

ECIJA

Claves de la UNE Compliance SocioLaboral 19604.

Una herramienta eficaz para la gestión del cumplimiento laboral en las empresas

14 DE SEPTIEMBRE
ECIJA HQ MADRID
CALLE SERRANO 69,
PLANTA -1, 28006,
MADRID



Claves de la UNE COMPLIANCE SOCIOLABORAL 19604

La UNE 19604 y los Programas de Compliance Sociolaboral. Una visión 360° del cumplimiento normativo laboral.


El Compliance Laboral y la Inspección de Trabajo: el impacto de las distintas responsabilidades

El proceso de certificación en la UNE 19604. Ventajas y beneficios para las empresas certificadas.

Aplicaciones prácticas del Compliance laboral en el ámbito de la jurisdicción social



Los programas de Compliance Laboral ¿son una herramienta necesaria para las empresas?



Las empresas deberán contar con “modelos para cumplir con la legalidad en general, y por supuesto con la legalidad penal, pero no sólo con ella”.
Circular Fiscalía 1/2016 – Art. 31bis CP

Compliance Programs para otros
bolques normativos – ¿Y EN EL
ÁMBITO LABORAL?

Existe una necesidad REAL de vigilar y gestionar el riesgo por incumplimiento normativo en las empresas y organizaciones

Que se incrementa EXPONENCIALMENTE
en el ámbito laboral.

Aumento del volumen de producción normativa y creciente complejidad normativa

Sánchez bate todos los récords: 124 decretos en cuatro años en La Moncloa

Felipe González tuvo 130 en los 12 años que estuvo en Moncloa. Lleva una media de 31 al año por los 15 que prometió Rajoy



Pedro Sánchez, en la cumbre de la OTAN el pasado jueves. Pierre-Philippe Marcou AFP

La producción de normas en España en 2022 fue un 22% más alta que el año anterior, hasta las 1.329.865 páginas publicadas

CEOE ha publicado el informe 'Producción normativa en 2022' como viene realizando desde 2013 con el fin de analizar la evolución del complejo marco legislativo español.



Más de 150 normas (Leyes, RD, RDL, resoluciones, órdenes ministeriales) en 2022

<https://www.mites.gob.es/es/Guia/indices/contenidos/2022.htm>

LA INFORMACIÓN ECONOMÍA

Díaz activa su reforma silenciosa y pone coto a los despidos y recortes de salarios

El Ministerio de Trabajo publica en el BOE una norma que eleva el control de la Inspección sobre los ERE y las modificaciones sustanciales "más lesivas" de las condiciones laborales por parte de los empresarios.

- La CEOE rechaza limitar los contratos temporales y pagar más cotizaciones
- El trampantojo de la contrarreforma laboral y el compromiso de Garamendi

CRISTINA ALONSO NOTICIA 07.12.2021 - 04:30h

f t i l



VICEPRESIDENTA SEGUNDA Y MINISTRA DE TRABAJO, YOLANDA DÍAZ, TIENE CLARO QUE EL



➤ **Ley de Empleo:**

- ✓ Nueva facultad de la ITSS de comprobar las causas de un ERE: ¿Autorización encubierta)
- ✓ Derogación del procedimiento de oficio ante el orden jurisdiccional social, por actuaciones de la ITSS en materia de falsos autónomos.

➤ **Prohibición de despedir** en una norma sobre beneficios por la **guerra de Ucrania.**

➤ **Nuevos protocolos laborales obligatorios en leyes no laborales:** LGTBI, Discriminación, Libertad Sexual, etc..

➤ **Obligación de dar de alta a becarios** en prácticas remuneradas o no **en el RD de la reforma de pensiones.**

➤ **Nuevas obligaciones de consulta a la RLT** en normas ajenas al derecho laboral (**Ley de canales de denuncia**).

➤ Etc..

Mayor diversidad y nuevas formas de organización del trabajo

Un algoritmo, la clave que condenó a Glovo

Por Raúl Rojas, Écija Abogados - 7 octubre, 2020



Glovo eleva a 400 millones de euros el coste de las sanciones en España

El Ministerio de Trabajo investiga a la matriz de la compañía por su modelo laboral en España

Trabajo multa a Glovo con 56,7 millones por la contratación de falsos autónomos y 'sin papeles'



Trabajador de Glovo en un patinete // VALERIO MERINO

Alarma ante la inteligencia artificial que decide tu despido

Los algoritmos de inteligencia artificial ya están echando a gente a la calle y eligiendo a nuevos trabajadores.



Las inteligencias artificiales ya están gobernando nuestro destino. (RV1864/CC)

El incumplimiento normativo laboral foco de múltiples riesgos incluida la criminalización de la conducta empresarial.

Los empresarios que contraten falsos autónomos podrían sufrir penas de hasta seis años cárcel

Este jueves entra en vigor la reforma del Código Penal, en la que se incluyen penas de cárcel de hasta seis años para los empresarios que contraten falsos autónomos en sus plantillas o impongan condiciones abusivas a sus asalariados.



Los empresarios que contraten falsos autónomos podrían ir a la cárcel hasta seis años a partir de hoy

El empresario que fue condenado por 'hacer un Rubiales' a la líder de Podemos en Andalucía

La Audiencia Provincial de Sevilla condenó en 2019 al empresario Manuel Muñoz por un delito de «abuso sexual» tras simular un beso en la boca a Teresa Rodríguez en un momento de euforia

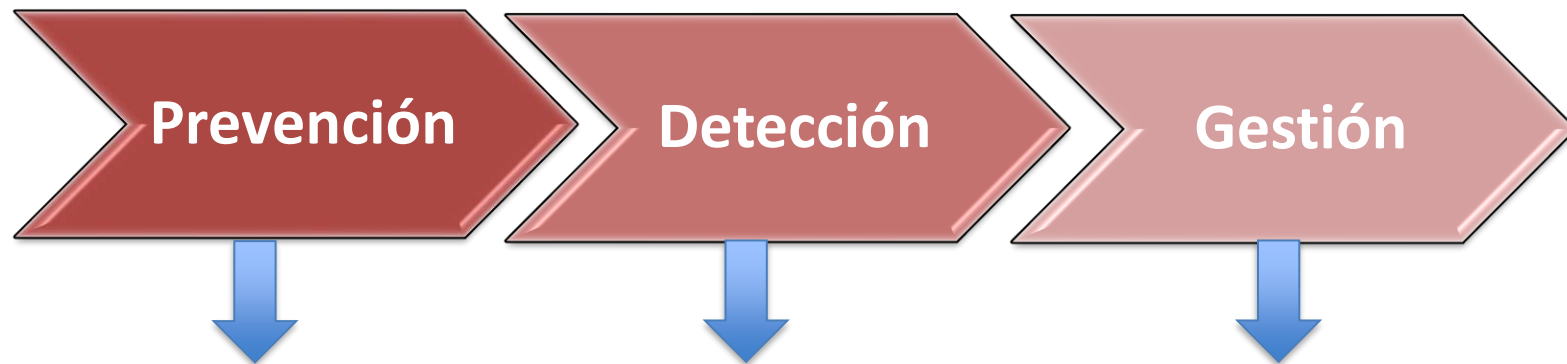
Condenado por abuso sexual el empresario que simuló besar a Teresa Rodríguez



El empresario Manuel Muñoz y la entonces diputada gaditana Teresa Rodríguez, durante el juicio celebrado en Sevilla. *EP*

En este entorno los PROGRAMAS DE COMPLIANCE NO son una opción para las empresas

Sistemas de **AUTO-CUMPLIMIENTO Y AUTO-GESTION** con elementos esenciales para configurar los **modelos integrados de COMPLIANCE para la prevención y gestión del riesgo laboral** (estándares de buenas prácticas internacionales (ISO 37301, 37002, 45001, etc.), estándares nacionales (UNE COMPLIANCE LABORAL 19604), etc.):



Información, formación y sensibilización previas y políticas corporativas (código ético, normas internas, buenas prácticas laborales, etc.)

Arbitrar procedimientos específicos para la detección temprana y dar cauce a las denuncias o reclamaciones por incumplimientos normativos

Adopción de decisiones correctoras (sanción/formación refuerzo/controles/procedimientos) para evitar o reducir o mitigar riesgos futuros de incumplimiento.

Objetivo Estratégico Para:

1. Reducir el riesgo de incumplimiento y de contingencias económicas.
2. Aumentar la seguridad jurídica en la actuación de la compañía y su reputación.
3. Fomentar una cultura de cumplimiento laboral en toda la organización

Un estándar nacional para el Compliance Laboral

UNE

Normalización
Española

Norma Española

UNE 19604

Julio 2023

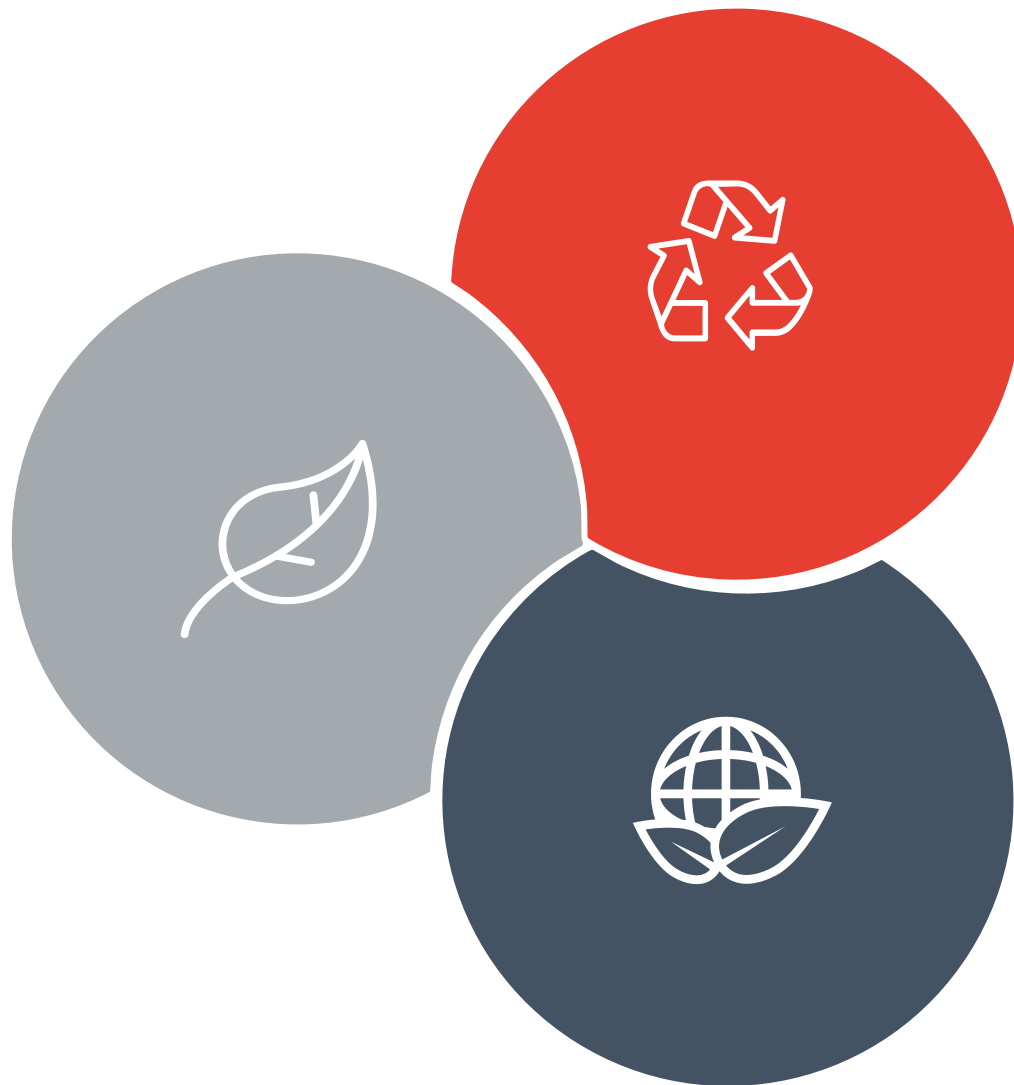
Sistemas de gestión de *compliance* sociolaboral

Requisitos con orientación para su uso

Esta norma ha sido elaborada por el comité técnico
CTN-UNE 165 *Ética, gobernanza y responsabilidad social de
las organizaciones*, cuya secretaría desempeña UNE.

- La **Norma UNE 19604:2023**, **Sistemas de gestión del compliance sociolaboral**, ha sido **fruto de una labor colaborativa** a través del diálogo, la cooperación y el consenso, en el que han tenido voz **diferentes grupos de interés**.
- **Participación de partes interesadas y diversos grupos de trabajo:** Plenario, Subcomité y Comisión “ad hoc” (empresas, sindicatos, asociaciones de profesionales del sector, despachos de abogados y consultoras, organismos de evaluación de la conformidad, universidades, etc.)





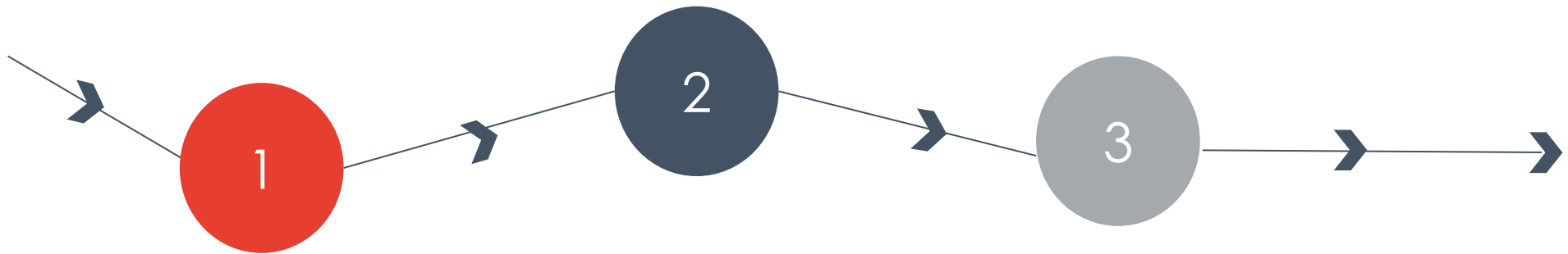
ESTANDAR NACIONAL ESPECÍFICO SOCIOLABORAL, DURADERO Y SENSIBLE a la diversidad social, **EVALUABLE Y CERTIFICABLE**.

INSTRUMENTO FLEXIBLE, frente a una **legislación laboral** en **permanente cambio** y de fácil aceptación y adaptación tanto en las **PYMES** como en las **grandes empresas**.

Respeto del **EQUILIBRIO DE INTERESES** a la hora de establecer las **obligaciones y requisitos** (“**DEBE**”), **recomendaciones** (“**DEBERÍA**”) y **posibilidades de mejora** (“**PUEDE**”) que incorpora en la norma.

Las personas en el centro del Compliance Laboral

Papel protagonista a la Alta Dirección y dirigido todas las personas dentro de la **organización** para desarrollar, mantener y promover una **Cultura de Compliance laboral.**



Código de conducta y Política de Compliance

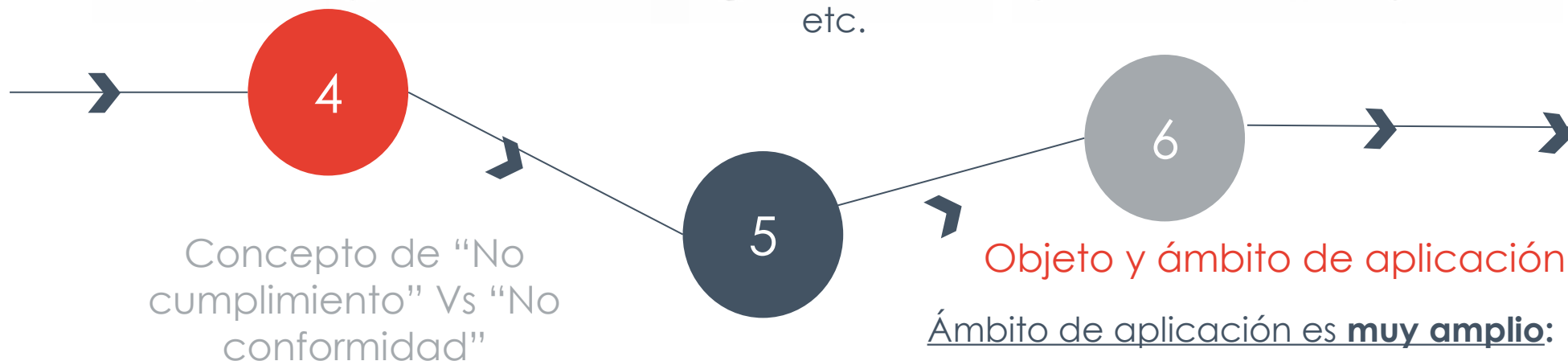
El Código de conducta y la Política de Compliance como **elementos básicos del sistema de cumplimiento sociolaboral**, que deberán seguirse por todo el personal y ser accesibles.

Función de Compliance Laboral independiente y autónoma

Órgano de Compliance laboral con **plena autonomía e independencia solo sujetos al órgano de gobierno**, con facultades de iniciativa y mecanismos de control y supervisión del sistema en coordinación con aquellos otros que la empresa ya tenga implantados.

Definiciones específicas Compliance

Especial importancia ha tenido la precisa definición de **conceptos específicos** como las de “alta dirección”, “contratante externo”, “información documentada”, “partes interesadas” “procedimientos de diligencia debida”), “planteamiento de inquietudes” etc.



“NO CUMPLIMIENTO” incumplimiento o inobservancia de **obligaciones laborales** que conlleven sanciones, reclamaciones o delitos (Ej.: no dar de alta en la SS a un trabajador) **VS** **“NO CONFORMIDAD”** de un **requisito** de la Norma para el Sistema de gestión Ej. La organización **DEBE proporcionar formación** a la plantilla sobre compliance sociolaboral (7.2.3) y **conservar los registros** de formación como **información documentada**

1. **Derechos constitucionales** (igualdad, no discriminación y colectivos vulnerables).
2. **Relación individual del trabajo**
3. **Relaciones colectivas**
4. **Protección social**
5. **Cualquier otra, mediante autoregulación o adhesión:** Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el marco de la Agenda 2030 o criterios **ESG** (“Environmental, **S**ocial and Governance”).

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Inversión sostenible y ESG

Inditex es la segunda firma más sostenible del Ibex por criterios ESG

- Ocupa la segunda posición del ranking ESG de 'elEconomista' por detrás de Endesa
- Sus compromisos medioambientales dibujan una economía circular

Google ha cerrado el anuncio



Zara

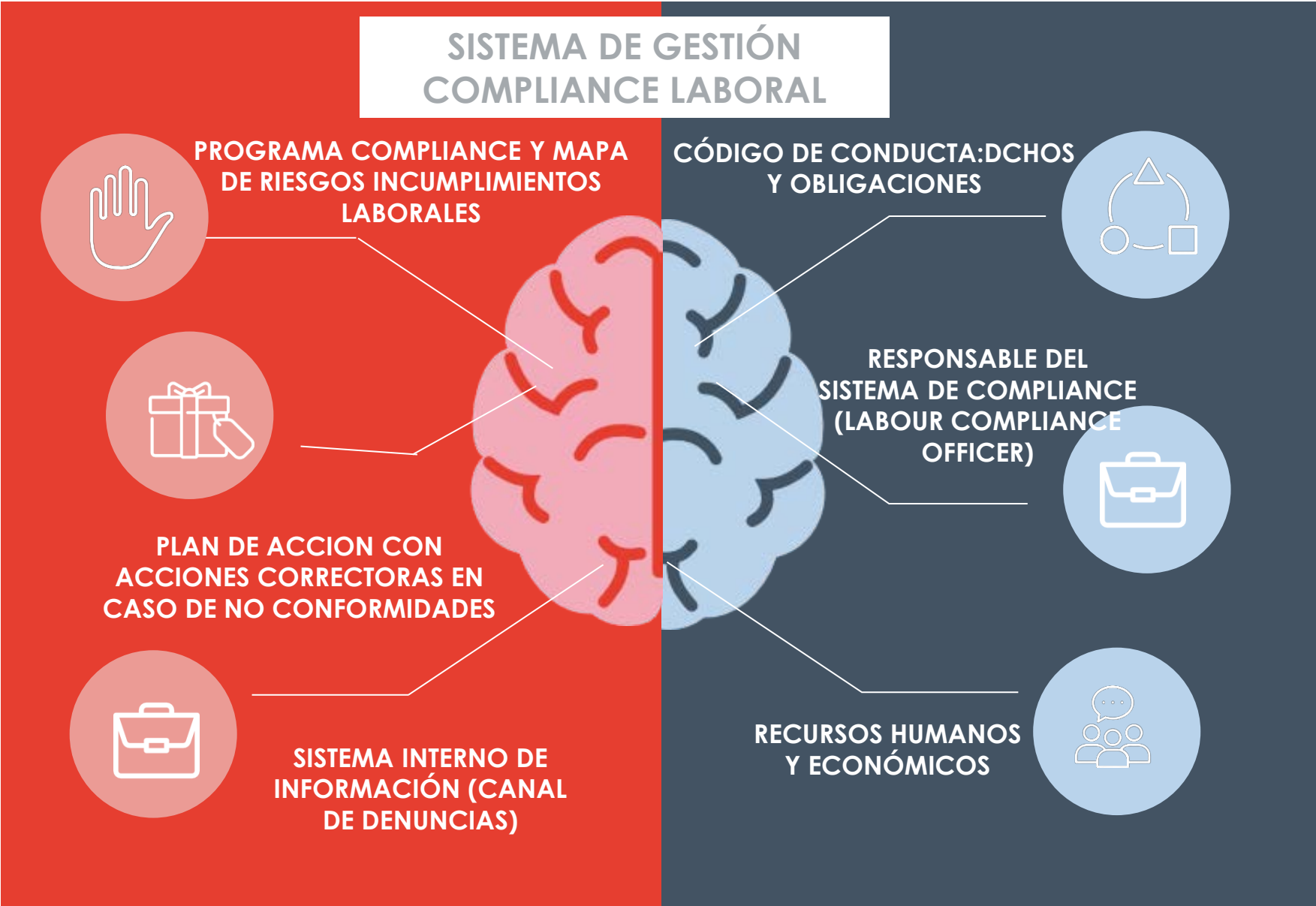
Laura de la Quintana

14:07 - 29/05/2021

[Inditex es la segunda firma más sostenible del Ibex por criterios ESG \(eleconomista.es\)](https://eleconomista.es)



- **ACTUAR:** “prevención” y “gestión” temprana del riesgo por incumplimiento.
- **PLANIFICAR:** a través de la Política de Compliance SocioLaboral, roles y responsabilidades.
- **HACER:** controles y procedimientos, competencias, “información documentada”, recursos.
- **Y VERIFICAR:** con auditorías internas o externas, informes de compliance, seguimiento y evaluación continua.



**ENFOQUE DUAL BASADO
EN EL RIESGO**

COMPLIANCE LABORAL

DIAGNÓSTICO (PARTIENDO DEL CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN - ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL RIESGO DE INCUMPLIMIENTO): MATRIZ DE RIESGOS CON PROBABILIDAD E IMPACTO



MEDIDAS CORRECTIVAS PARA REDUCIR O MINIMIZAR EL RIESGO DETECTADO DE UN INCUMPLIMIENTO O DE UNA NO CONFORMIDAD (CONTROLES Y PROCEDIMIENTOS)

Identificación, análisis y evaluación (IAE) riesgos laborales

❑ **Riesgos de compliance laboral:** todas aquellas situaciones en las que la organización pueda incurrir en un **incumplimiento normativo** en materia socio laboral (incumplimiento de una **obligación de compliance** previamente identificada o no identificada).

Ejemplo: Obligación de compliance: Compromiso de garantía de empleo durante 6 meses para el acceso a la exoneración de cuotas SS en los ERTES FM (DA 44.10 LGSS) - **Riesgo de compliance:** devolución cuotas SS que no se han pagado más el recargo del 20% de la persona trabajadora de la cual se haya incumplido (DA 44.10 LGSS). **Medida correctiva:** Procedimiento de diligencia debida de revisión del cumplimiento del periodo de garantía de empleo de forma previa a la adopción de decisión de un despido.

Matriz de riesgos

		Impacto		
		Leve	Grave	Muy grave
Probabilidad	Alta	Moderado	Elevado	Crítico
	Media	Tolerable	Moderado	Elevado
	Baja	Reducido	Tolerable	Moderado

❑ Dos variables IAE: PROBABILIDAD E IMPACTO

- La gravedad de las consecuencias por el **impacto** que sufriría la organización en el supuesto de que el evento de riesgo se llegase a producir.
- La **probabilidad** de que ocurra el evento de riesgo, es decir, la expectativa de materializarse que tendría el riesgo por incumplimiento normativo (**ej:** Campañas inspección).

Identificación del riesgo	Infracción	Impacto	Probabilidad	Evaluación del riesgo	Medidas correctoras
Falta de información a la RLT sobre: vacantes de puestos fijos, contratos de duración determinada, documento justificativo de condición de fijo, calendario anual de llamamientos, etc.	Infracción grave de la LISOS (art.7.7)	60%	60%	60,00%	Elaboración de un sistema de proceso de alertas de vacantes y de información a la RLT
Transgresión de la normativa en materia de contratación temporal	Infracción grave de la LISOS (art. 7.2) + condición de fijo. Una sanción por cada trabajador afectado	90%	60%	75,00%	Sistema de valoración de justificación de los contratos temporales y alertas cómputo periodo concatenación contratos (18x24)
Incumplimiento de la prohibición de realizar externalizaciones durante el ERTE	Infracción muy grave de la LISOS (art. 8.20 en relación 47.7.d) ET)	100%	75%	87,50%	Proceso de verificación de subcontrataciones durante el ERTE, con control dual de dos departamentos

Valoración riesgo	%
Nulo	<20%
Bajo	Entre 20% y 40%
Moderado	Entre 40% y 60%
Alto	Entre 60% y 80%
Crítico	>80%

Los controles de cumplimiento



PREVENTIVOS

PREVIO AL
INCUMPLIMIENTO

Código Ético

Protocolo acoso

Política teletrabajo

Formación a RRHH en materia de compliance laboral y las nuevas obligaciones tras la reforma laboral



DETECTIVOS

DURANTE EL
INCUMPLIMIENTO

Canal interno de
denuncias

Warnings que alerten de incidentes de seguridad de la información SOC (ej. Fuga de información sensible).



REACTIVOS

POSTERIOR AL
INCUMPLIMIENTO

Sanción disciplinaria

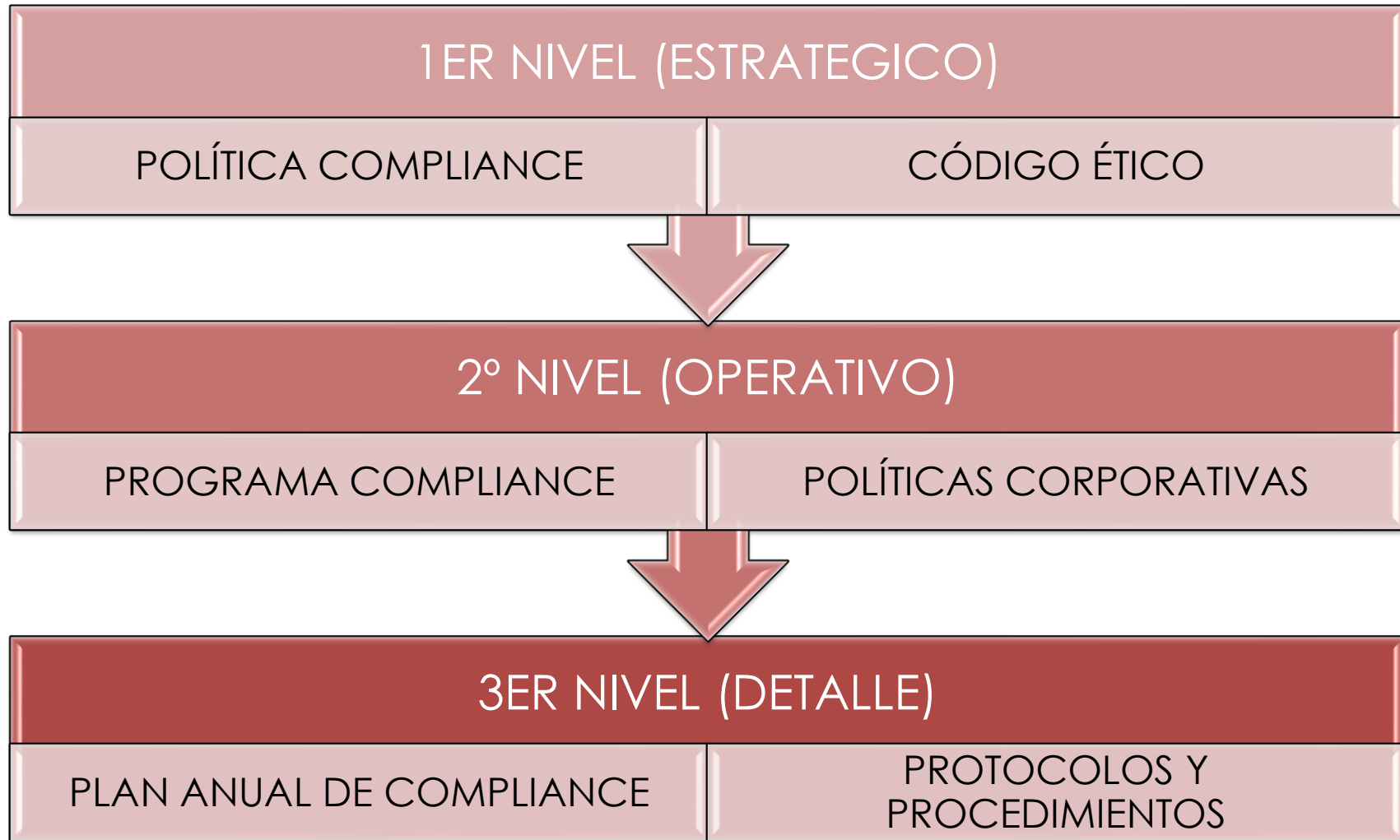
Acción de formación específica

Acciones de seguimiento y evaluación

Eficaces, necesarios y gestionables

ECIJA

Gestión corporativa del compliance laboral





FASES LABOUR RISK ANALYSIS

<p>1. Recogida de información automatizada</p>	<p>Con base a la identificación previa de las obligaciones normativas de compliance laboral exigidas po la Reforma Laboral por cada Área de Riesgo.</p>
<p>2. Tabla dinámica de valoración de los riesgos por incumplimiento normativo en cada una de las áreas de riesgo</p>	<p>Con indicadores de probabilidad e impacto y matriz de riesgos en formato semáforo</p>
<p>3. Informe de riesgos y medidas correctoras de cumplimiento</p>	<p>Propuesta de medidas correctoras para posterior fase de implementación</p>

Objetivos y futuros retos



Contar con la implementación de un sistema de compliance laboral eficaz permitirá a las organizaciones **certificarse** en sus procesos de cumplimiento y **mejorar la reputación e imagen de la empresa** en el mercado, tanto a nivel interno como externo. **SE COMPLEMENTA CON OTROS ESTÁNDARES.**

La **certificación** en UNE 19604, puede convertirse en un **elemento de prueba** para demostrar, ante la Administración o los Tribunales, la **voluntad de la organización de cumplir con sus obligaciones sociolaborales**, evitando o graduando la imposición de sanciones.

Meta de alcanzar una **normalización a nivel internacional**. La conversión de la norma UNE en una norma del **Organismo Internacional de Normalización (ISO)** es el **gran reto pendiente** y la Norma Española puede ser un referente de futuro para alcanzar ese objetivo.

A low-angle, upward-looking photograph of several tall, modern skyscrapers against a clear, bright blue sky. The buildings are partially obscured by a network of black power lines that crisscross the frame. The perspective creates a sense of height and scale.

El Compliance Laboral y la Inspección de Trabajo: el impacto de las distintas responsabilidades

A gold medal with a serrated edge and a blue ribbon is positioned on the left side of the image. To its right is a silver seal with a scalloped edge and intricate designs. The background is a light gray surface with a dark diagonal line.

¿La ITSS como organismo certificador?

Cometidos y atribuciones de la ITSS

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) es un servicio público que **vigila el cumplimiento** de las normas del orden social y **exigir las responsabilidades** pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias.

Las normas del orden social comprenden las relativas a materias laborales, PRL, de Seguridad Social, colocación, empleo, formación profesional para el empleo, economía social, trabajo de extranjeros, igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el empleo.

Formas de actuación

Autorizados para:

- **Entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso** en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo.
- **Hacerse acompañar en las visitas** de inspección por los trabajadores, sus representantes y por los peritos y técnicos de la empresa o habilitados oficialmente que estimen necesario.



Formas de actuación

Autorizados para:

- Proceder a practicar cualquier **diligencia de investigación, examen o prueba** y, en particular, para:
 - 1) Requerir información, sólo o ante testigos, al empresario o al personal de la empresa.
 - 2) Exigir la comparecencia de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación.
 - 3) Examinar en el centro de trabajo la documentación y los libros de la empresa.
 - 4) Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique al empresario o a su representante.
- Adoptar las **medidas cautelares** que estimen oportunas.

A close-up photograph of a person's hand in a dark suit sleeve using a black ink stamp on a white document. The stamp is rectangular with a handle. The background is blurred, showing another hand holding a pen over a document. The overall image has a soft, muted color palette.

Procedimiento Sancionador: Responsabilidad
y conducta del empresario.

Procedimiento Sancionador

El procedimiento sancionador se inicia de oficio, como resultado de la actividad inspectora previa, por **acta de infracción** de la ITSS.

Las actas tienen naturaleza de documentos públicos **y presunción de certeza** de los hechos y circunstancias reflejados en la misma que hayan sido constatados por el funcionario actuante, salvo prueba en contrario.

Procedimiento Sancionador: La conducta del empresario

Las sanciones **se graduarán** en atención a:

- La negligencia e intencionalidad del sujeto infractor.
- Fraude o connivencia.
- Incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección.
- Perjuicio causado y cantidad defraudada.



Procedimiento Sancionador: La conducta del empresario

En materia de **PRL**:

- Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas y las instrucciones impartidas.
- El incumplimiento de las advertencias o requerimientos.
- La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud.
- La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

Procedimiento Sancionador: *el pronto pago.*

Si el sujeto responsable **procediese al pago de la sanción** propuesta en el acta con carácter previo a la resolución, en el plazo establecido al efecto, **y renunciase al ejercicio de cualquier acción**, alegación o recurso en vía administrativa, dicho pago **llevará implícito el reconocimiento de responsabilidad** y el importe de la sanción **se reducirá en un 40%.**



Concurrencia con el Orden Penal

Cuando la ITSS considere que los hechos del procedimiento sancionador pudieran ser **constitutivos de ilícito penal**, remitirá al Jefe de Inspección, informe con expresión de los hechos y circunstancias y de los sujetos que pudieran resultar afectados.

Si el Jefe de la Inspección estimase la concurrencia de delito, lo comunicará al órgano competente para resolver, quien acordará, en su caso, la **remisión del expediente al Fiscal** y se abstendrá de seguir el procedimiento administrativo sancionador.

Concurrencia con el Orden Penal

Actuación 2.7 (EJE 1.1) Mejora de la coordinación entre la Fiscalía General del Estado y el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Se revisará la aplicación del **Protocolo Marco suscrito entre CGPJ, Ministerio del Interior, Ministerio de Trabajo y Economía Social y la Fiscalía General del Estado** con el fin de mejorar, en particular, la coordinación entre el OEITSS y la FGE.





El Plan Estratégico de la ITSS: La potenciación de las actuaciones.

2021-2023

Objetivos del Plan Estratégico: EJE 1.

OBJETIVO 1.

Garantizar el pleno y efectivo ejercicio de los derechos laborales y sindicales, luchando contra todo tipo de abuso y fraude en materia laboral.

OBJETIVO 2.

Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, asegurando que se cumple la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

Objetivos del Plan Estratégico : EJE 1.

OBJETIVO 5.

Garantizar la Igualdad y no discriminación por razón de género.

OBJETIVO 6.

Garantizar la Igualdad y no discriminación por otros motivos.

OBJETIVO 7.

Creación de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación.

(Orden TES/867/2023, de 22 de julio)

Objetivos del Plan Estratégico: EJE 1.

OBJETIVO 8.

Luchar contra el fraude a la Seguridad Social y la cotización indebida de salarios.

OBJETIVO 9.

Luchar contra el fraude en el disfrute de prestaciones públicas de Seguridad Social, incluido el fraude en la utilización de los expedientes de suspensión y reducción de jornada.

Objetivos del Plan Estratégico: EJE 2.

OBJETIVO 14.

Reforzar el papel del informe de la ITSS en los procedimientos de despido colectivo (ERE) y de suspensión y reducción de la jornada de trabajo (ERTE).

OBJETIVO 15.

Reforzar el papel de la ITSS en la contratación temporal.

Objetivos del Plan Estratégico: EJE 2.

OBJETIVO 17.

Reforzar la actuación de la ITSS en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (MSCT) más lesivas para las personas trabajadoras.

OBJETIVO 18.

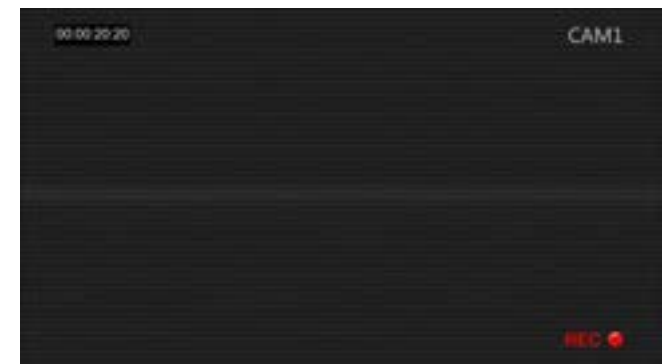
Reforzar el papel de la ITSS ante los comportamientos infractores de la normativa en materia de tiempo de trabajo.



De la infracción al delito...

Los delitos laborales (artículo 197 CP).

1. El que, para descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro, sin su consentimiento, **se apodere de sus papeles, cartas, mensajes de correo electrónico** o cualesquiera otros documentos o efectos personales, **intercepte sus telecomunicaciones o utilice artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido o de la imagen, o de cualquier otra señal de comunicación**, será castigado con las penas de **prisión de 1 a 4 años** y multa de 12 a 24 meses



Los delitos laborales (artículo 197 quinquies CP).

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis **una persona jurídica sea responsable** de los delitos comprendidos en los artículos 197, 197 bis y 197 ter, se le impondrá la pena de multa de 6 meses a 2 años.



Los delitos laborales (artículo 257 CP).

1. Será castigado con las penas de **prisión de 1 a 4 años** y multa de 12 a 24 meses:

1.º El que se **alce con sus bienes** en perjuicio de sus acreedores.

2.º Quien con el mismo fin realice cualquier acto de disposición patrimonial o generador de obligaciones que dilate, dificulte o impida la eficacia de un embargo o de un procedimiento ejecutivo o de apremio, judicial, extrajudicial o administrativo, iniciado o de previsible iniciación.



Los delitos laborales (artículo 257 CP).

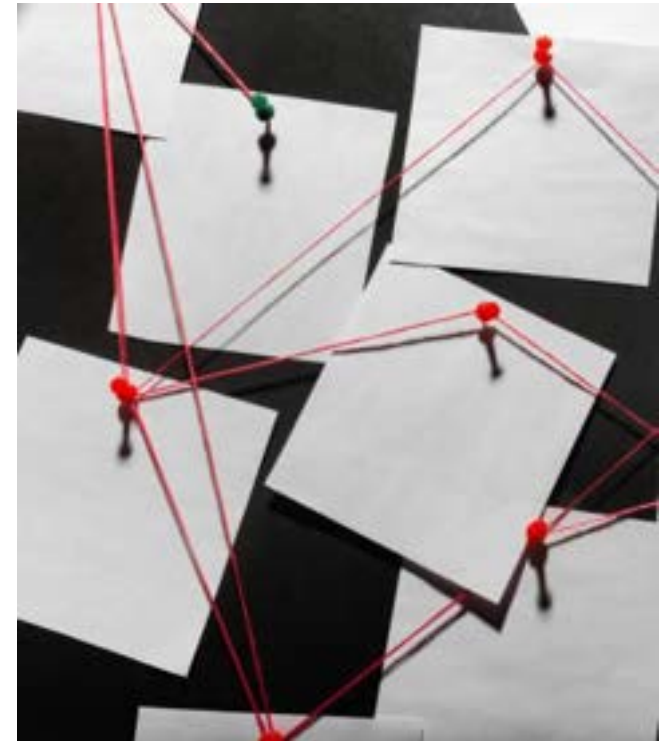
3. Lo dispuesto en el presente artículo será de aplicación **cualquiera que sea la naturaleza u origen de la obligación o deuda** cuya satisfacción o pago se intente eludir, **incluidos** los derechos económicos de los trabajadores, y con independencia de que el acreedor sea un particular o cualquier persona jurídica, pública o privada.

No obstante lo anterior, en el caso de que la deuda u obligación que se trate de eludir sea de Derecho público y la acreedora sea una persona jurídico pública, o se trate de obligaciones pecuniarias derivadas de la comisión de un delito contra la Hacienda Pública **o la Seguridad Social**, la pena a imponer será de prisión de 1 a 6 años y multa de 12 a 24 meses.

Los delitos laborales (artículo 258 ter CP).

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis una **persona jurídica sea responsable** de los delitos comprendidos en este Capítulo, se le impondrán las siguientes penas:

- a) Multa de 2 a 5 años, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de 5 años.
- b) Multa de 1 a 3 años, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de 2 años no incluida en el inciso anterior.
- c) Multa de 6 meses a 2 años, en el resto de los casos.



Los delitos laborales (artículo 307 CP).

1. El que defraude a la Seguridad Social **eludiendo el pago de las cuotas**, obteniendo indebidamente devoluciones de las mismas o disfrutando de deducciones de forma indebida, siempre que la cuantía de lo defraudado **exceda de 50.000 euros** será castigado con la pena de **prisión de 1 a 5 años** y multa del tanto al séxtuplo de la citada cuantía, salvo que hubiere regularizado su situación ante la Seguridad Social.
2. A los efectos de determinar la cuantía mencionada en el apartado anterior se estará al **importe total defraudado durante 4 años naturales**.

Los delitos laborales (artículo 310 bis CP).

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis una **persona jurídica sea responsable** de los delitos recogidos en este Título, se le impondrán las siguientes penas:

-Multa del tanto al doble de la cantidad defraudada o indebidamente obtenida, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de 2 años.

-Multa del doble al cuádruple de la cantidad defraudada o indebidamente obtenida, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de 5 años.

-Multa de 6 meses a 1 año, en los supuestos recogidos en el artículo 310.
(...)

Los delitos laborales (artículo 311 CP).

Serán castigados con las penas de **prisión de 6 meses a 6 años**, y multa de seis a doce meses:

1.º Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, **impongan a los trabajadores condiciones laborales o de Seguridad Social** que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

2.º Los que impongan condiciones ilegales a sus trabajadores mediante su **contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo**, o las mantengan en contra de requerimiento o sanción administrativa.



Los delitos laborales (artículo 311 CP).

3.º Los que den ocupación simultáneamente a una pluralidad de trabajadores **sin alta en la Seguridad Social** o, en su caso, sin haber obtenido la correspondiente autorización de trabajo, siempre que el número de trabajadores afectados sea al menos de:

- a) el 25%, en las empresas o centros de trabajo de más de 100 trabajadores,
- b) el 50%, en las empresas o centros de trabajo de más de 10 trabajadores y no más de 100, o
- c) la totalidad de los mismos, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de 5 y no más de 10 trabajadores.

Los delitos laborales (artículo 311 CP).

3.º Los que en el supuesto de **transmisión de empresas**, con conocimiento de los procedimientos descritos en los apartados anteriores, **mantengan las referidas condiciones** impuestas por otro.

4.º Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaren a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.



Los delitos laborales (artículo 314 CP).

Quienes produzcan **una grave discriminación en el empleo** por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, **y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa**, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de **prisión de 6 meses a 2 años** o multa de 12 a 24 meses.

Los delitos laborales (artículo 315 CP).

1. Serán castigados con las penas de **prisión de 6 meses a 2 años**, o multa de seis a doce meses los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, **impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga**.

2. Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaren a cabo con coacciones serán castigadas con la pena de prisión de 1 año y 9 meses hasta 13 años, o con la pena de multa de dieciocho meses a veinticuatro meses.



Los delitos laborales (artículo 316 CP).

Los que con infracción de las **normas de PRL** y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que **pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física**, serán castigados con las penas de prisión de **6 meses a 3 años** y multa de 6 a 12 meses.

Los delitos laborales (artículo 318 CP).

Cuando los hechos se atribuyeran **a personas jurídicas**, se impondrá la pena señalada a los **administradores o encargados** del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, **conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello.**

En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el **artículo 129 de este Código.**



A close-up photograph of several hands in business attire (blue and grey shirts) working together to assemble a circular arrangement of white puzzle pieces. The background is a soft, out-of-focus grey. The text 'Responsabilidades derivadas.' is overlaid in white, centered horizontally and slightly above the puzzle pieces.

Responsabilidades derivadas.

Prohibición de Contratar AA.PP.

Haber sido condenadas mediante **sentencia firme** por (...) **delitos** contra la Hacienda Pública y la **Seguridad Social**, delitos **contra los derechos de los trabajadores** (...).

La prohibición de contratar alcanzará a las personas jurídicas que sean declaradas penalmente responsables, y a aquellas cuyos administradores o representantes, lo sean de hecho o de derecho, vigente su cargo o representación y hasta su cese, se encontraran en la situación mencionada en este apartado.

Prohibición de Contratar AA.PP.

Haber sido sancionadas con carácter firme por **infracción grave** en materia (...) de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las **personas con discapacidad**, (...) o por **infracción muy grave en materia laboral o social**, así como por la infracción grave prevista en el **artículo 22.2 LISOS**.



Prohibición de Contratar AA.PP.

No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir el requisito de que al menos el 2% de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, (...) o en el caso de empresas de más de 50 trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad.

Prohibición de Contratar AA.PP.

Las prohibiciones de contratar afectarán también a aquellas empresas de las que, por razón de las personas que las rigen o de otras circunstancias, **pueda presumirse que son continuación o que derivan**, por transformación, fusión o sucesión, de otras empresas en las que hubiesen concurrido aquellas





www.ecija.com

ECIJA

España · Argentina · Brasil · Chile · Colombia · Costa Rica · Ecuador · El Salvador · Guatemala · Honduras · México · Nicaragua · Panamá
Portugal · Puerto Rico · República Dominicana · Uruguay