

Código Ético: obligaciones reguladas en el mismo ¿Pueden vulnerar Derechos Fundamentales de la plantilla?

Junio 2023



La reciente Sentencia de la Audiencia Nacional 56/2023 de 26 de abril de 2023, Rec. 381/2022, valora la posible nulidad de algunas directrices contenidas en el Código General de Conducta de un importante grupo financiero español, pronunciándose al respecto y marcando diferencias respecto a pronunciamientos anteriores también referidos a estos códigos de empresas del mismo sector:

¿Puede afectar a la esfera privada y lesionar el derecho a la intimidad exigir a las personas trabajadoras que informen a la Empresa lo antes posible si se ven incurso en un procedimiento penal o administrativo?



La Audiencia Nacional concluye que la cláusula concreta del Código NO vulnera ningún derecho fundamental planteado. Si bien, con importantes matices que han de tenerse en cuenta:

- (i) Es necesario ceñir la exigencia a los supuestos concretos en los que pueda tener una repercusión en la esfera de la actividad de la empresa.
- (ii) En el presente caso, la demandada está sujeta al cumplimiento de obligaciones de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, entre otras, que sólo pueden cumplirse si la entidad demandada tiene esta información.

A este respecto, la redacción literal código de conducta analizado en sentencia era la siguiente:

"Informar lo antes posible a tu responsable, Recursos Humanos y Cumplimiento & Conducta si te ves incurso en un procedimiento penal o administrativo tramitado por autoridades u organismos que supervisan la actividad de nuestras sociedades. Tendrás que informar tanto si eres presunto responsable, testigo o incluso si tu participación no está relacionada con tu desempeño profesional [...]".

Código Ético: obligaciones reguladas en el mismo ¿Pueden vulnerar Derechos Fundamentales de la plantilla?

Junio 2023

¿Requerir a la plantilla a través del Código ético que informe de las actividades profesionales por cuenta propia o ajena que ejerzan para entidades no competidoras puede suponer una limitación del derecho fundamental a la intimidad?



La Audiencia Nacional concluye que este apartado concreto del Código SÍ vulnera los derechos fundamentales planteados y se declara la nulidad de la misma por no considerarse equilibrada ni necesaria. Si bien, la propia Audiencia plantea alternativas para poder entender estas cláusulas ajustadas a derecho:

- (i) Acotar dicha comunicación cuando la actividad fuera realizada para proveedores y clientes y/o
- (ii) Cuando la persona trabajadora, por su puesto de trabajo, pudiera estar incurso en un conflicto de intereses.

A este respecto, la redacción literal código de conducta analizado en sentencia era la siguiente:

"es importante que te comprometas y cumplas con lo siguiente:

[...]Comunicar a tu responsable, Recursos Humanos y Cumplimiento & Conducta si ejerces otra actividad profesional por cuenta propia o ajena para entidades no competidoras [...]".

Pedir a los empleados y empleadas de la Empresa que no difundan rumores de la misma, que canalicen las consultas de los medios de comunicación o que recaben autorización de la entidad para pronunciar discursos relacionados con el objeto social ¿lesiona los derechos a la libertad de expresión o de información?



La Audiencia Nacional concluye que la cláusula concreta del Código NO vulnera ningún derecho fundamental planteado porque:

- (i) No se establece una prohibición general sino concretada en la empresa o en terceros y
- (i) No se limita con carácter general cualquier opinión o información sino únicamente las relacionadas con la Compañía.

A este respecto, la redacción literal código de conducta analizado en sentencia era la siguiente:

"No difundas información, comentarios o rumores sobre nosotros o sobre terceras personas a medios de comunicación.

Canaliza cualquier consulta de un periodista o un medio con Comunicación.

Si te ofrecen pronunciar un discurso o te planteas conceder una entrevista sobre temas relacionados con nuestro objeto social o con tu actividad profesional con nosotros, solicita autorización a tu responsable, a Cumplimiento & Conducta y Comunicación.

Si vas a participar en foros públicos, redes sociales o plataformas similares en las que pudieras revelar ciertos sesgos políticos o ideológicos que comprometieran nuestra neutralidad, no te pronuncies en nuestro nombre, abstente de destacar tu condición de profesional del Grupo y deja claro que actúas a título personal".

Código Ético: obligaciones reguladas en el mismo ¿Pueden vulnerar Derechos Fundamentales de la plantilla?

Junio 2023

Regular en el Código de Conducta el uso de las redes sociales, ¿puede coartar cualquier actuación de la plantilla en las mismas? ¿afecta al derecho fundamental a la intimidad?



La Audiencia Nacional concluye que la cláusula concreta del Código NO vulnera ningún derecho fundamental planteado.

Resulta clave para la Audiencia Nacional que el contenido del apartado en cuestión recoja meras recomendaciones y recordatorios lógicos respecto al uso de las Redes Sociales.

A este respecto, la redacción literal código de conducta analizado en sentencia era la siguiente:

"Aunque el uso de las redes sociales es una responsabilidad individual, te recordamos que tu vinculación con nosotros puede generar riesgos reputacionales y de ciberseguridad o de otro tipo para el Grupo. Por lo que te recomendamos que hagas un uso consciente y responsable de tus perfiles y de los contenidos que publicas en las redes. Conoce la Política de uso de Redes Sociales por los empleados a título personal y cumple sus principios básicos. ¿Puedo hacer un comentario dando mi opinión en una publicación de nuestros perfiles corporativos? Claro, siempre puedes expresar tu opinión en tus propias publicaciones o participando en las nuestras, pero debes hacerlo de forma individual, transparente y honesta, sin desvelar información confidencial, respetando la propiedad intelectual y, en definitiva, cumpliendo con los principios de la política de redes sociales para profesionales de Grupo [...]".

Sentado lo anterior y a la vista de la sentencia comentada se hace necesario que el Código Ético:

1. Esté adaptado a las necesidades que la Empresa tiene que proteger.
2. Sea conocido y aceptado por cada persona trabajadora.
3. No vulnere derechos fundamentales de la plantilla.

Por ello, desde Lener recomendamos que el Código de Conducta que se elabore en una Empresa sea validado por un profesional experto en la materia a fin de evitar conflictos judiciales e indemnizaciones económicamente reclamables.

Dpto. Laboral

www.lener.es • lener@lener.es

Madrid
t. 913 912 066

Barcelona
t. 933 426 289

Oviedo
t. 985 207 000

Valladolid
t. 983 218 904

Vigo
t. 986 442 838

Sevilla
t. 954 293 216