

# DOCUMENTO DE INFORMACIÓN PREVENTIVA



Compliance en  
materia de  
prevención de  
riesgos laborales

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN AT2017-0008



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.



En la última década, los numerosos escándalos que se han venido sucediendo en distintos sectores de la sociedad han puesto de manifiesto la necesidad de poder exigir también responsabilidad a las empresas por la comisión u omisión de conductas delictivas.

En este sentido, mucho se viene hablando en los últimos tiempos del término anglosajón “Compliance” (que se traduce generalmente como “cumplimiento normativo”), que nace de la necesidad empresarial de minimizar riesgos en la operativa de su negocio mediante el cumplimiento de la diversa y abundante normativa vigente.

Dicho de otra forma, Compliance son todos aquellos protocolos o procedimientos que se implementan en las empresas con la finalidad de asegurar el cumplimiento de las normas, tanto internamente como externamente, con el objetivo de prevenir que no se cometan delitos en la empresa. Por tanto, **el objetivo del Compliance, es prevenir, detectar** y, en su caso, **gestionar** los riesgos asociados al incumplimiento normativo.

Nos encontramos ante un problema de base que afecta a cualquier organización, independientemente de cuál sea su tamaño o número de empleados, ya que la reciente introducción de la responsabilidad penal de las empresas implica también a cualquier directivo de empresa.

En España fue en el año 2010 cuando se introdujo la posibilidad de exigir responsabilidad penal a las personas jurídicas. El fundamento de dicha reforma fue articular un mecanismo de responsabilidad penal para aquella empresa que cometa hechos delictivos, aunque el responsable sea una persona física que actúa por cuenta de ésta. Esta novedad legislativa no solo conlleva la posibilidad de exigir responsabilidad penal a la empresa, sino que establece además un deber de prevención por parte de la misma.

### **El Compliance, una exigente penal**

La reforma del Código Penal en 2015 ha reforzado tales pretensiones al establecer la obligatoriedad para las empresas de implantar sistemas de control y vigilancia interna de la actividad de los empleados. Estos sistemas de prevención se conocen con el nombre de “Programas de Compliance”.

Ahora bien, la mencionada reforma estableció también la posibilidad de exonerar de responsabilidad a la empresa y, por tanto, de sus directivos, siempre y cuando se hubiesen adoptado modelos eficaces de organización y gestión para la prevención de delitos.

### **La implantación de sistemas de control y vigilancia del cumplimiento normativo**

En lo que respecta al ámbito laboral, nos encontramos con un complejo marco normativo en constante evolución y también ante nuevas formas de trabajar con diferentes posibilidades de delinquir o incumplir los códigos éticos de las empresas. Ello exige disponer de nuevos y eficaces mecanismos de control y verificación del adecuado cumplimiento normativo por parte de empleados y directivos. Es decir, es casi tan culpable el trabajador que “roba”, como el directivo que le facilita la tarea sin dar cumplimiento a los “Programas de Compliance” establecidos por la empresa, lo cual no solo es sancionable, sino que puede acarrear sorpresas penales para la empresa.

El error más habitual de los “Compliance Officers” o “Responsables de Cumplimiento Normativo” es no tener en cuenta que muchos de los comportamientos delictivos que puedan cometer los trabajadores de las empresas, comportarán casi seguro una sanción laboral y muy posiblemente un despido. Estos mecanismos deberían servir pues no solo para prevenir delitos, sino para prevenir, evitar, detectar y sobre todo probar los delitos o cualquier comportamiento irregular de los trabajadores que vaya en contra del código ético de la empresa, y/o otras situaciones irregulares que vulneren derechos fundamentales tales como el acoso moral y/o sexual en la empresa o la prevención de riesgos laborales.

La implantación de estos sistemas de control se convierten hoy en imprescindibles en cualquier organización, ya que están sujetos no solo a control jurisdiccional, sino también y de forma especial, a la creciente actividad inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que, como si se tratara de una “policía laboral”, es el responsable público del control y vigilancia del cumplimiento de las normas en el orden social.

En consecuencia, la implantación de programas de Compliance en el seno de las organizaciones se ha convertido en una herramienta esencial para minimizar los riesgos de cualquier tipo de empresa, incluso los laborales, por lo que el “Compliance Penal–Laboral” cada vez gana más peso en las organizaciones.



A continuación se adjuntan link's a diferentes publicaciones que facilitan información de interés a los responsables de prevención de las empresas y técnicos con respecto al “Compliance en materia de prevención de riesgos laborales”.

[Compliance y cumplimiento legal en prl.](#)

[Compliance officers en prevención de riesgos laborales I \(págs 32-33\).](#)

[El compliance officer y la prevención de riesgos laborales I \(págs 26-28\).](#)

[Libro blanco sobre la función de Compliance.](#)

\*Fuentes: Consejería de Economía, Empleo y Hacienda. Comunidad de Madrid. Revista Formación de Seguridad Laboral. Josep Conesa. Conesa Legal. Asociación Española de Compliance. World Compliance Association (WCA).

\*CROEM no se responsabiliza del contenido de los textos que aparecen en las diferentes publicaciones.

