

BLOQUE 3: Compliance laboral

Responsabilidad penal y administrativa en el cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social

- *Pedro Llorente (Cuatrecasas)*
- *Victoria Ortega (Cuatrecasas)*

9 de octubre de 2024



ÍNDICE

- ❖ Conceptos generales
- ❖ Responsabilidad Penal por incumplimientos en materia Sociolaboral
- ❖ Responsabilidad Administrativa por incumplimientos en materia Sociolaboral
- ❖ Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre. Protocolos contra el Acoso Sexual y los delitos contra la Integridad Moral
- ❖ Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (Directiva de “*Whistleblowing*”)
- ❖ Cuadro resumen políticas a implementar
- ❖ Ventajas del Compliance Laboral

Conceptos generales



¿Qué entendemos por “Compliance Laboral”?

- Compliance laboral en sentido estricto
- Compliance laboral en sentido amplio

Funciones Compliance Laboral:

1. Garantizar que la empresa cumple con la normativa laboral que le es aplicable
2. Función preventiva para reducir el riesgo de que la empresa pueda cometer irregularidades que puedan acarrear multas o sanciones
3. Responsabilidad social y reputacional: buenas prácticas laborales, más allá de lo que disponga la normativa

Factores que condicionan el “Compliance Laboral”

- Culturales
- Organizativos
- Regulatorios

■ **Norma UNE 19604 de Compliance Sociolaboral**

- Establecimiento y Mejora del Sistema de Gestión de Compliance Socio Laboral
- Ámbitos de Aplicación y Obligaciones de Compliance Socio Laboral
- Roles y Responsabilidades del Órgano de Gobierno y la Alta Dirección
- Evaluación de Riesgos y Control Operacional
- Auditoría

Áreas de riesgo

- Procesos de selección
- Contratación
- Clasificación profesional
- Tiempo de trabajo
- Obligaciones con la Seguridad Social y Previsión social complementaria
- Derechos digitales/protección de datos/IA
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Extinción de contratos
- Seguridad y prevención de riesgos laborales
- Igualdad en el trabajo, prevención de la discriminación o el acoso por razón de sexo
- Representación de los trabajadores

Responsabilidad Penal por incumplimientos en materia Sociolaboral



❖ Artículo 31 bis CP: “En los supuestos previstos en este Código, las personas jurídicas serán penalmente responsables (...)” . Numerus

clausus

❖ **Delitos no incluidos:**

Contra los derechos de los trabajadores (CP art 311 a 318)

Especial referencia a la modificación del art 311 CP por la Ley Orgánica 14/2022

❖ **Delitos incluidos:**

- Contra la **integridad moral** (CP art. 173. Modificado por la Ley Orgánica 10/2022)
- **Acoso sexual** (CP art. 184. Modificado por la Ley Orgánica 10/2022)
- Delitos contra la **intimidad y allanamiento informático** (CP art. 197)
- **Estafas** (CP art. 251 bis)
- Delitos **contra Hacienda Pública y Seguridad Social** (CP art. 307, 307 bis, 307 ter, 308, 308 bis y 310 bis)
- Delitos **contra los derechos de los ciudadanos extranjeros** (CP art. 318 bis)

Responsabilidad Administrativa por incumplimientos en materia Sociolaboral

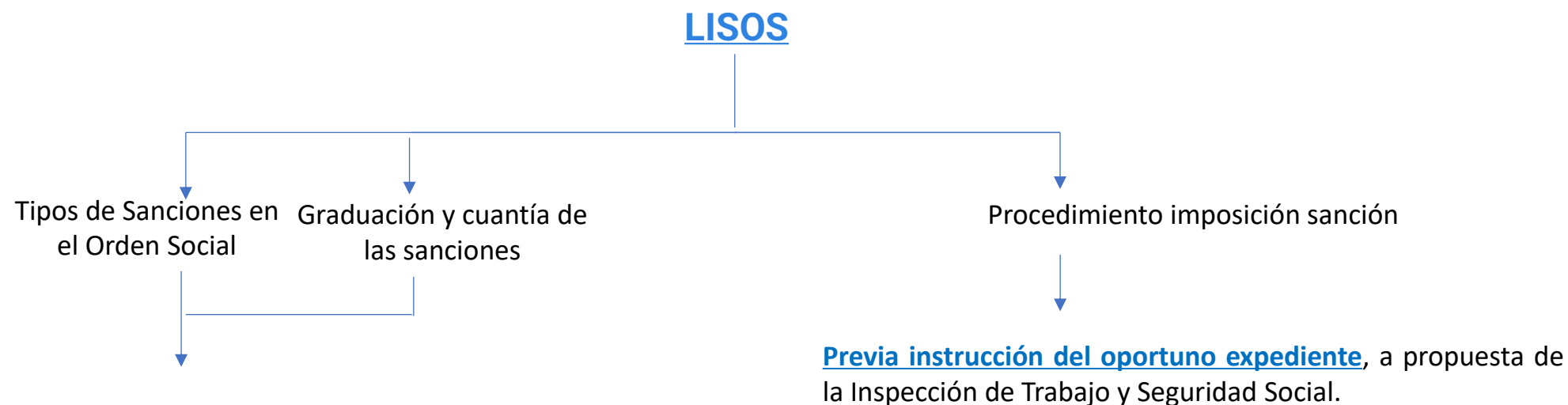


Infracciones en el Orden Social



Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto
por el que se aprueba el Texto refundido de la
Ley sobre infracciones y sanciones en el orden
social (“LISOS”)

Infracciones y sanciones a las empresas en el orden social



Su calificación como leves, graves y muy graves en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado.

Infracciones y sanciones a las empresas en el orden social

Cuantía de las sanciones

- Con carácter general
 - LEVES : 70 € a 750 €
 - GRAVES: 751 € a 7.500 €
 - MUY GRAVES: 7.501 € a 225.018 €
- Otras materias (por ejemplo, Prevención Riesgos Laborales):
 - LEVES: 45 € a 2.450 €
 - GRAVES: 2.451 € a 49.180 €
 - MUY GRAVES: 49.181 € a 983.736 €

Infracciones y sanciones a las empresas en el orden social

Tipos de infracciones

- ☐ Infracciones en materia de relaciones laborales
- ☐ Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales
- ☐ Infracciones en materia de empleo
- ☐ Infracciones en materia de ETT y empresas usuarias
- ☐ Infracciones en materia de Seguridad Social
- ☐ Infracciones en materia de extranjería

Obligaciones en materia de relaciones laborales



Infracciones muy graves:

- **Falta de pago de salarios y los retrasos** reiterados en el pago del salario debido.
- **Cesión** ilegal de trabajadores.
- Despido colectivo sin seguir el **procedimiento** legal.
- Incumplimiento de la normativa del trabajo de **menores**.
- Acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de **reunión** de la plantilla.
- Vulnerar derecho de **acceso** a los centros a la RLT y de colaborar en el proceso electoral.
- Trasgresiones en **materia sindical**.
- Negativa de reapertura del **centro de trabajo**
- Actos lesivos del derecho fundamental de **huelga**.
- Actos contrarios al respecto a la **dignidad e intimidad** de los trabajadores
- Actos de **discriminación** en materias laborales (retribución, formación, condiciones, etc.)
- **Acoso sexual o por razón de sexo**.
- **Acoso por razón de origen, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual**, etc.
- Incumplimiento de instrumentar los **compromisos por pensiones**.
- No elaborar o no aplicar el **plan de igualdad**.

Obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales



Infracciones laborales en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

- Infracciones formales y documentales
- Infracciones de las empresas en materia de gestión de la prevención de riesgos laborales
- Infracciones por incumplimientos de la organización de los recursos para las actividades preventivas
- Infracciones por incumplimientos de condiciones materiales de trabajo

Infracciones laborales muy graves

- ❖ Incumplimiento de implantar y aplicar un **plan de prevención y evaluaciones de riesgos** en el centro de trabajo.
- ❖ No realizar los **reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia** periódica que procedan a la plantilla.
- ❖ No informar en tiempo y forma a la autoridad laboral sobre **los accidentes de trabajo ocurridos y sobre las EP** cuando sean muy graves, graves o morales y no llevar a cabo una investigación.
- ❖ Adscribir a trabajadores a puestos de trabajo **incompatibles** con su situación médica.
- ❖ Incumplimiento en materia de **formación e información** suficiente a la plantilla sobre los riesgos de su puesto de trabajo.
- ❖ Superación de los límites de **exposición** a los agentes nocivos

Obligaciones en materia de igualdad



PLAN DE IGUALDAD

1. Plan de igualdad :

- a) Definido en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- b) Entrada en vigor del **Real Decreto-Ley 6/2019 y Real Decreto 901/2020**
- c) **Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre**, obliga a empresas de menos de 50 trabajadores a elaborar el **registro retributivo** (el plazo finalizó el 14 de abril de 2021)

- Empresas entre 50 y 100 trabajadores han de elaborar su Plan de Igualdad para el 7 de marzo de 2022.
- Empresas entre 100 y 150 trabajadores lo han de tener para el 7 de marzo de 2021.
- Empresas con más de 150 trabajadores lo deben tener listo para el 7 de marzo de 2020.

2. Entidades y empresas obligadas a tener un Plan de Igualdad —> **más de cincuenta trabajadores**

3. Plan de Igualdad se debe **negociar** con la RLT y debe quedar **registrado** en el REGCON

Ley 15/2022 para la igualdad de trato y la no discriminación.

- **Ampliación de la definición de tipos de discriminación:**

- **Directa:** *“Persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de cualesquiera causas de discriminación previstas.”* Se prevé expresamente como discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las persona con discapacidad.
- **Indirecta:** *“cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas de discriminación previstas”*
- **Por asociación:** *“Persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación, es objeto de un trato discriminatorio”.*

- **Nuevos tipos (y definiciones) de discriminación :**

- **Por error:** Fundada en una **apreciación incorrecta** sobre las características de la persona discriminada.
- **Múltiple:** Discriminación a una persona por **dos o más causas a la vez.**
- **Interseccional:** Concurrencia de diversas causas de discriminación que **generan una forma específica de discriminación.**

Causas de discriminación

- La mayoría de antecedentes judiciales y jurisprudenciales hacen referencia a la discriminación por razón de sexo y cuestiones derivadas de la misma, como las derivadas de **maternidad y/o situación familiar**, sin embargo, existe también casuística en relación con otros factores discriminatorios.
- No olvidemos que existen otros factores discriminatorios, ej.:
 - Origen racial o étnico
 - Edad
 - Religión
 - Ideas políticas
 - Discapacidad
 - Orientación sexual
 - Estado civil
 - Condición social

Causas de discriminación: La principal novedad de la Ley 15/2022: la salud como factor de discriminación

Artículo 2.1 Ley 15/2022:

*1. Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o **identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos**, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*

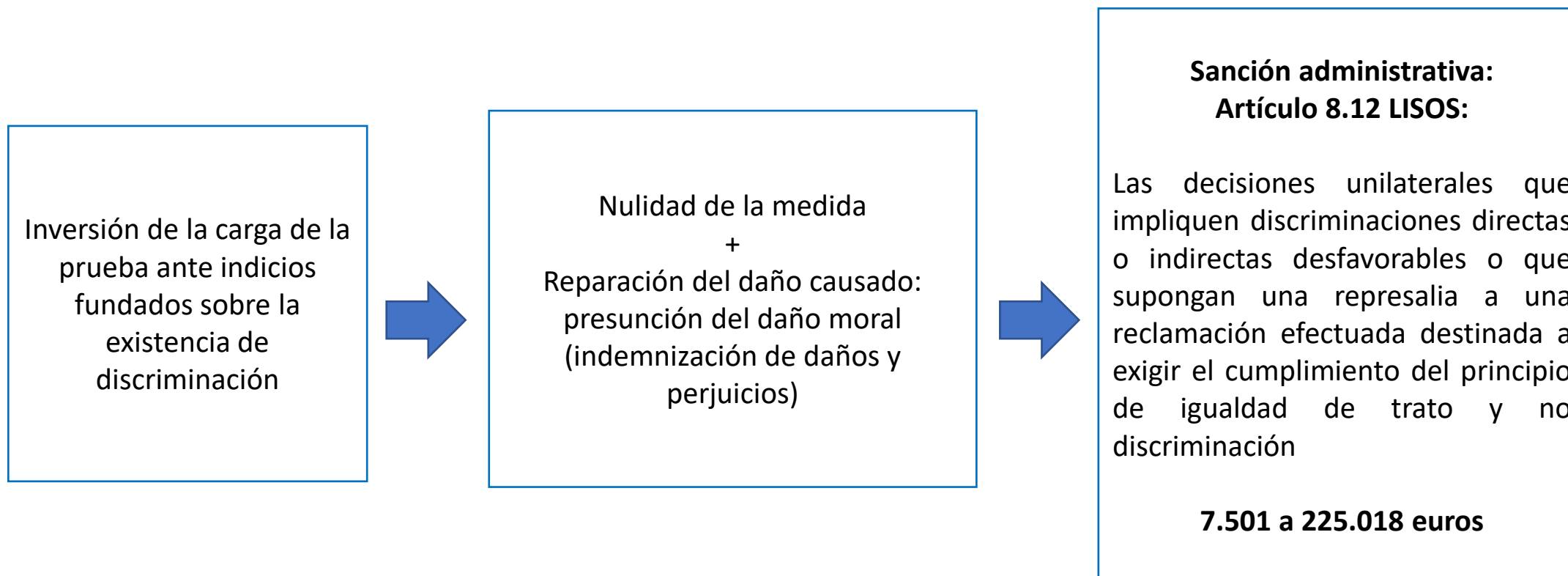
• Nuevos conceptos que incluye la Ley como factores que motiven una posible causa de discriminación:

- **Identidad de género** > identificación de una persona con caracteres definitorios del género que pueden coincidir o no hacerlo con el sexo que se le atribuye, en virtud de los caracteres biológicos predominantes que presenta desde su nacimiento (STC 67/2022)
- **Expresión de género** > forma en la que una persona manifiesta y exterioriza el género (STC 67/2022)
- Relacionados con la **salud**:
 - Enfermedad (¿grave? ¿prolongada?)
 - Condición de salud (no definida)
 - Estado serológico (COVID – 19)
 - Predisposición genérica a sufrir patologías y trastornos

Trato diferenciado:

Justificación objetiva por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla

Consecuencias de un trato discriminatorio



Ley 4/2023, para la igualdad personas trans y garantía derechos LGTBI

- **Nuevas obligaciones:**
 - **AAPP deberán impulsar** a través de agentes sociales y mediante la negociación colectiva la inclusión de (i) cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, etc. (ii) así como procedimientos para dar cauce a las denuncias (art. 14 Ley 4/2023).
 - **Empresas + 50** deberán adoptar (plazo 12 meses): “medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI”, lo que incluirá un “protocolo de actuación” (art. 15 Ley 4/2023). Pendiente de aprobación Real Decreto
 - **Planes de igualdad y no discriminación** deben incluir expresamente a las personas trans (art. 55.3. Ley 4/2023).
- **Nuevo art. 17.5. LRJS:** legitimación activa organismos públicos con competencia, partidos políticos, organizaciones consumidores y organizaciones defensa y promoción LGTBI en acciones en defensa de derechos e intereses de personas víctimas de discriminación por las causas previstas en la Ley 4/2023.
- **Infracciones**
 - **Leves (multa de 200 a 2.000 €)**
 - **Graves (multa 2.001 a 10.000 € + accesorias).** Ej.: imposición de disposiciones o cláusulas en “negocios jurídicos” que supongan discriminación directa o indirecta
 - **Muy graves (multa 10.001 a 150.000 € + accesorias).** Ej.: represalias

Cómo evitar situaciones de discriminación en la empresa

- Fundamental implementar todos los instrumentos legalmente obligatorios, para evitar incurrir en situaciones de discriminación (aunque su implementación no garantiza su inexistencia)
 - Planes de Igualdad / medidas dirigidas a evitar discriminación por razón de sexo
 - Registro retributivo por razón de sexo
 - Procedimientos para prevenir acoso sexual y por razón de sexo y creación de un canal de denuncias
 - Procedimientos para la detección, adopción de **medidas preventivas** y diseño de medidas adecuadas para el cese, en su caso, de las situaciones discriminatorias
 - Canal de denuncias (*whistleblowing*)
- Instrumentos adicionales
 - Planes de diversidad (dentro o fuera del Plan de Igualdad)
 - Protocolos para evitar acoso por otras causas de discriminación
 - Formaciones/acciones de sensibilización a trabajadores, mandos intermedios, etc.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre. Protocolos contra el Acoso Sexual y los delitos contra la Integridad Moral

Novedades de la Ley Orgánica 10/2022

- Deberes y objetivos para las empresas:

- Las empresas deberán arbitrar **procedimientos específicos para la prevención** de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Las empresas deberán incluir en la **valoración de riesgos** de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, **la violencia sexual** entre los riesgos laborales concurrentes.
- Las empresas deberán organizar los **espacios de sus centros de trabajo** integrando la perspectiva de género, con el fin de que resulten **seguros y accesibles para todas las trabajadoras**.
- **Distintivo de «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».**
- **Nuevo deber de la RLT:** realizar actividades de sensibilización a la plantilla frente a estas conductas y para que informe a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento.

Novedades de la LO 10/2022

Reconocimiento de un estatus laboral específico de las trabajadoras víctimas de violencia sexual, equiparado al de las víctimas de violencia de género

- **Se extienden a las víctimas de violencia sexual los derechos ya reconocidos a las víctimas de violencia de género:** reducción de la jornada de trabajo, de reordenación del tiempo de trabajo y de pasar a realizar el trabajo a distancia, preferencia para ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, cambio de centro de trabajo, suspensión del contrato de trabajo y **protección frente al despido mediante su nulidad**.
- **Suspensión de la relación laboral: una duración inicial de 6 meses**, prorrogables judicialmente hasta un máximo de **18 meses**.
- **Ausencias o faltas de puntualidad** por situación física o psicológica derivada de violencia sexual: **justificadas**.
- **Novedades de Seguridad Social:** suspensión se considerará como cotización efectiva, causa para el acceso a la jubilación anticipada, situación legal del desempleo.

Obligación Contratación Personas con Discapacidad



Contratación Personas con Discapacidad

- LISMI
- Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social
- Ley de Empleo
- Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva

Obligación Contratación Personas con Discapacidad

1. Empresas con **50 o más personas en plantilla**, obligadas a que el **2%** sean personas con discapacidad
2. **Cálculo y aplicación de la cuota**
3. **“Medidas Alternativas”** autorizadas por el Servicio Público de Empleo, previa autorización administrativa para las situaciones de excepcionalidad
4. **Excepcionalidad:**
 - a) Empresa tenga necesidad de personal y ponga oferta en el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, o en las Agencias de Colocación autorizadas, y no puedan atender las ofertas de empleo para personal con discapacidad presentadas por la empresa, después de haber realizado todas las gestiones de intermediación necesarias, o bien sean éstos los que renuncien a esta oferta
 - b) Empresas acrediten la existencia de razones organizativas, productivas, técnicas o económicas que dificultan seriamente la incorporación de personas con discapacidad a sus plantillas
5. **Procedimiento y comunicación**
6. **Cumplimiento y Sanciones**
7. **Criterio Técnico de la ITSS 98/2016**

Medidas alternativas posibles, de forma no excluyente, son las siguientes:

I. CONTRATACIÓN

1. Realización de contratos mercantiles o civiles con **Centros Especiales de Empleo** o con personas con discapacidad que estén dadas de alta como autónomos para: Suministro de bienes necesarios al normal desarrollo de su actividad Prestación de servicios ajenos y accesorios a su actividad normal.
2. **Importe anual de dichos contratos mercantiles o civiles** será de, al menos, **tres veces el IPREM** (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples) anual por cada persona con discapacidad dejada de contratar para el cumplimiento de la cuota de reserva del 2%.

II. DONACIÓN

3. Realización de **Donaciones y Acciones de patrocinio**, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo para personas con discapacidad, a fundaciones o asociaciones de utilidad pública, cuyo objeto social, sea entre otros, la formación profesional, inserción laboral o creación de empleo a favor de personas con discapacidad, que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo
- **Importe anual de estas donaciones o actividades de patrocinio** = al menos, 1,5 veces IPREM anual por cada persona con discapacidad dejada de contratar para el cumplimiento de la cuota de reserva del 2%

**Ley 2/2023, de 20 de
febrero
(Directiva de
“*Whistleblowing*”)**



¿Cuáles son las principales cuestiones que regula la nueva Ley 2/2023 sobre canales de denuncia?

- **¿Qué protege?:** informaciones y comunicaciones sobre infracciones de derecho comunitario, así como sobre infracciones penales y administrativas graves o muy graves.
- **¿A quién protege?:** a los informantes, en particular: personas trabajadoras; personas autónomas; accionistas, partícipes, miembros del órgano de administración, dirección o supervisión de una empresa; personal de contratistas, subcontratistas y proveedores; con relación finalizada o por comenzar, e incluso voluntarios y becarios.
- **¿Qué empresas tienen que tener un sistema interno de información?** Las empresas de 50 o más personas trabajadoras. **El caso específico de las Fundaciones y la concurrencia de la Ley 2/2023 con la normativa en materia de prevención de blanqueo de capitales**
- **¿En qué plazo?**
 - Antes del 13 de junio de 2023 para empresas con plantilla igual o superior a 250 personas.
 - Hasta el 1 de diciembre de 2023 para empresas con plantilla entre 50 y 249 personas.
- **¿Hay un único canal de información?** No, las comunicaciones o información
- es se podrán canalizar a través de:
 - El canal interno de la empresa.
 - El canal externo o Autoridad Independiente de Protección al Informante (AAI).
 - Revelación pública (web, redes sociales, medios de comunicación, etc.) cuando los cauces internos o externo no hayan funcionado; exista amenaza para interés público o exista riesgo de represalias o de no tratamiento efectivo.

¿Cuáles son las principales cuestiones que regula la nueva Ley 2/2023 sobre canales de denuncia?

- **¿Quién es el responsable de la implantación del sistema?** El órgano de administración de la empresa, previa consulta con la RLPT.
- **¿Qué requisitos debe tener el sistema?**
 - Uso asequible del canal para interesados
 - Garantía de confidencialidad y establecimiento de prácticas correctas y seguras de seguimiento, investigación y protección del informante
 - Designación de un responsable del correcto funcionamiento del canal (un directivo nombrado por el órgano de administración), que gozará de independencia
 - Presentación escrita, verbal o ambas, o mediante una reunión presencial en el plazo máximo de 7 días (a solicitud del informante)
 - Permitir la presentación de denuncias anónimas
 - La política o principios generales del sistema y defensa del informante deberán ser publicitadas y comunicados en el seno de la empresa
 - Las empresas tendrán que registrar las informaciones recibidas y sus investigaciones internas: no es público, siendo accesible total o parcialmente a petición de la Autoridad judicial

¿Cuáles son las principales cuestiones que regula la nueva Ley 2/2023 sobre canales de denuncia?

- **¿Existe algún plazo para llevar a cabo la investigación?**
 - Acuse de recibo de la información en **7 días**
 - Investigación: **no podrá durar más de 3 meses**, salvo casos de especial complejidad, en cuyo caso podrá prorrogarse 3 meses más.
- **¿Existe alguna protección específica al informante?**
 - El informante estará protegido frente a las medidas que pudieran adoptarse como represalia por la información revelada durante 2 años.
 - Otras medidas de apoyo: (i) información y asesoramiento completo e independiente sobre procedimientos, protección frente a represalias y derechos; (ii) asistencia jurídica en procesos penales y civiles transfronterizos; (iii) apoyo psicológico y financiero si decide la AAI, etc.
- **¿Se han previsto sanciones específicas en esta materia?**
 - Régimen sancionador propio: infracción muy grave no tener implantado el sistema o adoptar represalias contra los informantes, sancionable con multa de 30.001€ a 30.000€ para las personas físicas, y multa de entre 600.001€ y 1.000.000€ para las personas jurídicas.
 - Posibilidad de imponer sanciones accesorias: amonestación, prohibición de obtener subvenciones o beneficios fiscales durante 4 años, prohibición de contratar con el sector público durante 3 años.
 - La potestad sancionadora corresponde a la AAI.

BLOQUE 3: Compliance laboral

¿Qué otros protocolos, políticas y códigos deben tener las empresas?

PROTOCOLOS, PLANES, POLÍTICAS Y CANALES	NORMA	EMPRESAS OBLIGADAS	INTERVENCIÓN RLT
Plan de Igualdad	LOI 3/2007	+50 trabajadores	Sí Negociación RLT
Protocolo de prevención del acoso	LOI 3/2007	Todas	Sí Negociación RLT
Protocolo contra violencia sexual + canal denuncia	LOI 3/2007 LO 10/2022	Todas	Sí Negociación RLT
Canal de denuncias	Ley 2/2023	+50 trabajadores	Sí Consulta RLT Información / formación
Igualdad de trato	Ley 15/2022	Todas	Obligación de informar Información
Política usos medios digitales	LO 3/2018	Todas	Sí Participación RLT
Desconexión digital	LO 3/2018	Todas	Sí Audiencia RLT
Registro de jornada	ET (2019)	Todas	Sí Consulta RLT
Trabajo a Distancia (TaD)	LTaD (2021)	Todas	Acuerdo individual (más 30%) Frecuente Llamamiento a la negociación colectiva
Código de conducta	Potestativo (convenios colectivos)		

MUCHAS GRACIAS

