

Incluso en ese caso la empresa no podrá evitar el proceso judicial y la carga negativa a nivel reputacional. “Condenar a la compañía y solo reducir la multa sí podría ser un desincentivo”, afirma Guillermo Zapata, director de Cumplimiento de PwC. Y la potencial subjetividad de los jueces también será un factor de riesgo a considerar. “Me preocupan los criterios que se tomen sin conocimiento del manejo empresarial”, cuestiona Carlos Neuhaus, director independiente.

Sistemas no optativos

En resumen, tener modelos de prevención y políticas de *compliance* robustas ya no será optativo. Esto obligará a disponer de una matriz de riesgos que contemple los nuevos delitos y el grado de exposición a cada uno, los controles a aplicar y sus responsables. “El programa busca impulsar el desarrollo de la ética de la empresa y que eso resulte en la prevención de delitos”, indica Marco Ruiz, asociado del área de Compliance del Estudio Muñiz.

Las empresas también necesitarán elevar los controles para que la alta gerencia no resulte involucrada en eventuales ilícitos. Esto las conducirá a actualizar las descripciones de los puestos y de documentos internos para que sus funciones estén claramente definidas. Hacerlo “podría generar que este personal resulte declarado no culpable en el proceso penal, si se acredita que no tenía responsabilidad; y eso podría eximir de responsabilidad a la empresa”, argumenta José Reaño, socio en Rodrigo, Elias & Medrano.

Para tal efecto, las compañías deberán emplear modelos de reclutamiento más exigentes, que contemplen referencias, antecedentes y potenciales conflictos de interés. “Hay que olvidarse un poco de los referidos. Hay que desarrollar búsquedas más especializadas y rigurosas”, anota Fernando Guinea, socio fundador de Amrop.

Bajo el nuevo escenario, la alta gerencia ya no podrá rehuir de su rol de *tone at the top*; es decir, será impostergable liderar los programas de *compliance* e impulsar que sean más estrictos. “Una empresa con infinidad de accionistas se puede ver perjudicada porque un pequeño grupo incurrió en delitos”, remarca Neuhaus. Ante ello, los directivos ahora harán su propia debida diligencia operativa.

Doble motivación

En el corto plazo, vendrá un proceso de reevaluación de los programas de prevención y búsqueda de nuevos riesgos. Por ejemplo, otro cambio relevante es que el informe técnico de la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) sobre la idoneidad del modelo de prevención ya no será vinculante para la Fiscalía. Este constituirá un elemento probatorio más a ser valorado por el fiscal y el juez.

Aunque, en estricto, un informe favorable de la SMV jamás haya obligado a la Fiscalía a archivar el caso de una empresa, esta modificación será otro motivo para que las empresas refuercen sus modelos. “Las políticas internas tienen que actualizarse para verificar si de verdad minimizan riesgos y son eficientes; es decir, si no ralentizan ciertas actividades. [Porque] esto podría generar desincentivos para que los trabajadores las apliquen”, advierte Mendoza.

La ley tuvo como origen la necesidad de que el Perú se adecúe a los estándares de la OCDE, que también son aplicados en otros países, aunque con ciertas diferencias. “En Brasil, se considera la evolución del programa de *compliance*, más que si se hubiera implementado desde el inicio”, cuenta José Marcelo Allemant, jefe del área Penal Corporativo y Compliance de DLA Piper. Así, tras un primer 'boom' en su desarrollo, a raíz del caso Lava Jato, el *compliance* se enfrenta a una nueva etapa. Una en la que, ahora, resultará una necesidad impostergable.

Tags:

compliance

Programa de Cumplimiento

Cumplimiento Normativo