

CONSULTORIO EMPRESARIAL

«COMPLIANCE OFFICER»

? Soy gerente de una pyme y tras mis averiguaciones acerca de la importancia del *compliance officer* penal aún no tengo clara su significación y relevancia. ¿En qué consiste? ¿Dónde se regula y cuáles son sus funciones en relación a las conductas de una empresa?

La regulación se contiene en el artículo 31 del Código Penal, en la redacción dada por la Ley Orgánica con fecha de 1/2015 de 30 de marzo.

En materia de cumplimiento de la normativa penal son tres los objetivos: prevención, detección precoz y reacción pronta frente a las conductas delictivas en la empresa.

La supervisión y funcionamiento del modelo de prevención debe de ser confiado a un órgano de la empresa con poderes autónomos de control e iniciativa (*compliance officer*).

Si el delito fuera cometido por los representantes legales y/o personas autorizadas de la persona jurídica, esta quedará exenta de responsabilidad siempre y cuando el órgano de administración haya adoptado y ejecutado con eficacia, previamente, un modelo de organización y gestión, incluyendo medidas de vigilancia y control, para prevenir los delitos o para reducir el riesgo.

Las funciones específicas del *compliance officer* son la supervisión y cumplimiento del modelo, asegurándose que responde a una adecuada valoración del riesgo.

Por razones claras, la reacción disciplinaria frente a incumplimien-

tos corresponde a esta nueva figura, así como la vigilancia del personal de la compañía, teniendo capacidad incluso para proponer sanciones al órgano de administración. Por personal de la empresa debe entenderse trabajadores, órganos de dirección, colaboradores externos, representantes legales, o por los autorizados para tomar decisiones en su nombre, y los que ostentan facultades de organización y control.

Otra de las funciones del *compliance officer* consiste en redactar y divulgar entre el personal el contenido del programa de prevención penal. El personal debe conocer aquella parte del programa que afecta a su puesto. Consecuentemente, el especialista debe de detectar las situaciones de riesgo, fallos del programa y comportamientos irregulares que puedan producir deficiencias del programa.

Finalmente, al *compliance officer* le corresponde, asimismo, la elaboración y gestión de un canal de denuncias e investigaciones internas, cuyo resultado debe plasmarse en un informe que reportara al órgano de administración, bajo la más estricta confidencialidad que debe informar toda esta materia.

CONSULTORIO FISCAL

DECLARACIÓN INTRASTAT

? Tengo una empresa que realiza adquisiciones intracomunitarias. ¿Cuándo tiene que presentar la declaración de Intrastat?

La orden por la que se regulan los umbrales relativos a las estadísticas de intercambio de bienes entre Estados miembros de la Unión Europea, establece que quedan sometidos a la obligación de presentar la declaración estadística del Intrastat los operadores intracomunitarios que, durante el año natural anterior, hayan superado el umbral de exención. Este sistema reemplazó a las declaraciones de aduana como fuente de estadística comercial dentro de la UE.

Para las operaciones que se realicen a partir del 1 de enero de 2015, el umbral de exención —tanto del flujo de introducciones intracomunitarias como el

referido a expediciones intracomunitarias de mercancías— queda fijado en 400.000 euros. En el caso de una empresa que, no estando obligada a principios de año a presentar la declaración, alcanzara en el curso del mismo ejercicio dicho umbral, deberá empezar a presentar las declaraciones mensuales de Intrastat en el flujo de que se trate —introducción o expedición de bienes— desde el mismo mes en el que se haya alcanzado dicho valor.

En este sentido, la firma quedaría obligada a presentar las correspondientes declaraciones el resto de año y a lo largo del siguiente.

! CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL. Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPAAJURIS. www.caruncho-tome-judel.es

Galicia tiene que cambiar 1,7 millones de ventanas

? La Xunta moviliza dos millones de euros para mil proyectos **?** Los empresarios del sector reclaman más dinero y más plazos para los cambios

Redacción

La Asociación de Empresas de Cerramiento de Galicia (Aecalpo) apenas ha dado tiempo a la administración autonómica para que publique la orden por la que se regula la concesión de ayudas para el cambio de ventanas en las edificaciones gallegas. Una iniciativa divulgada el pasado viernes por la Consellería de Economía e Industria, dentro de otro plan, el *Reforma 15* que apoyará cambios en baños y cocinas.

Con la nueva edición del programa de apoyo para la mejora de la eficiencia energética en los hogares gallegos, tal y como figura en el texto de la iniciativa aprobada, se destinarán dos millones de euros que «mobilizarán 7 millones en mil proyectos».

Sin embargo, Aecalpo entiende que este plan de renovación «é importante, pero no suficiente», asegura su director Armando Mathieu.

«En Galicia se necesitan cambiar muchas más ventanas de las que va a acoger este programa de eficiencia energética. Agradecemos los esfuerzos realizados, pero hacen falta mayores ayudas. Estimamos que hay que cambiar alrededor de 1.7 millones de ventanas en toda la comunidad, de los casi 3 millones



La Xunta está subvencionando el cambio de ventanas | JOSÉ PARDO

de ventanas existentes», sostiene el directivo. Respecto a los plazos de ejecución, la entidad entiende que es «tardío y apresurado, lo que va a conllevar dificultades para las empresas del sector puesto que van a ver concentrada hasta el mes de octubre su carga de trabajo».

En este sentido, Armando Mathieu hace hincapié en que una mayor agilidad en la resolución de las ayudas por parte de la Administración facilitaría su gestión y desarrollo por parte de los profes-

sionales del sector.

La asociación gallega aclara, además, que «el sector de cerramiento cuenta con tan solo seis meses para beneficiarse de este programa, de carácter anual. En otros países europeos las políticas de ahorro energético no son por subvención directa, sino por ahorro en impuestos sobre la renta, pudiendo el particular cambiar las ventanas en cualquier momento del año y estimulando, de esta manera, el mercado de manera continuada».

CONSULTORIO LABORAL consultoriolaboral@lavoz.es

INDEMNIZACIONES

? Tengo una antigüedad en mi empresa desde el año 1991. Creo que quieren despedirme reconociendo la improcedencia del despido. He escuchado que han aumentado las indemnizaciones por despido improcedente de trabajadores de mucha antigüedad. ¿Es así?

Tras la entrada en vigor del RDL 3/2012 el art. 56 del Estatuto de los Trabajadores reconoce a los trabajadores una indemnización por despido improcedente de 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades. Antes de esta fecha la indemnización por esta ruptura contractual ascendía a 45 días de salario por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades. La disposición transitoria quinta de este real decreto ha querido establecer cuál es el régimen aplicable para los contratos de trabajo firmados con anterioridad a febrero del 2012, y dice textualmente: El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior a la entrada en vigor de este real decreto ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará como importe indemnizatorio máximo, sin que pueda ser superior a 42 mensualidades en ningún caso.

De esta forma la indemnización se compone de dos tramos:
Hasta el 10-2-2012: Indemnización de 45 días por año.

A partir del 11-2-2012 indemnización de 33 días por año.

Lo que venían aplicando las sentencias hasta ahora es el tope de 42 mensualidades, la suma de los dos tramos no puede superar este límite.

Todo esto ha sido modificado por sentencia del Tribunal Supremo del 24-9-2014, que aplica al primer tramo el límite de 42 mensualidades y al segundo tramo el de 24 mensualidades, pero admitiendo que la suma de los dos supere las 42 mensualidades.

A pesar de que es una sentencia del alto tribunal dictada en casación por unificación de doctrina y que viene a refrendar una sentencia del Tribunal superior de Justicia de Extremadura, no puede considerarse como jurisprudencia consolidada, por lo que estamos a la espera de que se dicten nuevas sentencias por el Tribunal Supremo o TSJ que aclaren este sistema de cálculo.

! CATERINA CAPEANS AMENEDO es letrada del departamento laboral de Iglesias Abogados