

Códigos éticos y límites a la facultad de dirección y control

POR DANIEL CIFUENTES Socio de Laboral de Pérez-Llorca

Cada vez resulta más habitual que las empresas quieran regular los comportamientos de sus trabajadores a través de los denominados códigos éticos o de conducta. La utilidad de estos códigos para las empresas es doble. Permiten a las empresas regular más en detalle situaciones habituales en su día a día que, dada su especificidad, van más allá de los conceptos generales previstos en la normativa. Al tratarse de manifestaciones del poder de dirección del empresario, los códigos pueden ser aplicados de manera unilateral por el empresario sin necesidad del consentimiento previo del trabajador, y sin que su implantación requiera un periodo previo de negociación o consultas con representación del trabajo.

Cada vez resulta más habitual que las empresas quieran regular los comportamientos de sus trabajadores a través de los denominados códigos éticos o de conducta. La utilidad de estos códigos para las empresas es doble. De un lado, permiten a las empresas regular más en detalle situaciones habituales en su día a día que, dada su especificidad, van más allá de los conceptos generales previstos en la normativa.

De otro lado, y al tratarse de manifestaciones del poder de dirección del empresario, estos códigos pueden ser aplicados de manera unilateral por el empresario sin necesidad del consentimiento previo del trabajador, y sin que su implantación requiera un periodo previo de negociación o consultas con la representación de los trabajadores.

Pero, ¿quiere ello decir que la empresa puede regular cualquier tipo de comportamiento en un código ético? La respuesta es no. Los códigos éticos, como cualquier otra manifestación del poder de dirección de la empresa, se encuentran limitados tanto por la legislación laboral como por la negociación colectiva.

En este sentido, la reciente sentencia de la Audiencia Nacional de 6 de marzo de 2018, constituye una interesante guía para determinar qué comportamientos pueden ser objeto de regulación en un código ético y qué actuaciones empresariales exceden el legítimo ejercicio del poder de dirección.

Así, y a modo de ejemplo, resulta válido el establecimiento de canales de denuncia internos siempre y cuando la utilización de dichos canales no sea limitativa y excluyente de cualquier otro mecanismo establecido legal o convencionalmente.

Por el contrario, para la Audiencia no resulta admisible la exigencia de autorización previa para la participación de un trabajador como ponente en cursos o seminarios externos. En opinión de la Audiencia, dicha exigencia supone una injerencia en la privacidad del trabajador y sólo resulta razonable en los casos en los que la actividad a realizar por el trabajador pueda colisionar con los intereses del empleador.

Por otro lado, y respecto de la posibilidad de restringir la relación del trabajador con los medios de comunicación, la sentencia considera que la exigencia de autorización previa para cualquier contacto con periodistas es contraria a los derechos de libertad de expresión y de información proclamados en el artículo 20 de la Constitución Española.

No obstante, y a fin de evitar la revelación de información de carácter confidencial y reservado, lo anterior debe entenderse sin perjuicio de la potestad empresarial de establecer ciertas limitaciones respecto del uso de información relativa a cuestiones tan críticas para las empresas como la estrategia, las previsiones de negocio o la imagen corporativa.

Otro tema también tratado por la Audiencia Nacional en su sentencia de 6 de marzo de 2018, y de gran actualidad debido a las recientes polémicas, es la divulgación de manifestaciones u opiniones de los trabajadores en las redes sociales o en cualquier otro tipo de foro o publicación.

Resulta válido el establecimiento de canales de denuncia internos siempre que la utilización de canales no sea limitativa y excluyente

Los códigos éticos son instrumentos válidos de información de estándares de comportamiento y no sustituye a la legislación

En relación con este punto, la Audiencia entiende que en la medida en que la exigencia de autorización previa para participar en cualquier foro supone una medida de control restrictiva de los derechos fundamentales del trabajador, resulta necesario analizar si la misma supera el triple juicio de proporcionalidad, necesidad e idoneidad de conformidad con la doctrina del Tribunal Constitucional.

Y en este caso, la Audiencia concluye que la exigencia de una autorización previa para participar en cualquier tipo de foro -público o privado- en el que el trabajador pueda emitir su opinión -académica, profesional o de otro tipo- no supera el juicio de proporcionalidad en relación con el riesgo que se pretende evitar, que no es otro que el eventual perjuicio que para la empresa se pudiese derivar de la intervención del trabajador.

Así, la Audiencia opina que el prejuzgar que cualquier participación externa de un trabajador pueda afectar a la empresa supone obviar la existencia de derechos fundamentales del trabajador como el derecho a la intimidad y a la dignidad profesional, así como la posibilidad de que el trabajador pueda compatibilizar y desarrollar otras actividades de diversa naturaleza a los servicios que presta para su empresario.

En conclusión, no hay duda de que los códigos éticos y de conducta constituyen una herramienta de gran utilidad para las empresas, puesto que no solo sirven para que el trabajador sea conocedor de los estándares de comportamiento que la empresa espera de él, sino que, además, en caso de incumplimiento refuerzan la potestad disciplinaria de la empresa al haber desobedecido el trabajador una orden o instrucción específica de comportamiento. La gravedad del incumplimiento será aún mayor en aquellos casos en los que el trabajador haya podido recibir formación específica y concreta sobre las materias reguladas en el código de conducta.

Sin embargo, a la hora de elaborar estos códigos las empresas no pueden olvidar que, tal y como ha declarado la Audiencia Nacional, los códigos éticos son instrumentos válidos para informar a los trabajadores de unos determinados estándares de comportamiento pero, en ningún caso, suponen un elemento sustitutivo de la legislación.

Por lo tanto, los principios de actuación recogidos en los mismos sólo serán vinculantes en la medida en que encajen en los principios legales y convencionales que regulan las relaciones laborales.



GETTY

La gravedad del incumplimiento será aún mayor en aquellos casos en los que el trabajador haya podido recibir formación específica y concreta sobre las materias reguladas en el código de conducta. Sin embargo, a la hora de elaborar estos códigos las empresas no pueden olvidar que, tal y como ha declarado la AN, los códigos éticos son instrumentos válidos para informar a los trabajadores de unos determinados estándares de comportamiento pero, en ningún caso, suponen un elemento sustitutivo de la legislación. Los principios de actuación recogidos en los mismos sólo serán vinculantes en la medida en que encajen en los principios legales y convencionales que regulan las relaciones laborales.