



LABOUR COMPLIANCE

La eficacia de los Sistemas de Gestión de Compliance Laboral y la Doctrina de los "Actos Propios"

Por [Raúl Rojas Rosco](#)

Socio del área laboral de ECIJA.

| 02.01.2017

Comentar |

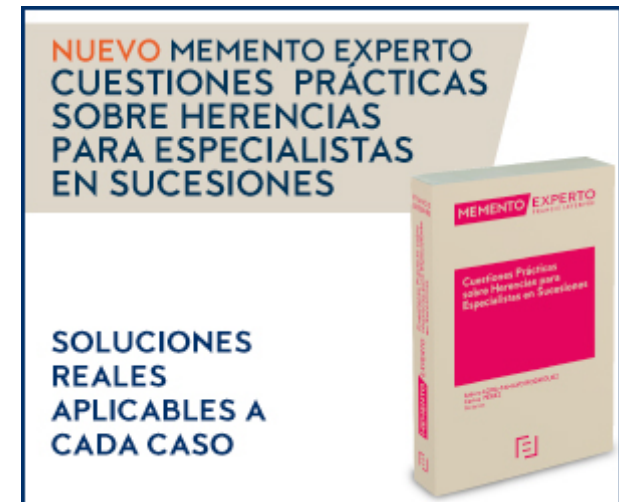


Cuando hablamos de **sistemas de gestión de compliance laboral** nos referimos a sistemas diseñados esencialmente para la **prevención de riesgos derivados de incumplimientos normativos en el ámbito socio laboral**, así como para detectar y corregir de una forma temprana aquéllos riesgos que no se hayan podido evitar.

Todos los **estándares internacionales** relacionados con la gestión del cumplimiento normativo en general (Líneas Directrices OCDE, Normas ISO 19600 y 31000, Norma australiana AS 3806.2006, etc.), y del cumplimiento laboral en particular (Convenios OIT en materia de derechos humanos sociales, Libro Verde de la Comisión Europea o la Norma SA 8000 en el ámbito de la "*Responsabilidad Social de las Empresas*", RSE) proponen "**marcos de**

NOTICIA RELACIONADA

- [Responsabilidad Social Corporativa: una nueva cultura de la transparencia](#)



SUSCRÍBASE A NUESTROS CONTENIDOS

Elija una materia a la que suscribirse

referencia" en la **gestión de compliance** basados en un **enfoque estructural e integral en el seno de la propia organización**. La **esencia** de estos sistemas de gestión radica en la **interiorización** orgánica de una verdadera **responsabilidad social corporativa** en la actuación de la organización y de una **cultura de cumplimiento ético** en el comportamiento de las personas que trabajan para la organización "a todos los niveles".

Esta nueva perspectiva de la gestión estratégica de las relaciones laborales desde la óptica de la prevención del riesgo normativo requerirá de la Alta Dirección que asuma expresa y públicamente el firme **compromiso de aplicar los valores fundamentales y los estándares de buen gobierno corporativo y comportamiento ético generalmente aceptados**. Para ello deberá garantizar, entre otros aspectos, el **principio de "cumplir y hacer cumplir"** con las normas y directrices elaboradas en el marco del sistema de gestión de *compliance* aprobado por la organización.

Sin embargo, cada vez es más frecuente encontrar en las empresas una amalgama heterogénea de multitud de políticas corporativas y procedimientos internos dirigidos a sus empleados en diversas materias (uso de medios tecnológicos, protocolos contra el acoso laboral, códigos de buenas prácticas laborales, seguridad y salud en el trabajo, etc.), donde proliferan sin ningún tipo de cohesión o coordinación entre ellas y donde figuran, en muchos casos, como meras declaraciones de intenciones sin aplicación en la práctica.

En este sentido, los **sistemas de gestión de compliance laboral**, de acuerdo con las mejores prácticas internacionales, proponen la integración de todas las normas internas corporativas bajo el paraguas de una norma básica, como puede ser el Código Ético, y sobre la base de los principios de "mejora continua" y de un "cumplimiento responsable y ético" del bloque normativo socio-laboral.

Por lo tanto, resultará esencial para poder fomentar una verdadera cultura en el seno de la organización favorable al cumplimiento laboral, que las empresas y organizaciones, siguiendo los estándares mencionados, estructuren su sistema de *compliance* laboral contemplando, como mínimo, los siguientes **aspectos**:

a) En primer lugar, se deberá partir necesariamente de una previa **Identificación y Análisis de los Riesgos Legales** por incumplimiento con respecto al bloque normativo laboral (**Labour Risk Assessment**). En esta fase se tendrá en cuenta no sólo el cumplimiento estricto de las obligaciones legales y exigibles a la empresa en materia laboral sino también de aquellas normas, principios y recomendaciones no vinculantes emitidas por las organizaciones internacionales (ej.: OIT, OCDE, UE, etc.) en materia de derechos y buenas prácticas laborales, así como especialmente todas aquellas normas y procedimientos internos aprobados por la organización en la gestión y dirección de sus relaciones laborales.

Lo más reciente de El Derecho

NUEVO REGLAMENTO GENERAL DE PROTECCIÓN DE DATOS

El Derecho a la Portabilidad no está limitado a los datos comunicados de ...

TELECOMUNICACIONES

La CNMC multa a Telefónica de España con 5 millones por incumplir la Oferta de ...

Laboral

¿Puede el jefe espiar mis correos?

Lo más visto de El Derecho

Lo más comentado de El Derecho

CONTENIDOS RELACIONADOS

Economía/Empresas

[El Tribunal Supremo avala que las empresas notifiquen en formato electrónico ...](#)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

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

[Práctica Procesal](#)

b) A continuación se realizará una **Clasificación de los Riesgos** detectados por niveles de **probabilidad y de impacto** (ej.: bajo-medio-alto). En función de esta clasificación se dotarán los **recursos adecuados**, tanto materiales como humanos, para combatir con mayor intensidad aquellos riesgos que hayan sido clasificados de mayor gravedad, ya sea por su alta probabilidad de materializarse y/o por el mayor impacto económico o reputacional que pueda tener para la organización.

c) Una vez se hayan clasificado los riesgos legales en el ámbito socio-laboral se procederá a elaborar y ejecutar las **Políticas corporativas y Procedimientos internos**, coordinados entre sí y vinculados a una norma básica de *compliance* (Política General de *Compliance*) o de comportamiento responsable (Código Ético) orientados a eliminar o minimizar las consecuencias de los riesgos detectados o faltas de conformidad por incumplimientos normativos; así como el diseño e implementación de **mecanismos de control** o verificación del cumplimiento y eficacia de dichas normas internas, como por ejemplo un canal de denuncias interno (*whistleblowing*) y/o indicadores claves de riesgos basados en métricas o medidas objetivas y cuantificables.

d) Finalmente se procederá a una **Evaluación, Seguimiento y Monitorización continúa** del programa de cumplimiento normativo laboral (**Monitoring**), procediendo a reaccionar y corregir los posibles incumplimientos detectados o deficiencias en la eficacia del propio sistema de gestión.

La cuestión que cabe plantearse ahora es si realmente con la elaboración formal de un sistema de gestión de *compliance* en la organización se adquiere una patente de corso frente a cualquier riesgo por incumplimiento de la normativa laboral, y la respuesta necesariamente debe ser negativa.

La **eficacia del sistema de gestión** en estos casos pasa necesariamente, entre otras cuestiones, por el **auto-cumplimiento de las normas de compliance aprobadas** por la propia organización. De lo contrario el sistema quedaría viciado por la ausencia no sólo de la necesaria **legitimidad moral** para la exigibilidad de las obligaciones preestablecidas, sino también de la suficiente **legitimidad jurídica** para dotar de validez al procedimiento aprobado en cuestión, quedando de este modo la organización vinculada por sus propios actos.

A mayor abundamiento, cabe decir que la jurisprudencia ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse ante diferentes situaciones en las que, o bien la empresa y sus directivos no cumplieran con las obligaciones y prácticas que se exigían al resto de empleados, y por tanto sin legitimidad moral para sancionar disciplinariamente por el incumplimiento de dichas obligaciones; o bien **supuestos en los que la empresa no siguió el procedimiento disciplinario, prescindiendo, por ejemplo, del trámite de audiencia que voluntariamente había aprobado y comunicado en su código ético**, para imponer una sanción de despido por hechos tan graves como un acreditado maltrato verbal, sexista y discriminatorio hacia compañeros, faltando, en este caso, la necesaria

legitimidad jurídica para poder calificar formalmente la procedencia del despido (**STSJ País Vasco 12 de abril de 2016, Rec. 512/2016**).

En este último caso, el Tribunal *a quem* sostuvo, con acertado criterio, que si bien este tipo de **códigos internos, y los procedimientos** que se contienen en los mismos, son **normas unilaterales** de la empresa **sin rango normativo** sí que serán **vinculantes para la propia organización** por aplicación de la **doctrina** de los "**actos propios**" (imposibilidad de ir en contra de los propios actos) y por el principio de **buena fe contractual, si se hace referencia expresa a las mismas en la carta de despido**.

En estos casos, aun habiéndose acreditado los hechos imputados por gravísimos que fueran, procedería, según esta doctrina judicial, declarar la improcedencia del despido debido al incumplimiento por la empresa de las formalidades que voluntariamente fueron reguladas en el procedimiento aprobado por la propia empresa para imponer la sanción de despido.

Por lo tanto cabe concluir que no servirá disponer de sofisticados sistemas de políticas internas orientadas "idealmente" al cumplimiento ético si posteriormente la empresa no implementa de forma eficaz dichas políticas o no aplica los procedimientos que previamente ha aprobado y comunicado a sus empleados, tal y como nos recuerda el clásico *adagio* latino "*venire contra factum proprium non valet*".

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

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

Comentar |

 3

O Comentarios

[Escribe tu comentario](#)

Añadir comentario

* Nombre

Comentario

* Correo electrónico

(*) Datos obligatorios

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.