

SANCIONES

¿Se puede despedir a un directivo por montar un escándalo fuera de la oficina?

Los laboristas apuestan por una actitud preventiva de las empresas, mediante la creación de reglas internas de buena conducta, pero dicen que una actuación rápida y contundente es la mejor solución en caso de infracción.

Víctor Moreno. Madrid

Hace un par de semanas, se hizo pública la salida de Deloitte de Stephen Cahill, socio sénior que ostentaba además uno de los 25 cargos de vicepresidente de la firma. La marcha del ejecutivo no habría tenido nada de particular si no hubiera tenido lugar después de una intensa investigación por los acontecimientos que tuvieron lugar el pasado junio, cuando un grupo de empleados de la firma se reunió en Ascot para asistir al evento social.

Según *Financial Times*, Cahill, con muestras claras de embriaguez, pronunció ante parte de su equipo un discurso de 30 minutos en el que se mostró sexista, racista e intimidante e incluso llegó a hacer un comentario ofensivo y específico sobre una empleada de una minoría étnica, explicaron los testigos. El individuo, a pesar de reportar al día siguiente lo sucedido a la empresa y presentar sus excusas a los allí presentes, se retiró de la firma tras concluir la investigación sobre el caso.

Teniendo en cuenta este evento, la duda que surge es saber qué sucedería si un caso semejante se diera en una compañía española, tanto en lo que se refiere a la embriaguez como a la realización de comentarios fuera de tono.

Según detalla Alberto Novoa, socio del área laboral de Ceca Magán, lo primero que tiene que existir es una relación laboral por cuenta ajena entre el infractor y la empresa (cuestión que se desconoce en el caso de Deloitte). En caso de que se dé este vínculo, el régi-



La compañía debe prevenir y prohibir determinadas conductas de los trabajadores, no sólo por una cuestión reputacional, sino también porque es posible que tenga una obligación de hacerlo.

Resulta habitual que las empresas cuenten con políticas y códigos internos

afecta a la gravedad de la conducta, en este caso, para incrementarla. Resulta mucho más dañino para la imagen corporativa la conducta de un trabajador que ocupa un puesto de confianza y de cierta representatividad de la compañía”, asegura Novoa. Aspecto que corrobora Martínez, al afirmar que “el puesto concreto de un trabajador y la proyección de la imagen y la reputación de la empresa implícita en dicho puesto son, sin duda, factores muy relevantes a la hora de valorar la conducta”.

En cuanto a la manera de actuar frente a posibles infracciones, el experto de Ceca Magán apunta que, desde un punto de vista legal y reputacional, “lo más correcto es aplicar el poder disciplinario para dejar claro que la empresa no tolera bajo ningún concepto este tipo de comportamientos y que los rechaza y reprime de forma inmediata”.

Por su parte, el letrado de Andersen identifica que no hay una regla general aplicable a estos casos, ya que “hay que atender a las circunstancias específicas a la hora de valorar si el trabajador ha cometido o no un incumplimiento de sus obligaciones y, por tanto, las acciones procedentes”.

men disciplinario está regulado en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en el convenio colectivo de aplicación, que habitualmente “contiene una descripción gradual de infracción y la correspondiente tabla de sanciones aplicables a los incumplimientos definidos”.

Conducta castigable

En cuanto a la conducta de emborracharse, el letrado indica que el artículo 54 del ET dice “que es incumplimiento contractual castigable con el despido la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo”.

En cuanto a lo que se refiere a proferir comentarios sexistas, racistas o de acoso, “aún cuando la libertad de expresión es un derecho funda-

Los comentarios ofensivos, a pesar de la libertad de expresión, deben ser reprendidos

mental y sus restricciones deben ser muy limitadas, no cabe duda de que se trata de ofensas absolutamente inadmisibles que el empresario debe imperativamente reprimir”, afirma Novoa.

El experto prosigue indicando que el primer apartado del citado artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores castiga igualmente con el despido disciplinario “las ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en

la empresa o a los familiares que convivan con ellos”.

Germán Martínez, socio de laboral de Andersen, identifica que “los tribunales españoles, y al frente de ellos el Supremo, vienen considerando que la actuación del empleado fuera del lugar y horario de trabajo que afecta y vincula a su relación con la empresa, y más concretamente que redunde –directa o indirectamente– en perjuicio de la empresa, conlleva una transgresión de la buena fe contractual exigible al empleado, sancionable disciplinariamente, incluso, con su despido”.

El letrado insiste en que si bien el deber del asalariado de actuar conforme a las reglas se encuentra previsto legalmente, “resulta habitual que

las empresas dispongan de políticas internas y códigos de conducta –comunicados a todos los trabajadores– que recojan expresamente este deber, incluso con ejemplos concretos de conductas prohibidas y las acciones disciplinarias a adoptar frente a los trabajadores que lo vulneren. Por supuesto, estas acciones han de ajustarse a las exigencias previstas legales”.

Agravante

Uno de los aspectos que los expertos de Ceca Magán y Andersen destacan es que la importancia del cargo podrá ser entendida como un agravante en caso de infracción contractual o del código de buena conducta. “La posición es una circunstancia que

Uno de cada seis delitos se comete en el ciberespacio

Uno de cada seis delitos en España se comete en el ciberespacio, según el ministro del Interior, Fernando Grande-Marlaska, que añadió que en 2021 las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado tuvieron conocimiento de 305.477 ciberdelitos, el 15,6% del total de las infracciones penales.



El Icam recibe más de 5 millones por el pleito con IBM

El Colegio de la Abogacía de Madrid (Icam) ha comunicado que ha recibido los 5.591.178,88 euros correspondientes a la indemnización de IBM y Viewnax, condenadas por el juzgado de primera instancia 13 de Madrid por incumplimiento contractual con el frustrado proyecto tecnológico de la institución.



Exigencia de inhabilidad procesal en Navidad

La presidenta del Consejo General de la Abogacía Española, Victoria Ortega, ha exigido que la inhabilidad procesal de todo el periodo navideño se incluya en otra ley que entre en vigor antes del 24 de diciembre, ya que la Ley de Eficiencia Procesal en la que estaba incluida no va a ser aprobada este año.