



La vulneración de derechos en los códigos de conducta

El Código de Conducta es una herramienta fundamental para regular los estándares de comportamiento de los trabajadores en una empresa, fijando límites y estableciendo obligaciones.

La base legal para elaborar este documento la encontramos en los artículos 5.c) y 20 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, que gira en torno al poder de dirección y control de la actividad laboral del empresario.

No obstante, si bien el incumplimiento de alguna disposición del Código de Conducta corporativo puede implicar una sanción disciplinaria, hay que tener en cuenta que "(...) los principios de actuación del código ético sólo serán vinculantes en la medida que encajen plenamente en los principios constitucionales, legales y contractuales que regulan las relaciones laborales y, en consecuencia, las previsiones de infracciones y sanciones que contenga un código ético deben encajar en las disposiciones que sobre esta materia estén previamente determinadas en el convenio colectivo de aplicación" (SAN 40/2018, de 6 de marzo de 2018).

Por lo tanto, surge un problema de gran entidad cuando lo establecido en el Código de Conducta es contrario a la normativa vigente y vulnera derechos fundamentales.

Recientemente la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha declarado nulo parte del artículo 8.2 de la Ordenanza del Banco de España en la sentencia 1134/2020, de 21 de diciembre de 2020, el cual establecía que los empleados debían aportar "(...) copia de las declaraciones del IRPF presentadas en los respectivos períodos, así como, en su caso, de los datos fiscales facilitados a los interesados por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria para la elaboración de las respectivas declaraciones".

El TS recuerda que los datos relativos a la situación económica de una persona entran dentro del ámbito de la intimidad protegido constitucionalmente y que, por tanto, la información concerniente al gasto en que incurre un obligado tributario no sólo forma parte de dicho ámbito, sino que a través de su investigación o indagación puede suponer una invasión en la zona más estricta de la vida privada.

Tal y como establece el alto tribunal, "reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende además que la comunicación a un tercero, aunque se trate de una autoridad pública, de información relativa a una persona física identificada o identificable, así como la medida que impone o permite tal comunicación constituyen una intromisión, sin perjuicio de que pueda existir una justificación, en el derecho de esa persona al respeto de su vida privada y en su derecho a la protección de los datos de carácter personal que le conciernen, independientemente de si dicha información es de carácter sensible o no y cualquiera que sea el uso que ulteriormente se haga de ella, salvo que

esa comunicación se realice respetando las disposiciones del Derecho de la Unión y, en su caso, las disposiciones del Derecho interno establecidas al efecto".

En conclusión, una empresa no tiene la facultad de solicitar a sus empleados las declaraciones del IRPF, aun amparándose en un Código de Conducta firmado por el mismo trabajador, pues vulnera el derecho a la protección de datos de carácter personal.

Para más información, se adjunta el enlace de la sentencia analizada:

<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/2c34aa6e8e54fd57>

