



1 ¿Cómo reducir los riesgos de compliance derivados de las relaciones laborales?

La aportación del departamento de recursos humanos al programa de compliance y políticas anticorrupción resulta esencial para garantizar la eficacia y reducir riesgos. Se recomienda adoptar políticas especiales y manuales para el departamento de recursos humanos en función de los riesgos asociados a la actividad de la empresa. La ISO 37001 recoge una serie de recomendaciones y ejemplos que pueden servir de guía inicial y deberán ser adaptados a cada negocio y programa de compliance. Entre las recomendaciones resaltamos las siguientes:

A. Due Diligence

El proceso de due diligence en la selección de personal resulta esencial para limitar los posibles riesgos. Antes de contratar a un nuevo directivo o empleado y dependiendo del puesto de trabajo previsto y de los riesgos de corrupción asociados al mismo, la empresa puede revisar los siguientes puntos:

- a) Entrevista personal con el candidato a nombrar en la que se tratará la política anticorrupción.
- b) Contrarrestar las cualificaciones de la persona y determinar si dispone de acreditaciones.
- c) Obtener referencias de anteriores empleadores.
- d) Solicitar un certificado de antecedentes penales (si la legislación lo permite).
- e) Adoptar las medidas apropiadas para averiguar si la persona ha podido verse involucrada en casos de corrupción mediante información pública o en determinados casos mediante informes especializados.
- f) Confirmar que la empresa no contrata a la persona como contraprestación por haber favorecido a la empresa de forma incorrecta en su anterior puesto de trabajo.
- g) Confirmar que la oferta de trabajo y el puesto no implica un trato favorable.
- h) Averiguar las relaciones de la persona con la administración pública y/o empresas de la competencia.
- i) Confirmar la justificación del puesto de trabajo ofrecido.

B. Incentivos

La política de incentivos o beneficios de una empresa puede invitar de forma no deseada a la corrupción. Los bonus por ejemplo por la obtención de un determinado contrato pueden ser una tentación para un directivo y provocar el pago de un soborno o un acto ilegal para poder conseguir el bonus deseado. La presión en los resultados también puede generar conflictos internos. Por ello, resulta aconsejable revisar las políticas de incentivos, establecer objetivos realistas y razonables.

Los incentivos por cumplimiento normativo o el nombramiento de *compliance champions* en cada departamento pueden ser muy positivos si bien no deben invitar a ocultar posibles incumplimientos. Por ello, el departamento de recursos humanos y el Compliance Officer deben comunicar con claridad a toda la plantilla que cualquier incumplimiento de los códigos y políticas de la empresa no será aceptado y que implicará medidas correctivas o disciplinarias.

C. Conflictos de interés

La empresa debe identificar y valorar los riesgos de conflictos de interés externos e internos. En cualquier caso, el Código de Conducta o Ético de la empresa deberá regular los conflictos de interés. El manual anti-corrupción puede detallar las medidas a seguir en relación a los conflictos de interés. Asimismo, la empresa informará a todos los empleados sobre su obligación de comunicar cualquier conflicto de interés existente o potencial tales como relaciones familiares, financieras u otras conexiones directas o indirectas relacionadas con su ámbito de trabajo. Este ejercicio ayudará a la función de compliance a identificar situaciones en las que se podrán plantear riesgos. También se recomienda llevar un registro interno de conflictos de interés, riesgos y detallar las medidas adoptadas para mitigar el riesgo detectado en cada caso.

D. Trabajadores temporales

El trabajo temporal o la subcontratación también deben ser objeto del control por el Compliance Officer. Se recomienda revisar si la empresa subcontratada ha formado a su vez a sus empleados y valorar en su caso solicitar controles y medidas apropiadas.

E. Otras áreas de compliance y recursos humanos

El departamento de recursos humanos también puede ser un foco de riesgos de incumplimiento de las normas que protegen la Libre Competencia u otras áreas como la Protección de Datos y por supuesto el

Compliance Laboral (p.e. igualdad, diversidad y demás normas laborales). Por ello recomendamos establecer un plan de acción con controles regulares, formación específica y definir los procesos.

2 ¿CORRUPCIÓN INTERNA?

Las medidas para reducir posibles riesgos de corrupción de la empresa frente a terceros son diferentes de las medidas que se deben adoptar para evitar que los empleados de la empresa acepten un soborno o similares. De hecho, las medidas de control en este segundo caso deben respetar la normativa laboral en todo momento. El cohecho o soborno entre particulares puede plantearse en el personal con capacidad de decisión (por ejemplo, departamento de compras, supervisión, ventas etc). La capacidad de la empresa para detectar posibles ventajas económicas o pagos que pueda recibir el empleado es limitada, por lo que el control previo a la contratación y la comunicación serán esenciales. Además, la política anticorrupción de la empresa deberá prohibir expresamente la aceptación de cualquier tipo de ventaja económica ya sea por los empleados de la empresa o cualquier socio que actúe en representación de la empresa.

Las políticas y la formación deberán incluir instrucciones sobre cómo comunicar cualquier duda o posible conflicto además de resaltar el compromiso de no represalia de la empresa. Las políticas deberán publicarse en la página web de la empresa e incluir el procedimiento de comunicación de cualquier duda o posible caso. De esta forma, los terceros que colaboran o contratan con la empresa podrán comprobar el compromiso de la empresa con la ética y evitarán ofrecer sobornos o ventajas ilícitas. Asimismo los controles habituales, tales como la contratación con proveedores autorizados, la firma de cualquier contrato por dos personas, revisión de los poderes de la empresa y revisión de pagos etc también servirán para reducir los riesgos de soborno o cohecho. Por otro lado se recomienda implantar mecanismos de auditoría interna para identificar posibles puntos débiles en los controles. Estos procedimientos pueden incluir por ejemplo las siguientes medidas:

- a) Revisión de nóminas y evitar duplicidades en la gestión de recursos humanos.
- b) Revisión de gastos de representación, viajes y otros.
- c) Revisión de la información recogida en las nóminas (p.e. cuentas bancarias, titularidad y dirección) y comparación con las cuentas bancarias de clientes o proveedores.

3 ¿CÓMO PODEMOS AYUDARLE?

Recursos humanos y compliance

- Ⓢ Manual de compliance para su departamento de recursos humanos.
- Ⓢ Mapa de riesgos por puestos de trabajo.
- Ⓢ Formación en compliance y recursos humanos.
- Ⓢ Due Diligence para puestos intermedios y alta dirección.
- Ⓢ Revisión de los procesos de selección.
- Ⓢ Revisión de políticas e incentivos.
- Ⓢ Diseño e implantación de la política anticorrupción.