

Nota de prensa

El compliance laboral es una herramienta de prevención de riesgos que genera una nueva cultura empresarial que identifica el acoso en la empresa

Barcelona, 22 de marzo.- El Col·legi de Graduats Socials de Barcelona ha acogido esta tarde la segunda sesión del I Congreso de Auditoría Sociolaboral de Cataluña, organizado por la Asociación Española de Auditores Sociolaborales (CEAL) y la Asociación de Auditores Sociolaborales y de Igualdad de Cataluña (AULICAT), que se ha centrado en el compliance penal y laboral. **Sandra Cid Conde**, socia auditora y miembro de la Comisión Técnica de *Compliance* Laboral de CEAL, ha dado la bienvenida y presentado a los ponentes: **José Manuel Calavia**, catedrático de Derecho Mercantil de la Universidad de Barcelona, **Francisco L. Bonatti Bonet**, socio director de Bonatti Penal & Compliance, y **Raul Rojas Rosco**, socio de ECJA y coordinador de la Comisión Técnica de Compliance Laboral de CEAL.

José Manuel Calavia, catedrático de Derecho Mercantil de la Universidad de Barcelona, ha iniciado la sesión de Compliance laboral mencionando que en la inmensa mayoría de los consejos de administración no se percibe ni un beneficio ni un riesgo a corto plazo por lo que hace referencia a la aplicación del compliance penal, y mucho menos del compliance laboral. Esta situación se da en todas las dimensiones empresariales inclusive en las grandes compañías. Calavia ha añadido que este hecho cambiará cuando los stakeholders de una empresa empiecen a preocuparse por el compliance penal y laboral preguntándose por si la organización en particular tiene un plan de riesgos. A esto se le sumará las apariciones en los medios de comunicación de compañías que son sancionadas en materia penal y laboral, provocando así una reacción en las decisiones de los consejos de administración.

A continuación, **Francisco L. Bonatti Bonet**, socio director de Bonatti Penal & Compliance, ha empezado destacando que el *compliance* no lo ha inventado el ámbito penal y empezó en Estados Unidos en los años 70 con el caso Watergate. El estado reconoce que no puede con todo aun teniendo el monopolio del poder y ante esa crisis de control, lo que se requiere es de una autorregulación por parte de las empresas. Bonatti ha añadido que la autorregulación ha de ser regulada y el compliance es meramente una herramienta, la exigencia la da la ley. El buen gobierno corporativo ha de disponer de la herramienta del compliance como clave para la prevención de riesgos penales.

En este punto Bonatti ha recordado que el compliance penal se ha ido introduciendo gracias al entorno internacional y empieza a tener jurisprudencia en España donde se reflejan delitos corporativos. En este sentido, ha comentado que hay dos vías de imputación, la de los administradores y la de los trabajadores y que hay estándares de auditoría como el alemán donde se relacionan 7 pilares fundamentales donde prevalecen el mapa de riesgos, las acciones correctoras y la monitorización. Ha añadido que inclusive los sistemas de calidad ISO y sus certificaciones ya lo reflejan. En este sentido, ha subrayado que las certificaciones de calidad están provocando una estandarización del compliance penal en las organizaciones.

Después ha sido el turno de **Raul Rojas Rosco**, socio de ECIJA y coordinador de la Comisión Técnica de Compliance Laboral de CEAL, que ha tratado la herramienta de compliance laboral que tiene un déficit respecto al compliance penal ya que no existe obligatoriedad de cumplimiento porque no hay riesgo de responsabilidad penal de la empresa en el ámbito laboral. En contraposición, Rojas ha enfatizado que la empresa puede tener sanciones administrativas por incumplir la normativa laboral. Sanciones monetarias y reputacionales.

La multitud de normas laborales tanto voluntarias como obligatorias, las nuevas formas de trabajo en el ámbito digital, la interpretación y aplicación de las leyes, la gestión del capital humano, la protección de datos en el ámbito de la contratación laboral y la responsabilidad social corporativa genera riesgos laborales que hacen muy adecuado el compliance laboral como herramienta de prevención y de generación de una nueva cultura en la empresa.

En este punto, Rojas ha tratado la introducción de controles, como los canales de denuncia, que se colocan en las compañías fruto del plan de prevención de riesgos laborales o compliance que pueden identificar inclusive el acoso en la empresa.

La Asociación Española de Auditores Sociolaborales (CEAL), nacida en la década de los noventa con el objetivo de regular y ordenar la profesión del Auditor Laboral, se ha convertido en una institución de referencia para contribuir a una mayor transparencia y eficacia en la gestión de empresas y del sector público, y contribuye a la formación de sus miembros para garantizar la profesionalidad, la independencia y la transparencia de la Auditoría Laboral.

Para más información:

Gabinete de prensa de la Asociación Española de Auditores Sociolaborales

Víctor Bottini 679 983 346 – victor@bottini.es
Adrià Gratacós 600 408 295 – bottini@bottini.es