El Compliance como una obligación real para empresas: caso Corpesca

Sin lugar a dudas, el Compliance se ha vuelto uno de los términos más utilizados en el mundo corporativo en los últimos años, además que desde un tiempo a esta parte podemos señalar que de cierta forma se puso de “moda” en muchas empresas. Sin embargo, aún no existe total claridad de cuáles son las obligaciones, procedimientos y alcances que esto implica.

En nuestro país, a propósito de la entrada en vigencia de la ley Nº20.393, en el año 2009, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas, es que el Compliance adquirió regulación jurídica, y de la mano de ello, comenzó un boom en las empresas por incorporar sistemas de prevención de delitos, con la finalidad de eximirse de responsabilidad. Estableciendo estos sistemas, estarían en cumplimiento de los deberes de dirección y supervisión.

Podemos entender que el Compliance en términos generales, es la gestión del cumplimiento de todo tipo de normas y regulaciones en las empresas, lo que se realiza a través de la identificación de riesgos, diseño e implementación de medidas de prevención y la determinación de responsabilidades y soluciones para mejorar el desempeño de las empresas ante ellas.

La finalidad principal es prevenir, y esto se cumple en virtud de la detección oportuna y el correcto manejo de los riesgos, mediante sistemas eficientemente implementados. De este modo, desarrollamos una cultura de mejores prácticas, la que debe ser difundida a toda la organización.

Lo ocurrido en el denominado Caso Corpesca, deja en evidencia que efectivamente varios ven que tener sistemas de prevención, es un mecanismo de marketing reputacional, para tener una ventaja comparativa frente a otros actores del mercado, dado que, cada vez es mayor el valor que se le entrega a que una organización cuente con este tipo de buenas prácticas corporativas.

Pero el pasado 16 de abril, la sentencia dictada por el Tercer Tribunal Oral en lo Penal de Santiago en el caso Corpesca, sin duda puso en jaque el real sentido de esta “moda”.

Este fallo marcará un antes y un después. Nos queda claro que la sola existencia de un Modelo de Prevención del Delito (MPD), sistema propio del gran concepto Compliance, no es suficiente para eximir a la empresa de responsabilidad penal, es más, este fallo, viene a establecer cuales son los mínimos exigibles para entender un sistema correctamente implementado, en los que se cumplan efectivamente deberes de dirección y supervisión.

Por eso hay que tomar algunas lecciones. Al momento del inicio de la comisión de los ilícitos, Corpesca no tenia ningún tipo de sistema de prevención, y una vez implementado, el tribunal lo consideró ineficaz e inidóneo, identificando que existió incumplimiento de los estándares de Compliance, incluso mas básicos. Se cuestionó duramente la autonomía e independencia del Encargado de Prevención del Delito (EPD), que es quien está a cargo de la gestión del modelo, su diseño, implementación, control, actualizaciones, etc. Lo anterior, dado que carecía de los recursos económicos y medios materiales para el correcto desempeño de su función, no tenia relación directa con el Directorio, y se entendía únicamente con su superior jerárquico que era el gerente general.

Acá también falló el gobierno corporativo. Aún cuando el directorio se enteró de la eventual participación del gerente general en los actos de soborno que dieron lugar al inicio de la investigación, en vez de velar por aclarar responsabilidades al interior de la compañía, optó simplemente por aceptar la renuncia de éste, ¿Qué mensaje se transmite con esta acción? A pesar de infringir las normas internas de la empresa, no hay consecuencias.

Suma y siguen las fallas. Los trabajadores, no conocían la existencia del MPD, no había una correcta difusión del mismo, a través de capacitaciones. Tampoco se incorporaron a los contratos la cláusula relativa a la existencia del MPD, para de este modo informar y vincular a la empresa con sus colaboradores y para expresar los compromisos que asume la organización en su modelo.

Además había nulo control en procedimientos internos, lo que quedó de manifiesto en la facilidad con que el Gerente General, podía autorizar pagos por servicios inexistentes, quedando en claro el incumplimiento de su labor de supervisión tanto el Directorio, como el EPD por sobre los actos realizados por el Gerente General.

Hoy en día, ha quedado de manifiesto que la sola existencia de sistemas de cumplimiento en las compañías, no son suficientes. Se requiere de programas de cumplimiento efectivos, reales, conocidos, actualizados y en permanente evolución, que muten conforme a la realidad país y a las necesidades del negocio, pero que a la vez que se manifiesten como sistemas permanentes, consolidados y arraigados a la cultura organizacional de las compañías. Deben ser sistemas en los cuales la alta administración ha de cumplir su labor permanente de dirección y supervisión.

Fuente: Bio Bio Chile