

ANÁLISIS



Laboral

Audiencia previa en *compliance*
y audiencia previa en despido:
no necesariamente concurrentes,
aunque puedan coincidir

La exigencia de audiencia previa por despido no puede derivarse del ámbito del cumplimiento normativo cuando el «Canal de conducta» se desvincula de cualquier actuación laboral, aunque se mencione en la carta de despido como marco referencial o valorativo de la conducta imputada.

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. Recordemos: la Sentencia del Tribunal Supremo número 1250/2024, de 18 de noviembre, modificaba la doctrina mantenida hasta esa fecha en relación con la exigencia de audiencia previa al trabajador —a todo trabajador— con anterioridad a su despido por aplicación directa del artículo 7 del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo. Desde entonces, y sólo para despidos posteriores a la fecha de la sentencia, las empresas han ideado todo tipo de técnicas para cumplir con este requerimiento, posibilitando que el trabajador sea oído con anterioridad a la adopción de una decisión estrictamente unilateral de la empresa como es la de despedir. No es extraño, por tanto, que se plantee la concurrencia de las medidas recogidas en los canales internos de cumplimiento normativo (*compliance*) de las empresas con el requisito de información y audiencia del trabajador antes de ser despedido.

En una decisión no definitiva (pues no crea jurisprudencia), pero sí delimitadora (pues expone con precisión y resuelve un problema aplicativo relevante), la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia número 462/2026, de 28 de enero, analiza la concurrencia del cumplimiento normativo y del despido. Aun cuando la sentencia descarta en el caso concreto la exigencia de audiencia previa por una cuestión temporal —el despido se produce antes de la fecha de la sentencia del Tribunal Supremo—, el interés radica en la valoración que efectúa sobre los canales internos de denuncia y la obligación de informar y dar audiencia a la persona denunciada a efectos de establecerlo como requisito formal necesario para determinar, en su caso, la procedencia del despido. Tiene además una premisa de partida:

- que el esquema normativo que regula el despido disciplinario «no se ve alterado por la existencia de códigos éticos, canales de conducta o sistemas internos de información, cuya naturaleza y finalidad deben ser objeto de un análisis específico, a fin de determinar si introducen —o no— requisitos formales adicionales al despido disciplinario legalmente configurado» (FJ 4).
2. En la empresa en cuestión (perteneciente al sector sanitario) existe un código ético y un canal de conducta con un procedimiento de gestión de reclamaciones, quejas, sugerencias y felicitaciones. El citado canal se configura como un sistema interno de información adaptado a la Ley 2/2023, de 20 de febrero (BOE de 21 de febrero), reguladora de la Protección de las Personas que Informen sobre Infracciones Normativas y de Lucha contra la Corrupción, con la finalidad expresa de prevenir y detectar infracciones normativas o del «Código de conducta» y de fortalecer las estructuras de integridad de la organización. «De ello se desprende que el “Canal de conducta” se incardina en el ámbito del *compliance* y del control interno, sin configurarse como un procedimiento disciplinario laboral ni como una normativa reguladora de los requisitos formales del despido disciplinario previstos en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores» (FJ 4). De hecho, el artículo 3 del texto que recoge esta normativa contiene una delimitación clara de su ámbito de aplicación al establecer que quedan fuera del «Canal de conducta» las cuestiones de índole puramente laboral y de gestión de los recursos humanos, así como los conflictos de carácter interpersonal que no supongan ninguna de las situaciones objeto del propio canal, debiendo

canalizarse tales cuestiones a través de los cauces ordinarios. «Esta previsión resulta decisiva, pues evidencia que el “Canal de conducta” no pretende erigirse en un cauce universal y obligatorio previo a toda actuación empresarial, y menos aún en materia disciplinaria laboral, sino que distingue expresamente entre el sistema interno de información y los mecanismos ordinarios de gestión de personas» (FJ 3).

No obstante, el citado texto toma en consideración la información y audiencia de la persona afectada. Dicha previsión se inserta exclusivamente en el marco del expediente de investigación del canal, una vez que el Comité de Conducta haya apreciado indicios y haya acordado la apertura de dicho expediente. La audiencia aparece, además, modulada por la lógica propia de la investigación interna, pudiendo diferirse cuando su práctica inmediata pudiera comprometer el buen fin de la investigación: «Por tanto, la audiencia prevista en

disciplinaria empresarial. No se desprende del documento 7, en términos literales ni sistemáticos, que la omisión de dicho trámite interno de audiencia determine, por sí sola, la invalidez del despido disciplinario acordado al amparo del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores». (FJ 4).

No comparte por tanto el tribunal la tesis de la sentencia recurrida que entiende que el «Código ético» y el «Canal de conducta» tienen un efecto invalidante automático sobre el despido disciplinario erigiendo su procedimiento interno —y singularmente un trámite de información y audiencia— en presupuesto formal previo de validez de la decisión extintiva. Por varias razones, todas ellas de interés:

- Primera, porque el «Código ético» y los canales internos de información constituyen mecanismos unilaterales de autorregulación empresarial orientados a fijar estándares de conducta, a habilitar cauces de comunicación interna y a articular medidas preventivas y organizativas propias de sistemas de integridad y *compliance*. Por esta razón, no se incorporan, por sí mismos, en el sistema de fuentes del artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores ni tienen naturaleza de

convenio colectivo —estatutario o extraestatutario— ni de reglamento con eficacia normativa equiparable, de modo que carecen de fuerza normativa para imponer, en términos generales, requisitos formales adicionales al régimen legal del despido disciplinario configurado en los artículos 54 y 55 del

¿Son los canales internos de denuncia y la obligación de informar y dar audiencia a la persona denunciada requisitos formales de la procedencia del despido?

el documento 7 no se configura como un trámite formal, general e incondicionado, exigible en todo caso con carácter previo a la adopción de una decisión disciplinaria laboral sino como una garantía específica del procedimiento interno del canal, con una finalidad instrumental y funcional propia, distinta del ejercicio de la potestad

Estatuto de los Trabajadores: «Admitir que un instrumento unilateral pueda añadir condiciones constitutivas de validez del despido supondría desnaturalizar el sistema de fuentes y permitir una modificación indirecta del régimen legal mediante decisiones organizativas internas» (FJ 4).

Admitir que un instrumento unilateral pueda añadir condiciones constitutivas de validez del despido supondría desnaturalizar el sistema de fuentes del ordenamiento laboral

- Segunda, porque el efecto invalidante que se propugna no puede venir derivado de la aplicación del principio de los actos propios toda vez que dicho principio exige una conducta previa de la empresa que sea clara, inequívoca y concluyente, generadora de una confianza legítima en la otra parte acerca de la asunción efectiva de un determinado comportamiento futuro, de modo que resulte jurídicamente inadmisibles una actuación posterior contradictoria. «Esa exigencia no se satisface cuando el “Código ético” se utiliza como marco referencial o valorativo para calificar la conducta imputada, o cuando se menciona en la carta de despido, pues ello no implica, sin más, la autoimposición de un procedimiento disciplinario alternativo o reforzado ni la renuncia a las facultades sancionadoras legalmente reconocidas» (FJ 4).
- Tercera, porque, en lo atinente al «Canal de conducta», la audiencia prevista en el texto que regula el citado canal se configura como garantía interna inserta en un expediente específico de investigación propio del sistema interno de información activado cuando el órgano competente aprecia indicios, y no como una audiencia disciplinaria laboral general incondicionada y necesariamente previa a toda decisión extintiva. Además, el propio canal delimita su ámbito y excluye determinadas cuestiones puramente laborales y de gestión de recursos humanos, lo que impide considerarlo un cauce universal y obligatorio previo a la adopción de cualquier medida disciplinaria.
- Y, cuarta, porque, sin perjuicio de que se considera inaplicable en este supuesto la exigencia de la audiencia previa por razones temporales, el artículo 7 del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo introduce de forma explícita una excepción, al disponer que dicho trámite no será exigible cuando «no quepa razonablemente exigir al empleador que ofrezca esa posibilidad». Esta previsión no constituye una cláusula retórica, sino un elemento normativo esencial del precepto que impone una valoración contextual, casuística y razonable de las circunstancias concurrentes. En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo número 512/2025, de 28 de

mayo, dictada ya tras el giro doctrinal sobre audiencia previa, declara expresamente que la audiencia previa del artículo 7 del Convenio número 158 no opera de forma automática, sino que debe ponderarse si resulta razonablemente exigible al empleador en atención a las circunstancias del caso concreto, subrayando que el propio precepto internacional incorpora una excepción funcional vinculada a la gravedad, urgencia y riesgo derivados de la conducta imputada.

Pues bien, aplicando esta cláusula de excepción al supuesto de autos, concurren una pluralidad de elementos objetivos que justifican la no exigencia razonable de un trámite formal de audiencia previa (se había producido una denuncia directa, precisa e inmediata de especial gravedad relacionada con la intimidad, dignidad y seguridad personal de terceros en el ámbito sanitario; constaba la existencia de un precedente disciplinario firme por hechos sustancialmente idénticos, lo que reforzaba el juicio de culpabilidad y eliminaba la expectativa razonable de corrección; la permanencia del trabajador en su puesto generaba un riesgo inmediato para el entorno asistencial al tratarse de un profesional sanitario en contacto directo con pacientes, y, además, cuando la empresa había recabado información previa suficiente, permitió al trabajador

conocer los hechos que se le imputaban y formular explicaciones al respecto). Por consiguiente, el tribunal estima que, en un contexto como el descrito, exigir de forma automática un trámite formal de audiencia previa supondría desconocer el margen de flexibilidad razonable que el propio artículo 7 del Convenio número 158 reconoce al empleador en supuestos de urgencia, gravedad manifiesta o riesgo para terceros, convirtiendo la garantía en un requisito rígido e incompatible con la finalidad protectora del propio ordenamiento.

La conclusión parece incuestionable dadas las circunstancias y el contexto descritos. Es cierto que no existe una relación automática y directa entre los canales de denuncia interna y la audiencia previa del trabajador en un despido disciplinario. Mas eso no significa que dicha relación haya de ser siempre inexistente pues, a falta de una regulación explícita sobre la formalización de la citada audiencia previa, por el momento, cualquier procedimiento de conocimiento y expresión de alegaciones por parte del trabajador es válido. Como señala la sentencia, no cabe anudar de manera automática una relación directa entre *compliance* y audiencia previa por despido, pero nada impide que exista una previsión legal, convencional o contractual con eficacia normativa que establezca expresamente esa consecuencia.