

COMPLIANCE

Labour Compliance: Una nueva generación de códigos éticos

Por [Raúl Rojas Rosco](#)

Socio del área laboral de ECIIJA.

| 26.10.2016



A estas alturas parece ya indiscutible la existencia de una **obligación genérica y exigible** a todas las empresas, con independencia de su dimensión y actuación geográfica, sobre la necesidad de **implementar concretas políticas o programas de cumplimiento normativo (compliance programs)**, con la finalidad de **prevenir** todos aquellos **riesgos legales** derivados de incumplimientos normativos, **incluidos los producidos en el ámbito laboral**.

Sin embargo, como consecuencia precisamente de esa necesidad de prevención legal en el ámbito de las relaciones laborales, se está observando un **mayor incremento de los conflictos generados por determinadas conductas de empleados**, o de terceros, que resultan **impropias o no acordes con las políticas, valores o prácticas marcadas previamente por la organización**.

Noticias como el **despido de treinta directivos de la farmacéutica norteamericana Pfizer** en el mes de

noviembre de 2015, por supuestas prácticas de corrupción entre particulares, o las recientes **denuncias frente a una reconocida marca textil por no cumplir el código ético** con respecto a trabajadores en sus **cadena de suministro internacionales**, son claros ejemplos de la importancia de contar con eficaces normas internas de conducta en el ámbito laboral, también denominados **"códigos éticos"** o de **"buenas prácticas"**.

Por su parte, **recientes estudios** sobre el grado de implantación de estos códigos internos demuestran que si bien **cada vez más empresas cuentan con códigos internos de conducta**, concretamente el **38,51% de las empresas consultadas** ("*Análisis del contenido de los códigos éticos de las empresas españolas*", Universidad de Valladolid, 2013), **sólo un pequeño porcentaje proceden a actualizarlos** con respecto a las últimas obligaciones normativas en materia de *compliance* ("*Códigos éticos y líneas rojas penales*", Ribas y Asociados, 2016).

Esta **nueva generación de códigos éticos** orientados esencialmente al cumplimiento normativo ético y responsable, junto con los **modelos de prevención de riesgos legales** en el ámbito laboral y los **canales de denuncia interna**, se erigen como los **tres pilares fundamentales de la función del Compliance Laboral**, permitiendo a las empresas responder y prevenir cualquier desviación que se produzca sobre las líneas previamente marcadas dentro de ese marco general de comportamiento corporativo.

La mayor parte de estos códigos básicamente regulan, ya sea de forma conjunta o diferenciada, **dos grandes grupos de conducta**: a) las referidas al **cumplimiento normativo de los propios empleados y su actuación interna** en el ámbito de la empresa (prevención del acoso, uso de medios tecnológicos en el trabajo, información privilegiada, vestimenta de trabajo, etc.); y b) las que regulan las **relaciones de la empresa y de sus empleados con terceros** (empresa principal, clientes, proveedores, contratistas y subcontratistas, etc.), ya que se pueden darse, por ejemplo, situaciones de corrupción o conflictos de intereses entre particulares.

La **exigibilidad** del contenido de estos códigos éticos y de sus normas de conducta emana directamente de la **facultad de dirección atribuida al empresario** en virtud del **artículo 20.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**, pero también de la **obligación legal de los empleados** de trabajar diligentemente y **siguiendo las instrucciones y ordenes** adoptadas por la empresa en el ejercicio regular de dichas facultades de dirección (**art. 20.2 ET**).



[SUSCRÍBASE A NUESTROS CONTENIDOS](#)

Elija una materia a la que suscribirse

Lo más reciente de El Derecho

COMPLIANCE

Labour Compliance: Una nueva generación de códigos éticos

NOMBRAMIENTO

Cristina Llop, socia profesional de ECIIJA

LEXNET/TECNOLOGÍA

Lexnet Abogacía pone en marcha un proceso de cambio hacia la plataforma del ...

Lo más visto de El Derecho

Lo más comentado de El Derecho

CONTENIDOS RELACIONADOS

MADRID

[Los jueces y magistrados del TSJ de Madrid visitan las instituciones de la ...](#)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social
[Evolución del Empleo y de la Situación Social en Europa 2013](#)

[Práctica Procesal](#)

Consecuencia de esa exigibilidad, el **incumplimiento** de las normas contenidas en los **códigos de conducta** pueden dar lugar, en su caso, a **responsabilidades disciplinarias o incluso el despido** disciplinario del propio empleado en casos de especial gravedad de desobediencia o quebrantamiento de la buena fe contractual.

Sin embargo, **no todos los códigos éticos serán válidos para prevenir riesgos normativos o ejercer una labor eficaz de control de los empleados**, ya que resultará necesario actualizarlos a las nuevas obligaciones normativas exigibles a la empresa, así como adaptarlos a la propia cultura de la organización y a sus concretos valores y principios corporativos, no sirviendo el mero *copy-paste* de códigos de conducta de otras empresas.

En este sentido, para asegurar tanto la **fuerza vinculante** de un código ético como su **validez probatoria** en un eventual **proceso judicial**, podemos indicar, de acuerdo con nuestra experiencia, una serie de **cautelos o elementos que se deben de observar** para su elaboración:

a) Claridad y precisión. El código debe contener conductas claras y precisas para que puedan ser aprehendidas y cumplidas por sus destinatarios.

b) Comunicación y publicidad. La empresa deberá comunicar el código a sus destinatarios de forma fehaciente, es decir, con la constancia debida de su recepción mediante la firma del mismo.

c) Contenido limitado por la vulneración de Derechos Fundamentales. El empresario podrá exigir todas aquellas conductas que estime necesarias, en su libre ejercicio de las facultades de dirección que le son conferidas, pero con el límite de la vulneración de derechos fundamentales de los empleados.

d) Intolerancia de las conductas prohibidas por el Código Ético. La tolerancia empresarial de ciertos comportamientos incumplidores del código interno provoca, por la doctrina de los actos propios, una mayor dificultad en sancionar dichas conductas infractoras pero permitidas por la empresa.

e) Régimen disciplinario ante incumplimientos del Código. Finalmente, para dotar de eficacia al sistema normativo auto-impuesto por la empresa será necesario articular un concreto régimen de sanciones en caso de incumplimiento, vinculado tanto por el contemplado en el Estatuto de los Trabajadores como por el convenio colectivo que fuera de aplicación.

En el **ámbito jurisprudencial** cabe destacar algunos de los últimos pronunciamientos más relevantes en los que se ha juzgado el incumplimiento de códigos de conducta y la razonabilidad o procedencia de la decisión empresarial ante dichas infracciones.

Así por ejemplo, se ha declarado la **improcedencia** o incluso la **nulidad del despido** en aquellos supuestos en los que a pesar de figurar una conducta prohibida por el código de conducta, como puede ser el uso privado de medios tecnológicos corporativos (**STSJ Madrid 20-05-2013**) o prácticas irregulares de facturación a terceros especialmente relacionados con el trabajador (**STSJ Aragón 13-04-2016**), se ha producido una **tolerancia o consentimiento tácito de la empresa** impidiendo el posterior reproche disciplinario. Sin embargo, en otros casos se ha estimado la **procedencia de la decisión extintiva** por incumplimientos laborales derivados de **prácticas fraudulentas** con proveedores (**STSJ Madrid 20-04-2015**) o que conllevaban **conflictos de intereses prohibidos por el código ético** de la empresa (**STSJ Madrid 27-04-2016**).

En definitiva, la buena gobernanza de nuestras empresas actualmente pasa por disponer, entre otros elementos, de eficaces marcos normativos internos que permitan orientar y transmitir una verdadera cultura de cumplimiento normativo a todos los integrantes de la organización propiciando con ello comportamientos responsables en una sociedad que demanda, cada vez en mayor medida, actuaciones empresariales con elevados contenidos éticos.

Lefebvre - EL Derecho no comparte necesariamente ni se responsabiliza de las opiniones expresadas por los autores o colaboradores de esta publicación

tesauro [Social-laboral](#), [Derechos de los trabajadores](#), [Despidos y extinción del contrato](#), [Negociación colectiva](#), [Infracciones y sanciones](#), [Procedimiento laboral](#), [Relaciones laborales](#), [Abogado](#), [Juez](#)

Comentar  0

o Comentarios

[Escribe tu comentario](#)

Añadir comentario

* Nombre

Comentario

* Correo electrónico

(*) Datos obligatorios

He leído y acepto las condiciones de la [Política de Privacidad](#) y el [Aviso Legal](#)

Enviar

[Contacto](#)

[Mapa Web](#)

[Tesauro](#)

[Hemeroteca](#)

[RSS](#)

[Aviso Legal](#)

[Condiciones de compra](#)

[Política de privacidad](#)

[Publicidad](#)

[Widget de noticias](#)

[Programa de afiliados](#)

Otros sites:

[Francis Lefebvre](#)

[Espacio Asesoría](#)

[El Derecho Local](#)

Atención al cliente: De lunes a viernes de 9 a 20 horas ininterrumpidamente. Tel 902 44 33 55 Fax. 915 78 16 17

© Lefebvre – El Derecho S.A.