

6 de cada 10 empresas tienen un canal para delatar a un compañero

El mecanismo más extendido en España para informar sobre incumplimientos del código ético o de conducta de trabajadores es el canal de denuncias interno para que los empleados den la voz de alarma.

Sergio Saiz. Madrid

Quien mejor conoce lo que pasa dentro de una empresa son sus empleados y, por tanto, también quienes pueden dar la voz de alarma sobre alguna práctica poco ética o, directamente ilícita, de algún compañero. Por eso, dentro de los mecanismos impulsados por las compañías, el canal de denuncia interno es el gran protagonista, utilizado por el 63,16% de las empresas españolas, según se desprende del informe *Protocolos laborales y el compliance laboral: radiografía de su implantación en España*, elaborado por BDO Abogados.

A primera vista, de los datos del estudio se concluye que existe una amplia adaptación entre las compañías nacionales en lo que a cumplimiento normativo laboral se refiere. El protocolo más implantado es el código ético, seguido del código de conducta y del manual del empleado. Independientemente del nombre utilizado, el objetivo inicial de estos documentos era regular la actividad de los trabajadores, pero tras la entrada en vigor de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, su alcance es más amplio y también pretenden evitar cualquier ilícito cometido por la plantilla.

Penal y laboral

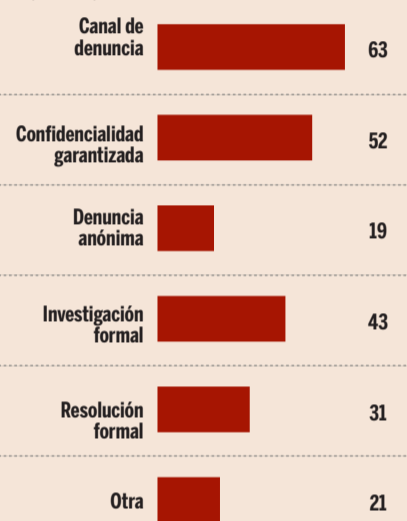
Es aquí, precisamente, donde más fallan las sociedades españolas. El *compliance* laboral y el penal deberían ir de la mano, tal y como explica Montse Rodríguez, directora del área laboral de BDO. En su opinión, el protocolo que regula la actividad de la plantilla "no es un documento estanco", sino que debe ser algo vivo y estar integrado con el resto de departamentos. Sin embargo, casi el 30% de los encuestados reconoce que no actualiza estos códigos. Sólo un 28% los revisa con frecuencia (anualmente o cada dos años).

La experta recuerda la importancia de contar con estos

RADIOGRAFÍA DEL 'COMPLIANCE' LABORAL EN ESPAÑA

> ¿Qué mecanismos existen para informar sobre la existencia de incumplimientos?

En porcentaje.



> ¿Qué consecuencias existen por la violación de normas de los protocolos?

En porcentaje.



> ¿A quién se comunicó?

Protocolos laborales. En porcentaje.



> ¿Tiene implementado en su empresa algún protocolo laboral?

En porcentaje.



Fuente: BDO Abogados

Expansión

Diferencia entre los protocolos

El protocolo laboral más implantado entre las empresas españolas es el código ético, con un 55,7%, seguido del código de conducta y el manual del empleado, ambos con un 54%. Aunque en muchas ocasiones se confunden y pueden parecer exactamente lo mismo, existen diferencias entre estos tres documentos, según explican desde BDO Abogados. El código ético establece unas normas a seguir por toda la plantilla desde un punto de vista global, mientras que el de conducta fija los estándares esperados por la sociedad en los interlocutores que tengan relación con el negocio, sobre todo de cara a los trabajadores. El manual del empleado es un compendio de normas que ayudan a la plantilla a desenvolverse dentro de la empresa.

La amonestación verbal es la sanción disciplinaria más frecuente en las empresas españolas

sistemas, también en el ámbito laboral, para prevenir responsabilidades penales. En caso de problemas, la Fiscalía exige para eximir a la sociedad que ésta disponga de un código de conducta y de un sistema disciplinario.

"Son muchas las compa-

ñías que cumplen con estos requisitos, pero luego no revisan los protocolos o no se aseguran de que funcionen", apunta Raquel de la Viña, gerente del área de laboral de BDO. El primer paso es integrar los con otras áreas de la compañía e ir más allá del departamento de recursos humanos. Según el informe, sólo un tercio de las empresas cuenta con sistema de *compliance* laboral integrado con otras materias.

En cuanto a las sanciones internas que se imponen por

La gran asignatura pendiente

Toda compañía con más de 250 trabajadores está obligada a contar con una política de igualdad. Sin embargo, existe un 15% de compañías que entran en esta categoría que hace oídos sordos a esta obligación legal. Raquel de la Viña, gerente del área laboral de BDO, señala que puede deberse a "falta de conocimiento" de la normativa o que la empresa esté actualmente negociando con los representantes de los trabajadores esta política. Aun así, Montse Rodríguez, directora de laboral de BDO, recuerda que, por ejemplo, contar con un protocolo contra el acoso en el trabajo forma parte de los planes de igualdad y no tenerlo puede suponer una multa por infracción grave, que en algunos casos está castigado con multas de más de 800.000 euros.

Sólo el 28% de las compañías revisa con frecuencia sus protocolos laborales

la violación de estas normas, varían desde la amonestación verbal (56%) y escrita (54%) al despido disciplinario (42%), pasando por otras como la suspensión de empleo y sueldo (43%).

Otra de las claves es la comunicación. Para que estas

herramientas sean realmente efectivas, la plantilla debe estar al tanto, así como los proveedores e, incluso, los clientes. Sólo el 12% de las compañías pone a disposición del público general este tipo de protocolos. El mayor esfuerzo, en el 87% de los casos, está dirigido a que los propios empleados conozcan los códigos éticos o de conducta, así como sus implicaciones. Sin embargo, los grandes olvidados son los proveedores (informados en el 26%) de los casos y los clientes (13%).

CATALUÑA

Un grupo de jueces que dejó JxD tras el 1-O crea una nueva asociación

D. Casals. Barcelona

Un grupo de jueces catalanes que se dieron de baja de la progresista Jueces por la Democracia (JxD) ha constituido una nueva asociación de magistrados, que ayer hizo su primer comunicado público. La nueva entidad es Ágora Judicial, quien ayer exigió la excarcelación de los diputados electos Oriol Junqueras (ERC), Joaquim Forn, Jordi Sánchez (JxCat) y el presidente de Omnium Cultural, Joaquim Cuixart, que siguen en prisión provisional por haber impulsado el 1-O.

La agrupación se presentará públicamente en los próximos días, y la integran magistrados que abandonaron JxD a lo largo del otoño, por la negativa de esta última a condenar públicamente la "judicialización" del 1-O. Los impulsores de Ágora Judicial creen que JxD debería haber hecho un llamamiento al diálogo y a "vías políticas" para pasar página a la crisis catalana.

La normativa de asociaciones judiciales establece que tienen que ser de ámbito estatal, por lo que sus promotores buscan apoyos en otras comunidades como País Vasco y Galicia. Entre ellos, hay varios magistrados que han pedido una consulta legal en Cataluña, y también Juli Solaz, el primer instructor del caso Palau, que descartó enviar a prisión preventiva al expresidente de la entidad musical Fèlix Millet.

Ágora Judicial consideró ayer que la prisión provisional para Junqueras, Sánchez y Cuixart no está "justificada" porque, en su opinión, no han incurrido delitos de rebelión o sedición, como les acusa el juez de la Audiencia Nacional que instruye 1-O, Pablo Llarena.

Según la nueva entidad, existe una "grave restricción de los derechos de participación y representación política", no sólo para los presos "sino también para los electores a quienes representan". Su comunicado llegó el día antes de constituirse el Parlament y de arrancar formalmente la nueva legislatura catalana.