

NEWSLETTER

SEGUNDO SEMESTRE 2025

Web

«<https://bufeteosuna.es>»

COMPLIANCE

Enero de 2026

LinkedIn

<https://www.linkedin.com/company/bufete-osuna-abogados/posts/?feedView=all>

INTRODUCCIÓN

Os presentamos la tercera edición de nuestra Newsletter, con el fin de manteneros informados sobre las últimas novedades en el ámbito de Compliance.

Desde Bufete Osuna, entendemos la importancia de estar al día de los cambios jurisprudenciales que impactan directamente en empresas, instituciones y particulares.

En esta edición, examinamos decisiones jurisprudenciales trascendentes que marcan un nuevo rumbo en la aplicación de programas de cumplimiento, la realización de investigaciones internas, la gestión de canales de denuncia y otros avances relevantes en materia de cumplimiento.

Esperamos que esta publicación sea una herramienta útil para nuestros lectores, ofreciendo claridad en un entorno legal que evoluciona constantemente.

1. Compliance

En Bufete Osuna queremos resaltar las novedades legislativas más relevantes del semestre en materia de Compliance, que impactan directamente en la gestión de riesgos corporativos y en la responsabilidad penal de las empresas.

1.1. Jurisprudencia

1.- Auto de la Audiencia Provincial de Oviedo, Sección 2ª, núm. 410/2025, de 18 de junio.

Ponente: Excmo. Sr. Francisco Javier Iriarte Ruiz

Asunto: Denunciar no es delinquir: la justicia protege al whistleblower que acude a la prensa.

Resumen: El procedimiento trae causa de la denuncia interpuesta por un cargo público tras la difusión anónima de un correo electrónico remitido a un medio de comunicación, en el que se aportaban facturas telefónicas y se cuestionaba el uso de una línea institucional para fines ajenos a la función pública. El Juzgado de Instrucción acordó el sobreseimiento provisional al considerar que los datos utilizados procedían de fuentes públicas. Frente a dicha decisión, el denunciante recurrió alegando una revelación ilícita de datos personales relativos a su vida privada.

La Audiencia Provincial descarta la existencia de delito de revelación de secretos al concluir que los datos difundidos no tenían carácter reservado, ya que procedían de documentación accesible en la Plataforma de Contratación del Sector Público. Desde una perspectiva de compliance y protección de datos, el Auto subraya que no puede hablarse de ilicitud cuando la información es pública y su obtención es legítima. Además, el Tribunal introduce de forma expresa la Ley 2/2023 de protección de informantes, destacando que la actuación del comunicante encaja en el marco de la revelación pública de posibles irregularidades.

La Audiencia confirma el sobreseimiento y afirma con rotundidad que la actuación del denunciante anónimo se encuentra amparada por la normativa de protección del whistleblower, incluso cuando la comunicación se realiza directamente a la prensa. El Auto refuerza un mensaje clave en materia de compliance: la denuncia de irregularidades basada en información veraz y obtenida de fuentes públicas está protegida por el ordenamiento jurídico y no puede generar responsabilidad penal ni represalias, consolidando la relevancia de la colaboración ciudadana en la detección de prácticas contrarias a la legalidad.

2.- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Zaragoza, Sala de lo Social, núm. 510/2025, de 23 de junio.

Ponente: Excmo. Sr. Cesar Arturo Tomas Fanjul

Asunto: Impugnación de la sanción disciplinaria interpuesta a una trabajadora por, según ella, constituir una represalia.

Resumen: La resolución resuelve un recurso de suplicación interpuesto por una trabajadora a la empresa en la que trabaja. El objetivo del recurso es impugnar la sanción disciplinaria interpuesta por no haber comunicado su alta médica tras un periodo de incapacidad temporal.

La ahora recurrente alega que la imposición de la sanción es una represalia por haber ejercido acciones legales con anterioridad contra la empresa. Por todo ello, la trabajadora denuncia la vulneración de su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva y a la garantía de indemnidad.

El TSJ entiende que la sanción no puede considerarse una medida de represalia, ya que los actos judiciales y las solicitudes de ejecución instados por la trabajadora son posteriores a la comunicación de la amonestación. Por tanto, no se aprecia relación causal entre la actuación empresarial y el ejercicio de acciones legales por parte de la empleada.

El fallo también pone de relieve la necesidad de que las sanciones sean proporcionales y estén debidamente motivadas.

En relación al cumplimiento normativo en el orden social, la sentencia destaca la importancia de respetar escrupulosamente los procedimientos disciplinarios establecidos en el convenio colectivo y en la normativa laboral.

3.- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Pamplona, núm. 302/2025, de 4 de septiembre.

Ponente: Excma. Sra. María José Ramo Herrando.

Asunto: Una persona jurídica impone como condición para la retirada de una sanción a un trabajador que deje sin efecto su denuncia ante la Inspección de Trabajo.

Resumen: La Sentencia confirma la nulidad de la sanción disciplinaria impuesta por la empresa I.S. S.L.U. a un trabajador, miembro del comité de empresa y delegado de prevención, al apreciarse una vulneración de la garantía de indemnidad prevista en el artículo 24.1 de la Constitución Española.

El tribunal considera probado que el trabajador fue sancionado con 60 días de suspensión de empleo y sueldo tras haberse presentado denuncias ante la Inspección de Trabajo (ITSS) relacionadas con condiciones laborales y de seguridad en la empresa. La sanción se impuso pocos días después de dichas denuncias, y el Director General de la compañía manifestó al comité de empresa que retiraría las sanciones si se retiraban las denuncias ante la Inspección. Esta conducta, según la Sala, constituye una represalia directa y vulnera el derecho del trabajador a ejercer libremente acciones administrativas o judiciales sin sufrir consecuencias desfavorables.

La sentencia constituye un precedente relevante en materia de compliance laboral y ética empresarial, al reforzar la idea de que la protección de denunciantes y el respeto a la garantía de indemnidad forman parte esencial de un modelo de cumplimiento efectivo.

4.- Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de Apelación, núm. 27/2025, de 17 de septiembre.

Ponente: Excmo. Sr. Eloy Velasco Nuñez.

Asunto: ¿Será responsable penalmente la persona jurídica que no se ha beneficiado por la comisión de los hechos delictivos?

Resumen: La Sala de la Audiencia Nacional aborda mediante la presente resolución la responsabilidad penal de varias personas jurídicas por haber cometido delitos de cohecho, falsedad documental y, descubrimiento y revelación de secretos.

La resolución reafirma que para que se pueda condenar a la persona jurídica es necesaria la concurrencia de dos requisitos acumulativos:

- 1.- Que el delito se cometa en nombre o por cuenta de la entidad y en su beneficio directo o indirecto.
- 2.- Que la entidad no haya adoptado modelos de prevención eficaces para evitar la comisión de delitos.

En este caso concreto se puede ver que no concurren los requisitos debido a que los directivos llevaron a cabo actos delictivos pero a título propio y velando por sus intereses, y sin relación con el objeto social de la empresa, por lo que la mercantil no se vio implicada.

En suma, no se demostró que la empresa hubiese obtenido beneficio de ningún tipo derivado por las actuaciones de los directivos, ni económico ni reputacional.

La Sala falla a favor de H.A. S.L al dictar su absolución debido a que no se pudo acreditar la existencia de un beneficio directo o indirecto para la sociedad como consecuencia de las conductas delictivas que llevaron a cabo sus directivos.

Esta sentencia nos recuerda la necesidad de que exista conexión entre el hecho delictivo y el interés corporativo y, que no basta con acreditar la falta de sistemas preventivos sino que también se debe demostrar que ha existido un beneficio empresarial.

5.- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Penal, núm. 768/2025, de 25 de septiembre.

Ponente: Excmo. Sr. Andrés Palomo del Arco.

Asunto: Se reafirma la exigencia de acreditar defectos organizativos para imputar responsabilidad penal corporativa.

Resumen: La Sentencia analiza un caso de estafa continuada cometida por la administradora única de una empresa. Aunque la persona física resulta condenada, el aspecto más relevante es la absolución de la persona jurídica, motivada por la ausencia de prueba sobre un defecto estructural de organización o control.

El Tribunal recuerda que la responsabilidad penal de las personas jurídicas en España se configura como responsabilidad por hecho propio, no como responsabilidad vicaria. Por ello, la condena de un directivo o administrador no lleva automáticamente a la condena de la empresa. Para que exista responsabilidad penal corporativa es imprescindible acreditar un incumplimiento grave de los deberes de supervisión, vigilancia o control, esto es, un fallo del modelo de prevención que haya facilitado la conducta delictiva.

En el caso concreto, la sentencia destaca que el relato de hechos probados únicamente describe la actuación delictiva de la administradora en beneficio de la empresa, pero no contiene referencia alguna a la existencia de fallos organizativos, ausencia de controles o carencias del sistema de compliance. La acusación tampoco aportó prueba alguna en este sentido. En consecuencia, y en aplicación del principio de presunción de inocencia, el Tribunal Supremo declara que no puede afirmarse la existencia de un delito corporativo, absolviendo a la empresa.

La resolución reitera así la doctrina que subraya que la simple condición de administrador o representante no basta para imputar responsabilidad penal a la persona jurídica. Para ello es indispensable demostrar un defecto de organización que haya permitido o facilitado la comisión del delito.

En síntesis, la sentencia constituye un recordatorio de que la carga probatoria en esta materia exige acreditar, de forma específica y concreta, qué medidas de control faltaban, por qué eran exigibles y cómo la ausencia de dichas medidas favoreció la conducta delictiva. Sin esta acreditación, no procede la condena de la persona jurídica.

6.- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Santa Cruz de Tenerife, Sala de lo Social, núm. 785/2025, de 10 de octubre.

Ponente: Excm.a. Sra. Carmen María Rodríguez Castro.

Asunto: Cuando interpretar “mal” un email cuesta un despido improcedente: el riesgo invisible en Recursos Humanos.

Resumen: La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias resuelve un conflicto laboral originado tras la extinción de la relación de una trabajadora con contrato temporal, técnico jurídico, durante el período de prueba. La empleada remitió un escrito solicitando la extinción indemnizada del contrato al amparo de los artículos 41 y 50 del Estatuto de los Trabajadores, alegando sobrecarga laboral, desempeño de funciones estructurales y afectación a su salud. La empresa interpretó dicho escrito como una baja voluntaria por desistimiento en período de prueba y procedió a cursar su baja inmediata en Seguridad Social, lo que dio lugar a una demanda por despido.

El Tribunal es tajante: no existió una voluntad clara e inequívoca de dimisión por parte de la trabajadora. El juzgador concluye que la empresa realizó una interpretación unilateral y errónea del escrito, atribuyéndole un significado que no se desprendía ni literal ni implícitamente de su contenido. Al no existir manifestación de desistimiento, la baja cursada por la empresa constituye un despido tácito, que debe calificarse como improcedente, aunque se descarte que actuara como represalia o vulneración de la garantía de indemnidad.

La Sala fundamenta su decisión en el principio de interpretación literal y finalista de la voluntad contractual, recordando que la extinción por los artículos 41 y 50 ET exige un procedimiento judicial previo cuando no es aceptada por la empresa. Asimismo, subraya que no puede presumirse una baja voluntaria sin una declaración expresa del trabajador. Desde una óptica de compliance laboral, la sentencia refuerza un mensaje clave: los errores de interpretación en comunicaciones internas, especialmente en contextos sensibles como períodos de prueba o reclamaciones laborales, generan riesgos jurídicos evitables y evidencian la necesidad de protocolos claros de actuación, validación jurídica y trazabilidad decisoria en Recursos Humanos.

7.- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Penal, núm. 836/2025, de 14 de octubre.

Ponente: Excmo. Sr. Andrés Martínez Arrieta.

Asunto: La importancia de probar la conducta penal propia de la persona jurídica.

Resumen: La Sala Segunda del Tribunal Supremo se pronuncia mediante la presente resolución acerca de los requisitos para exigir responsabilidad penal a una persona jurídica.

Se imputa la comisión de un delito de alzamiento de bienes debido a que el administrador de la sociedad transmitió, por compraventa simulada, a su esposa el único bien, libre de cargas, propiedad de la mercantil, y por tanto, el único susceptible de embargo. Por estos hechos fue condenada tanto la persona física como jurídica.

La sentencia hace alusión a que condenar a la persona física no supone la extensión de la responsabilidad penal a la persona jurídica. Para que la responsabilidad alcance a la sociedad es necesario que el hecho probado recoja elementos típicos específicos que permitan imputar a la entidad su propia conducta delictiva o un incumplimiento grave de sus deberes de supervisión y control.

La resolución afirma que la simple condición de ejercer facultades de dirección o de gestión dentro de la empresa o de actuar bajo la autoridad de éstas no es suficiente para hacer responsable a la persona jurídica de los actos de tales personas.

Al mismo tiempo, la Sala recuerda que la responsabilidad penal de la persona jurídica no puede derivarse de forma automática ni objetiva, ni puede basarse en una presunción de defecto organizativo por el mero hecho de que el delito haya sido cometido por una persona física vinculada.

El Tribunal Supremo estima el recurso de casación interpuesto por la mercantil que había sido condenada previamente por haber cometido un delito de alzamiento de bienes.

8.- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 5714/2025, de 3 de noviembre

Ponente: Excma. Sra. Sara María Pose Vidal

Asunto: El TSJ avala el despido disciplinario por conflicto de intereses oculto y abuso de confianza

Resumen: El caso surge cuando una empresa detecta indicios de que uno de sus trabajadores podría estar vinculado a actividades externas incompatibles con su cargo. Para verificarlo, se realiza una investigación interna —incluida la intervención de un detective privado— que apunta a la existencia de relaciones profesionales no comunicadas y potencialmente perjudiciales para la compañía.

El Tribunal entiende que la empresa actuó correctamente al despedirlo, ya que el trabajador habría mantenido conductas contrarias a sus obligaciones, especialmente en un puesto de responsabilidad. Considera que ocultó información relevante, tomó decisiones que podían generar beneficios externos y quebró la confianza que la empresa depositaba en él. También descarta las alegaciones de defectos formales o falta de claridad en la carta de despido.

Para la Sala, estos hechos constituyen una vulneración grave de la buena fe contractual. Recuerda que los trabajadores, y especialmente quienes ocupan puestos sensibles, deben evitar situaciones que supongan conflicto de intereses. La combinación de ocultación, incompatibilidades y actuación desleal justifica plenamente la procedencia del despido disciplinario.

9.- Auto de la Audiencia Nacional, Sala de lo Penal, Sección 3ª, núm. 760/2025, de 19 de noviembre.

Ponente: Excma. Sra. Ana María Rubio Encinas

Asunto: Compliance penal y persona jurídica: la Audiencia Nacional avala la intervención judicial ante riesgos de blanqueo.

Resumen: El órgano instructor acordó la intervención judicial de una sociedad mercantil, junto con medidas de control sobre sus cuentas, en el marco de una investigación penal por presuntos delitos graves vinculados al blanqueo de capitales y a la corrupción. La medida cautelar se adoptó simultáneamente a la imputación formal de la persona jurídica. La sociedad afectada recurrió la decisión alegando que la intervención no era necesaria ni proporcionada y que existían alternativas menos gravosas.

La Audiencia Nacional confirma que concurren los requisitos exigidos para la adopción de medidas cautelares penales: la existencia de indicios racionales de responsabilidad de la persona jurídica y el riesgo de que la falta de medidas comprometa la efectividad de una eventual sentencia. Desde una perspectiva de compliance penal, el Auto destaca que los indicios apuntan a una utilización instrumental de la estructura societaria, lo que justifica una medida orientada a asegurar responsabilidades económicas y el eventual decomiso.

El Tribunal avala la intervención judicial por considerarla idónea, necesaria y proporcionada, subrayando que no supone la paralización de la actividad empresarial, sino su sometimiento a supervisión judicial. El Auto refuerza una idea clave en materia de compliance: cuando los mecanismos internos de control fallan o son inexistentes, la intervención judicial se convierte en una respuesta legítima del sistema penal para proteger el proceso, a terceros afectados y la eficacia de la justicia.

10.- Auto de la Audiencia Nacional, Sala de lo Penal, Sección 2, núm. 753/2025, de 10 de diciembre.

Ponente: Excmo. Sr. Joaquín Delgado Martín.

Asunto: Responsabilidad penal de la persona jurídica: la Audiencia Nacional cierra la puerta a investigaciones prospectivas.

Resumen: La Audiencia Nacional resuelve un recurso de apelación interpuesto contra la inadmisión a trámite de una querrela presentada frente a varias sociedades mercantiles, en la que se atribuían delitos especialmente graves vinculados a manipulación genética, uso de ingeniería genética con fines ilícitos y delitos contra la salud pública. El juzgado de instrucción había rechazado inicialmente la querrela por entender que los hechos relatados no podían dar lugar a responsabilidad penal de personas jurídicas y carecían de concreción suficiente, decisión que fue recurrida en apelación ante la Sala de lo Penal.

La Sala recuerda que el derecho a la tutela judicial efectiva no implica un derecho incondicionado a la apertura de un proceso penal, siendo legítima la inadmisión de la querrela cuando los hechos no son constitutivos de delito o cuando se pretende una investigación meramente prospectiva. En materia de responsabilidad penal de las personas jurídicas, el Auto enfatiza el carácter de *numerus clausus* del artículo 31 bis del Código Penal: solo pueden imputarse a las personas jurídicas aquellos delitos expresamente previstos por el legislador. Los tipos penales invocados en la querrela, en su mayor parte, no se encuentran dentro de ese catálogo cerrado, y las referencias a normas que permiten consecuencias accesorias o sanciones indirectas no equivalen a la atribución de responsabilidad penal autónoma.

La Audiencia Nacional confirma íntegramente la inadmisión de la querrela y desestima el recurso, subrayando que no es posible utilizar el proceso penal para explorar hipotéticas responsabilidades sin una base fáctica concreta ni un principio mínimo de prueba. Asimismo, rechaza que pueda derivarse automáticamente responsabilidad penal a directivos por su mera posición orgánica, recordando que el Derecho penal proscribire la responsabilidad objetiva y exige la descripción individualizada de conductas dolosas. El Auto refuerza así un mensaje clave para el compliance penal: sin tipicidad expresa, sin concreción fáctica y sin indicios, no cabe abrir investigaciones penales contra la persona jurídica.

11.- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Penal, núm. 1006/2025, de 10 de diciembre.

Ponente: Excmo. Sr. Pablo Llarena Conde.

Asunto: Cuando el “no mirar” no vale: el Supremo recuerda que sin controles hay delito (y cárcel).

Resumen: El caso parte de un negocio perfectamente organizado — aunque totalmente ilegal— en el que un matrimonio gestionaba la captación y traslado a España de mujeres venezolanas para explotarlas sexualmente. Nada era improvisado: viajes, pisos, anuncios, control del dinero y de las personas. Las víctimas entraban en España de forma irregular, acumulaban deudas artificiales y quedaban atrapadas en un sistema de explotación total. Los tribunales condenaron a los responsables por trata de seres humanos, inmigración ilegal y agresión sexual. Tras perder en apelación, recurrieron al Tribunal Supremo.

El Supremo aprovecha el recurso para lanzar varios mensajes muy útiles en clave de compliance. Primero, valida el uso de testigos protegidos cuando existe riesgo real para las víctimas, dejando claro que proteger a quien denuncia no vulnera el derecho de defensa. Segundo, fija doctrina sobre el delito de inmigración ilegal: cuando la conducta se repite y forma parte de un “modelo de negocio”, no estamos ante hechos aislados, sino ante un delito continuado. Traducido al lenguaje del cumplimiento: cuando una organización — formal o informal— convierte una ilegalidad en su forma habitual de operar, la responsabilidad penal se agrava.

El mensaje del Tribunal Supremo es muy claro para cualquiera que trabaje en compliance: no basta con no firmar, no ejecutar directamente o mirar hacia otro lado. Cuando existe una estructura organizada, reparto de funciones y beneficio económico, hay responsabilidad penal plena. El Supremo confirma penas muy elevadas de prisión, indemnizaciones millonarias y medidas de alejamiento, y recuerda que estos delitos atacan bienes jurídicos esenciales. En clave empresarial, la sentencia es una advertencia directa: sin controles internos, sin detección de riesgos y sin reacción ante señales claras de abuso, el “riesgo legal” deja de ser teórico y se convierte en condena firme.

Autores:

Fernando Osuna Martinez-Boné.

<https://www.linkedin.com/in/fernando-osuna-mart%C3%ADnez-bon%C3%A9-1b1982104/>



Fernando Mas Deudero.

https://www.linkedin.com/in/fernando-mas-deudero-258a5b238?utm_source=share&utm_campaign=share_via&utm_content=profile&utm_medium=ios_app



CONCLUSIÓN

Desde Bufete Osuna queremos acompañaros en la comprensión y adaptación a los cambios que marcan el rumbo del cumplimiento normativo.

Este segundo semestre de 2025 nos ha traído novedades jurisprudenciales que no solo plantean desafíos, sino que también abren nuevas oportunidades para fortalecer la seguridad jurídica y el cumplimiento normativo.

Confiamos en que los contenidos de esta Newsletter hayan sido valiosos para identificar las claves del contexto legal actual. Estamos preparados para asesoraros y ofrecer soluciones personalizadas ante cualquier inquietud o necesidad que surja en su entorno jurídico.

Atentamente.

Bufete Osuna.

DATOS DE CONTACTO

E-mail: [osuna@bufeteosuna.es/](mailto:osuna@bufeteosuna.es)
compliance@bufeteosuna.es

Web: <https://bufeteosuna.es/>

Teléfono: 954 27 74 40.

Linkedin Bufete Osuna:

<https://www.linkedin.com/company/bufete-osuna-abogados/posts/?feedView=all>

- **Compliance:**

- [Fernando Osuna Martinez-Boné](#)

- [Fernando Mas Deudero](#)