

17 razones para implantar un Plan de Igualdad y de Compliance penal en tu concesionario



Raquel Navares
CEO
Pons Compliance
91 700 75 00
navares@pons.es



2020 5 Y 6 FEBRERO MADRID

XXIX CONGRESO & EXPO
FACONAUTO

COMPROMETIDOS, **SUMAMOS**



A row of six social media icons: a smartphone, a scale of justice, a person silhouette, a bar chart, a speech bubble, and a clock.

FACONAUTO a través de su RSC no sólo busca impulsar los intereses sociales y empresariales de los concesionarios, sino que participa del **esfuerzo colectivo por alcanzar el desarrollo sostenible** que representan los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas

Entre las acciones para la lograrlo se enmarca el acuerdo con **PONS COMPLIANCE** desde donde siendo conscientes de este compromiso por parte de FACONAUTO y formando nosotros mismos parte del mismo nos unimos para conseguirlo



Desde **PONS COMPLIANCE** vamos a ayudar a **FACONAUTO** y a sus asociados:

- A acomodarse a los nuevos escenarios que la reciente aprobación del **Real Decreto ley 6/2019** y el **Real Decreto ley 8/2019** de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombre y mujeres en el empleo y la ocupación ha supuesto
- A **cumplir con la normativa vigente en materia de igualdad y diversidad** desarrollando soluciones concretas y adaptadas a las necesidades de cada entidad
- Con la implementación de **un sistema de prevención de riesgos penales** que determine un perfecto y completo control sobre todas las actuaciones dañosas y que posibilite la exención o atenuación, en su defecto, de la responsabilidad penal de la entidad
- A cumplir con la normativa que entra en vigor en 2021 por la que se obliga a tener **cauces internos de denuncias**

Ocho razones para implementar un plan de igualdad



JUAN ARRESE

Responsable de Compliance Laboral

Pons Compliance

91 700 75 00

compliancelaboral@pons.es

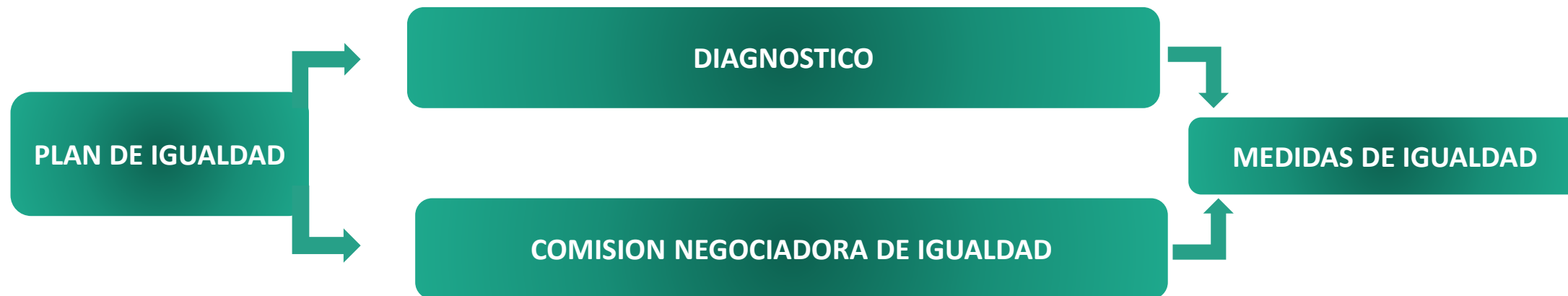
2020 **5 Y 6 FEBRERO** **MADRID**

XXIX CONGRESO & EXPO
FACONAUTO

COMPROMETIDOS, SUMAMOS

“LAS EMPRESAS CON PLANTILLAS DE MAS DE 50 PERSONAS TRABAJADORAS TIENEN LA OBLIGACION LEGAL DE TENER IMPLANTADO UN PLAN DE IGUALDAD “

“NO TENERLO PUEDE SUPONER INFRACCIÓN GRAVE Y SANCIONES DE HASTA 187.515€”



PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL AMBITO LABORAL

LA LEY ORGANICA 3/2007 Y EL R.D.LEY 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo, OBLIGA A TENER IMPLANTADO UN PLAN DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS EN LOS SIGUIENTES PLAZOS LEGALES:

+DE MAS DE 150 PERSONAS TRABAJADORAS ,A PARTIR DEL 7 DE MARZO DE 2020

+DE 100 A 150 PERSONAS TRABAJADORAS ,A PARTIR DEL 7 DE MARZO DE 2021

+DE 50 A 100 PERSONAS TRABAJADORAS ,A PARTIR DEL 7 DE MARZO DE 2022

MATERIAS LABORALES A ANALIZAR Y EVALUAR:

- SELECCIÓN Y CONTRATACION
- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
- CLASIFICACION PROFESIONAL
- FORMACIÓN
- PROMOCIÓN PROFESIONAL Y EVALUACIÓN
- AUDITORIA SALARIAL: BRECHA SALARIAL Y REGISTRO SALARIAL
- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- RETRIBUCIONES /AUDITORIA SALARIAL/ BRECHA SALARIAL Y REGISTRO SALARIAL
- PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

1. NO SER SANCIONADO DE FORMA GRAVE POR LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y EVITAR LA IMPOSICIÓN DE MULTAS

No cumplir con la obligación legal de tener un plan de igualdad en las fechas o plazos comentadas anteriormente supone cometer una infracción grave y poder ser sancionado conforme a la normativa laboral del E.T., LISOS ,LEY P.R.L etc.

Sanciones de hasta 187.000 €.

Perdida automática de ayudas, bonificaciones en la aplicación de programas de empleo durante seis meses.

No bonificación de los cursos de formación con la FUNDAE

2. AUMENTA LA PRODUCTIVIDAD Y LA IMAGEN REPUTACIONAL DE LA EMPRESA CON CLIENTES Y PROVEEDORES

Las empresas que cuentan con un plan de igualdad implantado, **aumentan sus indicadores de productividad** y caminan por tener un **negocio responsable**, que les hace ser más rentables.

CLIENTES Y PROVEEDORES valoran que la empresa visualice sus compromisos con la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres, convirtiéndose este motivo en la segunda causa diferencial a la hora de tomar la decisión de adquirir un producto o servicio.

3. DETECTA Y MINIMIZA LA BRECHA SALARIAL Y LA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Estudio de Mujeres al Volante del 2018 , conclusiones claves:

Solo el 53% de las mujeres que trabajan en el sector si tuvieran la oportunidad de volver a empezar elegirían la industria automotriz

Se ha reducido un 10% las mujeres que aspiran ocupar cargos de altos directivos.

Un 25% de las mujeres del sector encuestadas opinan que la actitud de la industria hacia las mujeres se ha deteriorado en los últimos 5 años

Brecha Salarial y Techo de Cristal tienen nombre de Mujer

4. FAVORECE LA CONCILIACION Y LA CORRESPONSABILIDAD LABORAL,FAMILIAR Y PERSONAL

5. REDUCE LAS TASAS DE ABSENTISMO Y LAS BAJAS POR ENFERMEDADES PROFESIONALES

La implementación de un plan de igualdad supone la reducción de un 2 al 4% de absentismos y enfermedades profesionales.

6. FACILITA LA CONTRATACIÓN CON LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y GRANDES EMPRESAS : se obtiene una mayor puntuación en concursos/licitaciones.

La implementación de un plan de igualdad facilita la contratación con la Administración Pública a tenor de lo establecido en la Ley 9/2017 de Contratación del Sector Público y en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres **para la obtención de subvenciones** según el art. 35 se podrán valorar las **medidas de conciliación, de RSC o la obtención de distintivos empresariales en materia de igualdad** y también se tendrá **preferencias en las adjudicaciones** según el art.34 para los concursos públicos al acreditar la solvencia técnica o profesional y **hacer constar tener implantado un plan de igualdad**

En el ámbito de la **contratación nacional e internacional** con grandes operadores o empresas multinacionales, tener implementando un plan de igualdad facilita y aumenta la puntuación para la contratación debido a que, cada vez más, se está exigiendo como tener implementado un plan de igualdad.

7. RETIENE Y ATRAE EL TALENTO REDUCIENDO LAS ROTACIONES DE LA PLANTILLA

La calidad y el clima laboral en el trabajo promovido por los planes de igualdad atrae y retiene el **talento profesional** en las organizaciones empresariales y minora la fuga de profesionales a empresas de la competencia.

8. APORTA UN MAYOR COMPROMISO CON LOS PRINCIPIOS Y VALORES DE LA EMPRESA Y MEJORA EL CLIMA LABORAL DE LA PLANTILLA

Las encuestas de clima laboral de las empresas, detectan que más del 70% de la plantilla solicitan tener un plan de igualdad. Lo que más satisface actualmente a las personas trabajadoras en su entorno laboral, es poder tener más medidas de conciliación y de flexibilidad horaria.

Las medidas de los planes de igualdad hacen más justo la **igualdad de oportunidades y trato entre las mujeres y hombres** de la organización alineando a los trabajador@s con los principios y valores corporativos de la empresa.

Nueve razones para implementar un compliance penal



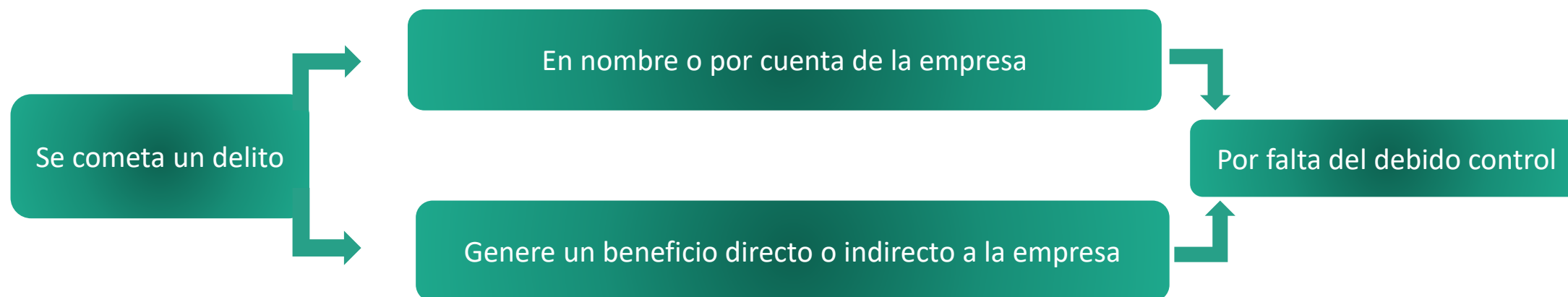
Jaime Juárez Rodríguez
Responsable de compliance
Pons Compliance
91 700 75 00
compliance@pons.es

2020 **5 Y 6** **MADRID**
FEBRERO

XXIX CONGRESO & EXPO
FACONAUTO

COMPROMETIDOS, SUMAMOS

Las empresas, independientemente de su tamaño o forma societaria, sus órganos de dirección y de administración pueden ser declaradas penalmente responsables por la comisión de un delito cuando:



Por ello, **fomentar la responsabilidad** de las empresas y la necesidad de protegerlas, así como a sus directivos, y **supervisar y fomentar el cumplimiento de imperativos éticos es una necesidad e imperativo legal.**

Entre las responsabilidades de una empresa está el velar por los intereses de sus miembros y clientes, **lo que obliga a fomentar el cumplimiento normativo, la ética empresarial, la buena gobernanza, así como la aplicación de los criterios ASG, ISR y ODS. La regulación normalizada de todos estos aspectos forma parte integral de esas obligaciones.**

A tales efectos, tanto la doctrina, los principios de buena gobernanza, las indicaciones de la Circular de la Fiscalía y las numerosas Sentencias del TS entienden que **implementar y fomentar un adecuado sistema de cumplimiento tiene un valor mucho más allá del meramente singular para cada empresa**, pudiéndose llegar a una beneficiosa normativización del compliance y de la eticidad en el sector de que se trate.

Por tanto, para la empresa, sería tremendamente beneficiosa la instauración de un adecuado sistema de compliance penal, incorporando criterios de desarrollo sostenible, medioambientales y gobernanza, **con el fin no sólo de poder eximir o atenuar la responsabilidad penal y civil de las compañías y de sus órganos directivos, en el supuesto de la comisión de cualquiera de los delitos que generar responsabilidad penal para las personas jurídicas, sino también de cumplir los parámetros de buena gobernanza, desarrollo sostenible e inversión responsable, otorgando la necesaria seguridad.**

1. Evitar el cierre o liquidación de la empresa, imposición de multas, prohibición de actividades, etc. en caso de comisión de un delito.

La comisión de cualquier delito que pueda generar responsabilidad penal para la empresa (delito de blanqueo de capitales, estafa, contra la Hacienda Pública, contra la Seguridad Social, corrupción entre particulares, cohecho, etc.) **supondría la posible imposición de alguna de las siguientes penas:**

Multa de hasta 9 millones o proporcional al quíntuplo del perjuicio causado.

Disolución de la empresa.

Suspensión de actividades por un periodo máximo de 5 años.

Clausura de locales por un periodo máximo de 5 años.

Prohibición de actividades definitiva o por 15 años.

Intervención judicial.

Inhabilitación para obtener subvenciones y ayudas públicas, contratar con la Administración y/o obtener beneficios fiscales.

2. Evitar las penas de prisión y otras sanciones penales de los miembros de los órganos de dirección y de administración de la empresa.

Tras las reformas del Código penal de los años 2010 y 2015, **la práctica empresarial, ser nombrado miembro del órgano de administración o alto directivo**, o incluso responsable de un puesto de gestión o decisión de una empresa, **determina graves riesgos penales** a tenor del **Art. 31.Bis**, la Circular de la FGE y la STS 154/2016 del Pleno de la Sala 2ª del TS y STS 221/2016 y 28-06-18 entre otras, **debido su posición de garantes** (art 31. bis 1.b CP) **por la no ejecución o ejecución ineficiente del modelo de organización** exigido, o a tenor del art 11 CP como clausula genérica de imputación (comisión por omisión).

Por tanto, **para poder eximirse o atenuar la responsabilidad** tanto de la empresa como de **sus administradores y órganos de dirección** de las graves consecuencias penales de la comisión de delitos en su seno, **ha de tener instaurado un adecuado y eficaz sistema de control de riesgos penales** tal y como se establece en el Art. 31 bis 5º del CP (control y mapa de riesgos, órgano autónomo de control, canal de denuncias, sistema disciplinario, formación, etc.)

3. Evitar la comisión de delitos contra mi empresa.

El Tribunal Supremo, en su sentencia de 28 de agosto de 2018, indicó que la implementación de un adecuado y efectivo sistema de Compliance penal no sólo evitará o dificultará la comisión de delitos desde la empresa sino, también, los que se cometan contra la misma. Ampliando el catálogo de delitos y las obligaciones de debido control de los órganos de administración y de dirección de la sociedad en estos ámbitos.

4. Instaurar un adecuado canal de denuncias.

La nueva Directiva de “Whistleblower” exige que aquellas empresas con más de 50 trabajadores (o que pertenezcan a determinados ámbitos en caso de menos trabajadores) tengan establecido un “canal de denuncias” interno o el acceso a uno externo (de la Administración). Con la implementación de un sistema de compliance penal se daría cumplimiento a dicha obligación al ser asimismo uno de los requisitos y elemento básico del compliance penal el tener un canal de denuncias interno.

5. Evitar o limitar la imposición de sanciones administrativas contra la empresa, sus órganos de dirección y de administración.

La implementación de un compliance penal supone la **reducción de la posibilidad de comisión de infracciones administrativas y, por consiguiente, la reducción de la imposición de sanciones** a los órganos de dirección y administración debido al control de la normativa administrativa y sectorial aplicable a la compañía.

6. Facilitar la contratación con las administraciones públicas y grandes operadores o empresas.

La implementación de un compliance penal **facilita la contratación con la Administración Pública** a tenor de lo establecido en el **artículo 64** de la **Ley de Contratación del Sector Público**. Además, de acuerdo con lo establecido en el artículo 71 de dicha Ley **se podrán eludir las causas que prohíben dicha contratación**.

Por otro lado, y **en el ámbito de la contratación nacional e internacional con grandes operadores o empresas, tener implementando un compliance penal facilita la posibilidad de contratación** debido a que, cada vez de forma más habitual, se está exigiendo como requisito tener **implementado un sistema de compliance penal**.

7. Mejora en las condiciones y cobertura de los seguros.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de junio de 2018, expresa que, *“las aseguradoras deberán exigir en las pólizas para el aseguramiento de la responsabilidad civil que la empresa asegurada tenga implantado un programa de Compliance penal”*, exigiéndose lo mismo para las pólizas de aseguramiento de responsabilidad de Directivos y Administradores. Si no se tiene instaurado un adecuado compliance penal, el coste y la posible responsabilidad, tanto de la empresa como de los órganos de dirección y administración, será mayor. Por otro lado, el no tener implementado un sistema de Compliance podría afectar gravemente a la cobertura del riesgo y su indemnización.

8. Mejora y ahorro en la financiación bancaria y acceso a financiación extra bancaria.

Tener implementado un compliance penal **se entiende como un “marchamo de calidad y seguridad” para las entidades bancarias ya que se demuestra, por parte de la empresa, la actuación diligente y el control sobre sus riesgos, minimizando los riesgos que asumen los bancos y fondos de inversión. Es por tanto mas fácil y barato acceder a la financiación bancaria y es imprescindible para la extra bancaria.**

Por otro lado, supone el fomento de la aplicación de los criterios **ASG** facilitando el cumplimiento de esos criterios y el acceso a las ventajas que ello supone

9. Mejora y racionalización de la empresa, de su control interno y validación de los criterios éticos, sociales y ambientales.

El Compliance penal supone un completo y más adecuado control sobre todas las actividades y posibles actuaciones dañosas de la empresa, sus integrantes y terceros relacionados. Así mismo, supone un mayor control de la organización para los órganos de dirección y administración de la empresa, aumentando su eficacia y eficiencia y disminuyendo la posibilidad de encontrarse en situaciones sorpresivas, minimizando el riesgo no sólo penal, sino económico, reputacional y operativo por medio de:

La implementación de un Código ético aplicable a todos los integrantes de la empresa.

La inclusión de sistemas de “due diligence” a aplicar a terceros.

La formación de todos los integrantes de la empresa.

La creación y mantenimiento del canal de denuncias o canal ético.

La implantación y difusión del sistema disciplinario.

Gracias por su atención.

Le invitamos a hacer una valoración anónima del workshop a través de la app del Congreso.

Pons Compliance
91 700 75 00
pons@pons.es

