

El relevo del Compliance Officer no constituye una reorganización: límites de la extinción objetiva por causa organizativa y alcance de las garantías del Delegado de Protección de Datos.

Magdalena Nogueira Guastavino

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid.

Resumen: La STSJ de Madrid 524/2026 confirma la improcedencia del despido objetivo de un Director de Cumplimiento, Delegado de Protección de Datos y Responsable del Sistema Interno de Información al considerar que la empresa no acreditó una verdadera causa organizativa, sino la mera sustitución del trabajador por otro profesional. Asimismo, rechaza la vulneración de derechos fundamentales, confirma la multa por temeridad y declara que el desempeño de las funciones de DPD no atribuye el derecho de opción previsto para los representantes legales de los trabajadores.

Palabras clave: Despido objetivo. Causas organizativas. Compliance. Delegado de Protección de Datos. Improcedencia. Derecho de opción.

Abstract: The Madrid High Court of Justice (Judgment No. 524/2026) upheld the unfair dismissal of a Compliance Director who also served as Data Protection Officer and Internal Reporting System Manager, finding that the company had merely replaced him without any genuine organizational restructuring. The Court dismissed the discrimination and harassment claims, upheld the recklessness fine, and held that serving as DPO does not confer the statutory right to choose between reinstatement and compensation reserved for employee representative.

Keywords: Objective dismissal. Organizational grounds. Compliance. Data Protection Officer (DPO). Unfair dismissal. Organizational restructuring. Right of election. Fundamental rights.

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00769

ECLIS: ECLI:ES:TSJM:2026:7356

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados) .



I. Introducción

La sentencia analiza la calificación jurídica del despido objetivo por causas organizativas de un trabajador que acumulaba las funciones de Director de Cumplimiento (*Compliance Officer*), Delegado de Protección de Datos y Responsable del Sistema Interno de Información. En particular, la controversia se centra en determinar si la sustitución del trabajador por otro profesional, motivada por la voluntad empresarial de implantar un nuevo modelo de *compliance*, constituye una auténtica causa organizativa en los términos de los artículos 51 y 52 c) ET, así como en precisar si el desempeño del cargo de Delegado de Protección de Datos comporta alguna garantía específica en materia de despido, en particular respecto del derecho de opción entre readmisión e indemnización.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Número de resolución judicial y fecha: Sentencia núm. 524/2026, de 29 de mayo.

Tipo y número de recurso o procedimiento: Recurso de suplicación núm. 181/2026.

ECLI:ES:TSJM:2026:7356

Ponente: Ilma. Sra. Dña. Ángela Mostajo Veiga.

Votos particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El trabajador prestaba servicios para Acerinox, S.A. desde 1996. Desde 2017 desempeñaba el cargo de Director de Prevención y Cumplimiento (*Compliance Director*) del Grupo Acerinox, además de ejercer simultáneamente como Delegado de Protección de Datos (DPO) y Responsable del Sistema Interno de Información (canal de denuncias). Inicialmente dependía funcionalmente de la Comisión de Auditoría y reportaba directamente al Consejero Delegado. En noviembre de 2022, fruto de un informe jurídico que sugería como mejora que no reportar al Consejero Delegado directamente, sino y que el director de *compliance* no dependiera jerárquicamente del Consejo de administración, la empresa modificó la dependencia jerárquica, pasando el demandante a reportar al Secretario General, aunque manteniendo la dependencia funcional de la Comisión de Auditoría.

En junio de 2024 hubo un informe de Auditoría Interna sobre el sistema de *compliance* penal implantado, cuyo resultado fue «aceptable», aunque detectó 17 incumplimientos, cinco de ellos considerados graves, si bien no constan en la sentencia cuáles son pues se remite al susodicho documento. La empresa había obtenido certificación AENOR certificando que dispone de un sistema de gestión de *compliance* penal conforme norma UNE 19601 en 2024. Consta igualmente que el 19 de agosto de 2024 la empresa contrató a don Gerardo como especialista en Protección de datos para mejorar el sistema de la empresa y ayudar en esa tarea al demandante.

En septiembre de ese mismo año Acerinox inició la búsqueda de un nuevo *Compliance Manager* encargándose a una empresa externa de selección. El 18 de diciembre la Comisión de Auditoría informó favorablemente la sustitución del actor y después el Consejo de Administración acordó su cese y la contratación de otro profesional. Ese mismo día la empresa extinguió su contrato mediante despido objetivo por causas organizativas, abonándole la indemnización máxima correspondiente al despido objetivo (12 mensualidades).

El demandante impugnó la extinción por causas objetivas y solicitó con carácter principal la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales, alegando discriminación por razón de su orientación sexual, acoso moral, deterioro progresivo de sus condiciones de trabajo y que el despido objetivo encubría realmente una decisión disciplinaria. Subsidiariamente interesó la declaración de improcedencia, al negar la existencia de una verdadera causa organizativa y denunciar diversos defectos formales, reclamando además que el derecho de opción le correspondiera por su condición de Delegado de Protección de Datos.

La sentencia del Juzgado de lo social estimó parcialmente la demanda. Rechazó la nulidad del despido al no apreciar vulneración de derechos fundamentales y declaró su improcedencia por inexistencia de la causa organizativa alegada, atribuyendo el derecho de opción a la empresa e imponiendo al trabajador una multa de 1.000 euros por temeridad al considerar infundada la denuncia de lesión de derechos fundamentales. Ambas partes recurrieron en suplicación.

La sentencia de suplicación aborda sucesivamente las principales cuestiones planteadas por ambas partes. En primer lugar, la Sala analiza la pretensión de la empresa de utilizar un salario inferior para calcular las consecuencias del despido improcedente. Concluye que el salario reconocido para calcular la indemnización por despido objetivo solo produce efectos respecto de esa extinción y no vincula el cálculo de la indemnización ni de los salarios de tramitación derivados de un despido improcedente o nulo pues en estos supuestos debe atenderse al salario efectivamente percibido por el trabajador, conforme a los artículos 56 y 55.6 ET y, ante la falta de fundamentación jurídica sobre la exclusión de la cuota del Colegio de Abogados, toma como referencia la cuantía más elevada (248.319,91 euros).

A continuación, la Sala pasa a examinar la cuestión principal planteada en la sentencia sobre la existencia, o no, de la causa organizativa invocada por Acerinox. Tras recordar la doctrina consolidada sobre los artículos 51 y 52 c) ET, la Sala concluye que no existió una verdadera reorganización empresarial, pues el sistema de compliance, las funciones y el puesto de trabajo permanecieron inalterados, limitándose la empresa a sustituir al Director de Cumplimiento por otro profesional que consideraba más idóneo. A juicio del Tribunal, esta decisión responde a una valoración del desempeño profesional del trabajador, pero no integra una auténtica causa organizativa que justifique el despido objetivo. Asimismo, desestima la pretensión de nulidad al no apreciar indicios de discriminación, acoso o vulneración de derechos fundamentales y confirma la multa por temeridad impuesta al trabajador al considerar totalmente infundada dicha pretensión al estar carentes de apoyo probatorio, estar basada en una exposición sesgada y descontextualizada y pretender justificar una pretensión indemnizatoria sin base suficiente.

Finalmente rechaza que el desempeño de las funciones de Delegado de Protección de Datos permita extender al trabajador las garantías previstas para los representantes legales de los trabajadores. El trabajador pretendía que, por ejercer las funciones de Delegado de Protección de Datos, Director de Cumplimiento y Responsable del Sistema Interno de Información, se le aplicaran por analogía las garantías de los representantes legales de los trabajadores, de modo que la opción entre readmisión e indemnización en caso de despido improcedente le correspondiera a él. La Sala rechaza esta pretensión al considerar que los artículos 38.3 RGPD y 36.2 LOPDGDD únicamente refuerzan la independencia del Delegado de Protección de Datos, impidiendo su destitución o sanción por el desempeño de sus funciones, pero no le atribuyen las garantías procesales previstas para los representantes legales de los trabajadores. Añade que el legislador no ha equiparado ambas figuras, que no existe una laguna normativa que justifique la aplicación analógica y que el desempeño de las funciones de Director de Cumplimiento o Responsable del Sistema Interno de Información no altera esta conclusión, por lo que resulta aplicable el régimen general del artículo 56 ET.

IV. Normativa aplicable al caso

Artículos 51, 52 c), 55.6, 54.2, 56 ET y artículos 75.4, 97.3 LRJS. Artículo 7 CC

V. Doctrina básica

No concurre causa organizativa cuando la extinción no comporta cambio real en el sistema, método de trabajo o estructura del departamento, sino la mera sustitución de la persona que ocupa el puesto por otra que asume idénticas competencias. La invocación de deficiencias en el desempeño del cesado, unida a la ausencia de toda reestructuración objetiva, revela un despido disciplinario encubierto bajo la forma de un despido objetivo.

El artículo 38.3 RGPD y el artículo 36.2 LOPDGDD garantizan al DPO no ser cesado por el ejercicio de sus funciones, so pena de improcedencia, pero esa garantía opera solo sobre las causas del despido, no sobre sus consecuencias procesales. El DPO no goza de la titularidad de la opción entre readmisión e indemnización que el artículo 56.4 ET reserva a los representantes legales de los trabajadores y, por remisión del artículo 30.4 LPRL, a los delegados de prevención de riesgos.

VI. Parte dispositiva

La Sala estima parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por la empresa, revoca la sentencia de instancia únicamente para modificar el salario regulador y, en consecuencia, las cuantías de la indemnización y de los salarios de tramitación (estimación), manteniendo el resto de los pronunciamientos. Asimismo, desestima íntegramente el recurso del trabajador sin costas.

VII. Pasajes decisivos

«El sistema de trabajo no se ha cambiado: es preciso hacer un sistema de Compliance. Tampoco se cambia la organización, solo se cambia un directivo por otro que asume las competencias del ahora demandante. No se reestructura el departamento, no se organiza de manera diferente, no se asumen las funciones del actor por otros trabajadores. En definitiva, No se puede predicar la existencia de una causa organizativa y lo que subyace es un castigo al actor por no hacer un sistema que se adapte a las necesidades de la empresa.»

«...la normativa relativa a los Delegados de Protección de Datos (...) lo que prevé es un refuerzo, pero no en las consecuencias del despido sino en las causas que motivan el mismo: no se le puede despedir por llevar a cabo sus funciones como delegado de prevención de datos puesto que, si se hace, no se dice específicamente, pero se deduce con toda claridad, el despido es improcedente.»

«Por ello, si el legislador hubiese querido dotar de una mayor protección a los delegados de protección de datos, lo hubiese hecho, como lo ha hecho en el caso de los representantes legales de los trabajadores. El hecho de que el actor por su condición de Director de Cumplimiento, y que por ello era responsable del Programa de Prevención de Delitos, no le confiere ventajas procesales a su despido improcedente. No es la independencia en el ejercicio de una función sino la función en si misma lo que hace que la RLT tengan una mayor protección frente al despido y que se equipare a la misma a los delegados de prevención de riesgos de acuerdo con el artículo 30. 4 de la LPRL. No existe una laguna en la regulación puesto que su caso tiene las consecuencias de los despidos ordinarios, es decir, las del artículo 56».

VIII. Comentario

La sentencia resulta especialmente relevante por abordar, de forma pionera, el despido de un trabajador que acumulaba las funciones de director de cumplimiento normativo, Delegado de Protección de Datos (DPD) y responsable del sistema interno de información. Su principal aportación consiste en delimitar el alcance de la protección reforzada del DPD, rechazando la aplicación analógica del artículo 56.4 ET. Al mismo tiempo, ofrece una oportunidad para reflexionar sobre la compatibilidad

funcional entre estas figuras y los conflictos de intereses que puede generar su acumulación desde la perspectiva de la independencia exigida por el RGPD.

El núcleo del litigio reside en determinar si la empresa podía justificar el despido objetivo por causas organizativas (art. 52.c ET) alegando la necesidad de sustituir al compliance officer por otro profesional con un perfil más adaptado a las exigencias de un grupo empresarial internacional. La empresa sostenía que el modelo de cumplimiento diseñado por el actor presentaba importantes deficiencias, acreditadas por una auditoría interna que detectó diecisiete incumplimientos, cinco de ellos graves, además de un enfoque limitado al ámbito penal y de la inactividad de la comisión de cumplimiento durante varios años. No obstante, la propia empresa reconoció expresamente en el juicio que no había acudido al despido disciplinario porque el trabajador llevaba años ocupando el puesto, había percibido importantes retribuciones variables y nunca había sido advertido ni sancionado por incumplimientos disciplinarios, llegando incluso a admitir que los hechos, en todo caso, podrían reflejar un supuesto de bajo rendimiento. Como destaca la Sala, resulta contradictorio sostener simultáneamente que el trabajador desempeñaba deficientemente sus funciones y que su sustitución constituye una auténtica medida organizativa.

El resultado es correcto. El tribunal recuerda que las **causas organizativas** exigen una modificación objetiva de los sistemas o métodos de trabajo o de la organización empresarial que haga necesaria la amortización del puesto. En el caso enjuiciado no existió ninguna reestructuración, redistribución de funciones o cambio organizativo pues simplemente se sustituyó a un directivo por otro que asumió las mismas responsabilidades. La verdadera razón del despido era, por tanto, la valoración empresarial del desempeño del actor y no una transformación estructural de la organización. Por ello, la sentencia confirma la **improcedencia del despido**, al concluir que la empresa utilizó indebidamente la causa organizativa para encubrir un reproche vinculado al rendimiento profesional del trabajador. Si realmente entendía que existía un incumplimiento de sus obligaciones, la vía adecuada habría sido, en su caso, el despido disciplinario, con la correspondiente acreditación de una disminución continuada y voluntaria del rendimiento, extremos que ni fueron invocados ni probados. En fin, que no se puede predicar la existencia de una causa organizativa cuando lo que subyace es un castigo al actor por no hacer un sistema que se adaptara a las necesidades de la empresa

Cabría preguntarse si la empresa pudo haber fundamentado la extinción del contrato en una causa distinta y más adecuada que la finalmente invocada. En particular, cabría haber acudido a la ineptitud sobrevenida del artículo 52.a) ET, argumentando que el perfil profesional del trabajador había quedado desfasado ante un modelo organizativo más internacional. Sin embargo, a la vista de los hechos probados (desempeño satisfactorio, percepción de incentivos y contratación previa de un sustituto con un perfil diferente), esta vía probablemente también habría fracasado, ya que la verdadera razón del cese parecía ser una mera preferencia empresarial por otro perfil profesional, circunstancia que no integra ninguna de las causas objetivas de extinción previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, el interés de la sentencia trasciende el debate sobre la calificación del despido. Aunque el tribunal no entra a examinar esta cuestión por razones de congruencia, los hechos probados revelan que el demandante acumulaba las funciones de director de cumplimiento normativo, Delegado de Protección de Datos (DPD) y responsable del sistema interno de información, una configuración que suscita serias dudas de compatibilidad con las exigencias de independencia impuestas por el RGPD. En efecto, aunque el art. 38.6 RGPD permite al DPD asumir otras funciones, ello solo es posible cuando no generan conflictos de intereses. La incompatibilidad no deriva de la mera acumulación de cargos, sino de que el DPD, cuya misión es supervisar de forma independiente el cumplimiento de la normativa de protección de datos, no puede simultáneamente desempeñar funciones ejecutivas que impliquen decidir sobre los fines y medios del tratamiento de datos, como ocurre cuando gestiona el canal interno de denuncias o determinadas funciones de *compliance*. Así lo

han puesto de relieve el TJUE (STJUE de 9 de febrero de 2023, asunto C-453/21), la AEPD (resolución sancionadora del expediente EXP202316729) y la Audiencia Nacional (SAN CA 139/2026, 18-6-2026, rec. 894/2023), insistiendo además en que corresponde a la organización acreditar, mediante un análisis previo, que no existe conflicto de intereses.

Desde esta perspectiva, si el verdadero problema radicaba en la acumulación de funciones incompatibles, la respuesta jurídica adecuada no era la sustitución del trabajador por otro con idénticos cometidos, sino la reorganización de dichas funciones. La solución más respetuosa con el RGPD habría consistido en mantener al trabajador como Delegado de Protección de Datos, cargo dotado de especiales garantías de independencia, y reasignar aquellas funciones de *compliance* o de gestión del sistema interno de información incompatibles con su función supervisora. De este modo se habría corregido la incompatibilidad funcional sin afectar a las garantías reforzadas que el ordenamiento reconoce al Delegado de Protección de Datos.