



Jueves 13 de Julio de 2017

TRIBUNALES | ABOGADOS | MUNDO JUDICIAL | DIVULGACIÓN | FIRMAS | FORO LEGAL

Confilegal > Marketing > Abogados > Pautas para crear un sistema de cumplimiento laboral que mejore las relaciones en la empresa



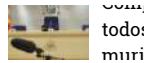
Raúl Rojas, socio del área laboral de ECIJA.

Pautas para crear un sistema de cumplimiento laboral que mejore las relaciones en la empresa

Luis Javier Sanchez

12 Julio, 2017

En el contexto del mundo del cumplimiento emerge con fuerza el llamado **cumplimiento laboral**, una práctica que puede ser parte de la estrategia preventiva de cada empresa o un módulo al margen de la misma. Gracias a **Raul Rojas, socio de ECIJA** en materia de derecho del trabajo, hemos profundizado en esta práctica que puede ayudar a mejorar el clima laboral en la empresa.



		-50%	-50%	-30%	-20%	-30%	
Lo pri	▲						
las en	▼	Vestido fluido con inserto de encaje	Bolso Jilou	Falda de piel metalizada	Falda colorida en forma de trapecio	Falda de encaje y llamas	
labora		112,50 €	82,50 €	206,50 €	132 €	122,50 €	
sisten		Cómpralo	Cómpralo	Cómpralo	Cómpralo	Cómpralo	

Para **Rojas**, el encaje del cumplimiento laboral tiene dos fórmulas de encaje “una, donde se incluye como una parte más de la normativa de prevención de la empresa a nivel general de cada empresa. Aquí se incluiría una parte laboral. **En este sentido el papel del responsable de cumplimiento debe estar apoyado por el área de RRHH de la empresa y por algún asesor jurídico laboral de la firma. La otra fórmula, es hacerlo de forma independiente a lo ya comentado”.**

Recibe el Newsletter de Confilegal en tu email

Please check the checkbox to ensure that you comply with the [EU Laws](#).

Este tipo de modelos necesitan de una revisión del modelo de forma periódica. En materia laboral los cambios son cada vez más notables “o hemos visto en videovigilancia, cuando en un momento vale una cosa, los fallos del Tribunal supremo o Constitucional lo modifican. Hay que monitorizar de forma continuada este tipo de programas. Se pueden establecer dos revisiones anuales y ante cualquier cambio hacer también esa renovación”, apunta este jurista.

Sobre el diseño de este sistema de cumplimiento laboral, **Raúl Rojas** recomienda seguir estas pautas que comentamos a continuación.



1.- Toma de conciencia de la importancia de contar con este sistema preventivo: “Hay que darse cuenta tanto de los riesgos de este sistema de cumplimiento como de sus beneficios. Aparte de evitar diferentes sanciones administrativas hay que darse cuenta que crear esa cultura de cumplimiento normativo laboral, conlleva beneficios: motivación empleados, los profesionales se sienten mejor en una empresa cumplidora”.

2.- Identificar y evaluar los riesgos laborales que puede tener la empresa a nivel de incumplimiento: “Ese análisis es muy específico en cada empresa dependiendo del sector en el que se desenvuelva. Habrá que analizar su convenio colectivo concreto y también el propio Estatuto de los Trabajadores”, indica.

3.- Tratamiento de los riesgos: “Hay que darse cuenta que hay riesgos leves que la empresa puede asumir con pequeñas sanciones. Pero hay otros que son más considerables y se deben tratar con mecanismos de prevención que eviten que se produzcan en el futuro.

4.- Ojo a los nuevos riesgos legales laborales: Para Rojas junto con las obligaciones básicas de las empresas en materia de salarios, jornada laboral y cumplimiento normativo “hay otros aspectos vinculados a la tecnología muy necesarios de entender. Cada vez más las empresas se enfrentan a riesgos de fuga de información o de que no hay una política sobre el control del correo electrónico de los trabajadores. En esta parte el cumplimiento laboral es muy necesario para clarificar este escenario”.

5.- Gestión de los riesgos detectados. “Hecho el trabajo previo, la empresa debe tener un código de conducta donde se establezcan los comportamientos de los trabajadores y unas políticas corporativas asociadas que serán más o menos complejas en función del tamaño de la empresa.

6.- Hay que informar al trabajador de lo que se hace: “En este tipo de actividades de cumplimiento laboral es muy recomendable que nuestros profesionales colaboren en el diseño de este tipo de políticas. Al mismo tiempo es bueno que se les informe de lo que estamos haciendo. Toda la normativa y jurisprudencia va en esa línea en la llamada buena fe contractual, que existan esas reglas y se informe para que luego no existan sorpresas”.



7.- Las normas que apruebe la empresa no pueden vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores “Esto es algo que los empresarios saben y que deben tenerlo muy en cuenta para evitar sanciones importantes si se vulneran derechos como a la intimidad del trabajador. Definir una política religiosa en la empresa no es sencillo, se puede llegar a vulnerar las creencias de algunos trabajadores”.

8.- Contar con un responsable de cumplimiento multidisciplinar: “Hay que darse cuenta que en empresas de gran calado es bueno contar con expertos que dominen ciertas materias como la laboral, medioambiental o penal. La propia Circular de la FGE sobre cumplimiento normativo 1/2016 lo deja claro.

9.- Definir un canal de denuncia como mecanismo de control de la empresa: “Cualquier empresa que tenga en marcha un sistema de cumplimiento normativo debe tener dicho canal que ayude a detectar las irregularidades y aquellos otros comportamientos que son delito. Ahí habría que ver si se pueden anonimizar para preservar la privacidad del profesional”.

10.- Contar con régimen disciplinario para frenar estas conductas: “Otro elemento importante es poder contar con este tipo de código de conducta. Y lo que es más importante que el trabajador sepa realmente a que se atiene si realiza una actividad delictiva en la empresa. **Es fundamental que haya tolerancia cero con estas prácticas delictivas**”.

La reflexión final sobre esta actividad de cumplimiento laboral es que a mayor participación de los trabajadores en este programa “mayor bienestar se podrá generar en el seno de la empresa. **Nadie duda que el clima laboral va a mejorar.** Al mismo tiempo una empresa cumplidora certificada en este tema es más competitiva que otras empresas. Ya en algunas contrataciones se exige a las empresas que tengas estos sistemas preventivos”.

Noticias Más Populares

por Taboola

Entrevista a Natalia Martos, nuevo fichaje de Olleros Abogados

Los mejores despachos de España, según el directorio Best Lawyers

"David" volvió a vencer, por quinta vez, al "Goliat" del Tribunal de Cuentas en el Tribunal Supremo

También También Te Puede Interesar

Enlaces Patrocinados por Taboola

La razón por la que los españoles están comprando Bitcoins.

24BusinessReport.com

Personas Famosas Que Murieron Y Nadie Nota Su Ausencia

LoanPride

Braguita de bikini - Tallas Grandes

18 € - forever21.com

Estos son los Todoterreno 4x4 más baratos del mercado

DonConsejo.com

Las compañías de cable están furiosas con este nuevo dispositivo

TV Fox

Hablarás un nuevo idioma en tan solo 3 semanas con esta app elaborada por más de 100 lingüistas

Babbel



Facebook

Twitter

Correo

LinkedIn

- [cumplimiento laboral](#)
- [cumplimiento normativo](#)
- [Raúl Rojas](#)
- [riesgos legales laborales](#)
- [tolerancia cero](#)

LUIS JAVIER SANCHEZ



Periodista jurídico, comunicador y consultor de comunicación.


@luisjasanchez

< [El SISEJ exige "respeto" frente al "mobbing](#)

[Día de la Justicia Gratuita: Urge aclarar el alcance](#)

Leave a Reply

Be the First to Comment!



Start the discussion

