación a la entidad de cualquier invitación a participar en cursos o seminarios, así como la necesidad de recabar autorización expresa para mantener cualquier comunicación con periodistas. Ambos requisitos, según la resolución, "exceden el poder de dirección y vigilancia de la empresa" y suponen una injerencia injustificada en los derechos a la intimidad y la libertad de expresión.

Los códigos éticos son una manifestación del poder de dirección del empresario. Se trata, como define Vidal Galindo, *counsel* del área laboral de Hogan Lovells, de un "documento unilateral y voluntario de autorregulación de las empresas", a través del cual pueden determinarse "desde valores o compromisos éticos, hasta conductas

La extensión de estos decálogos ha incrementado los litigios en los que los tribunales acotan o matizan las obligaciones que contienen

prohibidas de empleados y directivos, pasando por políticas de monitorización de las herramientas informáticas".

La libertad de la empresa a la hora de configurar el contenido de dichos documentos, sin embargo, no es total. Estos decálogos "complementan" la regulación de las relaciones laborales, tal y como remarca la sentencia de la Audiencia, "pero no pueden sustituir ni suplantar la legislación, ni el diálogo social o la negociación colectiva". Es decir, sus principios "solo serán vinculantes en la medida en que encajen plenamente" con la Constitución, el Estatuto de los Trabajadores (u otras leyes de aplicación) y los convenios colectivos.

El control de las disposiciones contenidas en dichos códigos lo harán los jueces,

—Continúa en P2

En portada

—Viene de P1

bien a través de “acciones de conflicto colectivo o como impugnaciones individuales”, explica Iván López, socio director de laboral de Abdón Pedrajas. Quien lo impugna, puede recurrir tanto el contenido de los artículos como sus actos de aplicación.

Infracciones y sanciones

La materia que mayor conflictividad crea en relación a estas normas es la regulación de las infracciones y sanciones. Carmen Galán, socia directora de laboral de Lener, recuerda que los códigos “no pueden tipificar como tal infracciones y sanciones”, sino que estas deberán estar previamente contenidas en el Estatuto de los Trabajadores o en el régimen disciplinario del convenio de aplicación.

Galindo, por su parte, subraya que, si bien algún sector doctrinal ha defendido que el incumplimiento del código no habilita a las empresas a sancionar a sus trabajadores, el Tribunal Supremo, en una sentencia de marzo de 2007, admitió que su vulneración sí puede originar responsabilidades disciplinarias. La resolución argumenta que, “siendo el código ético un ejercicio del poder de dirección del empresario, su incumplimiento implica un acto de desobediencia y transgresión de la buena fe contractual”, comenta el letrado.

Sancionar los incumplimientos del código ético será más sencillo si este ha sido pactado con los representantes de los trabajadores, añade López. En cambio, si lo ha redactado la empresa de forma unilateral, “su exigibilidad estará sujeta a aceptación por los trabajadores o a la valoración judicial” de su contenido.

Para garantizar la eficacia del código y proteger las decisiones disciplinarias que adopten en aplicación del mismo, Galindo recomienda que su catálogo de infracciones esté alineado con las que prevé el colectivo de aplicación o el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Además, sugiere regular “minuciosamente” las conductas sancionables y las consecuencias derivadas del incumplimiento, y que la compañía pueda acreditar haber hecho entrega al empleado de dicha regulación.

Al conocimiento por parte del trabajador, Galán añade que el código contenga un protocolo de aplicación del régimen disciplinario y que las sanciones sean graduables en proporción a la gravedad de la infracción. Asimismo, ve recomendable que el empresario evite “ser permisivo con los incumplimientos, porque ese histórico puede afectar a la eficacia del propio código y a la consideración que puedan hacer los tribunales del incumplimiento y del despido”. Lo contrario podría minar su eficacia ante los tribunales.

Al margen del régimen sancionador, López apunta otras materias contenidas en estos decálogos que suelen ser “delicadas”. Entre ellas, destaca la regulación de los conflictos de interés, el uso de los medios de la empresa y la protección de datos personales. También son potencialmente conflictivos los artículos sobre secretos industriales o comerciales, las políticas comerciales o los comportamientos con operadores del mercado (favores, regalos, etc.). Por último, destaca la importancia de las medidas de protección frente a conductas discriminatorias y ambientes de trabajo “hostiles”.

Más en cincodias.elpais.com/agr/legalcom



Pedro Sánchez aseguró que aplicaría el código ético del PSOE tras ser preguntado por la detención del presidente de la Diputación de Valencia, Jorge Rodríguez. REUTERS

Un decálogo que puede volverse en contra de la propia empresa

P. R.
MADRID

“Aplicaremos nuestro código ético, como no podría ser de otra manera”, respondía la semana pasada Pedro Sánchez tras ser preguntado por la detención del presidente de la Diputación de Valencia, Jorge Rodríguez. Horas después, sin embargo, el PSOE anunciaba su suspensión cautelar de militancia, adelantando la propia previsión que contiene su regulación interna, que prevé esta medida para a los militantes a los que se les abriera juicio oral por delitos de corrupción.

Las palabras del presidente del Gobierno ponen de manifiesto una de las funciones que tienen los códigos de conducta. Además de un papel interno, de fijar unos estándares de cumplimiento y de valores, estos documentos dan “la posibilidad de lanzar a la sociedad un mensaje potente de responsabilidad, valor añadido y buen hacer de las organizaciones”, explica Iván López, socio director de laboral de Abdón Pedrajas.

La introducción de la figura de la responsabilidad penal de las personas jurídicas ha reforzado este papel. “El *compliance* penal [o sistema de prevención de delitos] es un instrumento de observancia del código ético y de conducta”, al contener obligaciones de comportamiento y de cumplimiento normativo, añade Pedro Jiménez, socio director del área de *compliance & corporate defence* de Lener.

Los códigos, no obstante, no solo dan a la empresa un instrumento de control de la actuación de sus empleados, sino que también les ofrecen a estos un apoyo para reclamar a la compañía el cumplimiento de sus obligaciones. Vidal Galindo, *counsel* del área laboral de Hogan Lovells, apunta que, “sin perjuicio de su carácter voluntario y autorregulador, cuando su contenido genera derechos subjetivos a favor de los trabajadores, un incumplimiento de los mismos podría derivar en responsabilidad empresarial”.

La falta de coherencia entre la exigencia del

cumplimiento del código de conducta a los empleados y la aplicación de sus preceptos a sí misma es lo que, precisamente, le reprochó un juzgado de Madrid a una compañía que despidió a una trabajadora por ausentarse tres horas de forma injustificada de su puesto de trabajo.

Los expertos recomiendan que el articulado se redacte con asesoramiento para que se adecúe a los fines perseguidos

La sentencia declaró improcedente el cese por desproporcionado y porque la empresa carecía de autoridad moral para aplicar exigencias éticas a sus empleados cuando era conocido que adeudaba dinero a la Seguridad Social y que sus directivos gastaban grandes cantidades de dinero en comidas o viajes.

En lo que coinciden los tres juristas consultados es en la necesidad de que las empresas y organizaciones se asesoren al elaborar su código de conducta, para ajustar su redacción a los fines perseguidos. Por ejemplo, si lo que se pretende es regular el uso y monitorización de las herramientas informáticas, debe garantizarse que esta sea respetuosa con los derechos fundamentales de los empleados. Lo contrario, asevera Galindo, “no solo generaría las consecuencias inherentes a dicha vulneración [indemnización por daños y perjuicios], sino que provocaría que cualquier decisión empresarial tomada a la luz de lo descubierto pudiera ser declarada nula”.