09/06/2023

El Compliance Laboral impuesto a golpe de sentencia

La implementación del Compliance Laboral por parte de las empresas en los últimos años, ha venido permitiendo no sólo un cumplimiento eficaz de sus obligaciones laborales, sino también la prevención de incumplimientos normativos en esta materia, en un entorno de notable incremento del riesgo legal debido, entre otros factores, a un exceso regulatorio, pero también a una mayor complejidad en su interpretación y posterior aplicación.

Además del cumplimiento de las leyes laborales, muchas empresas, desde una actuación ética y responsable, y de forma voluntaria, también vienen mejorando, por diversas vías, los derechos laborales de sus empleados regulados en la norma legal o convencional, bien a través de la negociación colectiva o bien individualmente, en el marco del contrato de trabajo o a través de políticas internas que incluyen un reconocimiento de nuevos derechos o bien fórmulas de flexibilidad o mejora en el ejercicio de derechos ya existentes, implementando políticas y buenas prácticas en materia laboral (Labour Good Practices).

Estas políticas, hasta ahora, suponían un mayor compromiso de la empresa por el respeto de los principios y derechos fundamentales recogidos en los Convenios y Tratados internacionales de la OIT, o la recientemente ratificada Carta Social Europea (BOE 11-6-21), así como en diversos estándares internacionales de cumplimiento normativo (ISO 37301: 2021 Compliance management systems o la ISO 45001 en materia de seguridad y salud en el trabajo), pero, no tanto como normas de obligado cumplimiento, sino más bien como principios inspiradores de una correcta actuación empresarial.

Sin embargo, nos estamos encontrando con conflictos, cada vez más recurrentes, derivados de la reclamación de derechos laborales que no se encuentran regulados en la normativa nacional, pero que sí vienen amparados por un reconocimiento a nivel internacional o supranacional, cuestión que ya ha empezado a debatirse en nuestros Tribunales.

Pero, ¿sería posible el reconocimiento judicial de derechos laborales no regulados en la norma nacional?.

Debemos de decir que muchos de los convenios y tratados internacionales ratificados por nuestro país, regulan diversas materias orientadas a la protección de los derechos de los trabajadores e incluyen cláusulas self executing que son de aplicación directa en el ámbito judicial.

Por mor de la aplicación del principio judicial de “control convencional” se reconoce la plena aplicabilidad por los tribunales ordinarios de todos aquellos tratados y convenios internacionales ratificados por España, siempre que su aplicación sea “razonable y no arbitraria de las normas que se consideren adecuadas al caso” (STC nº. 140/2018, de 20 diciembre, y STS nº 270/22 de 29 de marzo). Este principio, de base constitucional, se apoya en el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), y en el principio de exegesis para la interpretación de las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades constitucionales, de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España (art. 10 CE).

En aplicación de este control de convencionalidad, estamos asistiendo a las primeras batallas judiciales con importantes pronunciamientos que están concediendo a los trabajadores derechos superiores a los establecidos por la norma nacional sobre la base de la aplicación de un convenio internacional.

El primer caso, con importantes implicaciones laborales, es el reconocimiento de una indemnización por despido mayor a la tasada legalmente de 33 días por año para el despido improcedente. Concretamente, por citar una de las más recientes, la STSJ Cataluña de 30 de enero de 2023 (Rec. 6219/2022), basándose en lo dispuesto en el Convenio 158 de la OIT (Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo de 1982), y en el art. 24 de la Carta Social Europea, que establecen el derecho a recibir una

“indemnización adecuada o a otra reparación apropiada” ante un “despido sin causa o sin razón válida”, ha admitido la posibilidad de reconocer una indemnización complementaria a la legalmente tasada. Este complemento indemnizatorio cabría en aquellos supuestos en que la indemnización correspondiente por despido improcedente sea exigua y no tenga un efecto disuasorio para la empresa, ni compense suficientemente a la persona trabajadora por la pérdida de ocupación, concurriendo asimismo una clara y evidente ilegalidad, fraude de ley o abuso de derecho en la decisión empresarial extintiva del contrato.

Esta interpretación permitiría al trabajador demandante reclamar indemnizaciones por daños morales, siempre que exista una base fáctica, objetiva, que delimite los perfiles y elementos de esta parte de la indemnización que se solicita; por lucro cesante (ganancia dejada de obtener como consecuencia del despido), como puede ser la pérdida del derecho de desempleo por insuficiencias de cotizaciones; o por cualquier otro motivo debidamente justificado ante el Juez.

El segundo caso, igualmente con un extraordinario alcance en el ámbito de las relaciones laborales, es el enjuiciado en esta ocasión por el TSJ Baleares en la sentencia de fecha 13 de febrero de 2023 (Rec. 454/2022), que, en aplicación también del precitado Convenio 158 OIT, cuyo artículo 7 establece la concesión de un trámite de audiencia a la persona trabajadora ante un despido por causas imputables a la misma (conducta o rendimiento) para poder articular una defensa ante los cargos formulados por la empresa, ha calificado la improcedencia de un despido por la ausencia de este trámite previo de audiencia al trabajador.

Para el Tribunal se trata del incumplimiento de una garantía establecida en una norma internacional, de aplicación directa y carácter prevalente respecto al ordenamiento jurídico interno, lo que debe determinar, indefectiblemente, la improcedencia del despido impugnado.

Y con total franqueza, la redacción de este precepto no deja lugar a dudas en cuanto a su interpretación. Según la apreciación de este Tribunal, se constituiría como un requisito formal adicional que debería cumplirse ante cualquier despido disciplinario. Sin embargo, otras sentencias han realizado una interpretación distinta. Es el caso de la STSJ de Albacete de 20-3-2012 (Rec. 212/2012) entendiendo, en relación con la aplicación directa del Convenio OIT 158 para la concesión de un trámite de audiencia previo al despido disciplinario, que “tal regulación no puede entenderse fuera del marco de la regulación nacional, que reserva la audiencia previa al despido para cierto tipo de trabajadores que por su representación legal o sindical son acreedores de especial protección […] salvo que se quisiera dejar sin efecto la legislación nacional”.

Entendemos que hasta que no se produzca una reforma legislativa, los Jueces y Tribunales de suplicación seguirán, de forma análoga, este mismo cauce interpretativo, si bien sería razonable esperar una unificación de doctrina por parte del Tribunal Supremo aclarando o consolidando este nuevo criterio judicial.

En cualquier caso, a partir de ahora, se deberá tener en cuenta no sólo el cumplimiento estricto de las obligaciones legales y exigibles a la empresa en materia laboral por la norma nacional, sino también de aquellas normas, principios y obligaciones establecidas en los tratados y convenios internacionales ratificados por nuestro país en materia de derechos laborales, incorporándolos al sistema de compliance laboral de la organización, al objeto de evitar riesgos asociados a su eventual incumplimiento.

Fuente: elderecho.com

Link: https://elderecho.com/compliance-laboral-impuesto-golpe-sentencia