

ROCÍO
GIL

Directora del Área de Compliance
de Andersen Tax & Legal

ELENA
BALLESTEROS

Asociado del Área de Compliance
de Andersen Tax & Legal



La introducción en el año 2010 de la corrupción privada como delito en nuestro ordenamiento jurídico, deriva formalmente de la transposición de la Decisión Marco 2003/568/JAI, del Consejo de la UE, de 22 de julio de 2003, relativa a la lucha contra la corrupción en el sector privado, que insta a los Estados miembros a establecer medidas penales frente al que actúa o favorece al competidor corrupto.

De esta forma, se configuró el delito de corrupción en los negocios a través del artículo 286 bis del Código Penal, que castiga tanto al directivo, administrador, empleado o colaborador de una empresa mercantil o de una sociedad que, reciba, solicite o acepte beneficio o ventaja injustificada, para él o para un tercero, como contraprestación para favorecer indebidamente a otro en la adquisición o venta de mercancías, contratación de

Corrupción privada en los programas de compliance

Las empresas deben incluir en sus modelos de compliance esta modalidad delictiva

Son muchas las medidas que pueden establecerse en la compañía, para evitar los delitos de corrupción privada

servicios o en las relaciones comerciales, como a quien prometa, ofrezca o conceda dicho beneficio o ventaja injustificada, con el mismo ánimo o finalidad.

Beneficio o ventaja por contraprestación

En definitiva, se trata de ofrecer u obtener una ventaja o un beneficio económico injustificado a cambio de una contraprestación injusta, afectando con ello de forma grave a las reglas de la libre competencia.

La decisión del legislador no tuvo homogénea acogida. Así, a pesar de que en la casi totalidad de países democráticos la corrupción en el sector privado está penalizada, no han faltado detractores en nuestro país.

En cualquier caso, y al margen de las disputas doctrinales existentes y a la espera de que los tribunales generen jurisprudencia en aplicación de este tipo penal, las empresas deben incluir en sus modelos de *compliance* esta modalidad delictiva y supervisar la actuación de sus directivos y empleados a fin de evitar las corruptelas, también en las relaciones entre particulares, que puedan llevar aparejada una sanción penal.

En este sentido, si bien el establecimiento de límites y de controles en las relaciones de cortesía con terceros en el sector privado es una cuestión sencilla para las empresas multinacionales y de corte anglosajón, donde la aceptación y realización de regalos suele estar absolutamente prohibida, es frecuente que la mayoría de las empresas que conforman el tejido empresarial nacional, en las que el hábito de agasajar tiene gran calado, presenten reticencias a esta absoluta prohibición.

Por ello, si los programas de *compliance* deben ser trajes a medida de la compañía y han de respetar sus prácticas habituales y los usos comúnmente aceptados como proclama Fiscalía, parece justo también que los empresarios demanden cierta flexibilidad en lo que respecta a estas regalías, siempre y cuando se produzcan con respeto a la legalidad.

Sin embargo, ¿dónde está la frontera entre la cortesía y la corrupción privada? ¿Cuál es el grado de permisibilidad que puede adoptar la empresa?

La respuesta a estas cuestiones no es sencilla. La escasa jurisprudencia e imprecisión de la redacción del tipo penal tampoco ayudan. No obstante, las siguientes recomendaciones, implantadas en los programas de cumpli-

miento y códigos éticos, pueden servir de guía para la organización:

1. Definir la línea roja que no se quiere sobrepasar o política de compliance respecto al riesgo de corrupción, de forma clara y precisa

Algunas empresas optan por la tolerancia cero, otras entienden que no toda dádiva o presente constituye un riesgo reputacional o penal y actúan como veremos seguidamente.

2. Establecer límites de carácter objetivo, incluso para los obsequios de carácter habitual o admitidos por los usos sociales (cestas de Navidad, invitaciones)

– Fijar un límite cuantitativo al obsequio a realizar o recibir (€).
– Fijar un límite cualitativo, es decir, número de obsequios a realizar o recibir en un espacio temporal.

3. Rechazar conductas que influyan en la toma de decisiones o comprometan la independencia del aceptante*

En este sentido, es especialmente útil la regla nemotécnica que en torno a la palabra *GIFT* ha desarrollado la Organización para la Co-

operación y el Desarrollo Económico (OCDE), para determinar cuándo un regalo es cortesía y cuando corruptela y que puede ser resumida de la siguiente forma:

- *Genuine*: ¿es un regalo sincero por mi actuación en el ámbito de mis funciones?
- *Independent*: si acepto el regalo ¿puede verse afectada mi independencia en el futuro? ¿Y en relación a la persona que lo ha realizado?
- *Free*: ¿me siento comprometido a alguna contraprestación por la aceptación del regalo?
- *Transparent*: ¿haría pública la existencia del regalo a mi empresa, terceros o clientes?

4. Establecer un sistema de reporting que garantice la transparencia.

5. Crear un pull de regalos, o puesta en común, con posterior sorteo o donación.

6. Comunicar e informar periódicamente a empleados y directivos, incluso con ejemplos, de situaciones concretas que estarían prohibidas en la organización.

En definitiva, a pesar de la imprecisa redacción del tipo penal, son muchas las medidas que pueden establecerse en la compañía para proteger el desarrollo ético en los negocios y evitar los delitos de corrupción privada. Incluso en ocasiones, sin necesidad de renunciar con carácter general y absoluto, a aquellos obsequios que se encuadran dentro de lo habitual en la cortesía comercial.

* Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE): Tool: Gift and gratuities checklist

JUNCAL
FERNÁNDEZ
SANCHA

Miembro del equipo jurídico
de Lexa Laboral Online y abogada
laboralista de Castilla Abogados



El pasado 25 de octubre fue publicada en el BOE la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. En el presente artículo se incluye una breve referencia a las principales novedades que incorpora la nueva Ley.

1. Extensión de la «Tarifa Plana».

Se amplía a 12 meses, frente a los 6 actuales, el período de duración de la cuota reducida (la llamada Tarifa Plana) para los autónomos que causen alta por primera vez en la Seguridad Social. Asimismo, la bonificación siguiente a la tarifa plana se amplía hasta los 24 meses (frente a los 18 anteriores). Para acceder a dichos beneficios se exige que no haya habido alta en TGSS como autónomo en los últimos 2 años (frente a los 5 años anteriores). Por otro lado, para aquellos trabajadores que reempresen su actividad por cuenta propia, se reduce a 3 años, frente a los 5 actuales, el requisito de no encontrarse previamente de alta en la Seguridad Social.

2. Bonificación por conciliación de la vida profesional y familiar.

Se incrementa de 7 a 12 años la edad de los menores a cargo que posi-

Principales novedades de la nueva Ley de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo

Los trabajadores autónomos podrán deducirse gastos de suministros y manutención vinculados a su actividad

Se incluye dentro del concepto de accidente de trabajo, el accidente 'in itinere'

bilitan el acceso a la bonificación, por un plazo de hasta 12 meses, del 100% de la cuota de autónomos.

3. Bonificaciones a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo.

Se establece una bonificación para las trabajadoras autónomas que, habiendo cesado su actividad por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, vuelvan a realizar una actividad en los 2 años siguientes al cese. En estos casos, la cuota quedará fijada en 50 euros mensuales durante los 12 primeros meses (o del 80%, si hubiesen optado por una base superior a la mínima).

4. Deducibilidad en el IRPF de los gastos de suministros y manutención.

Los trabajadores autónomos podrán deducirse gastos de suministros y manutención vinculados a su actividad. En relación con los suministros, se podrá aplicar una reducción del 30%. Por otro lado, para la deducibilidad de

los gastos de manutención, será necesario: 1) Que se produzcan en establecimientos de restauración y hostelería; y 2) que se abonen utilizando cualquier medio electrónico de pago.

5. Equiparación a efectos de las contingencias derivadas de accidente de trabajo in itinere.

Se incluye dentro del concepto de accidente de trabajo, el sufrido por el trabajador autónomo al ir o al volver del lugar de la prestación de la actividad económica o profesional. A estos efectos, se entenderá como «lugar de la prestación» el establecimiento en donde el trabajador autónomo ejerza habitualmente su actividad siempre que no coincida con su domicilio y se corresponda con el local, nave u oficina declarado como afecto a la actividad económica a efectos fiscales.

6. Bonificación por la contratación de familiares.

Se crea una nueva bonificación del 100 % durante un período de 12

meses, en el supuesto de contratación indefinida a su cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive.

7. Modificación del Reglamento general sobre cotización.

Los trabajadores autónomos podrán cambiar hasta 4 veces al año la base de cotización.

8. Domiciliación obligatoria para el pago de cuotas.

Se establecen como supuestos de domiciliación obligatoria, el pago de cuotas en los siguientes Regímenes: RETA, Régimen Especial del Mar y Sistema Especial para Empleados de Hogar.

9. Compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo autónomo.

Si se acredita tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo autónomo alcanzará el 100 %.

10. Encuadramiento de hijos con discapacidad.

Se reduce el grado de discapacidad exigido (entre el 33% y el 65%) a los hijos del trabajador autónomo, mayores de 30 años, afectados por una discapacidad física o sensorial, a efectos de permitir que sean contratados por el autónomo. Hasta ahora, únicamente podían beneficiarse por la contratación de personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, o personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Por tanto, la nueva Ley establece un conjunto de medidas positivas para los trabajadores autónomos, ya que, por un lado, se amplían las bonificaciones al inicio de la actividad, por lo que se facilita que una persona pueda iniciar la actividad de autónomos. Y, por otro, se facilita la continuidad de negocios que tienen dueños en edad de jubilación, lo cual también favorece el empleo, ya que el jubilado no se ve obligado a despedir al empleado para acceder a la pensión de jubilación.

Asimismo, la nueva Ley fija una serie de objetivos a alcanzar en el futuro, tales como la oferta formativa para trabajadores autónomos, la paulatina conversión de las reducciones en bonificaciones, la cotización a tiempo parcial o la jubilación parcial de los trabajadores autónomos.