

Entrevista a la Abogada Lina Anllo

Lina Anllo es Abogada y Diploma de Honor por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Es socia fundadora de ANLLO ABOGADAS y Presidenta del Capítulo Argentino de la WORLD COMPLIANCE ASSOCIATION (WCA). Se ha especializado en género en ONU WOMEN y ha sido designada «Mujer Líder de América» por la Organización de los Estados Americanos (OEA). También es fundadora de Integridad Empresaria.

Atendiendo a su trayectoria profesional en el mundo del Derecho y del *compliance*, nos gustaría plantearle las siguientes preguntas:

A. Núñez: *Como Presidenta del Capítulo Argentino de la WORLD COMPLIANCE ASSOCIATION, ¿podrías explicarnos qué hace la asociación en Argentina?*

L. Anllo: Desde que creamos el Capítulo Argentino en 2017 nos hemos centrado en dar a conocer el *compliance*, las políticas de transparencia y el estudio de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, todas materias nuevas para nuestro país.

Esto lo hemos llevado a cabo a través de la realización de Congresos Internacionales con presencia de expertos nacionales y extranjeros, webinarios, publicaciones doctrinarias en revistas jurídicas y hemos publicado un libro comentando la Ley 27.401 (que regula la responsabilidad penal de las personas jurídicas e introduce el *compliance* en Argentina). Durante el año 2020, por la situación de la pandemia provocada por el Covid-19, hemos realizado varios conversatorios virtuales abordando diversas temáticas, en particular, los nuevos riesgos de *compliance* que han surgido a raíz de la pandemia.

A. Núñez: *Con fecha 1 de diciembre de 2017 se publicó en el Boletín Oficial de la República Argentina la Ley 27.401 sobre la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en Argentina. ¿Qué supuso y está suponiendo esta nueva regulación para las empresas argentinas y para los diferentes operadores jurídicos?*

L. Anllo: Antes de la Ley 27.401 ya se encontraban previstas en la legislación argentina sanciones para las personas jurídicas por determinados delitos, tales como los previstos en la Ley penal tributaria, en el Código Aduanero, por delito de lavado de dinero y delitos cambiarios. Ahora bien, con la sanción de la Ley 27.401 se introduce la responsabilidad por delitos de corrupción. Además, se introducen los programas de integridad (o de *compliance*), que actuarán, según el caso, como eximente o atenuante de pena. Esto sí ha sido un gran cambio de paradigma: las empresas grandes y pymes, públicas o privadas, comenzaron a implementar estos programas y a interiorizarse en la materia. Es decir, dejaron de ser para el sistema penal/judicial convidados de piedra, ya que a partir de esta Ley deben colaborar implementando un sistema de prevención para evitar que en el seno de sus organizaciones se cometan infracciones. Hoy tienen las empresas un rol de prevención, detección, investigación y denuncia en el caso de estar frente a un delito de corrupción. Claramente, esta Ley es un cambio de paradigma.

Adicionalmente, a nivel académico, surgieron seminarios, cursos, congresos, inclusos diplomaturas para que los diferentes operadores jurídicos (abogados, contadores, auditores, integrantes del Poder Judicial, órganos reguladores y oficiales de cumplimiento) pudieran incorporar conocimientos, experiencias de otras legislaciones, etc.

A. Núñez: *La Ley 27.401 contempla la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los siguientes delitos de cohecho y tráfico de influencias, nacional o extranjero; negociaciones incompatibles con el ejercicio de funciones públicas; concusión (exacciones ilegales); enriquecimiento ilícito de funcionarios y balances e informes falsos agravados. ¿Crees que es suficiente o que la Ley 27.401 debería contemplar la responsabilidad penal de las personas jurídicas para más delitos?*

L. Anllo: Como dije anteriormente, la responsabilidad penal de personas jurídicas no era nueva para nuestra legislación, la Ley 27.401 significó un gran cambio al incluir delitos de corrupción y contra la Administración pública. Creo que en un futuro se irán incorporando más delitos, como ocurre en España (nuestra legislación en esta materia se basó en las normas españolas). El cambio de paradigma ya ha ocurrido, las empresas responden penalmente y, por tanto, deben colaborar en la prevención de delitos a través de sistemas de *compliance* lo más transversales posibles. Por ello, creo que en un futuro no tan lejano se irán incorporando más tipos penales por los que las personas jurídicas respondan penalmente.

A. Núñez: *¿Cómo se percibe la implantación de sistemas de compliance (programas de integridad) en Argentina?: ¿las empresas están efectivamente adoptando estos sistemas?, ¿los adoptan todo tipo de empresas, aunque no sean empresas que contraten con el Estado?*

L. Anllo: En Argentina desde la sanción de la Ley 27.401 ha aumentado progresivamente la cantidad de empresas que implementaron un programa de integridad, algunas a conciencia de lo importante que es tener políticas de cumplimiento normativo, integridad y transparencia, y otras, por imperativo legal ya que el art. 24 de la Ley obliga a aquellas empresas que contratan con el Estado (y resultan contratos de sumas mayores) a tener un programa de integridad implementado. Esto ha sido, sin lugar a dudas, lo que generó mayor aplicación de los mismos.

Ahora bien, es cierto que la normativa legal incorpora a todas las personas jurídicas y a todas las empresas tanto de sectores privados como públicos, incluso pequeñas y medianas empresas. De manera que, paulatinamente, se irán incorporando cada día más empresas con sistemas de *compliance*. Ciertamente, que la normativa legal en Argentina incorpore a todas las personas jurídicas (públicas y privadas, grandes o pymes) es muy acertada, ya que los hechos de corrupción no son materia solo de grandes organizaciones. De hecho, las grandes organizaciones suelen apoyarse en pymes para la comisión de hechos irregulares. Por ello, que todas tengan que ir implementando programas de integridad es incluir a toda la cadena de valor.

Es importante comentar que sí ha existido un gran crecimiento del *compliance* público, donde empresas estatales, Ministerios, Municipios e incluso Gobiernos provinciales, han comenzado a implementar sistemas de integridad, creando áreas de cumplimiento, incluso algunos han dado un paso más: están implementando sistemas de gestión antisoborno según el estándar ISO 37001.

A. Núñez: *La implantación de estos programas de integridad, ¿está brindando más seguridad jurídica y/o facilitando las relaciones de negocio en empresas que operan en el sector privado?*

L. Anllo: El empresariado argentino aún no está viendo al *compliance* como un elemento de seguridad jurídica o como un facilitador de relaciones de negocio, hoy implementa sistemas de integridad por cumplimiento de la Ley. Seguramente con el tiempo de maduración de la normativa y sus efectos (judiciales, reputacionales y administrativos) podrá ser un elemento de seguridad jurídica que brinde mayores garantías a la hora de hacer negocios.

A. Núñez: *En Argentina no se castiga penalmente la corrupción privada o entre particulares. No obstante, es un delito que sí está castigado en otros muchos ordenamientos jurídicos con leyes como la FCPA norteamericana, la UK Bribery Act o el Código Penal español. Desde tu punto de vista, un programa de compliance adecuado para una empresa argentina ¿debería tener en cuenta este y otros riesgos aunque no estén castigados penalmente a nivel nacional pero sí en un contexto más global?*

L. Anllo: Un programa de integridad robusto y eficiente, debería contemplar no sólo los riesgos y delitos que establece la Ley en Argentina, máxime si es una organización que tiene filiales y/o operaciones en otros países donde puede aplicarse otras normativas internacionales que sí incluyen otros delitos. Asimismo, siempre recomendamos que se incluyan los otros tipos penales que ya existen en nuestra legislación y por lo que responden penalmente las personas jurídicas.

A. Núñez: *¿Se siguen estándares de cumplimiento para la implantación de sistemas de compliance en Argentina? En su caso, ¿cuáles?*

L. Anllo: Nuestro sistema legal establecido por la Ley 27.401 establece en sus artículos 22 y 23 los parámetros (obligatorios y sugeridos) para implementar un programa de *compliance* robusto y eficiente. Estos requisitos que prevé la Ley han tomado como base normas de la OCDE, Tratados Internacionales contra la corrupción y lineamientos previstos por estándares internacionales de cumplimiento.

Ahora bien, tal y como he apuntado anteriormente, en los últimos tiempos, organizaciones públicas han comenzado a implementar sistemas de gestión antisoborno ISO 37001, en miras a certificarse. Entendemos que esto se está dando porque en aquellas organizaciones públicas que están desarrollando programas de integridad, obtener un certificado ISO 37001 resulta una garantía adicional externa de lo implementado.

A. Núñez: *¿Cuál es la realidad judicial en materia de compliance actualmente en Argentina?*

L. Anllo: Este año de pandemia realizamos un ciclo de conversatorios virtuales desde el Capítulo Argentino de la WCA, donde tuvimos invitados/es de primerísimo nivel. Uno de nuestros conversatorios se organizó bajo el tema de «Fallos Judiciales en España y Argentina sobre la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas». En él se discutió acerca de la jurisprudencia, tanto en España como en Argentina, respecto a la temática. En relación con ello, se analizó la situación del *compliance* tanto en el plano nacional como internacional. En cuanto a nuestro sistema judicial, se concluyó entre los/as profesionales que, si bien aún no hay muchas sentencias expedidas en el tema, la reciente normativa está en marcha y habrá que esperar un tiempo para ver cómo funciona, cómo se interpreta jurisprudencialmente, que seguramente traerá mucho debate, pero que se deberá aceptar que este tipo de responsabilidad penal y los sistemas de *compliance* llegaron para quedarse.

A. Núñez: *En España, el Código Penal no señala la figura del Compliance Officer, sino directamente apela al órgano de supervisión y gestión. Sin embargo, se trata de una figura internacionalmente consolidada que en España, muchas empresas, han nombrado. En Argentina, ¿cómo se percibe esta figura o posición?, ¿las empresas están nombrando a compliance officers?*

L. Anllo: La Ley 27.401, en su artículo 23, establece como un elemento necesario para el desarrollo, coordinación y supervisión del programa de integridad, la presencia de un oficial de cumplimiento. Esta figura, ya aparecía en otra normativa argentina: la que regula la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) (Ley 25.246). En lo que respecta a sujetos obligados, establece que deben tener un oficial de cumplimiento, siendo éste el encargado de llevar adelante el PLAFT «Plan Anti Lavado de Activos y Financiamiento de Terrorismo», es decir, será el responsable del cumplimiento de las obligaciones de prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo de la persona jurídica ante la UIF.

Por ello, aquellas entidades que instauran un programa de integridad en su organización, designan un oficial de cumplimiento para supervisar y coordinar su vigencia.

El rol que adquieren los oficiales de cumplimiento varían según la organización que se trate y el programa de integridad que se haya implementado. Grandes empresas tienen expertos en *compliance*. En organizaciones menores, suele ser el abogado interno de la empresa. De todos modos nuestra legislación no establece requisitos para esta figura, pero no adquiere *status* de directivo en casi ningún caso.

A. Núñez: *En tu opinión, ¿cuál es la formación adecuada y el perfil profesional más idóneo para ser compliance officer?*

L. Anllo: La norma no establece los requisitos que debe tener un oficial de cumplimiento, pero generalmente, por indicaciones de estándares internacionales y por opiniones de expertos, sabemos que las profesiones más adecuadas suelen ser abogados, contadores o auditores. Debe tener un acceso directo al Directorio o al Comité de Integridad y, en lo posible, no integrar estos espacios. Siempre digo: el oficial de cumplimiento debe ser experto en *compliance*, pero más debe ser valiente, no olvidemos que quizá tenga que llevar adelante una denuncia contra sus superiores. Es decir, que esa es la característica que más debe prevalecer en esta función.

A. Núñez: *Según varios estudios económicos, el compliance no es rentable para las empresas. ¿Qué opina al respecto?, ¿Si no es rentable, cuál puede ser el interés para que las empresas se autorregulen?*

L. Anllo: El *compliance* no debe ser visto exclusivamente como un gasto dentro de la empresa. Si bien supone un coste, a largo plazo un buen sistema de integridad evitará muchas adversidades que, de producirse, se traducirían en gastos (pérdidas) mucho mayores. Y es que una denuncia, por ejemplo, por corrupción a una empresa (o a uno de sus miembros) implica, en muchas ocasiones, una afectación reputacional que puede conllevar la pérdida de *sponsors*, clientes y financiación. Además, enfrentar la denuncia significa gastos de honorarios profesionales, de posicionamiento perdido, etc. Por eso, solemos decir que *compliance* es un «paraguas» de protección, que no debe ser visto como un gasto, sino como una inversión. Además, y no menos importante, varias legislaciones parametrizan mejor a una empresa que tiene *compliance* que la que no lo tiene a la hora de una licitación, eso ya es ganancia no gasto. En Argentina, por los hechos de corrupción que han surgido producto de las contrataciones irregulares que surgieron por el Covid-19, la Oficina Anticorrupción estableció través de la Resolución 5/2020 del 14/5/2020, que los organismos contratantes deben firmar un compromiso de integridad con el contratante, y también recomienda que se les exija a los contratantes que cuenten con un sistema de integridad adecuado.

A. Núñez: *¿Qué presencia tiene la mujer en la empresa argentina?, ¿cómo suele ser la composición de los órganos de administración (directorio)?, y ¿la presencia de la mujer en materia de compliance?*

L. Anllo: La presencia de la mujer en los directorios en Argentina es muy baja, tal como ocurre en todas las latitudes. Si bien nuestro país es pionero en muchas normativas que abogan por mejorar esta situación, aún falta mucho por transitar. Desde el 2017 tenemos paridad legislativa, durante el 2020 la Inspección General de Justicia (órgano que regula las personas jurídicas) dictó una norma administrativa (Resolución General no 34/2020) que exige que los directorios deberán ser igualitarios para las nuevas personas jurídicas, y para las que ya existen, deberán ir modificando sus directorios para lograr paridad y diversidad.

Existen varios proyectos legislativos para lograr cupo en empresas públicas y privadas en directorios, pero aún no son ley.

En el ámbito de las funciones de *compliance* es cierto que hay mucha presencia de mujeres. Esto se debe a una disparidad de factores, entre los que se podría mencionar los siguientes: tendencia a la baja de mujeres involucradas en hechos de corrupción; las mujeres que ocupan posiciones de decisión suelen traccionar para que existan normas; patrones de conducta que minimicen hechos irregulares; etc. Solamente son tendencias, nada empíricamente demostrado.

A. Núñez: *¿Crees que el compliance debería y/o podría ser una herramienta adecuada para hacer efectivos los objetivos en materia de igualdad de género? vgr. para concienciar a los empleados sobre conductas que pueden ser discriminatorias o para evidenciar la voluntad de la empresa de que exista igualdad en las oportunidades, etc. (compliance como herramienta de prevención de la discriminación por razón de género, ideología, etc. pese a que no sean delitos por los que se castigue a la persona jurídica).*

L. Anllo: Por supuesto que sí. En primer lugar, el *compliance* debe tener perspectiva de género. De hecho, en las líneas de denuncias internas que tienen las empresas para casos de corrupción, lo que más surge son denuncias por acoso sexual y laboral, entonces, es imposible desatender esta realidad. Un programa de integridad acorde al destinatario, con todos sus requisitos, puede ser un gran puente de capacitación en materia de género para los/as/es empleados. Es una visión personal, yo trabajo activamente sobre estos puntos, en otras oportunidades comenté el paralelismo que hago entre la Ley Micaela (que obliga a todos los organismos públicos a que se desarrollen capacitaciones con perspectiva de género) y la del *compliance* con el factor que tienen en común: la capacitación. Creo que una sociedad, una organización, se convierte en más ética, más transparente y más equitativa desde la cultura y la capacitación, y siempre que respete los derechos fundamentales, entre ellos la igualdad y la diversidad.

Para concluir, desde el Capítulo Argentino de la WCA y desde nuestra consultora Integridad Empresaria, abogamos, reflexionamos e implementamos *compliance* con perspectiva de género. Integridad e igualdad van de la mano siempre.

Fuente: *Diario la Ley- Wolters Kluwer*