



ÉTICA Y COOPERACIÓN, ELEMENTOS CLAVE EN LA GESTIÓN DEL COMPLIANCE

Las empresas no deben olvidar que al momento de comenzar a implementar un sistema de Compliance están realizando una declaración de voluntad implícita hacia sus stakeholders, esta es, la voluntad de mantener un compromiso ético y de actuación conforme a l

Abogada, miembro de la World Compliance Association.

Leonor Herrera V.

Esta información además de aportar en la creación de estándares internacionales de Compliance, también puede ser utilizada frente a las investigaciones realizadas por agentes fiscalizadores o agentes persecutores asociados al poder judicial, lo que actualmente en las distintas jurisdicciones se ha potenciado al crear figuras jurídicas como acuerdos que evitan los costos asociados a un juicio; atenuar o incluso eximir sanciones; evitar graves daños reputacionales; y aportar directamente a descongestionar el sistema judicial permitiendo enfocar esos recursos en otros problemas, lo que en consecuencia aporta valor no sólo para las empresas, si no que también potencia el eficaz desarrollo de las competencias propias de los órganos del Estado encargados de administrar justicia y del mercado.

Asimismo, esta consideración esencial de la ética no puede excluir el principio de cooperación, que implica que las empresas deben estar contestes a entregar información útil, oportuna y veraz a las entidades públicas, por ejemplo, en caso de existir dudas sobre la legalidad de sus acciones.

Conociendo estos criterios podemos entonces, plantear los objetivos del sistema de gestión de Compliance en dirección a reforzar el conocimiento por parte de los empleados (y sobre todo a los miembros del directorio y de la alta administración en general), de estas cualidades.

Si bien sabemos que no existe un sólo concepto que describa el comportamiento ético, podemos afirmar que al menos en el caso del Compliance se identifica a través de algunos criterios base como lo son la integridad, la transparencia, el respeto a las normas, el accountability o rendición de cuentas, entre otros.

Entendiendo entonces, que por este desafío y los muchos más que se encuentran asociados a esta forma de gestionar el riesgo,

el cambio cultural que deben propiciar los encargados o encargadas de Compliance puede entorpecerse. No obstante, existe un elemento que sirve de base para la toma de decisiones y que dentro de este contexto de diversidad es un punto de partida que no puede obviarse, ya que dará las directrices y establecerá los principios que permiten mitigar de manera automática posibles riesgos de incumplimiento normativo y malas prácticas, este elemento es la ética.

Sin embargo, las empresas no deben olvidar que al momento de comenzar a implementar un sistema de Compliance están realizando una declaración de voluntad implícita hacia sus stakeholders, esta es, la voluntad de mantener un compromiso ético y de actuación conforme a la Ley.

En las empresas internacionales o en general aquellas que deben aplicar normas extranjeras este desafío inevitablemente se incrementa, ya que es frecuente que los recursos del área de Compliance sean bastante limitados.

La creación de un sistema de gestión de Compliance presenta distintos desafíos, siendo algunos de los principales la determinación de las múltiples normas que deben aplicarse a una compañía, y la variedad de riesgos que pueden identificarse en cada una de las áreas de la empresa, las cuales a su vez, al estar asociadas a distintas actividades, se encuentran sujetas a diferentes tipos de regulaciones.