

DESPIDO DISCIPLINARIO E INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA EMPRESA. COMENTARIO A LA SENTENCIA DEL TSJ DE CASTILLA LA MANCHA, DE 9 DE FEBRERO DE 2017 (Rec. núm. 1697/2016).

Ignacio Camós Victoria
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Girona

Abstract

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha de 9 de febrero de 2017 aborda el examen del despido disciplinario de dos trabajadores en los que se alega transgresión de la buena fe contractual y se aplica el artículo 54 2 d) del Estatuto de los Trabajadores, reforzando la argumentación con la vulneración el Código de conducta de la empresa por parte de los trabajadores despedidos.

A propósito de esta sentencia, en el presente comentario se efectúa una breve aproximación al alcance del despido de los trabajadores fundamentado en la transgresión de la buena fe contractual, ya que gran parte del análisis gira en torno a los Códigos de conducta de empresa para examinar su finalidad, fundamento y eficacia jurídica, en especial, analizando la relación existente entre estos códigos y el convenio colectivo y cómo se han ido utilizando la existencia de estos Códigos como apoyo de las argumentaciones contenidas en el marco de la demanda y/o en los pronunciamientos judiciales.

The judgment of the High Court of Justice of Castilla-La Mancha on February 9th, 2017 the examination of the disciplinary dismissal of the two workers alleging breach of good faith in the contract, as well as abuse of confidence in the performance of work and applies artículo 54. 2 d) of the Workers' Statute, reinforcing the arguments used to validate the dismissal with the violation of the Code of Conduct of the company committed by the workers.

With regard to this judgment, this commentary makes a brief approach to the scope of dismissal of workers based on breach of good faith in the contract, since much of the analysis revolves around the company's code of conduct to examine: Its purpose, and their legal effectiveness, in particular, analysing the relationship between these codes and the collective agreement and how the existence of these Codes has been used in

support of the arguments contained in the framework of the lawsuit and / or in Judicial pronouncements.

Title: Disciplinary dismissal and breach of the company's code of conduct.

Palabras clave: despido disciplinario, transgresión buena fe contractual, código de conducta de empresa, convenio colectivo.

Key words: Disciplinary dismissal, violation of good faith in contract, company code of conduct, collective agreement.

IUSLabor 2/2017, p. 1–15, ISSN 1699–2938

Sumario

1. El despido disciplinario y el Código de Conducta de la empresa.
2. El alcance del despido de los trabajadores fundamentado en la transgresión de la buena fe contractual.
3. La relación entre los Códigos de Conducta y los antiguos reglamentos de régimen interno.
4. La eficacia jurídica del Código de Conducta de empresa.
5. La relación entre el Código de Conducta de empresa y el convenio colectivo (de empresa).
6. Bibliografía

1. El despido disciplinario y el código de conducta de la empresa.

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, en la sentencia de 9 de febrero de 2017, declaró la procedencia del despido disciplinario de dos trabajadores por aplicación del artículo 54.2 d), teniendo en cuenta la vulneración por parte de estos trabajadores del Código de Conducta interno de la empresa.

Los trabajadores despedidos venían prestando servicios para una empresa dedicada a la seguridad e instalación de mecanismos de seguridad y vigilancia, en un caso, como jefe de equipo con funciones de promoción, venta e instalación de productos y servicios de la misma, así como control y evaluación de rendimiento del personal de ventas a su cargo, y, en el otro caso, con funciones de instalación y conexión de productos de la empresa e incremento de la cartera de clientes.

Frente a las técnicas de captación de clientes proporcionadas por la empresa y que permitían a sus trabajadores utilizar una aplicación informática denominada "Brújula" a través de la cual la empresa ofrece a sus empleados información sobre "zonas calientes" en las que se han producido robos, conforme a datos suministrados por el Ministerio del Interior sin concretar direcciones o identificaciones de domicilios, o bien a través de la denominada "puerta fría" pudiendo acudir a domicilios particulares para ofrecer los servicios de seguridad y alarma de la empresa, los trabajadores despedidos habían recibido información, por parte de terceros ajenos a la empresa, a partir de la cual habían elaborado listados conteniendo domicilios en los cuales se habían perpetrado robos en la provincia de Toledo. Debe tenerse en cuenta que la empresa acude también a terceros colaboradores que proporcionan información sobre eventuales clientes a cambio de remuneración debidamente reflejada en facturas expedidas a tal efecto.

Los listados elaborados por los trabajadores despedidos eran distribuidos a otros empleados de la empresa previo pago de una compensación económica. Estos listados no contaban con el consentimiento de los titulares de dichos domicilios y esta práctica no contaba con el conocimiento ni autorización de los titulares de la empresa; constituyendo ello una práctica contraria al Código de Conductas de la empresa, conocido y de obligado cumplimiento por todos los trabajadores, respecto de la obtención irregular de información reservada proporcionada por un tercero, vetada con carácter general, con obligación de eliminarla en su caso y advertencia al tercero de abstenerse de remitir más información de tal naturaleza, indicándose que, en caso de duda acerca de la confidencialidad de la información, era procedente la consulta a la dirección de asesoría jurídica.

En concreto, en el Código de Conductas de la empresa que era conocido por los trabajadores demandantes, en el apartado 2.5 referido a la "Protección de la información" se indica expresamente que: *"si recibes información no solicitada de un tercero con información comercial reservada, devuelve o elimina dicha información y, en su caso, responde educadamente al remitente pidiéndole que no envíe más información. No siempre queda claro si la información es confidencial o no, por lo que, en caso de duda, pide asesoramiento a la dirección de Asesoría Jurídica"*.

Aunque como se procederá a examinar a continuación el despido de los trabajadores se fundamenta en la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza a que hace referencia el Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante), dada las prácticas empleadas por los trabajadores despedidos (y desconocidas por la empresa) para la captación de clientes en este caso concreto, la empresa disponía de un Código de Conducta que los trabajadores conocían y debían cumplir y que es, igualmente, invocado en esta sentencia para dar mayor fortaleza a la causa de despido disciplinario al entender que los trabajadores habían actuado en contra del mismo.

2. El alcance del despido de los trabajadores fundamentado en la transgresión de la buena fe contractual.

Las conductas imputadas a los trabajadores despedidos y que, en esencia, suponen, tal y como hemos tenido ocasión de apreciar, una vulneración del Código de Conducta de la empresa, aparece tipificada en el convenio colectivo aplicable a ésta, como falta grave en el artículo 54.4 (*"La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave"*); y como falta muy grave en los artículos. 55.4 (*"La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas"*) y artículo 55.21 (*"Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee"*) y es por ello que, en opinión, de los tribunales han de calificarse de incumplimientos contractuales graves y culpables sancionables con el despido disciplinario, pues, la conducta imputadas a los recurrentes, consistente en la obtención de modo irregular de datos privados confidenciales de terceras personas y su uso para obtener un mayor rendimiento a su actividad laboral (abono de comisiones por ventas propias y del equipo colaborador) e ingresos personales no justificables (los obtenidos de sus propios compañeros de trabajo), implican un voluntario apartamiento de las instrucciones concretas de la empresa en lo relativo a la obtención de información útil

para la captación de clientes y la obtención de un beneficio personal irregular, siendo indiferente la cuantía de tal beneficio; y, al propio tiempo, supone un eventual riesgo para la empresa de verse inmersa en un conflicto jurídico (sanciones administrativas y reclamaciones de los particulares afectados) por la indebida utilización de datos personales de terceros por parte de trabajadores a su servicio.

La empresa procedió al despido de estos dos trabajadores por infracción de los artículos. 54.1 y 2, en relación con el artículo 5 a), todos del ET, y artículos. 54.4, 55.4 y 55.21 del convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 2015 (BOE 12/01/2015) y periodo julio 2015-2016 (BOE 18/09/2015) y de la doctrina jurisprudencial interpretativa, mientras que los trabajadores despedidos se oponen a esta calificación al entender que los incumplimientos imputados en la carta de despido no integran una transgresión de la buena fe contractual del artículo 54.2 d) del ET, que pueda ser sancionada con el despido disciplinario.

Por lo que respecta a la transgresión de la buena fe contractual, la doctrina jurisprudencial (por todas, vid Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de Marzo de 1991), al interpretar el artículo 54.2.d) del ET, ha indicado: *“la buena fe contractual que el precepto legal cuida de guardar es la que deriva de los deber de conducta y del comportamiento que el artículo 5 a), en relación con el artículo 20.2, ambos del ET, impone al trabajador; buena fe en su sentido objetivo, que, como declaró la sentencia de esta Sala de 22 de mayo de 1986, después seguida por otras, «constituye un modelo de tipicidad de conducta exigible o, mejor aún, un principio general de derecho que impone un comportamiento arreglado a valoraciones éticas, que condiciona y limita por ello el ejercicio de los derechos subjetivos (artículo 7.1 y 1258 del Código Civil), con lo que el principio se convierte en un criterio de valoración de conductas con el que deben cumplirse las obligaciones, y que se traduce en directivas equivalentes a lealtad, honorabilidad, probidad y confianza”*. Y bien recuerda esa sentencia que no cualquier transgresión de la buena fe contractual justifica el despido, sino aquella que por ser grave y culpable *“suponga la violación trascendente de un deber de conducta del trabajador, esto es la que tenga calidad bastante para que sea lícita y ajustada la resolución contractual basada en el incumplimiento del trabajador (artículo 1124 del Código Civil)”*.

Como norma general, la sentencia del Tribunal Supremo de 2 de abril de 1992, indica que *“las infracciones que tipifica el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, para erigirse en causa que justifiquen sanción de despido, han de alcanzar cotas de culpabilidad y gravedad suficiente, lo que excluye su aplicación bajo meros criterios objetivos, exigiéndose, por el contrario, análisis individualizado de cada conducta, tomando en consideración las circunstancias que configuran el hecho, así como las de*

su autor, pues sólo desde tal perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción, ya que tales infracciones, las que tipifica el mencionado artículo 54.2, si bien manifiestan incumplimiento contractual, no denotan abstractamente consideradas, la conjunta concurrencia de culpabilidad y gravedad suficiente”.

En general, en relación con los incumplimientos contractuales imputables al trabajador, añade la Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de Febrero de 1.990 (Rec. Núm 471/1988) que: *“en todo caso, su valoración, a tales fines, ha de hacerse con criterio individualizador (Sentencias de 2 de febrero y 26 de noviembre de 1987) y gradualista (Sentencias de 28 de marzo de 1985 y 5 de marzo de 1987): a) individualizador, en cuanto se ha de conocer la singularidad de cada caso, valorando las circunstancias concurrentes y sus peculiaridades con especial relevancia del factor humano o personal; y b) gradualista, porque, precisamente a través del análisis individualizado de cada caso, ha de pretenderse lograr una plena coherencia y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción”.*

En particular, la sentencia del Tribunal Supremo de 19 de julio de 2010 (Rec. Núm. 2643/2009), mantiene la aplicación de la teoría gradualista en supuestos de quebranto de buena fe, lo que exige la valoración individualizada de todas las circunstancias concurrentes. Tal y como se señala en su fundamento jurídico sexto: el TS entiende, que también cuando se trata de supuestos de transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo articulados como motivo de despido disciplinario no basta con la mera existencia de la transgresión o del abuso para declarar la procedencia del despido, como en los demás supuestos de incumplimientos contractuales, es igualmente necesario que pueda calificarse como un *“incumplimiento grave y culpable del trabajador”*, por lo que, como regla, pueden ponderarse las circunstancias concurrentes para agravar o para atenuar la conducta del trabajador, las que tendrán mayor o menor incidencia en la referida calificación atendida la gravedad objetiva de la conducta constitutiva del *“incumplimiento”* como destaca, entre otras muchas, la sentencia del TS de 27 de enero de 2004 (Rec. Núm. 2233/2003), es doctrina del TS la de que *“el enjuiciamiento del despido debe abordarse de forma gradualista buscando la necesaria proporción ante la infracción y la sanción y aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto”.*

Suele recurrirse a esta misma relación entre el incumplimiento del trabajador y su sanción como despido procedente por transgresión de la buena fe contractual en el caso del uso de las nuevas tecnologías con fines privados llegándose a considerar, dejando de lado las cuestiones referidas a la intimidad del trabajador, como despido disciplinario por la transgresión de la buena fe contractual y por tanto aplicable el art 54. 2 d) del ET cuando,

por ejemplo, un trabajador utiliza el ordenador para uso privado, siempre y cuando la empresa lo haya prohibido expresamente, normalmente a través de códigos o regulaciones referidas al uso de las herramientas tecnológicas en la empresa. Sin embargo, si existe tolerancia o permisividad por parte del empresario hacia esas conductas o dicha utilización es esporádica y limitada en el tiempo, se considera improcedente.

3. La relación entre los Códigos de Conducta y los antiguos reglamentos de régimen interno.

Podemos llegar a considerar estos Códigos de Conducta de empresa como sucesores, en gran parte, de los antiguos Reglamentos de régimen interno que tuvieron una importante relevancia con anterioridad a la aprobación del Estatuto de los Trabajadores y que llegaron a ser considerados como un conjunto de normas dictadas por el empresario en el ejercicio de su poder de dirección, atribuyéndoles naturaleza normativa próxima a ser convenios de empresa y que hoy coexisten con los Códigos de Conducta de empresa.

Sobre la naturaleza jurídica y eficacia de los reglamentos de régimen interior, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en la sentencia del Tribunal Supremo de 10 de julio de 2000 (Rec. núm. 580/200), donde se reproduce la doctrina ya establecida por este Tribunal, entre otras, en la sentencia de 11 de abril de 1991, a propósito de la naturaleza de las regulaciones de los Reglamentos de Régimen Interior y donde se señala que los reglamentos de régimen interno son reglamentos paccionados que pertenecían al ámbito de la autonomía colectiva, y estableciéndose que el carácter normativo del reglamento de régimen interior está implícito en la Ley de Reglamentaciones de Trabajo y en la Ley de Contrato de Trabajo, y se afirma en el Real Decreto 20/1961 (artículos. 5, 8 y 12) y en la Orden de 6 de febrero de 1961. En concreto, el artículo 5 del Decreto 20/1961 preveía que el reglamento no puede establecer condiciones inferiores a las creadas a favor de los trabajadores por las disposiciones legales, Reglamentaciones de Trabajo o convenios colectivos, y añade que los pactos individuales deberán de respetar las cláusulas del respectivo reglamento de régimen interior. Por su parte, el artículo 35 de Orden de 6 de febrero de 1961 establecía que *“el Reglamento de Régimen Interior, una vez aprobado y firme, tendrá la virtualidad legal y eficacia de una norma superior a cualquier pacto privado”*, precisando que *“los derechos que concede a los trabajadores son irrenunciables”*.

Esta naturaleza normativa del reglamento de régimen interior fue aceptada también mayoritariamente por la doctrina científica y por la jurisprudencia reconociéndolo como una de las diversas modalidades de reglamentación de trabajo a efectos del artículo 9.1 de la Ley de Contrato de Trabajo, llegando a ser considerado como un conjunto

sistemático de normas ordenadoras de la empresa que tienen el valor de una disposición aunque de carácter subordinado llegando a ser considerados como normas que componen el último grado de la escala jerárquica de las fuentes laborales.

Pero con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores, el reglamento de régimen interior desaparece del cuadro de las “fuentes de la relación laboral” (artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores), ya que no puede encuadrarse ni en los reglamentos ejecutivos que contempla el apartado a) del número 1 de este artículo en relación con el número 2, ni obviamente en la regulación de condiciones de trabajo por ramas de actividad que, con carácter excepcional, autoriza la disposición adicional primera de dicho texto legal.

Por otra parte, la disposición final tercera relaciona expresamente entre las disposiciones derogadas por el Estatuto de los Trabajadores la Ley de Reglamentaciones de Trabajo, la Ley de Contrato de Trabajo y el Decreto de 12 de enero de 1961, debiendo considerarse incluida en la cláusula derogatoria general la Orden de 6 de febrero de 1961. Quedan, por tanto, sin vigencia el Decreto 20/1961 y los preceptos que en la Ley de Contrato de Trabajo y en la Ley de Reglamentaciones de Trabajo regulaban el reglamento de régimen interior, sin que sea aplicable respecto a dichos preceptos la previsión contenida en el párrafo primero de la disposición final cuarta del Estatuto de los Trabajadores, pues no se trata de normas que regulen aspectos y circunstancias de las relaciones individuales de trabajo, sino de un mecanismo de intervención normativa ajeno a los principios que inspiran el nuevo sistema de relaciones laborales.

Quedan a salvo de esta derogación los reglamentos de régimen interior aprobados con anterioridad a la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, que continuaban siendo de aplicación, por considerar que, al igual que se prevé para las ordenanzas laborales en la disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores, los reglamentos de régimen interior continúan siendo de aplicación como derecho dispositivo en tanto no se sustituyan por convenio colectivo, bien entendiendo que la disposición no implica en este caso pérdida de la eficacia normativa y lo es únicamente para la autonomía colectiva y no para la voluntad individual de las partes que queda respecto a las ordenanzas y reglamentos de régimen interior sujeta a los límites del artículo 3.1 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Dejando claro la pérdida de valor normativo de los reglamentos de régimen interno con posterioridad a la aprobación del Estatuto de los Trabajadores y la derogación de su normativa de cobertura, las grandes discusiones en torno a los reglamentos de régimen interno y la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores giraban alrededor de su modificación y más en concreto, sobre si el instrumento colectivo es o no el idóneo para

llevar a cabo la modificación, supresión o derogación de las normas previamente incorporadas al reglamento de régimen interior paccionado, llegándose a considerar que se mantenía la naturaleza normativa de los Reglamentos de régimen interior y su vigencia mientras no fueran derogados por convenio colectivo posterior. Se aceptaba la derogación si se pronuncia al respecto el convenio colectivo posterior. El propio pacto colectivo de regulación de empleo, celebrado en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, prevalecía sobre las reglas contrarias del Reglamento de régimen interior.

En la actualidad no existe diferencia entre los reglamentos de régimen interno y los Códigos de Conducta de empresa ya que ambos carecen de relevancia normativa más allá de la capacidad atribuida al empresario de conformidad con lo previsto en el artículo 20. 1 y 2 del ET de dirigir y organizar la empresa convirtiéndose éstos en un conjunto sistemático de normas elaboradas por el empresario –con o sin participación de los trabajadores- dictadas para ordenar internamente la empresa, sin la fuerza vinculante que le es atribuible al convenio colectivo.

4. La eficacia jurídica del Código de Conducta de empresa.

Tanto la sentencia de instancia como la que resuelve el recurso de suplicación planteado ante el TSJ de Castilla la Mancha y que es objeto de este comentario fundamentan su resolución en el hecho de que los trabajadores, con su actuación, han vulnerado el ET y el convenio colectivo ya que, en relación con este último, las conductas imputadas aparecen tipificadas como faltas grave y muy grave que justifican calificar los despidos como despidos procedentes, llegándose a considerar que la conducta de estos trabajadores se trata de una práctica contraria al Código de Conductas de la empresa, conocido y de obligado cumplimiento por todos los trabajadores, en lo que respecta a la obtención y uso información reservada proporcionada por un tercero, vetada con carácter general a los trabajadores o imponiéndose la necesidad de solicitar apoyo a la asesoría jurídica para cerciorarse del carácter reservado o no de dicha información.

Aunque la sentencia se fundamenta en el carácter tipificado de las conductas desarrolladas por los trabajadores en el convenio colectivo como faltas sancionables, en su caso, con el despido disciplinario, se alude al Código de Conductas de la empresa, de ahí que sea necesario valorar el alcance de estos códigos en el ámbito del ordenamiento jurídico laboral, en especial, respecto a su eficacia jurídica.

Con anterioridad a esta sentencia, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia en la sentencia de 30 de diciembre de 2014 (Rec. núm. 3596/2014) ya había tenido ocasión de abordar, de forma indirecta, el tema de los Códigos de Conducta de empresa, al enjuiciar

el despido de un trabajador como consecuencia de la aceptación por parte de este trabajador de una serie de regalos que podían influir en los procesos de toma de decisiones relacionadas con su cargo en la empresa, al considerar que esta actuación supone una evidente trasgresión del Código de Conducta y Prácticas Responsables del Grupo para el que trabajaba el trabajador despedido (grupo Inditex), aprobado por el Consejo de Administración de la Compañía, en sesión celebrada el 17 de julio de 2012, que vincula a todo su personal y que prohíbe, entre otros extremos, aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, que puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de funciones derivadas de su cargo, excepcionando aquellos que aisladamente o sumados entre sí, en el periodo de un año, tengan un valor igual o inferior a 100 euros o su equivalente en moneda local, y prohibiendo, en todo caso, los obsequios en metálico.

Aunque en esta sentencia se alude de nuevo y, de forma explícita, al alcance de la transgresión de la buena fe y el abuso de confianza como causas del despido disciplinario el hecho de que la conducta de trabajador como es la de recibir dinero por transferencia de una empresa que es proveedor de la empresa para la que trabaja el trabajador despedido ya sea en concepto de regalo o de préstamo estaba también recogida en el Código de Conducta de la empresa.

La aceptación por parte del trabajador despedido de esta transferencia no sólo supone obviar la prohibición de recibir regalos en metálico, sino que evidentemente puede influir en la toma de decisiones a los efectos de realizar o no compras de las empresas, o del volumen de las que efectivamente se realicen, decisiones que parcialmente, por su condición de comprador y en uso de las facultades que le han sido concedidas por la empresa para la que trabajaba, podía realizar el actor suponiendo una grave trasgresión de la buena fe contractual y un abuso de confianza que, a tenor de lo dispuesto en el artículo 54.2. d) del ET, puede ser sancionada con el despido disciplinario.

Los Códigos de Conducta de empresa son, con un muy variado contenido ya que dependen, en muchos casos de la cultura de la empresa y del país al que pertenece la empresa, códigos en los que se fijan unilateralmente por parte de la empresa, reglas de comportamiento, principios o valores que se compromete a seguir los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación, en muchos casos incluso por parte de empresas o personal externo a la misma.

En muchas ocasiones los Códigos de Conducta aparecen vinculados con la responsabilidad social de las empresas y son muy comunes en el ámbito de la contratación

y estrechamente ligados a la actividad empresarial y al cumplimiento de ciertas reglas que rigen la actuación de ésta.

Constituyen una importante manifestación de la capacidad de autorregulación de las empresas, es decir, de la capacidad de dotarse de sus propias normas y, por extensión, también, en determinadas ocasiones, de someterse a reglas emanadas por otras.

Se hace necesario realizar un análisis de la naturaleza jurídica de estos códigos para poder determinar su eficacia jurídica, si es que la tienen, así como analizar los requisitos que éstos deben cumplir para su eficacia en la gestión de los recursos humanos de la empresa y, en su caso, el control de la actividad de los trabajadores y la posible sanción de sus incumplimientos y, en especial, para su exigibilidad ante los tribunales.

Los Códigos de Conducta de empresa comprenden declaraciones generales relativas al cumplimiento de la normativa vigente en ámbitos muy variados como por ejemplo en cuestiones referidas al empleo y las condiciones de trabajo, el respeto al medio ambiente, la protección de datos, pero también incorporan compromisos de la empresa y de sus trabajadores respecto a terceros en temas de calidad de los productos y/o servicios que se prestan, de imagen corporativa del grupo, etc, y, se incluyen aspectos dirigidos a una mejora de la gestión interna de la empresa como por ejemplo normas donde se fijan límites o prohibiciones al uso privado de los medios informáticos de la empresa. Es en este último ámbito donde se incluiría la cuestión enjuiciada en el caso concreto en relación a uso de la información recibida por terceros.

Un problema importante de los Códigos de Conducta de empresa afecta a su relación con el convenio colectivo ya que, como acabamos de ver, en muchas ocasiones el contenido de este tipo de acuerdos se aproxima y/o corresponde con el contenido del convenio colectivo de empresa aunque se trata de textos muy diferentes por lo que respecta a su eficacia y validez práctica, de hecho, la eficacia jurídica a los efectos del despido de un trabajador por contravención del contenido de estos Códigos depende, en gran parte, de la posible inclusión de la conducta de éste en las causas del despido disciplinario contenidas en el ET y, en su caso, en las normas paccionadas que sean aplicables.

5. La relación entre el Código de Conducta de empresa y el convenio colectivo (de empresa).

Un tema importante desde el punto de vista práctico es el referido a la relación existente entre el Código de Conducta de empresa y el convenios colectivos, para ello debemos partir de la idea de que, tal y como hemos visto, en la gran mayoría de los casos, los Códigos de Conducta son documentos de carácter unilateral, elaborados, de forma

exclusiva, por la parte empresarial, que es la que fija las instrucciones, reglas y/o principios incorporados en el Código y quien puede proceder a su modificación, derogación, frente a los convenios colectivos que son negociados y aprobados tanto por la parte empresarial como por la representación de los trabajadores legítimamente habilitada para ello y cuyo texto para su modificación y/o derogación el ET fija un procedimiento expreso en el que necesariamente han de intervenir las dos partes afectadas.

Estos Código de Conducta no puede ser equiparado más allá, en ocasiones, en relación a su forma y contenido, con un convenio colectivo por cuanto que son meras instrucciones escritas y elaboradas por parte de la empresa que es la que decide confeccionar, de forma unilateral, estos documentos sin la necesidad de participación para su elaboración y aprobación del comité de empresa o de los delegados de personal. Carecen, por tanto, de eficacia normativa, es decir, de la fuerza vinculante a que hace referencia el artículo 37 de la Constitución española.

Aunque los Códigos de Conducta de empresa pueden ser considerados como un elemento esencial y útil para regular las relaciones laborales en las empresas, no se pueden, en principio, en mi opinión, sancionar conductas que no estén tipificadas en el convenio colectivo que resulte de aplicación a la empresa salvo que la gravedad y/o culpabilidad del incumplimiento cometido por el trabajador resulten significativas y permitan aplicar la causa general de la aplicación de la transgresión de la buena fe contractual y/o el abuso de confianza.

Aunque en algunos litigios se alude a los Códigos de conducta de empresa para fundamentar su pretensión, en general, se alude al contenido de estos Códigos como texto de apoyo de las argumentaciones contenidas en el marco de la demanda y/o en los pronunciamientos judiciales.

En el caso analizado por parte del TSJ de Castilla la Mancha en su sentencia de 9 de febrero de 2017, y que es el objeto del presente comentario, aunque el TSJ hace referencia a que la conducta de los trabajadores despedidos constituye una práctica contraria al Código de Conductas de la empresa, conocido y de obligado cumplimiento por todos los trabajadores, respecto de la obtención irregular de información reservada proporcionada por un tercero, vetada con carácter general, con obligación de eliminarla indicándose que, en caso de duda acerca de la confidencialidad de la información, era procedente la consulta a la dirección de asesoría jurídica, declara la procedencia del despido al constatar que las conductas imputadas aparecen tipificadas en el convenio colectivo aplicable, como falta grave en el artículo 54.4 y como falta muy grave en los artículos 55.4 y 55.21

y, por tanto, las conductas de los trabajadores han de calificarse de incumplimientos contractuales graves y culpables sancionables con el despido disciplinario.

Por su parte, en la sentencia del TSJ de Cataluña de 2 de febrero de 2011 (Rec. núm. 4625/2010) el trabajador fue despedido al proceder a la transmisión a terceros, en menos de un año y sin autorización escrita de la Empresa, de una serie de vehículos adquiridos por el trabajador facilitados por parte de la empresa con la aplicación de los descuentos correspondientes de venta a empleados. Se contravenía de esta manera la normativa interna de la empresa que no permite la compra de vehículos nuevos ni de ocasión con ánimo de lucro por parte de los empleados, ni sus familiares motivo por el cual, en base a la misma normativa el empleado no puede transferir el coche durante un año, salvo autorización escrita de la Empresa. Las actuaciones realizadas por el trabajador despedido constituyen falta laboral muy grave de transgresión de la buena fe contractual, así como de abuso de confianza en el desempeño del trabajo, prevista en el artículo 54.2.D) del ET.

El trabajador despedido considera que se infringe la Disposición de Recursos Humanos de la empresa 1 de septiembre de 2.007, en la que se establece que en caso de incumplimiento, el empleado se obliga a devolver a la empresa el importe del descuento aplicado en la compra y, en cualquier caso, será imposibilitado para la adquisición de otro coche, durante un plazo de dos años, y que, por lo tanto, no puede sancionarse la conducta imputada con el despido, pues la normativa prevé una sanción diferente, pero el TSJ de Cataluña rechaza esta motivo al considerar que como se indica en la sentencia de instancia el demandante adquirió determinados vehículos en las condiciones privilegiadas establecidas para empleados para transmitirlos a terceros con ánimo de lucro, conociendo la normativa interna en la que se indica que el empleado se compromete a no transferir el coche adquirido durante un año, salvo autorización escrita de la Compañía, y que no está permitida la compra de vehículos nuevos ni de ocasión con ánimo de lucro para el empleado o sus familiares. Es cierto que en la Disposición de Recursos Humanos que regula la adquisición de vehículos por trabajadores de la empresa impone la obligación de devolver el importe del descuento y la imposibilidad de adquirir otro coche cuando se produzca incumplimiento de los requisitos previstos para su adquisición, lo que no es obstáculo para aplicar un régimen sancionador cuando la conducta del trabajador se califique como un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones. Estamos en el supuesto que se analiza ante una transgresión de la buena fe contractual, que el artículo 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores sanciona con el despido cuando se trate de un incumplimiento grave y culpable. Dicha causa de despido se justifica, siguiendo criterios jurisprudenciales, por tratarse de una actuación contraria a los especiales deberes de conducta que debe presidir la correcta ejecución del contrato.

Así pues, aunque los Códigos de Conducta pueden considerarse como una manifestación del poder de dirección del empresario, es necesario que las infracciones que se puedan integrar en el mismo, sean subsumibles dentro de las infracciones que pueden ser objeto sanción disciplinaria, o bien porque se recogen como tales en el convenio colectivo que sea de aplicación para la empresa y poder respetar de esta manera el principio de tipicidad que es fundamental en el procedimiento sancionador o bien porque se trata de actuaciones que, incluso, con independencia de la existencia del Código de Conducta, son claramente graves y culpables como para ser incluidas dentro de la causa amplia de transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza a que hace referencia el ET tal y como ésta causa ha sido interpretada por los Tribunales.

Los Códigos de Conducta de empresa pueden, por tanto, especificar, detallar y adaptar al ámbito de la empresa los incumplimientos genéricos previstos tanto en la normativa laboral como en los convenios colectivos, pero en ningún caso podrá innovar, es decir, introducir nuevos tipos o conductas sancionables que no encuentren su acomodo en las disposiciones existentes.

Así pues, en mi opinión, para dotar de eficacia jurídica real a estos Códigos de Conducta de empresa es necesario o bien negociar estos Códigos con los representantes de los trabajadores o bien incorporar su contenido en el convenio colectivo de empresa ya que sólo en estos casos podrá garantizarse la aplicabilidad directa de los mismos ante los órganos jurisdiccionales laborales ya que en caso contrario, al tratarse de un texto adoptado unilateralmente, carecería, en principio, de la fuerza suficiente para ser considerada como una norma vinculante para ambas partes.

No obstante, en caso de ser un Código de Conducta de empresa conocido por sus destinatarios, los Tribunales que examinan un despido puedan valorar mejor la conducta del trabajador en aras a apreciar la gravedad y culpabilidad de ésta y poder inferir mejor la validez o no del despido disciplinario.

6. Bibliografía

AAVV. “Códigos de conducta y actividad económica: una perspectiva jurídica” I y II Congresos Internacionales «Códigos de Conducta y Mercado», Facultad de Derecho, Universidad Complutense de Madrid, REAL PÉREZ, A (Coord). Marcial Pons, Barcelona, 2010.

GIL ALBURQUERQUE, R. “La Transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario: una figura tan necesaria como jurídicamente arriesgada”,

en *Despido disciplinario: homenaje al profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*. Ediciones Cinca, Madrid, 2009. p. 149-181

GIL Y GIL, J.L. “El reglamento de régimen interior” *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, nº 233, 1999 p. 112-113 [en línea]. [Fecha consulta: 28.06.2007] Disponible en: <http://pdfs.wke.es/1/0/4/3/pd0000031043.pdf>

SAMPERE, I. “La eficacia jurídica de los códigos de conducta internos en la dirección y control de los trabajadores”. *Proassa Magazine*, nº 26, 2013 p 33-36.

SARAZÁ, GRANADOS, J. “La Transgresión de la buena fe contractual y figuras afines: una aplicación práctica”. Editorial Aranzadi, Pamplona, 2014.

UDIZ, G., “Fundamentos sobre los códigos de conducta en las empresas” [Fecha de consulta; 27.06.2017] Disponible en: <http://blog.sage.es/economia-empresa/los-codigos-de-conducta-en-las-empresas-creacion-y-validez-legal/>