

## Opinión

# UNE 19604: la nueva herramienta para el cumplimiento laboral

**Por Raúl Rojas.** Este estándar nacional, pionero en Europa, dota de una mayor seguridad jurídica la actuación de las empresas

Socio del área de laboral de Ecija

El **compliance** laboral se presenta actualmente como una herramienta eficaz para las empresas frente a los constantes cambios normativos que se vienen produciendo en los últimos años, a la hiperregulación legislativa y a la cada vez mayor complejidad y tecnificación en su correcto cumplimiento. Estos elementos distorsionan el correcto cumplimiento de la norma y pueden conllevar, además de sanciones administrativas o de demandas de las personas trabajadoras por incumplimientos normativos, en los supuestos más graves hasta la penalización de la conducta del empresario.

En lo que respecta a la gestión de los sistemas de **compliance**, y más específicamente en el ámbito de las relaciones laborales, recientemente se ha aprobado la norma UNE 19604:2023, de sistemas de gestión del **compliance** sociolaboral, un estándar nacional que representa un hito pionero en Europa y permite a las empresas la posibilidad de estandarizar sus procesos de cumplimiento de todas las normas laborales que les afectan. Esta norma se complementaría con los estándares internacionales UNE-ISO 37301:2021 sobre sistemas de gestión del **compliance** y la UNE-ISO 37002:2021 sobre sistemas de gestión de denuncias.

El programa de **compliance** laboral, bajo el amparo de este nuevo estándar nacional, resulta esencial para dotar de una mayor seguridad jurídica la actuación de las empresas, reducir los riesgos de incumplimiento, generar confianza en los **stakeholders**, así como fomentar una verdadera cultura de cumplimiento normativo laboral en toda la organización.

La norma abarca cuatro principales ámbitos de actuación, incluyendo el ejercicio de los derechos constitucionales (en particular, la igualdad, la no discriminación y la protección de colectivos especialmente vulnerables); la relación individual de trabajo, desde el acceso al empleo hasta la extinción del contrato de trabajo; las relaciones colectivas de trabajo (libertad sindical, derechos de información, participación y, en su caso, negociación, con la RLT), y, en último lugar, la protección social (prestaciones de Seguridad Social, mejoras voluntarias, sistemas de previsión complementaria). Se deja abierta la posibilidad de incluir en este ámbito de desarrollo



GETTY IMAGES

cualquier otra obligación laboral que la empresa se obligue a cumplir, en el marco, por ejemplo, de políticas corporativas internas de autorregulación, o bien mediante la adhesión al cumplimiento de parámetros nacionales o internacionales en materia de sostenibilidad, como pueden ser los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el marco de la Agenda 2030 o la actuación conforme a los criterios ESG (*environmental, social and governance*).

La eficacia de la implantación de esta norma pasa por la correcta elaboración de un programa de **compliance** laboral con un mapa de riesgos y el diseño de controles adaptados a la



**Permite a las compañías estandarizar sus procesos de cumplimiento de todas las normas laborales que les afectan**

realidad normativa de la organización, permitiendo, no solo el cumplimiento de la norma laboral, sino especialmente la prevención de sus eventuales incumplimientos, poniendo especial énfasis en la implementación de procesos de diligencia debida con terceros, la creación de un sistema interno de información, la elaboración de un código de conducta, así como la designación de un responsable del sistema de gestión.

La norma es auditable y certificable ante terceros, como juzgados o ante la Inspección de Trabajo en caso de apertura de un expediente sancionador, siendo posible argumentar la inexistencia de negligencia o intencionalidad en el incumplimiento al objeto de graduar, o incluso eludir, la eventual sanción administrativa, de conformidad con el artículo 39.2 LISOS.

En definitiva, con la implementación de estos sistemas de gestión, bajo el amparo de la UNE 19604 como eje estratégico de la compañía en materia de cumplimiento laboral, se asegura que la actividad empresarial se realiza conforme a los principios de buena gobernanza y gestión corporativa, evitándose o reduciéndose no solo el impacto económico que pudiera conllevar la imposición de sanciones administrativas, por acción u omisión, sino también posibles riesgos reputacionales derivados de eventuales incumplimientos normativos.

## El despido de una empleada por el embarazo de su pareja es nulo

Para el tribunal, la trabajadora sufrió una discriminación por asociación



El cese tuvo lugar tras solicitar un permiso para acudir a un control prenatal. GETTY IMAGES

**IRENE RUIZ DE VALBUENA**  
MADRID

La discriminación refleja se produce cuando una persona es tratada de forma menos favorable por su vinculación o asociación con otra que posee uno de los rasgos o características protegidas. Este es el motivo por el que el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña ha declarado nulo el despido de una empleada cuya pareja estaba embarazada.

La extinción del contrato de trabajo tuvo lugar seis días después de que la empleada solicitara un día libre a la empresa para acompañar a su esposa, embarazada de ocho meses, a un control prenatal. La mercantil, según se recoge en la sentencia, afirmó que no sabía cuál iba a ser el uso de ese día libre ni que la mujer de la trabajadora estaba embarazada.

Sin embargo, el tribunal catalán ha destacado que, según los testigos, todos en la empresa conocían esa información, y que la decisión de rescindir el contrato de trabajo se tomó con mucha celeridad tras la solicitud de ese permiso, sin ni siquiera otorgar los días de preaviso pertinentes a la empleada. Dos hechos que, a juicio del tribunal, evidencian que fue la futura maternidad de la pareja de la empleada lo que determinó el cese, vulnerando su derecho fundamental a la igualdad y no discriminación por asociación.\*

Otro de los argumentos de la empresa fue que la trabajadora tenía un contrato temporal de obra y servicio para ejercer de enfermera con el objeto de reforzar el box, y que la decisión de finalizarlo fue válida ya que se basó en criterios organizativos y se produjo antes de que pasaran tres años desde su inicio. No obstante, según consta en la resolución, tras el fin del contrato seguía habiendo dos enfermeras en el box. Algo que, en opinión del tribunal, revelaba la falta de conexión entre la temporalidad del contrato y la extinción del servicio para el que fue contratada, ya que este no había cesado, sino que se había redistribuido entre las enfermeras para que siempre hubiera dos en el box.

En definitiva, el TSJ ha confirmado la sentencia de instancia que declaró nulo el despido por discriminación refleja ligada a la condición de embarazada de su pareja. En consecuencia, la mercantil deberá readmitir a la empleada, pagarle los salarios de tramitación e indemnizarle con 6.000 euros por daños y perjuicios.

**La mercantil deberá readmitir a la empleada e indemnizarla con 6.000 euros**