

Códigos de Ética en las Empresas. Regulación de las relaciones laborales. Límites a facultades de dirección y control.

Estudio Jurídico Santiago & Asoc.

Las nuevas tendencias globales en el mundo empresario, están orientándose cada vez con mayor fuerza hacia la autorregulación de las mismas en las cuestiones que conciernen a los comportamientos de sus trabajadores a través de los denominados códigos éticos o de conducta. De la evaluación práctica de la utilidad de referidos códigos, podemos destacar que, por un lado, permiten a las empresas regular más en detalle situaciones habituales en su día a día, de manera concreta y específicamente adaptados a la propia actividad empresarial. Por otra parte merece resaltar que, de manera unilateral, se pueden plasmar en dichos códigos diferentes manifestaciones del poder directivo de la empresa.

Ahora bien, esto implica la posibilidad de que aun sin el consentimiento previo del trabajador, pueda aplicarse el marco regulatorio interno que establezca el código, pero en el marco de importantes limitaciones, esto es, tanto por la **legislación laboral** como por el **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR**.

En lo que respecta al contenido de los códigos, resulta válido, por ejemplo, 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. Como contrapartida, existen fuertes limitaciones a todo aquello que pudiere **suponer 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.**

Uno de los temas más sensibles tiene que ver las manifestaciones u opiniones de los trabajadores en las redes sociales y distintos medios de comunicación. Sin bien es fundamental que las empresas respeten los derechos constitucionales a la libertad de expresión de sus trabajadores, ello sin dudas debe conjugarse con potestad empresarial de establecer un marco regulatorio respecto del uso de información relativa a cuestiones intrínsecas del manejo empresarial, como la estrategia, las previsiones de negocio o la imagen corporativa.

En todo caso, debemos recalcar que cualquier disposición que pudiere resultar restrictiva de los derechos fundamentales del trabajador, debe analizarse en el marco de la proporcionalidad, necesidad e idoneidad.

Códigos de Ética en las Empresas. Regulación de las relaciones laborales. Límites a facultades de dirección y control.

Estudio Jurídico Santiago & Asoc.

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 en tanto el trabajador estaría incumpliendo una orden o instrucción específica de comportamiento.

En lo que respecta a las potestades disciplinarias y la gravedad de los incumplimientos, su consideración a tal efecto, 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.

En definitiva, este elemento por medio de la cual las empresas pueden procurar una especie de autoregulación, en consonancia con lo que venimos desarrollando, implica que en ningún caso, ello supone que sea un sustitutivo de la legislación y su obligatoriedad está ligada a la adecuación de los códigos a los principios legales y convencionales que regulan las relaciones laborales.