



ALERTA LABORAL: COMPLIANCE LABORAL

Desde hace un tiempo a la fecha, el término “Compliance” (cumplimiento) ha ido tomando un espacio cada vez más relevante en el mundo corporativo, no obstante, aun no todos comprenden bien el término, a qué se refiere o qué aspectos involucra dentro de una empresa u organización.

Para comprender mejor su origen y concepto, debemos remitirnos a los Estados Unidos durante la década del '70, en donde luego de un amplio debate generado por distintos casos de corrupción por parte de empresas norteamericanas y funcionarios públicos alrededor del mundo, el parlamento promulgó la famosa FCPA (Foreign Corrupt Practice Act) el año 1977, la cual tuvo como objeto sancionar aquellos actos de corrupción que se llevaran a cabo en cualquier lugar del mundo, incluyendo a las empresas extranjeras, que facilitaran pagos corruptos en territorio de Estados Unidos, estableciendo los primeros antecedentes a lo que hoy por hoy conocemos como Compliance.

No obstante lo anterior, no fue posible erradicar la corrupción como se pretendía, y durante las décadas siguientes, y ya llegando a la década de los '90, la propia OCDE, a través de su Convención Antisoborno o Anticohecho de 1997, estableció en su informe final, que las distintas legislaciones no resultaban adecuadas ni útiles para detener el avance de la corrupción en el mundo. Cabe hacer presente que esta Convención es el primer y único instrumento internacional anticorrupción que se enfoca en el lado “oferente” de la corrupción, es decir, de la persona o entidad que ofrece, promete u otorga una dádiva.

De esta forma, surgieron nuevos intentos por contener el avance de la corrupción y resultado de ello fueron la Ley de Soborno de 2010 del Parlamento el Reino Unido (UK Bribery Act), que introduce delitos de responsabilidad estricta para las empresas por no prevenir el soborno mediante sistemas de detección y control de irregularidades eficaces, además de los distintos sistemas y leyes anticorrupción de los países miembros de la OCDE.

Por su parte, y como requisito para poder ser admitido como miembro de la OCDE, Chile promulgó el año 2009 la Ley N° 20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas para determinados delitos (Lavado de activos, financiamiento al terrorismo y cohecho a funcionario público nacional y extranjero que fueran cometidos directamente en beneficio de la Compañía, por sus dueños, controladores, responsables, ejecutivos, entre otros), estipulándose junto con las sanciones, las circunstancias bajo las cuales la persona jurídica podría quedar eximida de dicha responsabilidad, lo que básicamente se traducía en la implementación de un sistema de prevención de delitos, lo cual al día de hoy conocemos como “Compliance”.

Al día de hoy, la citada ley ha ido incorporando cada vez más delitos a su catálogo, siendo los más relevantes los cambios introducidos por la Ley N° 21.121, que incluyen el soborno entre particulares, la negociación incompatible y la administración desleal, así como también se han incorporado delitos medio ambientales, ente otros.



La promulgación de esta ley marcó un antes y un después en el mundo corporativo y del derecho. Por una parte, las empresas se vieron motivadas a contar con especialistas que colaboraran en la implementación y desarrollo de programas de Compliance efectivos, que en definitiva permitieran un mejor manejo de los riesgos legales inherentes a la operación, por otra parte, surgieron también distintas entidades que, de manera externa fiscalizan y acreditan que los sistemas de Compliance son efectivos y funcionales, y a su vez, surgió entre distintos profesionales, especialmente abogados y auditores, la inquietud por adentrarse en esta materia que resulta fundamental dentro de toda industria.

Si bien en un principio la principal motivación fue el cumplimiento de la nueva ley, la función de los profesionales que se dedican dentro del área de Compliance han ido abarcando cada vez mayores responsabilidades, principalmente por cuanto las empresas se encuentran cada vez más preocupadas de manejar los riesgos que pueden impactar no sólo a sus áreas legales, sino también a la operación misma y a su imagen pública, causando un descrédito social que puede afectar a sus empleados, directivos y accionistas.

Esto ha llevado a que hoy se hable de Compliance como una herramienta que permite abordar no solo materias de derecho penal, sino también de derecho regulatorio e inclusive el incipiente Compliance laboral, en donde el principal foco de acción es precaver que las compañías y organizaciones den el adecuado cumplimiento a distintos aspectos establecidos en el Código del Trabajo, como también en lo relacionado a toda aquella materia laboral colectiva e individual. En este sentido, y en el entendido que los programas de Compliance comprenden Códigos de Ética, Políticas, Protocolos y Procedimientos de investigación (los cuales muchas veces pueden y son incluidos en los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad), ha existido durante el último tiempo una relación simbiótica y estrecha entre las áreas Laboral y de Compliance, por cuanto esta última acude a aquella para asegurar la correcta ejecución de su programa, logrando así la efectividad de éste.

De este modo, cada vez más, los profesionales dedicados al área de Compliance han ido abarcando distintos campos dentro de la industria, y hoy por hoy su influencia se ve reflejada en prácticamente todas las áreas de una organización, proceso que continúa avanzando y será cada vez mas evidente en el futuro, siendo de vital importancia tener presente la importancia del Compliance laboral dentro de una empresa.

