EL COMPLIANCE LABORAL,

UNA NUEVA HERRAMIENTA PARA EL CUMPLIMIENTO ÉTICO Y RESPONSABLE DE LAS OBLIGACIONES SOCIO-LABORALES.



Raúl Rojas Abogado Socio del área laboral de ECIJA

Las empresas, con carácter general, deben promover una verdadera cultura ética empresarial, dotándose de modelos, procedimientos y protocolos en materia de cumplimiento normativo legal"

El concepto de "Compliance" (cumplimiento firme compromiso con la cultura de cumplimiento normativo), se encuentra asociado actualmente a la prevención y gestión de riesgos en el ámbito penal, a raíz de las últimas reformas del Código Penal y la nueva responsabilidad penal de las personas jurídicas (LO 5/2010 y LO 1/2015).

Sin embargo, y como también pone de relevancia momento, si podemos aproximarnos a su la Fiscalía en su Circular 1/2016, las empresas. con carácter general, deben promover una "verdadera cultura ética empresarial", dotándose de modelos, procedimientos y protocolos en materia de cumplimiento normativo legal en general, y no sólo con la legalidad penal.

Por lo tanto, una primera conclusión sería que hoy en día, y es algo que ya exigen las instituciones públicas, los inversores, empleados y la sociedad en su conjunto, la prevención y gestión de incumplimientos normativos en la empresa internas o externas, que sean de aplicación, y no (hard law), sino también de aquellas otras, nacionales o internacionales, de cumplimiento normas no vinculantes o estándares reconocidos internacionalmente (soft law), adquiriendo un

ético a la que hacía referencia la Fiscalía.

Con respecto al cumplimiento del bloque normativo socio-laboral, el Labour Compliance o cumplimiento normativo en el ámbito laboral si bien no existe una definción oficial hasta el concepto de acuerdo con los diferentes estándares internacionales sobre compliance (ISO 19600:2015, ISO 19601:2017, Principios del Comité de Basilea de Supervisión Bancaria, 2005, Principios de Buen Gobierno Corporativo OCDE, 2004, entre otras normas).

Así, en una primera aproximación, el Compliance Laboral, se podría definir como la función que comprende un conjunto de procedimientos v sistemas de gestión y control internos, elaborados de una forma sistemática y objetiva, debe predicarse del conjunto de las normas, para la prevención, identificación y gestión de los riesgos por incumplimiento de la normativa sólo con respecto a de las normas imperativas socio-laboral, tanto interna como externa ("Obligaciones de Compliance Laboral"), de una determinada organización, como parte el voluntario, tales como son las recomendaciones, conjunto de riesgos legales generales de la empresa (Legal Compliance).



Los sistemas de gestión de compliance laboral constituyen una herramienta fundamental para la prevención y gestión de incumplimientos laborales.

27

Siguiendo esta aproximación conceptual. el riesgo por incumplimiento normativo laboral o "Riesgo de Labour Compliance", en terminología ISO, se ha visto incrementado en los últimos años por un incremento notable del volumen de normas laborales y una mayor complejidadensuinterpretación debido acriterios jurisprudenciales diversos y excesivamente cambiantes. Este riesgo comprendería no sólo la posibilidad de actuaciones inspectoras con el levantamiento de actas de infracción y/o cotización, con los correspondientes recargos, o la posible nulidad o improcedencia de las decisiones empresariales en el ámbito laboral, sino también en algunos casos el daño reputacional que uede sufrir la organización a raíz del incumplimiento de la normativa laboral que le fuera de aplicación.

Por ello, y de acuerdo con las mejores prácticas internacionales, los sistemas de gestión de compliance laboral constituyen una herramienta fundamental para la prevención y gestión de incumplimientos laborales, ocupándose no sólo de garantizar el cumplimiento estricto de las normas laborales (Función de Cumplimiento) o de garantizar en la organización entornos libres o con menor riesgo de incumplimientos laborales (Función de Prevención), sino también de asegurar, como parte de la responsabilidad social corporativa de las empresas, un conjunto de buenas prácticas laborales orientadas al reconocimiento de derechos y condiciones laborales superiores a las reguladas legalmente procurando mayores cotas de bienestar laboral (Función de Cumplimiento Óptimo o Excelencia Laboral), sobre la base de los principios de "mejora continua" y de un "cumplimiento responsable y ético" del bloque normativo socio-laboral.

El Compliance Officer, como figura central en los sistemas de gestión de compliance, deberá prestar especial atención a la especialidad de las obligaciones socio-laborales que puedan ser de aplicación a la organización en las distintas fases del diseño e implementación de los programas de cumplimiento normativo. Para poder realizar una correcta identificación y análisis de los concretos riesgos por posibles incumplimiento laborales a los que pudiera estar sometida la organización (Labour Risk Assesment) deberá tener en cuenta no sólo el cumplimiento de las obligaciones laborales de hard law (leyes, reglamentos, convenios colectivos, etc.) sino también de aquellas normas no vinculantes emitidas por las organizaciones internacionales (ej.: OIT, OCDE, ISO, etc.) en materia de derechos, buenas prácticas laborales y responsabilidad social corporativa.

Una vez identificados los riesgos laborales susceptibles de materializarse en la organización, el Compliance Officer deberá proceder a realizar su clasificación en función de su probabilidad y de impacto, dotándose, en función de esta clasificación de los recursos económicos y personales necesarios, para combatir con mayor intensidad los riesgos que hayan sido clasificados de mayor gravedad.

Tras realizar la oportuna clasificación de riesgos se procederá a diseñar y ejecutar las oportunas políticas corporativas, protocolos y mecanismos internos de control (ej.: canal de denuncias internas o indicadores claves de riesgo), los cuales deberán estar coordinados entre sí y vinculados a una norma básica o norma cero aprobada por la organización, como puede ser el Código Ético o de Buenas Prácticas.

Por último, el sistema de gestión deberá mecanismos concretos de contemplar evaluación, seguimiento y monitorizacion continúa (Monitoring), procurando reaccionar y corregir a tiempo las posibles faltas de conformidad legal detectadas o las posibles deficiencias del propio sistema de gestión previamente implementado.

En cualquiera de los casos, y especialmente en el ámbito laboral, la eficacia jurídica del sistema de gestión de compliance que se implante en la organización vendrá determinada sobretodo por el necesario auto-cumplimiento de las normas aprobadas internamente. De no ser así el sistema no tendría la suficiente legitimidad jurídica ni moral para exigir a sus empleados las obligaciones previamente comunicadas, esencialmente por aplicación del principio de la vinculación de la organización a sus propios actos.

Así por ejemplo recientemente una sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (STSJ País Vasco 12-04-16) declaró la improcedencia de un despido debido a que la empresa no había seguido el procedimiento disciplinario previamente elaborado internamente, concretamente por la ausencia del trámite de audiencia que voluntariamente había aprobado y comunicado en su código ético.

A modo de conclusión, cabe decir que en este nuevo paradigma del compliance, y por extensión del compliance laboral, ya no resultará una opción para nuestras empresas practicar sus negocios y cumplir meramente con la norma, con independencia del bloque normativo que sea, sino que deberán auto imponerse y transmitir comportamientos ejemplares hacía una sociedad (clientes, proveedores, empleados, instituciones y ciudadanos en general) que cada vez demanda en mayor medida actuaciones empresariales responsables dotadas de una verdadera cultura del cumplimiento ético a todos los niveles.