

La normativa interna de las empresas y su incidencia en el plano laboral: el Derecho laboral en entredicho

La cada vez más frecuente exigencia de contar con un código de conducta dentro de las empresas implica que, en ocasiones, el propio compromiso con los principios éticos puede convertirse en un problema en el ámbito laboral.

Sin embargo, la reciente [sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 28 de enero de 2026](#) ha puesto de relieve que el procedimiento de despido no tiene por qué ajustarse de manera estricta y directa a los mecanismos previstos en los códigos éticos internos de las empresas, aunque en principio se tienda a asumir esa vinculación.

I. Contexto general del caso

El caso enjuiciado en la STSJ de Galicia analiza el despido de un empleado tras haberse recibido una queja presentada por una clienta habitual.

Para contextualizar, la entidad se dedicaba a la fisioterapia, y la queja de la clienta denunciaba tocamientos inapropiados y expresiones obscenas por parte del empleado durante una consulta. Se trata de unos hechos que, más allá de las repercusiones en el plano laboral, podrían dar lugar a otro tipo de reproches jurídicos.

Ante estas conductas, la clienta solicitó el cambio a otro fisioterapeuta de la clínica. Al advertir que el tipo de tratamiento había cambiado de forma notable y que ya no se producían tocamientos como los experimentados con el profesional anterior, lo comunicó a la dirección mediante una reclamación.

Adicionalmente, cabe señalar que en una relación laboral distinta otra paciente presentó una queja similar contra el mismo profesional, y describió masajes impropios en zonas poco comunes. La antigua empleadora sancionó al fisioterapeuta con catorce días de suspensión de empleo y sueldo, y dicha sanción no fue impugnada por el trabajador.

II. La importancia de la normativa interna en las empresas y la pugna con el derecho laboral

El marco interno de la entidad que dio lugar al despido disciplinario del demandante estaba integrado por un código ético y de conducta, así como por un canal interno para la comunicación de informaciones. En el mencionado código ético se recogían ciertos requisitos formales que la compañía debía seguir en el caso de sustanciar una investigación interna, como el trámite de información y audiencia al trabajador.

El trabajador fue despedido sin mediar dicho trámite, por lo que éste esgrimió como defensa que no se había respetado el procedimiento interno fijado en el código ético. La sentencia de primera instancia valoró positivamente este argumento y declaró el despido improcedente. Ante esto, la empleadora interpuso recurso de suplicación, que profundizó en varias cuestiones de gran interés de cara al entendimiento y a la comprensión de la verdadera fuerza que posee la normativa interna.

La parte fundamental en este análisis radica en la existencia o no de un defecto formal determinante de la improcedencia del despido. En este sentido, si se interpreta que la omisión del procedimiento previsto en el código ético de la empresa lleva aparejado que, automáticamente, el despido se califique como improcedente, se crea el peligroso precedente que asegura que cualquier despido debe tramitarse en función de la normativa interna de cada entidad, lo que despoja al derecho laboral de fuerza y puede convertir en papel mojado la legislación vigente.

Esto implicaría, indirectamente, que cualquier empresa podría modificar las exigencias normativas en función de sus propios designios mediante el mero diseño de un protocolo interno que así lo estableciese. Ello generaría una evidente inseguridad jurídica, lo que impide considerar admisible tal planteamiento.

La sentencia de instancia puso de manifiesto la exigencia de obligado cumplimiento del procedimiento fijado por el código ético de la compañía, que determinaba que el trámite de audiencia era necesario como mecanismo previo al despido, de modo que la ausencia de dicho trámite comporta una omisión que causa indefensión al empleado, convirtiendo el despido en improcedente.

Entre los hechos probados de la sentencia de instancia se contempla la existencia de un código ético vigente, así como canales internos donde se recogen, entre otros requisitos formales, el trámite de información y audiencia al trabajador, que había sido supuestamente incumplido por la empleadora.

La empresa recurrente interesó la modificación de dicho hecho probado, ya que, del propio documento donde se recogía el objeto del canal de denuncia, se desprendía de forma expresa que el canal excluía de su ámbito de aplicación las cuestiones laborales y de gestión de recursos humanos, y que, de hecho, dichas cuestiones deberían canalizarse por los cauces ordinarios.

Por tanto, la afirmación contenida en los hechos probados de la sentencia de instancia, que señalaba que la empleadora no había cumplido con el procedimiento fijado, partía de una premisa falsa, y es que dicho procedimiento no se aplicaba ni debía aplicarse a cuestiones de naturaleza estrictamente laboral.

La trascendencia de este matiz es fundamental, ya que el hecho de excluir expresamente las cuestiones de índole laboral del procedimiento recogido en el código ético implica que el despido de un empleado, independientemente del cauce seguido, no debe cumplir con los requisitos que el documento recoge. Deberá seguir, por tanto, los requisitos propios del trámite laboral de que se trate y, por tanto, aquellos que se establezcan en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo aplicable, así como, en su caso, en el contrato. Es decir, en este caso, la normativa del protocolo que regulaba la delimitación y aplicación del sistema interno de información contemplaba la audiencia del afectado dentro del procedimiento tramitado a través del propio canal, pero no la configuraba como un requisito formal previo e imprescindible para la validez del despido disciplinario.

Salvo en los supuestos expresamente previstos en la ley, como es el caso de despidos de representantes de los trabajadores o afiliados sindicales, no existe con carácter general una exigencia de audiencia previa o trámite de información a los trabajadores que vayan a ser objeto de despido. Por tanto, no se trata de un requisito que afecte a la validez del despido ni que limite la decisión empresarial de adoptarlo. Esto es así con independencia del contenido del código ético, ya que dicho documento interno no modifica el marco legal ni puede añadir nuevas exigencias para que el despido sea válido, especialmente cuando además excluye expresamente su aplicación en el ámbito laboral.

De lo anterior se concluye que el supuesto defecto formal en la forma de ejecutar el despido alegado por el trabajador no puede considerarse como tal, ya que el documento invocado se circunscribe a la prevención y detección de irregularidades, excluyendo de manera expresa la gestión de recursos humanos y el ámbito laboral.

La realidad es que esta política, que configura el procedimiento a seguir en el ámbito del *compliance* de la entidad, sirve como mecanismo interno de prevención y fortalecimiento de las estructuras de integridad de la empresa, pero esto no lo convierte en un procedimiento disciplinario de carácter laboral, ni tampoco en una norma equiparable al artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.

La exclusión explícita de cuestiones laborales del ámbito de aplicación de la citada política implica que situaciones como el despido y, concretamente, el despido disciplinario, se enmarcan y canalizan a través de los cauces ordinarios oportunos y, por tanto, mediante el uso de las herramientas establecidas legalmente.

La conclusión que se deriva de lo anteriormente expuesto es que la audiencia previa al trabajador no constituye un trámite formal e incondicionado que debe existir en todo caso con carácter previo a la adopción de cualquier decisión de índole laboral por parte de la empresa, sino que opera a modo de garantía y protocolo de actuación en el caso de investigaciones iniciadas a través del canal interno de la compañía.

III. La decisión del TSJ de Galicia

La Sala fue clara al entender que existe una clara separación entre la normativa interna y la legislación establecida en materia laboral, más si cabe cuando dicha normativa excluye de su ámbito de aplicación cualquier disputa en este sentido. De hecho, la sentencia afirma lo siguiente:

“El Código Ético y los canales internos de información constituyen mecanismos unilaterales de autorregulación empresarial, orientados a fijar estándares de conducta, habilitar cauces de comunicación interna y articular medidas preventivas y organizativas propias de sistemas de integridad y compliance. Por ello, no se integran, 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 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”.

Por tanto, a pesar de que estos instrumentos internos puedan resultar vinculantes cuando maximicen los derechos de los trabajadores, no pueden tomarse siempre como exigencias procedimentales cuando operen como límite invalidante que condicione el ejercicio de la potestad disciplinaria atribuida por ley al empresario.

Es decir, no se puede hablar de invalidez y, por ende, improcedencia del despido, si no existe una previsión con eficacia normativa que indique expresamente que, de dicha actuación, se deriva una concreta consecuencia. En este caso, es evidente, por la naturaleza del documento y por el contenido y las excepciones esgrimidas en él por la empresa, que esa previsión no tuvo cabida en ningún momento en esta política interna.

En base a todo lo anterior, el TSJ consideró que:

“No cabe atribuir al Código Ético y al Canal de Conducta virtualidad suficiente para neutralizar el enjuiciamiento material del despido ni para fundamentar su improcedencia en un pretendido defecto formal inexistente”.

Y, por ende, revocó la sentencia de instancia y declaró procedente el despido del empleado.

IV. Conclusiones

Esta sentencia es un ejemplo de que la normativa interna de una empresa puede suponer un argumento jurídico sobre el que pivoten las decisiones jurisdiccionales y en base a la que se construyan argumentaciones ciertamente complejas.

La correcta redacción de las políticas, códigos y protocolos en una empresa es, cada vez, una cuestión más necesaria y, sobre todo, más técnica. No debe dejarse al azar la generación e incorporación de documentos a la realidad empresarial, más si cabe cuando no se adhieren a las ideas, principios e intereses de la propia compañía.