

LABORAL

Prevención y gestión del riesgo normativo laboral

El *Compliance Laboral* o cumplimiento de la normativa laboral es clave para cualquier empresa, que debería contar con un estudio de prevención y control de los riesgos, además de estrategias de protección y actuación corporativa frente a posibles responsabilidades.



El establecimiento de procedimientos adecuados y de la definición de políticas de actuación es una necesidad manifiesta en las diferentes áreas de la empresa, pero especialmente en el ámbito laboral.

El incumplimiento de la legislación laboral puede suponer la imposición de fuertes sanciones legales, la declaración de nulidad o improcedencia de decisiones empresariales en este ámbito, pérdidas económicas e, incluso, un daño irreparable a la reputación de la empresa.

‘COMPLIANCE OFFICER’
El *Compliance Officer* es un profesional, cada vez

más demandado dentro de las empresas, cuya finalidad es analizar los aspectos que inciden sobre la responsabilidad corporativa, sobre todo desde que en 2011 se introdujeron en el Código Penal responsabilidades a las personas jurídicas.

En el ámbito laboral, las principales áreas de su actuación son, entre otras:

Cada vez más empresas cuentan con un ‘*Compliance Officer*’ para analizar y gestionar los aspectos que inciden sobre la responsabilidad corporativa

Definición de procedimientos que, como mínimo, deberán ser llevados a cabo para asegurarnos de que las obligaciones laborales están siendo cumplidas.

- La situación jurídico-laboral y de Seguridad Social de la sociedad o grupo de sociedades, así como las medidas correctoras que procedan para el cumplimiento normativo de la empresa.
- Estudio de la normativa y convenios colectivos aplicables a la empresa o sociedad.
- Verificar el grado de cumplimiento que la empresa tiene respecto a la jornada, horarios, descansos, permisos y licencias, horas extraordinarias, movilidad geográfica y movilidad funcional.

- Verificar la afiliación y alta en la Seguridad Social de la empresa y de sus trabajadores y la adecuación de las cotizaciones realizadas por la empresa a las normas de cotización existentes en los últimos cuatro años.
- Verificar y comprobar la adecuación de las acciones de prevención realizadas en la empresa (plan de prevención, evaluación de riesgos, planificación de la prevención, equipos de trabajo, formación de los trabajadores, medidas de emergencia, información, consulta y participación de los trabajadores y vigilancia de la salud) a la legalidad vigente en esta materia.

EL CONSEJO DE LOS EXPERTOS



DANIEL BLANCO ORTEGA

Socio director del área legal de Audalia Nexia

La regulación de las relaciones laborales es muy compleja, por cuanto intervienen aspectos no solo laborales, sino también tributarios, administrativos e incluso penales. Así, por ejemplo, se aprecian riesgos en el adecuado tratamiento de los datos personales en la recepción y custodia de los CV de los candidatos o en la formalización de los contratos de trabajo, respecto de sus condiciones y correcto encuadramiento. Igualmente, la gestión de la nómina y cotizaciones, la aplicación de deducciones y bonificaciones, el tratamiento de las situaciones de baja, la incapacidad laboral derivada de accidente o enfermedad, el respeto al ejercicio de los derechos sindicales y de huelga, etc. son situaciones cotidianas que debemos gestionar adecuadamente, por las graves implicaciones que se derivan del incumplimiento de la normativa.



JOSE MANUEL TIRADO EDO

Gerente de Asesorías Napoles

Frente a un panorama de vorágine normativa, sentencias, jurisprudencia... los emprendedores tenemos la necesidad de buscar seguridad. Una seguridad que, por otra parte, no está garantizada de no ser un experto en la materia o rodearse de tales. Es en este escenario donde cobra fuerza la figura del **Compliance laboral** o **Labour compliance**. Las principales áreas donde debe actuar pueden resumirse en vigilar las condiciones de trabajo donde opera la organización; prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo; definición y vigilancia en materia de igualdad de género y no discriminación; protección de datos personales y prevención de delitos en este ámbito. Puede parecer una tarea solo para grandes compañías, pero reportará beneficios a empresas de todas dimensiones, previendo posibles sanciones, despidos nulos, etc.



MIGUEL ORELLANA

Director del Área Laboral de JDA/SFAI

Cuando una empresa decide implantar un plan de prevención de riesgos penales tiene que asimilar como propio tal plan. Cuando digo asimilar, digo integrar el plan en el ADN de la empresa. No vale con cumplir el trámite, no se trata de tener un plan para poder un día llevarlo a un Juzgado. La parte más importante es hacer llegar este **Compliance** a los trabajadores, pero no como un mero trámite sino como parte del día a día en nuestra empresa. Una vez tenga elaborado el código de conducta y el régimen sancionador, explíquelo a sus empleados y fórmelos para que vean que la empresa está implicada y que exigirá a todos su cumplimiento. Y ¿cómo no? Recoja la evidencia de la realización de esa formación, para que nadie pueda decir nunca que “yo no lo sabía”.

DESPACHOS RECOMENDADOS:



AUDIPASA

www.audipasa.com
915 913 305



BUFETE ESCURA

www.escura.com
934 940 131



FONT ABOGADOS Y ECONOMISTAS

www.font-asesores-fiscales.com
934 948 980



MIQUEL VALLS ECONOMISTES

www.miquelvalls.com
934 876 590



SPANISH VAT SERVICES

www.spanishvat.com
915 995 249



INCREMENTA

INCREMENTA

www.incrementa.es
934 870 071



LEX GRUPO

www.lexgrupo.com
944 231 7555



RM ASSESSORS

www.rm-assessors.com
972 208 258