

Los Códigos de Conducta Laborales en las Empresas

Luis Pérez Juste

Abogado senior del área
de Derecho Laboral

BROSETA

Los códigos de conducta, más conocidos en el mercado anglosajón como libros blancos o *Handbooks*, han sido un elemento esencial para regular las relaciones laborales.

En el contexto de las empresas multinacionales, los códigos de conducta nos servirán para informar a los trabajadores de todos aquellos aspectos que deben cumplir. Obligaciones como la confidencialidad, sistemas de denuncias internas o las “*Whistleblowing Laws*”, han sido algunos de los ejemplos más relevantes susceptibles de ser incluidos en éste tipo de códigos.

Debe señalarse que, para que este tipo de códigos sean válidos o eficaces, en la práctica será necesario el obtener la firma del mismo por parte del trabajador afectado en cuestión.

No obstante lo anterior, no debemos olvidar que estos códigos deben cumplir con la normativa laboral española. Con esta afirmación queremos manifestar que, por ejemplo, no se podrán sancionar aquellas conductas que no estén específicamente tipificadas en el convenio colectivo que resulte de aplicación a la empresa.

En este sentido, no han sido pocas las situaciones en las que nuestra doctrina judicial se ha visto obligada a analizar este tipo de códigos de conducta y las implicaciones legales derivadas de los mismos. Procedemos a destacar algunos ejemplos que hemos considerado relevantes:

1) Aceptación de regalos por parte de los empleados.

En la práctica se plantea la duda acerca de si la

aceptación de regalos por parte de los trabajadores puede afectar al desempeño de su actividad profesional.

Es habitual que los Códigos de Conducta de las empresas prohíban que sus empleados acepten regalos a título particular. Esta es una cuestión que ha sido recientemente analizada por parte del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en su Sentencia de fecha 30 de diciembre de 2014 (Rec. 3562/2014). En concreto, en la citada Sentencia se analizaba un despido disciplinario por el cual un trabajador, contraviniendo el código de buenas prácticas de la empresa, había aceptado una serie de regalos que podían influir en los procesos de toma de decisiones relacionadas con su cargo. En ese caso el trabajador venía a manifestar que el Código de Conducta era una norma interna del empresario, y que por tanto la conducta que se le imputaba ni estaba tipificada en el Estatuto de los Trabajadores, ni en el Convenio Colectivo de aplicación. Por otro lado, el trabajador venía a sostener que los regalos obtenidos no habían afectado en modo alguno a la toma de sus decisiones. Sin embargo, está Sentencia analiza la antigua doctrina del Tribunal Supremo de fecha 28 de mayo de 1986 donde, efectivamente, pueden encuadrarse este tipo de conductas en una trasgresión de la buena fe contractual, de tal manera que en función de la gravedad y la culpabilidad de la conducta, podrá ser declarado el despido como procedente.

2) Prohibición del uso de las herramientas informáticas para fines particulares.

Otro de las cuestiones que se ha analizado por parte de nuestra doctrina judicial es si son válidas aquellas cláusulas incluidas en los Códigos de Conducta que prohíben expresamente la utilización de los ordenadores y herramientas informáticas para fines particulares. Esta es una cuestión que también se ha analizado recientemente por parte del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en su Sentencia de fecha 26 de Enero del año 2015 (Rec. 679/2015). En esta Sentencia, una



empresa del sector tecnológico prohibía en su Código de Conducta expresamente el uso de los ordenadores e Internet para fines ajenos a la actividad de la empresa. En ese caso, el Juzgado de lo Social número 30 de Madrid había declarado la nulidad del despido por entender que el control del tiempo que el trabajador destinaba el ordenador para fines privados suponía una vulneración del derecho a la intimidad.

Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, aplicando la doctrina del Tribunal Supremo de fecha 6 de Octubre del año 2011 (Rec. 4035/2010), entiende que el hecho de que el trabajador hiciese un mal uso de estas herramientas de trabajo, destinándolas durante un prolongado tiempo a fines privados durante la jornada laboral, implicaba una trasgresión de la buena fe contractual, máxime cuando existía un Código de Conducta empresarial en donde se comprometía el trabajador a hacer un uso meramente profesional de dichas herramientas. Lo que conllevó finalmente a la declaración de la procedencia del despido practicado.

3) Participación por parte de Directivos o sus familiares en la constitución de sociedades competidoras.

Es claro que toda relación laboral tiene como contrapartida la obligatoriedad de que, durante la vigencia de la misma, el trabajador no compita con su empleadora. Sin embargo, resulta más dudoso el hecho de que familiares del propio trabajador puedan o no participar en la creación de sociedades. Esta es una cuestión que ha sido analizada por el Juzgado de lo Social de Vitoria-Gasteiz en su Sentencia de fecha 29 de Octubre del año 2014 (Sentencia: 322/2014). En ese caso, la empresa prohibía expresamente a los mandos directivos, en su Código de Conducta, a que tanto éstos como sus familiares, por sí o a través de alguna sociedad o institución, pudieran realizar actividades de la misma naturaleza que la de su empleadora. En ese caso la esposa de un Direc-

tivo de la empresa procedió a constituir una empresa que por su actividad podía ser competidora respecto a la empleadora del Directivo. La conclusión a la que llegó el juzgado es que, efectivamente, al haberse prohibido expresamente este tipo de conductas en el Código de Conducta debía calificarse como una trasgresión de la buena fe contractual.

4) Sistemas de denuncia internos.

Los procedimientos de investigación internos ante situaciones de acoso laboral o denuncia de irregularidades internas también han sido otra de las cuestiones esenciales a incluir en los códigos de conducta. Así pues, habitualmente este tipo de denuncias deben ser investigadas por un Manager de la empresa quién determinará, a partir de las entrevistas e investigaciones llevadas a cabo, si efectivamente existe un incumplimiento por parte de la empresa. Este informe desarrollado por parte del Manager, en la práctica, será un elemento probatorio esencial para acreditar por parte de la empresa la inexistencia de situaciones de acoso. Citamos por todas ellas en este sentido la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 27 de Septiembre del año 2010 (Rec. 2380/2010).

En definitiva, los Códigos de Conducta pretenden establecer una serie de pautas acerca de cómo deberán comportarse los trabajadores en la empresa. Estas pautas pueden entenderse como órdenes o instrucciones del empresario de conformidad a lo previsto en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, en la práctica, al nacer estos Códigos de las decisiones unilaterales del empresario, no dejan de tener problemas en cuanto a su aplicabilidad práctica. No obstante, el esclarecer qué conducta es o no adecuada al cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los trabajadores, en los citados Códigos de Conducta, ayudará a las empresas a adoptar aquellas medidas disciplinarias que sean necesarias. ■