

COMPLIANCE

Labour Compliance: ¿Es posible un cumplimiento normativo laboral ético y responsable?

Por [Raúl Rojas Rosco](#)

Socio del área laboral de ECIIJA.

| 03.10.2016



Todavía hoy en día se sigue asociando el término “**Compliance**”, o cumplimiento normativo, a la gestión de riesgos penales y prevención de delitos en el ámbito de la empresa. Si bien es cierto que en nuestro país este concepto, de origen anglosajón, se introdujo inicialmente con la reforma del código penal y la introducción de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en 2010 (LO 5/2010) y más recientemente en 2015 (LO 1/2015), se ha constatado con el tiempo que disponer de específicos modelos organizativos, procedimientos y protocolos que determinen el concreto grado de cumplimiento normativo en la empresa ya no es patrimonio exclusivo del orden penal.

Así, en el ámbito laboral, el Compliance o Labour Compliance, hace referencia a la función corporativa de prevención y gestión de los riesgos asociados a un eventual incumplimiento normativo laboral en el seno de la organización. El riesgo de cumplimiento (Riesgo de Compliance) en este caso, y dentro del marco descrito por el Comité de Basilea enfocado a la actividad de las entidades financieras pero de perfecta aplicabilidad a cualquier otra área de cumplimiento normativo, se centraría no sólo en los riesgos de sanciones legales o en la eventual nulidad o improcedencia de las decisiones empresariales en el entorno laboral, sino también en las pérdidas económicas y sobre todo la pérdida de reputación que puede sufrir la empresa “como consecuencia de su incapacidad para lograr el cumplimiento de todas las leyes aplicables, las regulaciones, los códigos de conducta y las normas de la buena práctica.”

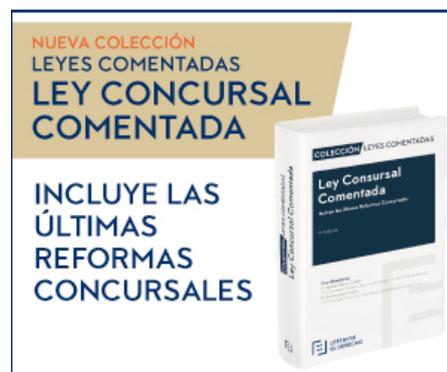
Este creciente interés en verificar el cumplimiento de normativo de las empresas, ya sea en el ámbito laboral, como ocurre en otras legislaciones como la canadiense (Canadian Labour Compliance Agency), o en cualquier otra área de cumplimiento normativo, también ha dado lugar a la aparición de nuevos perfiles profesionales como el oficial de cumplimiento o “Compliance Officer”, compuesto de una o varias personas (Comité de Compliance), que asumirían la función de cumplimiento normativo en el seno de la empresa, elaborando modelos de organización, prevención y gestión de los riesgos de compliance asociados a determinados incumplimientos de la normativa aplicable a la organización.

Sin duda, en lo que respecta al bloque normativo laboral, se ha producido en los últimos años un notable incremento del riesgo legal debido, entre otros factores, al creciente volumen de producción normativa y a una mayor complejidad en su interpretación. Es en este contexto de incertidumbre jurídica donde la función del Labour Compliance se revela como una herramienta eficaz que, incorporando una serie de mecanismos y sistemas de control, tanto internos como externos, tiende a evitar o minimizar los riesgos derivados de un eventual incumplimiento normativo, procurando con ello un apetito de riesgo aceptable para la organización.

Para asegurar la validez y estandarización de los programas de compliance laboral (Labour Compliance Programs) éstos deberán adecuarse a los principios y recomendaciones de las diferentes normas internacionales que existen, como la UNE-ISO 19600 (“Sistema de Gestión de Compliance”) o la UNE-ISO 31000 (“Gestión del Riesgo”), y configurarse como auténticos mecanismos de análisis y verificación del grado de cumplimiento normativo y gestión del riesgo legal corporativo en el ámbito laboral.

Las principales áreas que deben abarcar los programas de compliance laboral son: condiciones de trabajo tanto en territorio nacional como internacional; igualdad y no discriminación; nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) en el entorno laboral; protección de datos personales y propiedad intelectual; prevención de delitos en el ámbito laboral (Corporate Labour Compliance); prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo, o actuaciones en materia de responsabilidad social corporativa, entre otras.

Pero el programa de compliance laboral no sólo deberá procurar un entorno eficaz de cumplimiento normativo y gestión de los riesgos asociados a eventuales incumplimientos en el orden laboral, sino



[SUSCRÍBASE A NUESTROS CONTENIDOS](#)

Elija una materia a la que suscribirse

Lo más reciente de El Derecho

- Evento
12º Congreso Jurídico de la Abogacía

- Evento
Jornadas Tributarias AEAFT

- Evento
Jornadas de Derecho de Familia

Lo más visto de El Derecho

Lo más comentado de El Derecho

CONTENIDOS RELACIONADOS

CLÁUSULAS SUELO
[Hacia la retroactividad absoluta en la devolución del dinero por cláusula suelo](#)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social
[Evolución del Empleo y de la Situación Social en Europa 2013](#)

[Práctica Procesal](#)

que también deben incorporar códigos de conducta o buenas prácticas que regulen los comportamientos dentro de la organización orientados a la cultura de cumplimiento y filosofía de la propia empresa, canales de denuncia interna (whistleblowing) ante posibles desvíos de las conductas establecidas, así como estándares globales de actuación responsable reconocidos internacionalmente que eleven o mejoren las condiciones laborales mínimas establecidas para los trabajadores con independencia del lugar de la prestación de servicios.

En este sentido, y en lo que respecta a la actuación globalmente responsable de la empresa, destacan las recomendaciones y convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos convenios suscritos, entre otros países, por España regulan diversas materias orientadas a la protección global de los derechos de los trabajadores (trabajos forzados, eliminación del trabajo infantil y protección de menores, libertad sindical, igualdad de oportunidades y trato, salario y tiempo de trabajo, seguridad en el trabajo, trabajos decentes en las cadenas mundiales de suministro, etc.), incluyendo muchos de ellos cláusulas self executing que son de aplicación directa por nuestros Juzgados y Tribunales.

Dentro del Labour Compliance existen también otras formas de gobernanza global a nivel de compañías multinacionales incluyendo instrumentos negociados con federaciones sindicales mundiales con el fin de que la empresa respete las mismas normas laborales en todos los países en los que desarrolle su actividad. Son los denominados International Framework Agreement (IFA) o acuerdos marco internacionales, que incluyen un compromiso de la empresa con el respeto de los principios y derechos fundamentales recogidos en los Convenios internacionales de la OIT, así como estándares internacionales de cumplimiento establecidos en materia de protección de derechos laborales a nivel global.

Por lo tanto, la clave de cualquier programa de compliance laboral residirá en su capacidad de asegurar un óptimo cumplimiento y vigilancia por parte de las empresas no sólo de la normativa laboral nacional o comunitaria que sea de aplicación, sino también y especialmente el cumplimiento de las normas y estándares internacionales existentes en el ámbito laboral y de la protección social de los trabajadores a nivel global.

Lefebvre - EL Derecho no comparte necesariamente ni se responsabiliza de las opiniones expresadas por los autores o colaboradores de esta publicación

tesauro [Social-laboral](#), [Procedimiento laboral](#), [Abogado](#), [Juez](#)

Comentar |

 5

o Comentarios

[Escribe tu comentario](#)

Añadir comentario

* Nombre

* Correo electrónico

(* Datos obligatorios)

Comentario

He leído y acepto las condiciones de la [Política de Privacidad](#) y el [Aviso Legal](#)

Enviar

[Contacto](#)
[Mapa Web](#)
[Tesauro](#)
[Hemeroteca](#)

[RSS](#)
[Aviso Legal](#)
[Condiciones de compra](#)
[Política de privacidad](#)

[Publicidad](#)
[Widget de noticias](#)
[Programa de afiliados](#)

Otros sites:
[Francis Lefebvre](#)
[Espacio Asesoría](#)
[El Derecho Local](#)

Atención al cliente: De lunes a viernes de 9 a 20 horas ininterrumpidamente. Tel 902 44 33 55 Fax. 915 78 16 17

© Lefebvre – El Derecho S.A.