



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIOHUMANISTICA

ABOGADO

TRABAJO DE TITULACIÓN

Implementación del compliance laboral en la
normativa ecuatoriana

Autor: Bustamante Espinosa, Luis Darío

Director: Herrera Vázquez, María Augusta

LOJA – ECUADOR

2021



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

2021

Aprobación del director del trabajo de titulación

Loja, 1 de junio de 2021

Magister.

Andrea Catalina Aguirre Bermeo

Coordinadora de la Titulación de Abogacía

Ciudad. –

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación denominado: **“Implementación del Compliance Laboral en la normativa ecuatoriana”**, realizado por Luis Darío Bustamante Espinosa, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo. Así mismo, doy fe que dicho trabajo de titulación ha sido revisado por la herramienta anti plagio institucional.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

María Augusta Herrera Vázquez
C.I. 1104422843

Declaración de autoría y cesión de derechos

“Yo, Luis Darío Bustamante Espinosa, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

- Ser autor del Trabajo de Titulación denominado: Implementación del compliance laboral en la normativa ecuatoriana, de la Titulación de Derecho, específicamente de los contenidos comprendidos en: Introducción, Capítulo 1. Marco teórico de Compliance, Compliance Laboral y Derecho Comparado, Capítulo 2. Metodología de la investigación, Capítulo 3. Análisis y Discusión de los resultados, Conclusiones y Recomendaciones, siendo Mgs. María Augusta Herrera Vásquez, directora del presente trabajo; y, en tal virtud, eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual. Además, ratifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo son de mi exclusiva responsabilidad.
- Que mi obra, producto de mis actividades académicas y de investigación, forma parte del patrimonio de la Universidad Técnica Particular de Loja, de conformidad con el artículo 20, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior; y, artículo 91 del Estatuto Orgánico de la UTP, que establece: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.
- Autorizo a la Universidad Técnica Particular de Loja para que pueda hacer uso de mi obra con fines netamente académicos, ya sea de forma impresa, digital y/o electrónica o por cualquier medio conocido o por conocerse, sirviendo el presente instrumento como la fe de mi completo consentimiento; y, para que sea ingresada al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, en cumplimiento del artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Autor: Luis Darío Bustamante Espinosa

C.I.: 1105742900

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación, a mis padres Luis y Paula quienes me han apoyado durante toda mi vida, con sus buenos consejos y creyendo en mi potencial para confrontar los retos de la vida.

A mis hermanos Felipe Daniel y Mateo Sebastián quienes son el motor de mi vida y soy su ejemplo a seguir.

A mi abuelito Ecuador y a mi abuelita Leonor, que han sido quienes me han brindaron todo el amor y cariño que un nieto puede recibir, así como sus consejos para ser mejor hijo, persona y ser humano.

A mi tío Darío Espinosa, que sin duda ha sido un pilar fundamental en mi vida y que gracias a su ayuda he podido superarme como persona y profesional.

Agradecimiento

Agradezco eternamente a Dios, por brindarme la fortaleza y sabiduría para continuar con mi vida pese a los errores cometidos en el pasado y por permitirme ser un mejor hijo de Dios que sirva desde cualquier parte que me encuentre.

A mis queridos padres y hermanos, ya que gracias a ellos he logrado obtener los mejores resultados personales y para la vida profesional, quienes me apoyaron por mi amor a mi carrera de derecho y por sembrar en mi vida valores y enseñanzas que, sin duda, ni el paso del tiempo las borrara.

A mi tío Darío Espinosa, ya que gracias a él he podido crecer como ser humano y como profesional y ha sido quien me ha brindado todas las oportunidades para tener un futuro prometedor.

De manera especial agradezco a la directora de Tesis Magister. María Augusta Herrera Vásquez, por haberme brindado sus conocimientos, consejos, tiempo y por la guía brindada para terminar con éxito el presente trabajo de titulación.

Índice de contenidos

Caratula.....	I
Aprobación del director del trabajo de titulación.....	II
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	III
Dedicatoria	V
Agradecimiento	VI
Índice de contenidos.....	VII
Índice de tablas.....	VIII
Resumen.....	1
Abstract	2
Introducción	3
Capítulo uno.....	5
Marco teórico	5
1.1. Compliance.....	5
1.1.1. <i>Antecedentes</i>	5
1.1.2. <i>Definición</i>	7
1.1.3. <i>Objetivos del compliance</i>	8
1.1.4. <i>Elementos esenciales del programa de compliance</i>	10
1.1.5. <i>La figura del compliance officer</i>	11
1.1.6. <i>Cultura de cumplimiento</i>	13
1.1.7. <i>La responsabilidad social de la empresa</i>	15
1.1.8. <i>Normas internacionales</i>	17
1.2. Compliance Laboral.....	18
1.2.1. <i>Función Del Compliance Laboral</i>	21
1.2.3. <i>Ventajas de la aplicación del compliance laboral</i>	25
1.2.4. <i>Distinción del compliance laboral frente a otras figuras afines</i>	27
1.2.5. <i>Protocolos laborales específicos</i>	29
1.2.5.1. <i>Protocolos de compliance tecnológicos: de uso de equipos, de redes sociales</i> 30	
1.2.5.2. <i>Protocolo Anti-acoso, con especial referencia al cyberbullying</i>	33
1.2.5.3. <i>Protocolos para la Igualdad y Diversidad</i>	35
1.3. Derecho Comparado	36
1.3.1. <i>República del Ecuador</i>	36
1.3.2. <i>República de Colombia</i>	42

1.3.3. <i>República de Chile</i>	45
1.3.4. Estados Unidos Mexicanos	48
1.3.5. <i>República Federativa de Brasil</i>	49
1.3.6. <i>República Oriental del Uruguay</i>	52
Capítulo dos	65
2. Métodos y Recursos	65
2.1. Metodología	65
2.2. Técnicas de investigación	66
2.3. Recursos Humanos	67
Capítulo tres.....	69
3.1. Análisis y discusión de resultados	69
Conclusiones	85
Recomendaciones.....	87
Referencias	89
Apéndice.....	95

Índice de tablas

Tabla 1.....	55
Tabla 2.....	67
Tabla 3.....	69
Tabla 4.....	70
Tabla 5.....	71
Tabla 6.....	73
Tabla 7.....	74
Tabla 8.....	76
Tabla 9.....	77
Tabla 10.....	79
Tabla 11.....	81
Tabla 12.....	82

Resumen

El presente trabajo de titulación tiene como objetivo general establecer la importancia y la necesidad de la implementación del compliance laboral, en la normativa legal ecuatoriana, como una figura jurídica orientada a la mitigación de sanciones y multas al empleador privado por parte de la autoridad competente con el fin de instaurar un sistema formal de políticas y herramientas que permitan la aplicación y regulación del compliance laboral dentro de la normativa ecuatoriana.

Posee un estudio doctrinario, jurídico y normativo, que, mediante la aplicación de las correctas técnicas y métodos, permiten determinar la importancia de la implementación del compliance laboral en las empresas ecuatorianas y que ventajas y desventajas traería la aplicación de un programa de cumplimiento normativo

No obstante, el autor ha buscado expertos en el tema con el fin de asesorarse de la mejor manera con el objeto de tener el mejor resultado con base a la experiencia de los profesionales.

Palabras claves: compliance, compliance laboral, cumplimiento normativo.

Abstract

The general objective of this degree work is to establish the importance and need for the implementation of labor compliance, in Ecuadorian legal regulations, as a legal figure aimed at mitigating sanctions and fines for private employers by the competent authority with in order to establish a formal system of policies and tools that allow the application and regulation of labor compliance within Ecuadorian regulations.

It has a doctrinal, legal and regulatory study, which, through the application of the correct techniques and methods, allows determining the importance of the implementation of labor compliance in Ecuadorian companies and what advantages and disadvantages the application of a regulatory compliance program would bring.

However, the author has sought experts on the subject in order to obtain the best advice in order to obtain the best result based on the experience of professionals.

Keywords: compliance, labor compliance, regulatory compliance.

Introducción

Este trabajo ha nacido de la necesidad de implementar la figura jurídica del compliance laboral en la normativa ecuatoriana, debido a que, si bien concurren en diversos cuerpos normativos, algunos artículos relacionados con la prevención y, de ser el caso, sanción de irregularidades en las empresas, no existe una figura específica que permita la eficaz mitigación de sanciones y multas al empleador privado por parte de la autoridad competente.

Para iniciar el estudio del presente tema de investigación es necesario, como punto de partida, definir esta figura del compliance de manera general, para lo cual nos apoyamos en el Corporate Compliance Survey, que establece que es el “conjunto de políticas y estrategias previstas por cada empresa para prevenir, detectar y evitar prácticas de corrupción dentro de su estructura”. (Corporate Compliance Survey, 2005).

Como segundo punto, es esencial analizar el concepto del compliance en material laboral, al respecto, el Dr. Raúl Rojas hace referencia a la función corporativa de prevención y gestión de los riesgos asociados a un eventual incumplimiento normativo laboral en el seno de la organización. (Rojas, 2017).

Wellner en el artículo *Effective Compliance Programs And Corporate Criminal Prosecutions* determina que “el compliance program tiene dos finalidades: 1) sancionar la falta de conductas leales, éticas y honestas dentro de la empresa; y 2) determinar la responsabilidad dentro de la organización, identificando al personal que delinquiró contra la empresa privada o pública” (Wellner, 2005)

En otras palabras, el compliance program es un estudio de riesgos que busca mitigar las sanciones y las multas posibles por el incumplimiento de la ley.

Gómez Jara Diez ha establecido requisitos mínimos respecto al contenido del compliance program: (1) existencia de un código de conducta escrito, el mismo que deberá estar acorde con los valores, principios y responsabilidad social de la empresa; (2) supervisión

de los esfuerzos de cumplimiento por parte del personal altamente cualificado, es decir que el agente de cumplimiento deberá hacer una valoración oportuna y constante, con el objetivo de verificar el progreso existente dentro de la compañía; (3) no delegación de poderes discrecionales de las autoridades administrativas en personal con posible tendencia delictiva, por lo cual se deberá designar que los altos mandos directivos tengan una hoja impecable en toda su vida profesional; (4) comunicación efectiva de los estándares y procedimientos contenidos en los códigos de conducta, en otras palabras es necesario un plan de comunicación para toda actividad interna o externa de la persona jurídica; (5) reforzamiento mediante procedimientos disciplinarios; (6) adopción de medidas adecuadas tras la detección de la infracción. (Gómez, 2006)

Con el objeto de establecer la importancia y la necesidad de implementar el compliance laboral, realizaremos un estudio sobre el sistema formal de políticas y herramientas que permitan su aplicación y regulación con base en la normativa nacional e internacional, con el fin de poder extraer información útil y oportuna.

Dentro del estudio del derecho comparado será útil analizar los reglamentos internacionales que son aplicados en los países pioneros de esta figura jurídica con el objetivo de obtener los mejores recursos doctrinarios para el presente tema investigativo.

Capítulo uno

Marco teórico

1.1. Compliance

El compliance o programa de cumplimiento normativo es un mecanismo organizacional que pretende mitigar y reducir sanciones ante el incumplimiento normativo, promoviendo prácticas éticas que generen una cultura ética corporativa y que realmente exista una teoría institucionalista en las personas jurídicas del país.

1.1.1. Antecedentes

La figura jurídica del compliance nace de los países anglosajones, y se empieza a practicar en los Estados Unidos, luego que haya existido una serie de actos de corrupción tanto en las empresas privadas como en las públicas pero la génesis fue el caso Watergate que se originó el 17 de junio 1972. (Carrión, 2014)

Tal como Carrión cita a Sporkin, establece que, a partir del caso antes mencionado, la comisión especial del senado de Estados Unidos detectó varios hechos de corrupción, estafa, espionaje, robo, hurto que fueron ejecutados tanto por los funcionarios como por los empresarios, e incluso que estas conductas se legalizaban por el gobierno de turno debido a que eran los principales financiadores de sus campañas políticas. (Carrión, 2014)

Otro de los casos de gran relevancia es el Lockheed, luego de las investigaciones de la comisión de bolsa y valores como respuesta a estas irregularidades. La mencionada compañía aeronáutica admitió haber pagado en 1975 alrededor de veintidós millones de dólares (\$22'000.000) organizaciones políticas internacionales con el fin de asegurar contratos internacionales. (Bray, 1998)

Luego de estos nefastos hechos, la Comisión de Títulos y Valores de los Estados Unidos (Securities And Exchange Commission, SEC) iniciaron una investigación contra las empresas con el fin de verificar si sus aportes eran legales, por lo que procuraron activar el Voluntary Disclosure Program con el fin que los empresarios voluntariamente declaren los

hechos y se les perdona la sanción ya sea de carácter penal o civil. Tal como lo relata Andy Carrión más de cuatrocientas empresas reconocieron haber efectuado pagos ilegales a los políticos o sus partidos y su valor rondaba los trescientos millones de dólares (\$300'000.000). (Carrión, 2014)

La adopción de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (Foreign Corrupt Practices Act) fue promulgada por el Congreso de Estados Unidos y refrendada por el presidente Jimmy Carter el 19 de diciembre 1997 la misma que se constituyó como el primer cuerpo normativo en prohibir la corrupción de funcionarios extranjeros en el territorio americano con el fin de evitar las prácticas corruptas y crear una cultura de ética empresarial que colabore con la nación. (Carrión, 2014)

Según Carrión menciona que a partir de las pautas federales de sentencias de los Estados Unidos (Federal Sentencing Guidelines) se fue instaurando parámetros en los cuales se establecía, que las empresas cumpliendo con ciertas características y requisitos, podrían permitirse reducir al 95% sus sanciones cometidas en algún acto delictivo o incumplimiento de la norma, mientras aquellas empresas que no contaban con un plan de cumplimiento normativo y no tenían la persona adecuada para que lo ejecute su elevación de sanciones y multas se engrandecerían al 400% hecho que ponía en riesgo el capital social de compañía y al grupo de interés como son los accionistas. (Carrión, 2014)

Luego de la revisión por parte del grupo asesor Ad Hoc Advisory Group se dio un gran paso con respecto al contenido de los programas de cumplimiento normativo y a la figura jurídica del compliance, dando un valor agregado con el objeto de crear una cultura de cumplimiento normativo corporativo. (Carrión, 2014)

En el 2006 se publicó el Australian Standard For Compliance Program AS 3806-2006 el cual contenía todos estos requisitos imprescindibles para implementar planes de cumplimiento dentro de una empresa. (Suyon, 2019)

En el 2010 Reino Unido expidió mediante su parlamento el Uk Bribery Act por lo cual se dispuso sancionar rígidamente los actos de soborno privado y público cometidos por las empresas con penas duras. (Suyon, 2019)

Finalmente se origina el ISO 19600 que nace del resultado de un proyecto de normalización que concluyo en 2014 y tiene por fin que el sistema de gestión dentro de los diversos campos involucrados con la actividad empresarial e inclusive permitir que este sistema de gestión admita la supervisión y coordinación de varias áreas a la vez por lo cual se podría ejecutar en el campo laboral, mercantil, penal, financiero, etc. Convirtiéndose en un mega sistema de gestión. (Casanovas, 2013)

1.1.2. Definición

Para el Corporate Compliance Survey el compliance es el conjunto de políticas y estrategias previstas por cada empresa para prevenir, detectar y evitar prácticas de corrupción dentro de su estructura. (2005).

El termino compliance se refiere a la serie de políticas y procedimientos implementados en el sector corporativo o empresarial con el fin de fomentar la prevención, detección y resolución temprana de conductas o prácticas ilegales conforme a los estándares éticos y empresariales vigentes, tanto a nivel interno como externo.

Los sistemas de compliance o de cumplimiento normativo, son el conjunto de mecanismos y procedimientos internos diseñados para proteger a la compañía y su capital, evitando las sanciones que pudieron contraer al incurrir en delitos e infracciones. El sistema de cumplimiento normativo se refiere a la obediencia de la ley, por lo cual resulta un mecanismo que tiene que ver con la actividad jurídica. (Teijeira, 2015)

Para la Confederación Canaria de Empresarios el plan de compliance es el mecanismo a utilizar por las empresas para evitar ser halladas responsables penalmente por los delitos cometidos en su seno, o por personas físicas directamente relacionadas con ella.

Un plan de compliance es, por tanto, un conjunto de normas internas y procesos, políticas y medidas, controles y evaluaciones, instaurados en y por la empresa con la finalidad de implementar un modelo de organización y gestión idóneo para evitar las penas por incumplimientos legales o al menos, mitigar este riesgo a la medida de lo posible.

1.1.3. Objetivos del compliance

Los programas de cumplimiento normativo se basan en control diligente de las compañías destacando que tras la detección de algún riesgo siempre existirá la posibilidad de mejorar la situación.

Para ello según el World Compliance Association establece tres objetivos:

1) Para la Organización

Los objetivos y beneficios para la organización son los siguientes: a) reducir o eliminar la responsabilidad legal y penal de las empresas, b) facilitar la detección de malas praxis de directivos y empleados, c) mejorar la reputación e imagen de la organización con el fin de dar plusvalía al valor de la compañía, d) mejoras organizativas y de control interno con el objeto de mantener el timón empresarial, e) generar confianza en sus propietarios, empleados, accionistas, clientes y socios comerciales configurando la teoría institucionalista donde la importancia se encuentra desde los accionistas hasta el consumidor, f) ventaja competitiva en la licitación pública y empresas internacionales esto quiere decir que la empresa tendrá un beneficio mayor que las que no tienen implementado el compliance, y finalmente g) sirve para mitigar el riesgo de fraude interno, a través de un mayor control sobre lo que sucede dentro de la propia empresa.

Todos estos objetivos para la parte organizacional de la empresa son de gran envergadura debido a que son puntos esenciales para que la compañía no se vea afectada tanto en su imagen como en su actividad corporativa, y a su vez reduce o minimiza cualquier hecho que pueda constituirse en un acto delictivo.

2) Para los Clientes

Así también se destaca los objetivos para el sector de los clientes, que son los siguientes: a) Ayuda a identificar a aquellas organizaciones que buscan desarrollar sus actividades en un escenario de cumplimiento y buen gobierno corporativo, b) Permite trabajar con proveedores no expuestos a riesgos que puedan comprometer su imagen de marca, c) Menores riesgos al operar en mercados extranjeros, ya que los sistemas de gestión de compliance se basan en reglas aceptadas internacionalmente, d) Aporta gran seguridad al evidenciar, mediante evaluaciones externas, que la empresa cumple con los requisitos establecidos en los estándares.

Estos objetivos son aquellos que le darán la pauta para contratar con la empresa cualquier servicio que pueda ofrecer ya sea nacional o internacionalmente, así también, teniendo en cuenta que se encuentra sujeta a reglas internacionales para cumplimiento del mismo.

3) Para el Mercado

Y por último se encuentran los objetivos del mercado que se detallan de la siguiente forma: a) Organizaciones más comprometidas, éticas y transparentes, b) Disminuye la incertidumbre en las transacciones comerciales, c) Establecimiento de unas reglas internacionalmente aceptadas que impidan el incremento de costos a la hora de hacer negocios, d) genera confianza en las instituciones, e) La evaluación externa permite evidenciar el cumplimiento, f) Supone un compromiso con el buen funcionamiento.

En definitiva, los objetivos del compliance son que la empresa desarrolle una actitud multidisciplinaria creando una cultura sobre esta figura jurídica dentro de la empresa, con el fin que se pueda promover la participación colectiva e implementando el mecanismo del Whistkwbloving que se configura en informar anónimamente sobre las fallas o la mala praxis de los miembros de la empresa con el objetivo de fomentar el compromiso laboral e impulsar

calidad en el trabajo generando un cambio positivo para la empresa y para el desarrollo corporativo nacional.

1.1.4. Elementos esenciales del programa de compliance

Javier Trenado Seora establece que para que un compliance program tenga la eficacia del 100% es necesario tener en cuenta elementos que brindaran apoyo al de prevención de riesgos:

1) Identificación de las actividades que pueden dar lugar a la comisión de actuaciones ilícitas mediante la elaboración de un mapa de riesgo, de carácter interno y externo para la empresa, con el fin que se pueda generar una prevención ante algún hecho delictivo o incumplimiento de la ley. Evaluando la probabilidad de la ocurrencia de la ilegalidad, la gravedad de la pena y el daño de la imagen para la empresa y los efectos de esta.

Dentro de este elemento será esencial que el equipo evaluador sea imparcial y tenga su autonomía económica con el fin que no se vean tergiversados los resultados obtenidos.

2) Modelo de gestión de recursos financieros: la empresa o la persona jurídica deberá realizar una dotación presupuestaria para el funcionamiento del programa y de su órgano de control, siendo rubros detallados para cada departamento.

3) Obligación de comunicar cualquier posible riesgo o incumplimiento al compliance officer, es donde se pretende realizar la creación de un canal de denuncias para que cualquier persona sea trabajador, consumidor, administrativo o accionista pueda comunicar de forma oportuna las conductas que van en contra a los principios éticos de la empresa.

4) Establecimiento de un sistema disciplinario, en el cual se deberá cumplir con la legislación laboral aplicable a cada empresa y las modalidades actuales de contratación.

5) El Programa de compliance deberá ser considerado como un elemento vivo que permita su adaptación a los eventuales cambios que se puedan producir tanto a nivel legislativo como a nivel organizativo de la empresa. Por ejemplo, es habitual que una empresa pueda absorber a otra, creándose así una nueva unidad de negocio cuyo riesgo no había sido previsto cuando se implementó el programa de compliance para la sociedad matriz.

Finalmente se encuentra la medición del tono ético en la organización, el cual brindará aspectos positivos para el progreso organizacional brindando al compliance officer claridad para adelantarse al posible actuar de los directivos y evitando el incumpliendo normativo y forzando la cultura ética de cumplimiento.

1.1.5. La figura del compliance officer

La institución de la figura del compliance officer, también considerado como oficial de cumplimiento, tal como menciona Garberi, tiene su origen en los mercados financieros altamente regulados y en el sector farmacéutico, cuyo objetivo era el vigilar el cumplimiento de la extensa normativa que debían cumplir las empresas, y tuvo muchas más presencia cuando a partir de los escándalos de corrupción del año 2000 en Estados Unidos de América se optó por designar agentes independientes con el fin que estos tengan mayor injerencia en las decisiones de la empresa. (Garberi, 2016)

Vicente Magro determina que el compliance officer es el oficial de cumplimiento, compuesto de una o varias personas (Comité de Compliance), asumirían la función de cumplimiento normativo en el seno de la empresa, elaborando modelos de organización, prevención y gestión de los riesgos de compliance asociados a determinados incumplimientos de la normativa aplicable a la organización. (Magro, 2017)

El compliance officer deberá ser un órgano de la persona jurídica, el mismo que deberá realizar la supervisión técnica del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención de delitos corporativos, sin embargo, este órgano deberá ser autónomo de iniciativa y de control con el fin que el resultado sea confiable y útil para la empresa.

La Asociación Española de Compliance menciona que la responsabilidad del compliance Officer instituye que el ejecutivo deberá tener un nivel de formación adecuado para conocer, comprender y difundir las obligaciones de compliance permitiendo la idoneidad de las políticas, procedimientos y controles de la organización para la prevención, detección y gestión de riesgos de compliance.

El agente de cumplimiento o también denominado “controller jurídico”, es la figura jurídica autónoma que es responsable del cumplimiento del marco regulatorio y normativo que afecta a las empresas. Mismo que puede estar constituido como persona individual o por un órgano colegiado de profesionales externos con el fin que se brinde a la empresa mayor seguridad y experiencia para el cumplimiento de las normas. (Puyol, 2017).

Según la Universidad Rey Juan Carlos el compliance officer deberá ser capaz de actuar con criterios de independencia, pero alineado con el negocio, con habilidades transversales dentro de la organización, resultando fundamental para el éxito de la función, sobre todo teniendo un conocimiento amplio sobre del marco jurídico nacional general con el fin que el desempeño sea óptimo, anticipado y sostenible para la empresa.

Tal como señala Casanovas, el agente de cumplimiento esta designado para respetar y hacer respetar tanto la normativa como los compromisos éticos que pueda afectar a la compañía, ya sea por la imposición legal o por haber sido asumidos voluntariamente. Acto que condice que está vinculado con la integridad, no solo de este órgano sino de todos quienes conforman la persona jurídica. (Casanovas, 2017)

Según el Instituto Coordinadas, el factor esencial para que el Compliance Officer cumpla sus objetivos y se convierta en una pieza clave en la prevención de riesgos penales y sancionadores en las corporaciones, sobre todo por irregularidades asociadas a corrupción, es su independencia. El criterio del Instituto es que el Compliance Officer, sobre todo en las grandes corporaciones, debe ser un directivo dedicado en exclusiva a esta función y que su dependencia funcional debe estar fuera de la estructura comercial o de negocio de la empresa para evitar contaminación de objetivos. (Instituto de Coordinadas, 2017)

Por lo que podemos decir que el compliance officer es la persona que tiene la responsabilidad de efectuar el programa de cumplimiento normativo, garantizando los resultados, así también este ejecutivo deberá relacionarse con los aspectos técnicos que

tengan afinidad con el giro del negocio de la compañía y conocer anticipadamente de los posibles riesgos.

Finalmente, una de las características principales para que la ejecución del compliance officer sea primordial y de éxito en la empresa es tener como base el *punctum dolens* que se traduce en garantizar la imparcialidad y la independencia del órgano ante la persona jurídica y sus directivos con el fin que se conserve su soberanía ante cualquier eventualidad o interés de algún accionista, logrando un efectivo cumplimiento de la norma y de la ética corporativa que beneficie a esta.

1.1.6. Cultura de cumplimiento

Para profundizar los conocimientos es necesario definir la palabra cultura por lo cual la Real Academia Española determina que entendemos por cultura al conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social, etc.

Eduardo Navarro establece que la cultura de cumplimiento consistirá en lograr que todos los colaboradores compartan rasgos comunes y distintos de cualquier tipo de apetito por incumplir, así como establecer herramientas que imposibiliten los incumplimientos ya sea mediante un mecanismo directo o indirecto con el agente de cumplimiento. (Navarro, 2016)

Para que la cultura de cumplimiento se afiance en la empresa y en sus trabajadores es necesario que se apliquen procedimientos y capacitaciones que brinden a estos conocimientos actuales sobre la normativa general y sobre los posibles delitos que se pueden cometer, incluso siendo estos de carácter culposos sin la intención de querer causar un daño económico a la empresa.

Por lo cual el cumplimiento no solo dependerá de los trabajadores sino principalmente de los más altos puestos administrativos y ejecutivos, que serán los pioneros en dejar una marca que sea percibida, asumida y ejecutada día a día en la sociedad, siempre que esté con base de una concepción ética y responsable de la empresa.

Navarro determina que existen algunos pasos para que el cumplimiento normativo sea óptimo, por lo cual establece que en primer lugar se deberá identificar las actividades de la empresa jurídica que puedan convertirse en delitos con el objetivo de anticipación y prevención, luego se establecerá protocolos que concreten un proceso de formación continua de la compañía en diversas índoles, abarcando desde el interés empresarial hasta ámbitos familiares con la ayuda de los profesionales, así también se deberá preferir modelos de gestión de recursos financieros adecuados para que se impida la comisión de cualquier delito o vulneración de derechos.

Otro de los mecanismos es establecer un sistema disciplinario interno que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas, con el fin de tratar de solucionar los problemas de la mejor forma sin acudir a la justicia ordinaria, obviamente en los casos que se amerite, y uno de los pasos más importantes de la cultura de cumplimiento es la verificación periódica del modelo y su eventual modificación cuando se produzcan cambios formales en la empresa. (Navarro, 2016)

Finalmente, otros aspectos que se debe precautelar para que se fije la cultura de cumplimiento es optar por herramientas activas que se ejecuten a diario, por lo cual se deberá contar con:

- a) **Política de cumplimiento:** donde se establezca el actuar de cada miembro, sus funciones y la responsabilidad que mantienen con la empresa, incluso estableciendo mecanismos de socialización para los trabajadores de nuevo ingreso.
- b) **Planes de comunicación:** esta herramienta será esencial para que se logre una buena relación entre los altos mandos con sus trabajadores con el fin de informar sobre sus actividades, sus logros, sus fracasos y las necesidades del momento para mejorar.
- c) **Planes de visibilidad:** también denominado marketing, será un elemento que brinde información concreta vendiéndole de manera mucho más asertiva a la ciudadanía con la finalidad de tener la atención del mercado.

d) **Plan de formación:** consiste en crear un proyecto socio-educativo de formación integral para los directivos, trabajadores, consumidores y ciudadanía en general sobre los temas que vinculen a la empresa con la razón social de esta, con el fin de brindar un servicio gratuito de formación certificado y además poder atraer a futuros clientes con base en los productos y servicios corporativos que se han ofertado.

e) **Plan de incentivos:** este plan en cambio busca dar a los trabajadores un estímulo, ya sea económico, que en este caso será por medio de bonos, o un incentivo administrativo o laboral que vendrá acompañado del ascenso a un puesto de mayor jerarquía, y por ende económico y personal, siendo un mecanismo funcional que permita que los empleados brinden su mejor colaboración para la empresa con miras a mejorar su calidad de vida.

f) **Plan de retributivos:** en este proyecto se deberá contemplar acciones de cumplimiento en aspectos ambientales, sociales, familiares, prevención de riesgos labores, es decir, todos aquellos aspectos que puedan ser vinculantes al desempeño, con el objeto de que se desarrollen de la mejor forma y, en el caso de existir algún incidente se encuentre una fórmula de arreglo rápida mediante ayuda profesional, esto es habilitando un departamento de salud, un departamento psicológico y un departamento legal de uso exclusivo de los trabajadores.

La aplicación de estos planes que conllevan temas de formación profesional, políticas de cumplimiento, ideas comunicacionales y aspectos de responsabilidad social hacen que la empresa se consolide como referente nacional, creando seriedad y confianza en el mercado, y por consiguiente generando mayor ingreso capital.

1.1.7. La responsabilidad social de la empresa

La norma ISO 26000 establece que la responsabilidad de una organización es ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente. (ISO 26000, 2010)

La responsabilidad social empresarial se base en la iniciativa y responsabilidad de las organizaciones, acogiendo el principio de las obligaciones de los empresarios para seguir políticas, tomar decisiones o adoptar líneas de acción deseables en términos de los objetivos y valores de la sociedad. (Bowen Howard. 1953).

Tubay y Cedeño abordan la responsabilidad social empresarial desde tres aspectos, es decir, el desarrollo y la responsabilidad que este genera en la organización, tales como: lo social, lo económico y lo ambiental, que se convierten en la base para que los seres humanos puedan convivir en armonía. (2018)

La norma ISO 26000:2010, es una herramienta que orienta a la empresa y a la sociedad en general a ser moralmente comprometidas, es decir que se fomente el amor y la pertinencia con el contexto ambiental, restableciendo un lazo con la naturaleza con el objeto de alcanzar un bienestar social integral.

Sin embargo, las empresas ecuatorianas deben procurar fomentar un comportamiento ético para contribuir con el desarrollo sostenible de nuestro entorno socio-laboral-ambiental.

Leonardo González en su artículo "El Papel de la Empresa en el Estado Constitucional de Derechos y Justicia" establece que, para evaluar los parámetros de la responsabilidad social, es necesario analizar dos dimensiones. La primera se relaciona con la producción y consumo nacional con responsabilidad social como objetivos del buen vivir y el segundo, alude, que las empresas oferten sus bienes y servicios al estado en estricto apego a las normas ambientales. (2018)

Se puede mencionar que esta norma internacional ISO promueve la práctica de principios tales como la honestidad y equidad organizacional, con el objeto que pueda brindar una satisfacción empresarial.

Así también la responsabilidad social empresarial es una nueva forma de gestión y de hacer negocios, con el fin de que puedan ser autosustentables en aspectos ambientales,

sociales y culturales realizando un reconocimiento las necesidades y los intereses de todas las personas que se encuentran en la empresa y en las futuras generaciones. (Cagija, 2013)

1.1.8. Normas internacionales

Los estándares de las normas internacionales referentes al compliance en este caso la ISO 19600 y la 37001 hacen alusión a fundamentos que no se encuentran detallados en las mismas pero que sin duda existe una correlación entre ellas, se señalan los siguientes:

- a) **Subordinación a la ley:** se establece que ningún estándar resultante de la normalización privada, en este caso que ningún estatuto del compliance program puede contravenir el derecho positivo. Y en el caso que existiese una norma que colisionará con las leyes vigentes, no procederá su aplicación.
- b) **Aproximación basada en el riesgo:** significa priorizar hacia la prevención, detección y reacción frente a los riesgos que exponen a la organización
- c) **Seguridad razonable:** todo compliance program tendrá limitaciones que le podrían impedir la detección de posibles incumplimientos, por lo cual es necesario entender que nunca lograremos tener una garantía absoluta.
- d) **Mejora continua:** el éxito del programa se determinará, en la capacidad de adaptarse a cualquier situación nueva que surja en la organización, con el fin que exista un progreso paulatino y anticipado.
- e) **Transparencia:** este elemento deberá ser esencial debido a que expondrá la realidad existente y los mecanismos de autocontrol, con el objeto de evitar acciones que puedan afectar a la empresa.

El estándar ISO 19600 sobre compliance management systems es el resultado de un proyecto de normalización que inició en 2013 y concluyó en diciembre de 2014, mismo que partió del reconocido estándar australiano AS 3806:2006. (Casanovas, 2018)

Por lo que es importante analizar y determinar las condiciones necesarias con respecto a la seguridad jurídica y el cumplimiento normativo que son el pilar fundamental de la integridad

técnica del compliance program. Si se mantiene un buen sistema en el cual la cultura de acatamiento legal es correcta y el comportamiento laboral está relacionada entre sí, sin duda se logrará con éxito un buen desempeño del programa de cumplimiento normativo.

Se debe establecer con claridad, que estas normas internacionales solamente son una directriz de la elaboración y ejecución del programa de cumplimiento pero que no pretende otorgar certificaciones ni garantías de éxito; otro aspecto de estas reglas es que describe un sistema de gestión complejo desde una estructura organizacional ejecutiva por lo que se deberá ir valorando cada área de trabajo y los posibles riesgos que se mantengan ya sea por acción u omisión del trabajador o empleador.

Entre otras normas internacionales que podemos aplicar para los planes de compliance son las siguientes: la ISO 14001 del 2004 que habla sobre la gestión ambiental de la empresa, luego la ISO 9001 del 2008 referente a la gestión de calidad, la gestión de activos que se encuentra plasmada en la norma PAS 55 del 2008; en cuanto a la gestión de salud y seguridad ocupacional está presente la OHSAS 18001, y para la seguridad de información se deberá optar por la norma ISO 27001.

1.2. Compliance Laboral

Si bien no existe una definición determinada u oficial hasta ahora, sin embargo, podemos adecuarnos con lo que establecen los estándares internacionales de compliance tales como la norma internacional ISO 19600, ISO 19601 con el fin de brindar una definición clara del término. (Rojas, 2017)

El compliance laboral es el conjunto de procedimientos y sistemas de gestión y control internos, que se elaboran de una forma sistemas y objetiva con el fin de identificar y gestionar los riesgos por el incumplimiento de la normativa socio – laboral, ya sea dentro de la empresa como fuera siendo esta un conjunto de riesgos legales que se pueden convertir en fuertes sanciones, que se vería comprometido el capital de la persona jurídica. (Rojas, 2015)

El compliance laboral o labour compliance es un modelo autónomo que trata de cumplir con las normas laborales tanto nacionales como los tratados internacionales en donde nuestro país es suscriptor de los mismos y que estas subyacen a la empresa, este modelo abarca temas como la gestión del capital humano, protección de datos, contratos laborales y la responsabilidad social corporativa que promueven una cultura de cumplimiento empresarial que es esencial para la empresa jurídica ecuatoriana. (Panella, 2018)

No obstante, el compliance laboral hace referencia a la función empresarial que busca prevenir y gestionar los riesgos asociados a un ocasional incumplimiento normativo laboral en el máximo órgano de la estructura empresarial, que no solo cubriría este ámbito sino que también consta de la investigación y las proyecciones de las futuras pérdidas económicas que conllevan a uno de los peores perjuicios para la persona jurídica como falta de credibilidad y menoscabo de la reputación; hechos que sin duda generarían una alerta a clientes y a futuros compradores. (Rojas, 2017)

El programa de cumplimiento en materia laboral nos permite reducir los riesgos que el empleador puede cometer, pero también brinda un código empresarial que se fundamenta en la creación de los siguientes elementos:

- 1) Creación de códigos éticos orientados al cumplimiento normativo que involucre a la ética como pilar fundamental con el único fin de precautelar las relaciones interpersonales de los accionistas y administrativos con los trabajadores y viceversa, hecho que expresará el humanismo en la corporación y edificará la teoría institucionalista que la caracteriza a la compañía. (Panella, 2018)

- 2) Establecer modelos de prevención de riesgos legales en el ámbito laboral, mismos que señalarán los mecanismos o procesos eficaces con la finalidad de cumplir la normativa y las regulaciones laborales emitidas por la autoridad competente, actuando bajo los principios del derecho tales como legalidad, igualdad, proporcionalidad, pro – operario,

protector y el principio de la irrenunciabilidad de los derechos que serán la base para el correcto accionar de los directivos con sus trabajadores. (Panella, 2018)

3) Creación y regulación de canales de denuncia interna, con el fin que el oficial de cumplimiento en conjunto con el gerente de la empresa conozcan de manera oportuna y con anticipación el hecho o la posible vulneración de los derechos personales o colectivos que puedan verse afectados, con el objeto que los antes mencionados puedan seleccionar una medida precauteladora y que se adecue a la problemática, de esta manera se podrá manejar el contratiempo y se evitará llegar a la justicia ordinaria, que conlleva largos e interminables litigios sin una fórmula de arreglo inmediata para las partes interesadas. (Panella, 2018)

Por lo cual podemos decir que el compliance laboral es aquel plan de cumplimiento normativo socio laboral que busca identificar, prever y buscar soluciones efectivas y amplias ante un posible incumplimiento normativo y a su vez el compliance laboral deberá ser un programa integral, es decir que no solo debe constar de la normativa legal si no también aquellos complementos tales como la protección de datos, condiciones laborales y reconocimientos profesionales que motiven al trabajador a realizar su labor comprometiéndose con la empresa y con los objetivos de la misma. Hecho que generará empoderamiento en los asalariados e implicará un óptimo desarrollo en cada puesto de trabajo.

El compliance laboral se encuentra compuesto por algunas fases del riesgo laboral que son las siguientes: 1) identificación del problema existente o del posible inconveniente, 2) evaluación del problema y cuáles son las desventajas que este puede traer a la empresa, 3) la prevención, son aquellos procedimientos que constarán dentro del plan con el objetivo de cumplir la normativa legal vigente y finalmente 4) está la gestión que ejecutará el compliance officer con el fin de mitigar los riesgos posibles.

Estas fases deberán ser ejecutadas por el agente de cumplimiento cuyo actuar será autónomo y sin dependencia de ningún órgano administrativo con el fin que pueda hacer una

valoración imparcial, evaluando las ventajas y desventajas tanto del empleador como trabajador, con el fin de que exista una prevención anticipada que en el caso que sucediera sería con menor impacto debido a que ya tiene previsto el actuar y el protocolo vigente y necesario para la ocasión.

Las empresas españolas han optado por implementar programas de cumplimiento, es por esto que la consultora particular BDO en enero de 2018 da a conocer que el 63% de las sociedades españolas disponen de sistemas de compliance laboral que van de la mano con otras materias del derecho y que en su gran mayoría abarcan la materia penal con el objeto que exista un control exhaustivo y se procure la prevención de riesgos a corto y medio plazo y que su éxito sea inmediato para la persona jurídica. (Wolterskluer, 2018)

Por ello, es necesario conocer el sistema de compliance laboral y cuáles son las herramientas esenciales para que el programa sea exitoso y sea continuo en la cultura empresarial del país y que este no solo cumpla las áreas normativas si no que sea un trabajo integral, es decir que cubra todos aquellos elementos para tener una buena relación laboral tales como el clima laboral, su remuneración, los beneficios, etc.

Por lo cual podemos decir que el compliance laboral es aquel sistema completo, que pretende reducir, mitigar y prevenir las sanciones o multas económicas al seno de la empresa con el fin que se identifique, se evalúe y se gestione el actuar de manera anticipada al acontecimiento y de esta manera se ofrezca medidas óptimas para el momento preciso y se evite dilaciones judiciales innecesarias que pueden ser tratadas de manera profesional por el compliance officer.

1.2.1. Función Del Compliance Laboral

Durante el presente tema abarcaremos las funciones esenciales que el programa de cumplimiento normativo laboral tiene y en las que se basa cada una de ellas, con el objetivo de brindar al lector la información necesaria de esta figura jurídica que en la doctrina ha sido poco desarrollada.

Entre las funciones generales que esta figura jurídica brinda se puede destacar las siguientes:

- a) Identificar los posibles riesgos laborales, que puedan ocurrir a corto y largo plazo en cada uno de los puestos de trabajo, evaluando la salud ocupacional actual y sus efectos, por lo cual se deberá brindar herramientas ergonómicas que permitan desarrollar sus actividades sin ningún peligro.
- b) Analizar los estatutos de la compañía y en caso de que no estén acorde con las regulaciones laborales actuales, se deberá realizar de manera idónea las reformas correspondientes con base en los principios y derechos constitucionales y laborales que permitan tanto al trabajador como al empleador cumplir con las disposiciones legales vigentes.
- c) Determinar las medidas preventivas y correctivas que se puedan generar con base en supuestos casos, con el objeto de anticiparse a lo que pueda ocurrir ante un posible cometimiento de una infracción y de esta manera tener una respuesta inmediata, profesional y apegada a derecho que no vulnere cualquier bien jurídico personal.
- d) Realizar tareas de vigilancia y control en cada uno de los órganos y departamentos de la empresa con el fin de visualizar el correcto funcionamiento y desarrollo de la misma, con dicha actividad se podrá realizar una evaluación continua y objetiva, que nos brinde información para el correcto actuar del oficial de cumplimiento.
- e) Finalmente, se deberá implementar un sistema digital personalizado para la empresa que deberá estar a libre disposición de cualquier trabajador sin importar su rango jerárquico, con el propósito que la persona interesada pueda revisar el estatuto interno, el código de ética, las disposiciones administrativas, la normativa laboral y las futuras capacitaciones que son vinculantes para la sociedad y representan una obligación para cada uno de los trabajadores.

Entre los principales aspectos que tiene como función el compliance laboral dentro de la empresa se enmarcan los siguientes:

- Vigilar que las condiciones de trabajo tanto en territorio nacional como local se ajusten con lo que determina el Código del Trabajo y normas supletorias, con el objeto de que se complemente con los principios de legalidad y a su vez se dé la implementación de códigos éticos tanto para el actuar dentro de la compañía como para las condiciones externas donde trabajen, con el único fin de garantizar el bienestar del trabajador y mantener la imagen de la corporación.
- Vigilar que se cumpla con las garantías de igualdad de género y de no discriminación. En este sentido, las empresas deberán contar con una diversidad de trabajadores sin importar su físico, su religión o su orientación sexual, se debe procurar un ambiente de armonía sin estereotipos que denigren a la persona y traiga consigo problemas que debilitarán la reputación de la empresa.
- Implementar nuevas tecnologías de la información y comunicación en el trabajo será esencial para potencializar la empresa y brindar un mejor servicio al cliente, por lo cual se deberá capacitar a todos los miembros que conforman la persona jurídica con el fin que cada colaborador tenga el conocimiento básico de uso y manejo de los mismos.
- Resguardar los datos personales deberemos procurar que los datos tanto de los trabajadores como de los clientes solo sean para uso privado de la empresa jurídica, mas no que sean utilizados con fines comerciales ajenos a la razón social de la misma.
- Proteger la propiedad intelectual, aspecto que viene ligado con acuerdos de confidencialidad en el caso que se tenga formulas únicas de producción o elaboración de productos.
- Prevenir la comisión de delitos por parte de los trabajadores mediante la capacitación legal básica con base a las leyes rectoras y supletorias del catálogo de delitos, cuyas acciones puedan significar que sin la voluntad de causar daño (dolo) puedan incurrir en estas.
- Atenuar los riesgos laborales con el acondicionamiento de herramientas y bienes muebles ergonómicos que permitan una salud laboral adecuada y evite enfermedades producidas por la mala postura producto de una actividad continua por un tiempo ilimitado.

- Pretender la seguridad y salud en el trabajo mediante la actualización de conocimientos y el convenio con una casa de salud que permita brindar a sus trabajadores terapias fisioterapéuticas con el fin de proteger la salud del trabajador.

Estas funciones son las que caracterizan al compliance laboral y lo diferencian de cualquier otro programa, busca tener una relación personal y óptima con cada uno de los colaboradores que dedican su vida al desarrollo y éxito de la empresa, es por esto que la organización deberá retribuir todo este sacrificio con el pago justo de sus obligaciones laborales, así también, es necesario mencionar que tener un programa de cumplimiento laboral brindará mayor seguridad y confianza a todos los integrantes de la empresa, debido a que se evitará la vulneración de cualquier derecho laboral que pueda producir una baja en la cartera de la empresa, es por esto que el oficial de cumplimiento deberá de conocer cada accionar de los administrativos en cuanto al campo laboral y avalar con su conocimiento técnico el correcto actuar de la empresa para evitar cualquier juicio que se pueda originar por la falta de conocimiento legal del personal.

1.2.2. Elementos diferenciales del compliance laboral

El compliance laboral al ser un plan de cumplimiento normativo integral y sistemático tiene por ende algunos elementos esenciales que hacen de esta figura jurídica un instrumento único e indispensable para la empresa.

El primer elemento diferencial para que se constituya en compliance laboral es la creación de un código ético que vaya encaminado al cumplimiento normativo, justo y responsable, por lo que debe referirse al cumplimiento normativo de los propios empleados y su actuación interna en la empresa, por ejemplo manejar temas de prevención de acoso, y por otro lado este código deberá de regular las relaciones de la empresa y de sus empleados con terceros es decir que se debe regular la forma de trato desde la empresa principal, con

sus clientes, sus proveedores y contratistas con el fin de evitar actos de corrupción que son muy frecuentes cuando se maneja cantidades fuertes de dinero. (Rojas, 2017)

La creación de canales de denuncia es un mecanismo poco habitual dentro del compliance laboral, sin embargo, el más oprimido es el whistleblowing que tiene origen en el derecho anglosajón de 1912 y que se basa en la obligación de informar de los posibles riesgos e incumplimientos al compliance officer, por lo cual esta herramienta pretende denunciar los incumplimientos legales y las faltas éticas que van en contra del código ético empresarial. (Rojas, 2017)

Este mecanismo de denuncia interna es un método personal, discreto y confidencial para que las personas, que visualicen algún hecho que esté en contra con la ley o alguna acción de un tercero que pueda generar molestias a la empresa, puedan denunciar de forma anónima sin comprometer su lugar de trabajo o la relación laboral.

El código empresarial o de buenas prácticas deberá de ir a la par con lo que busca o pretende la empresa y con la razón social que ejecute esta, con el objetivo que no se vean comprometidos sus valores éticos ni la imagen empresarial.

1.2.3. Ventajas de la aplicación del compliance laboral

Ya como hemos revisado el compliance laboral es un procedimiento que busca reducir las multas y sanciones con la ley e internamente, por lo que es necesario mencionar cuáles son las ventajas que tenemos cuando se hace uso de esta figura jurídica para la empresa y sus trabajadores, como también con los clientes y sus proveedores de materia prima que, en conjunto conforman esa teoría institucionalista que pretende el bienestar desde los cargos más altos hasta el consumidor.

Entre las principales ventajas que tiene la aplicación del compliance laboral o plan de cumplimiento normativo laboral son las siguientes:

1) Definir los procedimientos que deben ser llevados a cabo para asegurarnos que el cumplimiento normativo y corporativo son cumplidos y que su idoneidad sea de manera efectiva, reduciendo el porcentaje de posible error. (Fernández, 2017)

2) Recopilación de los comentarios profesionales del compliance officer sobre la realidad corporativa en cuanto al cumplimiento social –laboral y a su vez el planteamiento de medidas correctivas que se adecuen con los valores éticos y a la situación vigente de la persona jurídica. (Fernández, 2017)

3) Estudio de la normativa legal y convenios colectivos con la empresa privada y pública con el fin de forzar las relaciones interpersonales con la sociedad. (Fernández, 2017)

4) Se podrá verificar el grado de cumplimiento que la empresa tiene respecto a los conceptos retributivos de acuerdo con la legislación y convenios colectivos aplicables, así como la determinación de las mejoras sociales que puedan existir. (Fernández, 2017)

5) Verificar el cumplimiento que la empresa tiene respecto a los ámbitos laborales tales como la jornada laboral, horarios, descansos, permisos, licencias, horas extraordinarias, horas suplementarias, movilidad geográfica y movilidad funcional, de acuerdo con la legislación y convenios colectivos aplicables, así como la determinación de las mejoras sociales que puedan existir con el objeto de brindar un buen trato al trabajador y se le remunere de manera justa y de acuerdo con lo que establezca la ley. (Fernández, 2017)

6) Contrastar el grado de cumplimiento que la empresa tiene respecto a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, las suspensiones de contratos de trabajo que existen en el momento de la realización de la auditoría y si estas se han realizado de acuerdo con la legislación y convenios colectivos aplicables, así como, las extinciones de contratos producidas durante el último año, tanto judiciales como

administrativos, que tenga la empresa en el momento de la realización de la auditoría. (Fernández, 2017)

7) Verificar y comprobar el cumplimiento de los planes de prevención, evaluación de riesgos, planificación de la prevención, equipos de trabajo, formación de los trabajadores, medidas de emergencia, información, consulta y participación de los trabajadores y vigilancia de la salud con la normativa legal actual. (Fernández, 2017)

8) Reducción importante de las sanciones legales que van de la mano con la disminución de pérdidas económicas.

1.2.4. Distinción del compliance laboral frente a otras figuras afines

El compliance laboral tiene algunos elementos esenciales que hacen de este programa único frente a otros planes de cumplimiento normativo, por lo cual pormenorizaremos el compliance laboral frente al compliance penal y el compliance fiscal que son los más reconocidos dentro la empresa y que su utilidad en el seno de ésta, es representativo.

El compliance laboral como tal se constituye con base al cumplimiento normativo social laboral y abarca temas tales como el contrato individual o colectivo de trabajo, el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de los riesgos corporativos, la protección individual con las herramientas necesarias, llevar un sistema de información de los trabajadores, mantener pólizas de seguro colectivo y libros de visitas de inspección de trabajo con el fin que aseguremos el desempeño del trabajador y el manejo laboral por parte del departamento de recursos humanos quien será quien dé cumplimiento a la normativa establecida en la ley rectora.

En cambio, el compliance penal o también denominado en el ámbito germánico como criminal compliance es una serie de medidas, directrices o reglas, implementadas por la empresa, que rigen a esta y a sus trabajadores y cuya infracción puede ser sancionada. Es necesario mencionar que en la legislación ya se encuentra regulada la responsabilidad penal

de la persona jurídica, que pueden ser sancionadas por delitos como estafa, insolvencia, daños informáticos, propiedad intelectual e industrial, fraude, alteración de precios, blanqueo de capitales, delitos tributarios o contra el medio ambiente. Entre las ventajas que concurren para la aplicación de este programa es que existe la eximición de toda responsabilidad penal siempre y cuando se haya implementado anticipadamente un programa de este carácter se puede participar en concursos públicos y poder contratar con el estado y se evita una mala reputación por escándalos jurídicos que vinculen hechos delictivos con la empresa.

Así también es necesario reconocer que un sistema de responsabilidad penal es aquel que no solo evita e intimida a las personas para que evadan la comisión de cierto delito, sino que además es aquel programa que busca trasladar ese coste social a la producción corporativa que es necesaria para una buena reputación (Nieto, 2008)

Gómez Tomillo expresa que lo importante es *“generar confianza en los operadores económicos como factor esencial del correcto funcionamiento del mercado. En efecto, si en el mundo empresarial y en el de las personas físicas que con él se relaciona existe una mayor confianza al conocer que en las empresas existe mayor autocontrol para evitar la comisión de ilícitos penales ello conllevará un incremento de las relaciones comerciales basadas en el respeto a la buena fe y a las buenas prácticas mercantiles”*(2016)

Finalmente, el compliance fiscal se basa en la detección, gestión y control de todo riesgo tributario que constituye una de las mayores preocupaciones en las personas jurídicas, ya sea por la facturación que se tenga o por la normativa tributaria que se incumpla, es por esto por lo que las normas internacionales como la UNE establecen que la empresa debe tener un código de buenas prácticas tributarias. (Iglesias, 2019)

Entre los aspectos que abarca la labor del compliance fiscal es la de prevenir, detectar y vigilar los riesgos tributarios, facilitar la toma de decisiones, mejorar la imagen corporativa, tener un código de buenas prácticas fiscales, entre otros que permitan evitar cualquier delito financiero y permitan que su capital no se vea afectado.

1.2.5. Protocolos laborales específicos

En sus inicios, el uso de este término hacía referencia a la primera hoja encolada o pegada al principio de un manuscrito en la que se realizaban anotaciones referentes a su contenido y se autentificaba el mismo. (Ruiz, 2010)

El Diccionario de la Real Academia Española en su tercera acepción define al protocolo como: la regla ceremonial diplomática o palatina establecida por decreto o por costumbre. Esta definición, aunque no es de todo exacta si recoge algunos elementos fundamentales para entender qué es el protocolo: leyes y costumbre. (Real Academia Española, 2001)

El protocolo es la comunicación escrita que tiene una identidad frente a la sociedad, es decir que es la forma en como el órgano rector de una persona jurídica se comunica con la ciudadanía en general, con el fin de transmitir un mensaje sobre lo que desea actuar. (Martínez, 2017)

Para que un protocolo se cumpla y sea ético deberá de contemplar algunos principios esenciales, entre esos está el principio de clasificación, el cual analiza la naturaleza del mismo, es decir cuál es el enfoque y para qué sector va a ir dirigido, luego deberá incluir el principio de ordenación, el cual determina en orden jerárquico al personal de forma ascendente, proseguiremos con el principio de jerarquización mismo que será aplicado en el sentido personal es decir desde las autoridades hasta el personal básico y también el principio de jerarquización material el cual lo podemos aplicar tanto a las personas como a los elementos o símbolos que estos representen importancia para la empresa. (Ruiz, 2010)

No obstante, es importante mencionar que el protocolo deberá ser regido por normas de diversa aplicación y obligación, es decir que deberá ir acorde a la normativa legal vigente, a las costumbres, tradiciones, educación, respeto y a una cultura de cumplimiento empresarial, que son la base para cualquier tipo de protocolo.

Estos protocolos deberán incluir las normas de carácter social que son aquellas normas de etiqueta que se establecen con base a la cultura del país, además se deberá hacer constar normas de carácter moral que están inspiradas en el cumplimiento de un deber moral con la ciudadanía y finalmente el de mayor importancia es la implementación de normas de carácter jurídico es decir toda aquella ley que fuese dictada por la función legislativa o por los administradores locales que sean vinculantes con el tema a tratar. (Ruiz, 2010)

Sin embargo, se deberá aplicar un protocolo empresarial o protocolo de empresa, que es aquel que no solo se basa en la mera organización, sino que pretende ser un protocolo completo, es decir un plan que brinde estrategias de comunicación, código de buenas prácticas, protocolo anti acoso, protocolos tecnológicos con el fin que la empresa funcione debidamente en el mercado sin problemas. (Ruiz, 2010)

Los protocolos laborales en este caso los más imprescindibles tales como el código ético o de conducta, deberán realizarse con base a la planificación y metas de la empresa en donde se pretenda aplicar, y deberá ser instituido de forma gradual, es decir de manera progresiva con el fin de generar beneficios y seguir las líneas éticas de la relación laboral.

Según la consultora BDO de España determina que el protocolo más implantando en ese país es el código ético con el 55%, seguido del código de conducta y del manual del empleado ambos con un 54%, y que los medios más utilizados para comunicarlos es la intranet de la empresa con un 62%, seguido del paquete de bienvenida con el 55% y del correo electrónico con el 50%. (BDO, 2018)

1.2.5.1. Protocolos de compliance tecnológicos: de uso de equipos, de redes sociales. El adelanto tecnológico en los últimos años ha sido de gran importancia, ya que se puede ejemplificar como un signo de desarrollo social, sin embargo, esta progresividad no ha podido ser promovido a todas personas por igual es decir que hay sectores que conocen de estos avances y también hay aquellas personas que por motivos económicos o culturales no han podido acceder a esta nueva era.

Sin duda alguna este desarrollo de las nuevas tecnologías ha traído consigo mejoras económicas para los trabajadores y han aumentado su productividad, ya que se ha podido ejecutar el trabajo por medios telemáticos sin la necesidad de un lugar fijo.

El uso de estas tecnologías aparte de brindar facilidades económicas para los internautas es importante mencionar que es una gran oportunidad para que las personas potencien aquellas habilidades ya adquiridas y a su vez accedan a plataformas educativas con el fin de auto educarse y mejorar su desempeño laboral.

Es por esto por lo que las empresas deben implementar protocolos tecnológicos que permitan reducir la brecha digital de la minoría y estimule el desarrollo personal del trabajador que conlleva un mejor desarrollo laboral del trabajador.

Los protocolos en materia de equipos tecnológicos deberán ser un instrumento que permita a los trabajadores conocer con detalle el uso de estos, comenzando con la instrucción básica del hardware y software, pasando a capacitar sobre aquellos programas esenciales para el buen uso de la computadora, en este caso se deberá impartir sobre los navegadores de internet y sus herramientas con el fin de que el empleado pueda buscar la información que necesite, por otro lado deberá tomarse en cuenta la enseñanza del correo electrónico, libreta de direcciones y plataformas como: Skype, Zoom o Google Meet con el fin que se puedan llevar sesiones extraordinarias por medios telemáticos, estos conocimientos brindarán habilidades para que su actividad laboral se desempeñe de mejor manera.

Las redes sociales son un lugar en la web cuya finalidad es permitir a los usuarios relacionarse, comunicarse, compartir contenido y crear comunidades, como una herramienta de democratización de las informaciones que transforma a las personas en receptores y en productores de contenidos. (Valls, 2016)

Para que la empresa ingrese al mercado de las redes sociales deberá realizarse un estudio exhaustivo del mercado al que intenta llegar y al que quiere comunicar, y buscar la plataforma que sea más adecuada para cumplir su objetivo comunicacional.

Y por ende los trabajadores deberán tener conocimiento de estas herramientas, ya que son un medio por el cual se puede realizar ofertas laborales para la empresa de manera rápida y con precio inferior a la forma tradicional, el uso del marketing mediante las redes sociales permite llegar a más personas, ofertar productos y servicios y mantener un trato cordial y personal con los potenciales clientes, e incluso los directivos de la empresa podrán tener perfiles en las redes sociales que les permita realizar contactos con personas del mundo empresarial y a su vez puedan llegar a realizar las negociaciones en beneficio de la empresa.

Es por esto que al ser un potencial de comunicación las empresas deberán optar por producir cambios en beneficio de los consumidores, con el fin de llevar sus productos a un plano de divulgación masiva y ser una fuente de información que sacie las necesidades de los futuros consumidores, es por esto que mediante algoritmos es decir que por medio de un conjunto ordenado de operaciones metódicas podremos atraer a más clientes con base a los gustos de las personas o en las búsquedas que este realice en los diferentes navegadores web. (Valls, 2016)

No obstante, es importante mencionar que en cada protocolo o proceso metodológico es necesario que éste se encuentre integrado por ciertos beneficios para el cliente, por ejemplo que se añada a la empresa nuevos mecanismos de pago, es decir, que no solo nos quedemos con el pago en efectivo o tradicional, sino que le brindemos al cliente la oportunidad de pagar con tarjeta de crédito, débito, transferencia o por Pay Pal esta inclusión de servicios permitirá que la empresa o negocios de personas naturales puedan crecer mejorando el servicio financiero, así también, estos cambios deberán ser plasmados en el programa de cumplimiento por lo que se deberá priorizar las capacitaciones a todos los empleados sobre el uso y las formas que se pueda se pueda brindar este servicio.

1.2.5.2. Protocolo Anti-acoso, con especial referencia al cyberbullying. El acoso laboral también denominado workplace agresión, es aquel tipo de violencia que proviene ya sea desde el seno de la empresa, por sus compañeros de trabajo o por agentes externos que tengan contacto directo o indirecto. (Glomb, 2017)

Otra definición, establece que son todos aquellos atrevimientos que son realizados por una persona con el fin de causar daños en las personas con las que laboran o han laborado, creando un ambiente conflictivo al momento de actuar y persiste por más tiempo de lo imaginado. (Neuman, 1998)

Finalmente (Einarsen, Hoel, Zaft, Cooper., 2011) coinciden que el acoso laboral tiene como objetivo *“intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha el entorno que le brinda la situación organizativa particular para canalizar una serie de impulsos tendencias psicopáticas.”*

El protocolo anti acoso con referencia al cyberbullying está compuesto por dos fases: la de creación y la de gestión, en la primera fase se recomienda que exista una participación de todos los miembros de la organización, es decir desde el personal administrativo, de obra y gerentes concurran a la realización del mismo con el fin de dar una autorregulación compuesta de los aportes e ideas de todos los sectores involucrados, así también, es necesario examinar las actividades y los puestos de trabajo con el fin de considerar los puestos de mayor riesgo, se establecerán en el protocolo las intenciones que tiene la persona jurídica con base en sus objetivos empresariales por lo cual se usará un método adecuado e imparcial para la evaluación del caso, prohibir tajantemente cualquier conducta violenta que atente contra la integridad física, moral o salud de cualquier miembro de la organización, mismos actos o conductas que serán sancionadas internamente. (Correa, 2006)

Además procurará la creación de mecanismos de denuncia interna para cualquier miembro que se sienta víctima de una conducta de cyberbullying es por esto que el compliance officer deberá de asegurarse que exista el protocolo adecuado y que los mecanismos sean accesibles para cualquier trabajador sin importar su jerarquía, así también deberá regular el trámite de la denuncia interna con el objetivo de brindar agilidad y asistencia a la presunta víctima, por medio del órgano interno competente que se encuentra establecido en estatuto de la empresa y que deberá estar conformado por diferentes sectores para no perder objetividad en el proceso. (Correa, 2006)

Para que el protocolo se cumpla se necesitará socializarlo con los miembros de la empresa, y deberá tener una redacción clara y fácil de comprender para todas los trabajadores y que su práctica sea continua.

En la ejecución se deberá optar por el cumplimiento de tres etapas esenciales para su funcionamiento, la primera etapa de denuncia la podrá hacer el mismo trabajador ante el órgano competente, se deberá adjuntar los medios de prueba necesarios para corroborar esta conducta, por lo que convendrá notificar al acusado para que pueda ser asistido por un representante y se garantice el debido proceso, el gerente de la empresa deberá dictar medidas de reparación e indemnización para la persona agredida. (Trotter, 2012)

La segunda etapa es la investigación, la cual la ejecuta la comisión receptora de la denuncia, la misma que deberá evaluar las pruebas aportadas y podrá proponer medidas cautelares internas como la modificación de los horarios para que la víctima y el presunto acosador no estén juntos ni tengan relación laboral. (Becton, 2017)

En último lugar, se encuentra la fase de resolución que la realizará el órgano competente multisectorial que haya sido sorteado en el momento de la presentación de la denuncia interna, en este caso se procederá a la instalación pública de la audiencia donde esta comisión entregara el informe objetivo de toda su investigación que tenga los antecedentes del inconveniente, los hechos ocurridos, las pruebas de cargo y descargo tanto

para la presunta víctima como para el presunto agresor y la resolución que esta comisión ha llegado, en el caso que ambas partes acepten este informe se le notificara inmediatamente al gerente de la empresa para que quede constancia de todo lo ocurrido y de la legalidad del acto, caso contrario se procederá a emitir una notificación formal al gerente de la compañía con el fin que proceda con lo que dicte el estatuto general de la empresa y el código ético, no dejando de lado, la posibilidad de aplicar lo que establece el Código de Trabajo en el Art. 172 en donde establece las causales para que el empleador de por terminado el contrato, en este caso se podrá justificar bajo los numerales 2 y 8 de la ley antes mencionada. (Camacho, 2018)

1.2.5.3. Protocolos para la Igualdad y Diversidad. La desigualdad entre hombres y mujeres se remontan a un origen estructural de la propia sociedad, que dispone que los gobiernos establezcan un trato diferente en su sistema político, por lo que cada gobernante ha optado por terminar esta brecha y ha tratado de promover políticas públicas que motiven la inserción laboral de todas las personas sin importar las actividades que realice en su vida privada.

Cuando hablamos de igualdad y diversidad son conceptos amplios que se relacionan entre sí y que su aprovechamiento en la práctica es potencial para su aplicación dentro de la empresa, este protocolo se deberá ejecutar de manera igualitaria es por esto por lo que deberán ser grupos heterogéneos, diversos en cuanto al sexo, identidad sexual, etnia, edad, nacionalidad, religión, etc.

Las áreas programáticas del protocolo deberán abarcar lo siguiente: promover la eliminación de prácticas nocivas y de discriminación de género, empoderar a las mujeres y a los grupos minoritarios que puedan verse afectados logrando una participación de todos los miembros de la organización.

Finalmente es necesario que se aplique mecanismos para establecer una unidad o comisión dentro de la sociedad empresarial, que tenga el fin de impulsar y vigilar el cumplimiento de medidas administrativas que vayan acorde con la igualdad de género y

diversidad sexual, es por esto que se deberá nombrar promotores de los diferentes sectores laborales que permitan una adecuada ejecución y a su vez sea el órgano encargado de crear mecanismos adecuados y que se ajusten a la realidad laboral con el fin de lograr la igualdad en materia de género y diversidad dentro de la empresa.

1.3. Derecho Comparado

El presente trabajo de investigación será abordado con base en cinco temáticas diferentes, por cada uno de los países. La primera, abarcará el estado actual de la legislación que tiene el país en relación al compliance o programa de cumplimiento; la segunda parte, comprenderá la legislación en materia anticorrupción en donde abordaremos los diferentes convenios internacionales suscritos y ratificados por los países; en el siguiente tema se examinará la legislación en cuanto al lavado de activos; en penúltimo lugar, se analizará el tema de la reglamentación sobre el derecho a la competencia en el mercado, y finalmente las leyes que tengan relación con la protección de datos personales.

Estos temas escogidos por el autor son de gran importancia para una adecuada ejecución del compliance program y que denotará las fortalezas y debilidades que tiene nuestro país Ecuador, en comparación con otros países que ya han implementado este modelo sistemático y cuyos resultados han sido exitosos tanto en el sector privado como en el público.

Cabe recalcar que todos los países analizados tienen normativa vigente en referencia a estos campos, sin embargo, existen territorios que no le brindan mucha importancia a ciertas áreas que son indispensables.

1.3.1. República del Ecuador

El Ecuador a partir de la Constitución de Montecristi aprobada en el 2008 hasta la actualidad ha ido evolucionando mediante la promulgación activa de leyes, reglamentos y resoluciones que rijan en el territorio nacional, como también la suscripción de convenios internacionales que permitan prevenir, regular y sancionar delitos que tenga relación con

ámbitos de corrupción, sobornos, lavado de activos entre otros, estas normas tienen más relación con el ámbito público que con el privado con previas excepciones que a lo largo del presente las iremos detallando. (Reyes y Páez, 2015)

En la legislación Ecuatoriana el tema de Antisoborno y anticorrupción ha sido enfocada con mayor énfasis en las personas naturales, funcionarios públicos y personas jurídicas que hayan manejado o manejen fondos públicos; entre los entes encargados para la regulación y la observación de toda anomalía, encontramos al Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, la Procuraduría General del Estado y la Fiscalía General del Estado, estas instituciones son de carácter público y gozan de autonomía económica y judicial.

Los convenios que ha suscrito y ratificado el Ecuador en materia de anticorrupción son: la Convención Interamericana contra la Corrupción, que tiene por fin promover y fortalecer mecanismos para prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción en el sector público; y, la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción que abarca tanto al sector público como al privado, por lo que pretende que cualquier conducta ilícita que pueda dar como resultado un delito tipificado y a su vez un perjuicio patrimonial no subsanable para el capital social de la persona jurídica independientemente de la naturaleza de esta, sea sancionada con todo el rigor de la ley. (Reyes y Páez, 2015)

Por otro lado, la Constitución de la República del Ecuador en adelante denominada CRE, en el artículo tres, numeral ocho establece que se debe “garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción”.

Y en artículo ochenta y tres, numeral ocho del mismo texto legal instituye que son deberes y responsabilidades de todos los ecuatorianos administrar honradamente y con apego irrestricto a la ley el patrimonio público, y denunciar y combatir los actos de corrupción. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art.83)

El artículo doscientos cuatro de la CRE, insta que la Función de Transparencia y Control Social, es la entidad encargada de promover e impulsar el control de las entidades y

organismos del sector público, y de las personas naturales o jurídicas del sector privado que presten servicios o desarrollen actividades de interés público.

En cuanto al Consejo de Participación Ciudadana y Control Social el artículo doscientos ocho establece que es el ente encargado de promover la participación ciudadana, estimular procesos de deliberación pública y propiciar la formación en ciudadanía, valores, transparencia y lucha contra la corrupción. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art.204)

Los principales sujetos que se encuentran involucrados al cumplimiento de esta normativa son todas las autoridades del estado que son de libre remoción es decir que no tienen nombramiento y que su salida puede ser sin previo aviso, también se encuentran todos los funcionarios públicos, los representantes de las empresas públicas y las personas jurídicas, es decir empresas que sus actividades se basen en el interés público o que manejen fondos gubernamentales para la ejecución de ciertas obras.

En este apartado es esencial tener en cuenta que la ley debería de ampliarse para cualquier persona jurídica privada sin importa la actividad que desempeñe o el origen de los fondos, por lo que las prácticas de cumplimiento normativo en temas anticorrupción deben ser de interés común y no solo de cierto sector como el público. Este hecho de segmentar o limitar los sujetos que están obligados al cumplimiento de estas disposiciones da oportunidad de que se pueda corromper el sistema público y con ello, la iniciativa al cometimiento de delitos económicos en perjuicio del estado.

La legislación sobre el lavado de activos ha sido progresiva por lo que el Ecuador ha suscrito los siguientes tratados que son de gran envergadura para su actuar en la política internacional, entre los más reconocidos son los siguientes: a) Convención de Naciones Unidas Contra el Tráfico de estupefacientes y sustancias psicotrópicas que fue promulgada en el Registro Oficial N° 396 el 15 de marzo de 1990, b) Convenio para la Represión de la Financiación del Terrorismo que fue promulgada mediante Registro Oficial N° 43 el 19 de

marzo de 2003, c) Convención Interamericana contra la Corrupción publicada en el Registro Oficial N.º 83 de 10 de junio de 1997, d) Convención Interamericana contra el Terrorismo publicada en el Registro Oficial N° 343 del 28 de Agosto de 2006, e) Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada publicada mediante Registro Oficial N° 561 del 23 de abril del 2002 y otros convenios bilaterales que pretende mantener información fluida, continua y segura entre los países hermanos tales como Bolivia, México, Venezuela y Cuba. (Reyes, Páez, 2015)

En la normativa ecuatoriana, contamos con la Ley Prevención de Lavado de Activos y del Financiamiento de Delitos que fue promulgada mediante Registro Oficial Suplemento 802 del 21 de julio de 2016 emitida por la Asamblea Nacional del Ecuador; así también, tenemos las Normas de Prevención Lavado de Activos y Financiamiento Del Terrorismo Otros Delitos que fue publicada mediante el Registro Oficial N° 319 de 4 de septiembre de 2018 y que fue emitida por la Superintendencia de Compañía, Seguros y Valores, que tiene como objeto indicar los sujetos obligados que deben contar con políticas y procedimientos de control para prevenir el lavado de activos. En dicha normativa establece cuales son las autoridades competentes para investigar y sancionar cualquier tipo de delitos financieros o económicos que son: Superintendencia de Compañías, Consejo de Participación Ciudadana Y Control Social, Procuraduría General del Estado, Fiscalía General del Estado y la Unidad De Análisis Financiero y Económico (uAFE), cada una de estas entidades públicas se manejan de manera autónoma con dependencia presupuestaria del estado.

Las regulaciones al Derecho de Competencia han sido emitidas por el ente regulador, la Superintendencia de Control y Poder de Mercado, quién ha sido el promotor para que el Ecuador suscriba el convenio de la comunidad andina “ Normas de Promoción y Protección de la Libre Competencia Andina” en la cual se regula las normas de competencia que regulan el comercio entre los países miembros de este convenio y que tiene como proyección el libre comercio que desemboca en una libre competencia que vaya acorde como principios éticos.

La Ley Orgánica de Regulación y Control de Poder de Mercado prohíbe tajantemente los acuerdos restrictivos de competencia o que puedan incurrir en competencia desleal que sean causas con la intención de dañar el mercado de otro país.

Finalmente, al hablar de la protección de datos personales es esencial mencionar que la Constitución de la República del Ecuador ya determina el derecho a la protección de datos de carácter personal, que involucra el acceso a la información y la protección de los mismos.

Así también, la Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensajes de Datos ya nos brinda una definición de datos personales instaurando que es aquella información de carácter personal y que es materia de protección en esta ley, sin embargo, carece de un fundamento normativo y ajustado a la realidad, no obstante, existen dos vertientes diferentes, la primera que se sustenta para todo tipo de información de las personas que se encuentra regulada bajo el Sistema Nacional de Registro de Datos Públicos la segunda línea está el carácter especial que es información personal relativa al sistema financiero que se encuentra regulada por la Ley Orgánica del Sistema Financiero. (Reyes y Páez, 2015)

Los convenios suscritos por el Ecuador son los siguientes: a) Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, b) Pacto de Derechos Civiles y Políticos de la ONU y finalmente c) la Convención Americana de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos.

La normativa ecuatoriana cuenta con la Ley del Sistema Nacional de Registro de Datos Públicos y con la Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensajes de Datos que regula la contratación electrónica y telemática, como el comercio electrónico y la protección a los usuarios de estos sistemas.

No obstante, la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros mediante resolución N.º SCVS-INC-DNCDN-2020-0013 aprueba las “Normas Ecuatorianas Para El Buen Gobierno Corporativo” que fue publicada mediante el Registro Oficial N° 1076 de 28 de Septiembre de 2020, que tiene por fin que las empresas, compañías o sociedades mercantiles

independientemente del nivel de constitución puedan ser más competitivas entre sí y con empresas extranjeras con base en las herramientas dotadas para tener mejores prácticas corporativas que internacionalmente estén aceptadas.

Sin embargo, uno de los aspectos que llama la atención esta normativa es que entre sus principios se encuentra el de voluntariedad el cual establece que tanto los principios, las prácticas y los lineamientos son de carácter voluntario, es decir que la empresa no está obligada al cumplimiento estricto de estas disposiciones, así también se relaciona con el principio de autorregulación que le brinda a la sociedad la elección de acceder a estas propuestas mediante la inclusión en su estatuto social o no.

En este caso es relevante mencionar que el cumplimiento de esta norma que pretende dotar de herramientas con el fin de evidenciar la transparencia corporativa, el derecho de accionistas, el libre acceso a la información y a medidas para mitigar la corrupción deberían de ser de carácter obligatorio, con el fin que podamos construir con el paso del tiempo una cultura de cumplimiento normativa, ética e integral para el bienestar del sistema, la sociedad y la propia compañía. (Superintendencia de Compañías, Seguros y Valores, Normas Ecuatorianas para el Buen Gobierno Corporativo, 2020)

La norma antes mencionada, incluso en el numeral 7 ya establece que “las compañías podrán designar un oficial de cumplimiento, con el fin de implementar estos lineamientos u otras prácticas que, bajo el principio de autorregulación, se decidiesen para adoptar en materia de compliance corporativo o detectar, prevenir o mitigar la corrupción empresarial”. (Superintendencia de Compañías, Seguros y Valores, Normas Ecuatorianas para el Buen Gobierno Corporativo, 2020)

Entre los lineamientos establecidos por las Normas Ecuatorianas para el Buen Gobierno Corporativo son las siguientes:

- a) Promover la sensibilización y el debido cumplimiento por parte de los empleados las políticas de la compañía y controles internos y programas de cumplimiento, en

este caso se deberá realizar continuas capacitaciones al personal de la sociedad independientemente de su puesto o labor con el objetivo de brindar la información pertinente evitando futuros errores que puedan involucrar a la sociedad.

- b) Establecer canales de comunicación entre la compañía y cualquier empleado con el fin que puedan dar a conocer o denunciar cualquier hecho que esté en contra a los principios de la sociedad.
 - c) Investigar todas las denuncias que lleguen al compliance officer o agente de cumplimiento.
 - d) Adoptar medidas coercitivas y correctivas que sean necesarias para que no se repita dicho acto ilegal que va contra los estatutos societarios.
 - e) Incrementar la transparencia de sus actividades en el combate de la corrupción, mediante campañas sociales que involucren a la sociedad y se pueda dar una imagen de compromiso e integridad con la ciudadanía y el país.
 - f) Implementación de reglamentos de compliance corporativo y prácticas anticorrupción, código de ética y políticas y procedimientos anticorrupción con el fin que los trabajadores conozcan todas aquellas disposiciones que los regulan y también el posible proceso que se puede ejecutar en el caso de determinar un acto ilícito que pueda comprometer el buen nombre de la empresa.

En conclusión nuestro país cuenta parcialmente con la normativa correspondiente para regular programas de cumplimiento, sin embargo el hecho que se reglamente con base en los principios de autorregulación y voluntariedad da cabida a la empresa a cumplir o no estas disposiciones que fundamentalmente son esenciales para un buen gobierno corporativo, así también es necesario que se aborde temáticas específicas como el compliance tributario, societario, laboral, civil y mercantil, la inclusión de estas materias enriquecerán a la empresa y podrán proteger el capital social de la misma.

1.3.2. República de Colombia

Según el bufete jurídico colombiano Brigard & Urrutia Abogados, la regulación colombiana en los últimos veinte años en materia de prevención de riesgos en lavado de activos y la financiación del terrorismo, la corrupción y la administración desleal ha tenido amplia evolución en cuanto a la regulación de delitos financieros y económicos en esta región, que no solo se enfoca en el sector público si no que pretenden abarcar al sector privado y cuyo objetivo es la aplicación de planes de gestión de riesgo o también denominado compliance para las compañías. (Fradique et al., 2015)

Además, el gobierno colombiano ha decidido materializar una nueva cultura empresarial de prevención y concientización sobre la importancia de erradicar y gestionar de manera efectiva estas problemáticas que al final dan una mala imagen y reputación al sector privado como público. (Fradique et al., 2015)

En materia anticorrupción el estado colombiano ha suscrito y ratificado algunos convenios internacionales con el fin de crear una cultura ética con otros países y poderse ayudar con base en experiencia de otros, entre esos son: a) Convención Interamericana Contra la Corrupción, b) Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internaciones y finalmente c) la Convención de las Naciones Unidas en Contra de la Corrupción. Las normas locales que regulan este ámbito son: el Código Penal, el Código de Procedimiento Penal, la normativa disciplinaria referente a las obligaciones y sanciones para el sector público y privado, las regulaciones y políticas emitidas por autoridades locales y los estatutos independientes que son todos aquellos códigos éticos o de buenas prácticas que se tenga dentro de cada compañía con el fin de regular las acciones de su personal y sancionar ante el debido incumplimiento.

Es importante mencionar que los diputados de la Asamblea Departamental de Colombia han dejado plasmado que todos los sujetos tanto del derecho público como de derecho privado son las personas que responderán por cualquier acusación y menciona literalmente que el sector de la salud deberá inhibirse de otorgar prebendas o dádivas que

pretendan agilizar o vulnerar el debido proceso de todo trámite que a dicha institución le compete. Los entes fiscalizadores en materia de corrupción son: i) Fiscalía General de la Nación, ii) Procuraduría General de la Nación, iii) Contraloría General de la Nación y iv) los órganos de inspección y control gubernamentales.

Las personas que incurran en delitos de corrupción deberán abstenerse a ejercer el comercio y tendrán inhabilidad para contratar con el estado por el tiempo de veinte años.

En cuanto a la legislación que el hermano país de Colombia tiene sobre lavado de activos ha suscrito y ratificado los siguientes acuerdos: 1) convención de Viena de 1988, 2) convención de las Naciones Unidas para la Represión de la Financiación del Terrorismo de 1984, 3) Convención de Palermo de 2000 y 4) Convención de Mérida de 2003.

En cambio, la legislación local mantiene dos vertientes la primera se basa en el principio de legalidad, es decir que se encuentran estas conductas tipificadas en la ley y la segunda es aquella que impone deberes y sanciones administrativas relacionadas con la gestión, prevención y manejo de riesgos relacionados.

Sin embargo, es importante mencionar que la legislación colombiana detalla cuales son los sujetos obligados al cumplimiento de la normativa antes mencionada, debido a que segmenta que entidades tienen un mayor riesgo de incumplimiento normativo entre esos se encuentran: clubes deportivos y entidades del comercio exterior que pueden generar conflictos internacionales.

El artículo 2 de la Ley Número 1340 de 2009 determina que son sujetos obligados “todo aquel que desarrolle una actividad económica o afecte o pueda afectar el desarrollo, independientemente de forma o naturaleza jurídica y en relación con las conductas que tengan o puedan tener efectos total o parcialmente en los mercados nacionales, cualquiera que sea la actividad o sector económica”. Estableciendo de esta manera la normativa respecto al Derecho de Competencia y su regulación en el campo comercial y jurídico.

La protección de datos personales en el país antes mencionado ha suscrito algunos convenios internacionales que le permitan tener una igualdad material para los ciudadanos y que estos puedan acceder con fundamentos de derecho, entre los acuerdos internacionales están: a) Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, b) Pacto de Derechos Civiles y Políticos – ONU y c) Convención Americana de Derechos Humanos. Todos estos acuerdos relativamente tienen los mismos principios de ejecución con el fin de precautelar el derecho de las personas sobre intereses del sector privado.

Finalmente, el interés del palacio legislativo de brindarle a la sociedad herramientas de control, ha llevado que mediante la cancillería de este país se lleve a cabo la firma de un Convenio de Colaboración con la Agencia Española de Protección de datos.

Cabe mencionar que, en este país, no existe una normativa legal que instaure, controle y evalúe los programas de cumplimiento normativo en el territorio, sin embargo, existen las leyes antes mencionadas que básicamente son el pilar fundamental para la construcción de un buen programa de compliance para las empresas nacionales como internacionales que deseen involucrarse en el Mercado Colombiano.

1.3.3. República de Chile

El país suramericano con más desarrollo en materia de derecho empresarial comenzó a realizar sus cambios de fondo a partir del año 2000, con la inserción de nuevas tendencias que cambiaron el actuar del ámbito societario de ese país y busque la ejecución de programas anticorrupción con éxito.

Uno de esos cambios empezó con la Ley Número 20.393 la cual determinó la responsabilidad penal de las personas jurídicas por delitos de cohecho, lavado de activos y financiamiento de actos terroristas, así también se desarrolló los temas de libre competencia o antitrust, infracciones aduanera, delitos contra la propiedad intelectual, delitos tributarios, cuasidelitos de lesiones graves, accidentes laborales, asociación ilícita, comercialización de

pornografía infantil, permitiéndose el alzamiento del secreto bancario en toda la región.(Sanfeliú y Allamand, 2015)

No obstante tipificar la responsabilidad penal de las personas jurídicas en Chile ha sido un gran desafío para la doctrina y para su sociedad debido a que ha existió nuevos mecanismos para que las empresas y grandes corporaciones se responsabilicen por sus actuaciones realizadas a nombre de la sociedad.

Este país ha suscrito y ha ratificado un sinnúmero de acuerdos y convenios internacionales que permitan luchar ante la corrupción existen y estos puedan brindar ciertas herramientas que se puedan replicar en el sistema y en la normativa existente.

Entre los convenios internacionales que este país se ha suscrito, son los siguientes:

a) Convención Interamericana Contra el terrorismo que fue publicado mediante el Decreto Supremo 263 el 25 de noviembre de 2004, b) Convención para Combatir el Cohecho a Funcionarios Públicos, Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales que fue ratificada el 10 de Octubre de 2001, c) Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción que se publicó mediante Decreto Supremo de Relaciones Exteriores N° 496, de 2001. y se acordó la formación del Grupo de Acción financiera de Sudamérica que fue ratificada el 10 de octubre de 2001, que pretenden implementar ciertas políticas para combatir el lavado de activos y financiamiento del terrorismo, en este caso este Grupo ha obtenido los mejores resultados con base en las investigaciones de la Unidad de Análisis Financiero (UAF) institución que se relaciona con el presidente de la República de Chile a través del Ministerio de Hacienda. (Sanfeliú y Allamand, 2015)

La legislación chilena ha ido evolucionando con el pasar del tiempo y el avance de la sociedad como motor primordial de esta, por lo que el parlamento de este país se ha visto obligando en la creación de leyes que sancionen el lavado de dinero y el financiamiento del terrorismo, hechos que son comunes en este territorio.

Es por esto por lo que el 18 de diciembre de 2003 se publicó la Ley Numero 19.913 la cual da origen a la Unidad de Análisis Financiero con el fin de generar ciertas disposiciones en materia de lavado de activos y blanqueo de capitales, esta entidad se encargó en esa época en la presentación de ciertos proyectos de ley con el fin de modificar los requisitos de ciertos delitos a fines, dando a posibilidad de sancionar dicha conducta con base en actos de negligencia o culpa. (Sanfeliú y Allamand, 2015)

Además, el 17 de mayo de 1984 se publicó la ley Numero 18.314 la cual tuvo una reforma el 21 de junio del 2011 por lo que sanciona y castiga ciertas conductas que están relacionadas con los actos terroristas y sanciona penalmente, ya sea por la acción económica, ayuda o mediación que apoye estos actos terroristas. (Sanfeliú y Allamand, 2015)

Cuando hablamos de antitrust y derecho de competencia en el territorio chileno se puede decir que es aspecto poco desarrollado, sin embargo, se cuenta actualmente con la Ley Número 211 sobre la Promoción y Defensa de la Libre Competencia en la cual se da origen al Tribunal de Defensa de la Libre Competencia y la Fiscalía Nacional Económica. Así también se tiene la Ley Numero 20.169 en donde establece y regula las diferentes conductas calificadas como formas de competencia desleal. (Sanfeliú y Allamand, 2015)

Para terminar con este análisis, es necesario tomar en cuenta que cuando hablamos de datos personales es aquella información que corresponde a las personas naturales que son identificadas o identificables por ciertas características y datos ciertos generados por el sistema informático.

Finalmente podemos concluir que Chile carece una normativa que instaure, regule y control los programas de cumplimiento o compliance, sin embargo, se tiene la Ley 20.393 la cual tipifica la responsabilidad penal de las personas jurídicas y consagran ya un sistema de responsabilidad penal, es decir dispone que se cree un modelo de presencian de delitos de lavado de activos, financiación del terrorismo y cohecho.

Vale entender que cuando hablamos de compliance no solamente debemos pensar que solo es materia penal, sino que además que se involucran otros temas de gran importancia como materia laboral, societaria, fiscal, aduanero para una empresa, también desemboca a forjar una cultura de cumplimiento y de integridad para la compañía.

1.3.4. Estados Unidos Mexicanos

México es uno de los países referentes en el ámbito del compliance o programas de cumplimiento normativo, el mismo que mediante sus leyes rectoras y supletorias ha podido frenar los sistemas de corrupción ya instalados en la sociedad mexicana.

Asimismo, se comenzó a condenar a la persona jurídica por aquellas conductas ilícitas que puede configurarse en sanciones penales y administrativas, sin embargo, igualmente se ha pretendido buscar un mecanismo de prevención, mediante la creación, fortalecimiento y especialización de sistemas de prevención de riesgos para las diferentes sociedades que coexisten en el mercado interno e internacional que vincula a México con el mundo. (López y Rodríguez, 2015)

Vale recalcar que toda la normativa de este país ha sido motivada por la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los Estados Unidos de América y por el Acto de Soborno del Reino Unido, dichas leyes, que han sido replicadas por este país, han logrado fomentar dentro de las sociedades una cultura de cumplimiento e integridad.

México ha suscrito y ha ratificado algunos Convenios Internacionales con el propósito que le dote de ciertos mecanismos complementarios para la legislación existente en este territorio, los instrumentos internacionales más importantes son los siguientes: a) Convención Interamericana contra La Corrupción de la Organización de los Estados Americanos que entró en vigor el 6 de marzo de 1997, b) Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales de la Organización para la Corporaciones y el Desarrollo Económico que fue firmada en 1997 y entró en vigor el 26 de julio de 1999 y c) Convención de las Naciones Unidas contra la

Corrupción publicada el 04 de diciembre de 2015 también conocida como Convención de Mérida.

En cuanto a la legislación sobre el lavado de activos dentro del territorio mexicano se regula mediante el Código Penal Federal y la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita mejor conocida como Ley Anti lavado, y a su vez se ve complementada por ciertos instrumentos internacionales como la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, normas que tienen como fin sancionar los delitos o acciones tipificadas ya sea por acción u omisión de los ciudadanos, así como la prevención del cometimiento de actos ilícitos y por ende la identificación a tiempo sobre las posibles anomalías existentes.

El derecho de competencia es la lucha por la superioridad en un mercado. Los participantes de esta lucha son los competidores, generalmente empresas, y los consumidores, quienes habitan en determinada región geográfica, candidatos a comprar lo que producen los competidores. (Anaya et al., 2009)

Por lo que se ha previsto que mediante la Ley Federal de Competencia Económica y la Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión en conjunto con los Tratados de Libre Comercio de América del Norte y la Unión Europea.

Finalmente la protección de datos de cada mexicano se encuentra regulada por la Ley federal de Protección de Datos Personales en posesión de los particulares y la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, no obstante es necesario expresar que este país hasta el momento no ha suscrito ni ha ratificado ningún acuerdo en relación a este tema, sin embargo existen algunos instrumentos nacionales que regulan este tema de manera indirecta, como la declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de derechos Civiles y políticos. (López y Rodríguez, 2015).

1.3.5. República Federativa de Brasil

Brasil en la última década ha sido uno de los países con más conflicto en cuanto a problemas de corrupción que vincula la empresa privada con el estado y los diferentes grupos de poder, por lo que se ha visto obligado a generar cierta normativa que vaya conforme a la constitución brasilera y que permita una fácil aplicación para las personas jurídicas en todo el territorio nacional. (Panseri y Buaiz, 2015)

En este caso, el Brasil ha suscrito tres convenios internacionales que permiten mitigar la corrupción y son los siguientes: a) Convención de Lucha contra la Corrupción de Agentes Públicos Extranjeros en las Transacciones Comerciales Internacionales de 15 de febrero de 1999, b) Convención Interamericana contra la Corrupción que se adoptó el 29 de marzo de 1996 y entro en vigor el 6 de marzo de 1997 y finalmente c) la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción que entró en vigor el 31 de agosto de 2003, estos convenios son los más comunes que los países latinoamericanos han ratificado por sus principios básicos y que se encuentran con base en la normativa internacional.

No obstante la República del Brasil dentro de su normativa local tiene ciertas leyes que le permiten tipificar ciertos delitos como es el Código Penal, La ley de Licitaciones que busca equiparar las contrataciones al momento de realizar las contrataciones públicas, otra de la normativa existente es la Ley Suplementaria Número 135/10 conocida como Ley de Registro Limpio del 4 de junio de 2010 la cual establece los casos de inhabilidad de sus funcionarios en ciertas acciones que puedan desencadenar en actos ilícitos y la Ley Número 8429/92 16 de diciembre de 2009 la misma que establece ciertas sanciones por enriquecimiento ilícito de los servidores públicos. (Panseri y Buaiz, 2015)

Al hablar de terrorismo y lavado de activos es necesario mencionar que la Constitución de este país, condena cualquier hecho que tenga relación con lo antes mencionado, sin embargo, se ha dictado algunas leyes orgánicas y suplementarias tal como la Ley Número 9613 del 3 de marzo de 1998 la cual da origen a la creación del Consejo de Control de Actividades Financieras, este país no ha sido la excepción en ratificar ciertos instrumentos

internacionales y entre los de mayor importancia están los siguientes: a) Convención de Mérida en vigor desde el 14 de diciembre de 2005, b) Convención Internacional para la Represión de la Financiación del Terrorismo, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas del 9 de diciembre de 1999, c) Convención de Viena revalidado de septiembre de 1993 y d) Convención de Palermo ratificada el 29 de mayo de 2003, en este caso se establecen cuáles son aquellas obligaciones del sistema gubernamental y sobre aquellas obligaciones que los sujetos están obligados a cumplir.

Mediante la Constitución brasilera se da cabida a la libre competencia y se castiga el abuso de poder económico que tenga como fin dominar el mercado existente en todo el territorio nacional, no obstante este país cuenta con la Ley Número 8.137/90 del 27 de diciembre de 1990 la cual tipifica ciertos delitos contra el orden público y la Ley Número 12.529/11 emitida el 20 de noviembre de 2011, también conocida como Ley antimonopolio la cual establece el cumplimiento de los principios constitucionales de libre competencia y fortalecen la cultura de cumplimiento normativo e integridad dentro de sus prácticas cotidianas. (Panseri y Buaiz, 2015)

Sin embargo, este país es uno de los cuales se ha permitido suscribir acuerdos con países como Corea, Colombia, Japón y Rusia con el fin de definir ciertos lineamientos que permitan tener buenas prácticas en la competencia del mercado y no verse afectados por ciertas acciones de terceros.

Tanto la Constitución Federal como la Ley Número 9507/97, el Código de Protección del Consumidor, la Ley de Crédito Positivo y la Ley de Acceso a la Información buscan proteger la información, intimidad, privacidad, honor e imagen de las personas, garantizando estos derechos con el cumplimiento estricto de la normativa existente y aplicando tratados internacionales que favorezcan a los ciudadanos.

Sin embargo, el Brasil solo ha ratificado hasta el momento dos convenios internacionales como la Declaración de Santa Cruz de la Sierra en la cual determinan que la protección de datos personales es un derecho fundamental de las personas y promueven las

iniciativas regulatorias para promover la privacidad de la ciudadanía en general y perteneciendo a la Red Iberoamericana de Protección de datos que tiene como objetivo el promover la elaboración y patrocinio de leyes que garanticen el derecho a la protección de datos y privacidad en los países de la región.

1.3.6. República Oriental del Uruguay

Las regulaciones locales del compliance más relevantes han sido dictadas en relación a la prevención del lavado de dinero y financiamiento del terrorismo, actividades de la banca y situaciones que son comunes en la industria de los seguros. (Baldomir, 2015)

La República Uruguay mediante la Ley Número 17.060 de 1998, que fue una de las primeras leyes que conservó mayor impacto en la sociedad, promulgó la eliminación de la corrupción y dio origen a una cultura de transparencia en todos los niveles de gobierno tomando en cuenta el objetivo de un programa de cumplimiento que se basa en la transparencia institucional pero que adjunta otro tipo de recursos para lograr una integridad corporativa. Así también este país se encuentra suscrito a tres convenciones internacionales como: a) Convención Interamericana contra la Corrupción aprobada el 7 de octubre de 1998, b) Declaración sobre el Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana Contra la Corrupción del 21 de marzo de 2014 y c) Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción del 31 de octubre de 2003. (Baldomir, 2015)

En cuanto a la normativa existente por lavado de activos es necesario determinar que existen tres leyes respecto a este tema entre esas son: a) Ley Número 17.835 de 2004, b) Ley Número 18.494 de 2009 y c) Ley Número 14.294 las cuales regulan y prevén el cometimiento de delitos como lavado de activos y cohecho en la administración pública, como en el relacionamiento con el sector privado, es decir ya identifican los posibles riesgos existente entre las instituciones públicas y privadas y ya buscan ciertas estrategias para evitar o mitigar un posible cometimiento de un delito que claramente afectara su imagen reputacional. También se ha realizado la ratificación y suscripción de los siguientes

instrumentos internacionales: a) Convención de Naciones Unidas contra el Tráfico Ilícito de estupefacientes y Sustancias Psicotrópicas de 1988, incorporada el 21 de setiembre de 1994, b) Convención Internacional para la Represión de la Financiación del Terrorismo ratificado el 27 de Octubre de 2003 y c) Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus Protocolos Complementarios para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños y contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire del 2000, mismas que buscan regular cualquier acto ilícito.

Uruguay hoy en día cuenta con Ley de Promoción y Defensa de la Competencia Número 18.159 de 2007 y el Acuerdo de Defensa de la Competencia del Mercosur, leyes que hasta el momento no han tenido mayor impacto en este territorio y que evidencia un estancamiento de la normativa en comparación a la evolución del derecho y el cambio continuo de la sociedad.

Finalmente, este país en protección de datos personales tiene la Ley Número 18.331 de 2008 la cual regula el uso de la información personal de la ciudadanía en relación con las personas físicas o jurídicas. No obstante, al tener una sola ley regulatoria se ha visto obligada en suscribir convenios que le doten facultades complementarias, entre los instrumentos internacionales referidos está el Convenio 108 del Consejo de Europa para la Protección de las Personas con Respecto al Tratamiento Automatizado de Datos de Carácter Personal que fue ratificado el 7 de enero de 2013.

En la siguiente tabla comparativa, se resume lo indicado en cada uno de los puntos referidos anteriormente por los países como el Ecuador, Colombia, Chile, México, Brasil y Uruguay y adicional se encuentran plasmadas las cuatro temáticas que son el pilar fundamental de un buen programa de cumplimiento normativo o Compliance que son: Legislación en Materia de Anticorrupción, Legislación sobre Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, Legislación Antitrust y Derecho a La Competencia y Legislación de Protección

de Datos Personales. Con el fin que el lector pueda comprender de mejor manera la legislación existente en nuestro país y pueda analizar con detenimiento nuestra progresividad o estancamiento normativo en cierto tema.

Finalmente, este país en protección de datos personales tiene la Ley Número 18.331 de 2008 la cual regula el uso de la información personal de la ciudadanía en relación con las personas físicas o jurídicas. No obstante, al tener una sola ley regulatoria se ha visto obligada en suscribir convenios que le doten facultades complementarias, entre los instrumentos internacionales referidos está el Convenio 108 del Consejo de Europa para la Protección de las Personas con Respecto al Tratamiento Automatizado de Datos de Carácter Personal

Tabla 1

Derecho Comparado

	ECUADOR	COLOMBIA	CHILE	MÉXICO	BRASIL	URUGUAY
LEGISLACIÓN EN MATERIA ANTICORRUPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> -Constitución de la República del Ecuador. -Código Orgánico Integral Penal. -Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. -Ley Orgánica de Transparencia y 	<ul style="list-style-type: none"> -Código Penal Ley -Número 599 del 2000. -Código de Procedimiento Penal -Ley Número 906 de 2004. -Estatuto Anticorrupción – Ley Número 1474 de 2011. 	<ul style="list-style-type: none"> -Código Penal -Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas por los delitos de cohecho, lavado de activos y financiamiento del terrorismo -Ley Número 20.393 	<ul style="list-style-type: none"> -Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. -Ley federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. -Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental. 	<ul style="list-style-type: none"> -Código Penal. -Ley de Licitaciones -Ley Suplementaria Número 135/10. -Ley Número 8429/92 -Convención de Lucha contra la Corrupción de Agentes Públicos Extranjeros n las 	<ul style="list-style-type: none"> -Ley Número 17.060 de 1998. -Ley Número 17.008. -Ley Número 18.056. -Convención Interamericana contra la Corrupción. -Declaración sobre el Mecanismo de Seguimiento de la

	<p>Acceso a la Información Pública</p> <p>-Normas Ecuatorianas para el Buen Gobierno Corporativo.</p> <p>-Convención Interamericana Contra la Corrupción</p> <p>-Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción</p> <p>-Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico,</p> <p>-Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción</p>	<p>-Convención Interamericana Contra la Corrupción</p> <p>-Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción</p> <p>-Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico,</p>	<p>-Ley Número 18.314</p> <p>-Ley Número 20.285 sobre el acceso a la información pública</p>	<p>-Ley Federal Anticorrupción en contrataciones Públicas.</p> <p>-Código Penal Federal.</p> <p>-Convención Interamericana Contra la Corrupción de la Organización de los Estados Americanos.</p> <p>-Convención para combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.</p>	<p>Transacciones Comerciales Internacionales.</p> <p>-Convención Interamericana contra la Corrupción.</p> <p>-Convención de las Naciones Unidad contra la Corrupción</p>	<p>-Convención Interamericana contra la Corrupción.</p> <p>-Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción</p>
--	---	--	--	--	--	--

				-Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción		
LEGISLACIÓN SOBRE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO	<p>-Ley para Reprimir el Lavado de Activos.</p> <p>-Normas de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.</p> <p>-Prevención de Lavados de Activos y Financiamiento del Terrorismo.</p> <p>-Convención de Naciones Unidas Contra el Tráfico de Estupefacientes</p>	<p>-Ley Número 526.</p> <p>-Circular Externa 029 de 2014.</p> <p>-Circular Externa Número 100-000005 de 2014 de la Superintendencia de Sociedades.</p> <p>-Circular Externa Número 006 de 2014 de la Superintendencia de la Economía Solidaria.</p> <p>-Circular Externa Número. 0170 del 2002 de la Dirección de Impuestos y</p>	<p>-Ley Número 19.913 de 2003.</p> <p>-Ley Número 18.314 de 1984.</p> <p>-Convención de las Naciones Unidas contra el Tráfico Ilícito de Estupefacientes y Sustancias Psicotrópicas.</p> <p>-Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional y sus protocolos contra el tráfico ilícito de migrantes por mar,</p>	<p>-Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícito.</p> <p>-Código Penal Federal.</p> <p>-Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.</p> <p>-Grupo de Acción Financiera sobre el Blanqueo de Capitales.</p>	<p>-Constitución Brasileira.</p> <p>-Ley Número 9613 norma responsable de la creación del Consejo de control de Actividades Financieras.</p> <p>-Ley Número 12683</p> <p>-Convención de Viena.</p> <p>-Convención de Palermo.</p> <p>-Convención de Mérida.</p> <p>-Convención Internacional para</p>	<p>-Ley Número 17.835 que determina la obligación de informar las transacciones por los clientes.</p> <p>-Decreto 355/010</p> <p>-Guía de operaciones de riesgo y señales de alerta relacionadas con financiamiento del terrorismo.</p> <p>-Convención de Naciones Unidas contra el Tráfico Ilícito de estupefacientes y</p>

	<p>y Sustancias Psicotrópicas.</p> <p>-Convenio para la represión de la Financiación del Terrorismo.</p> <p>-Convención Interamericana contra el Terrorismo.</p>	<p>Aduana Nacionales.</p> <p>-Convención de Viena de 1988.</p> <p>-Convenio de las Naciones Unidas para la Represión de la Financiación del Terrorismo de 1989.</p> <p>-Convención de Palermo de 2000.</p> <p>-Convención de Mérida de 2003.</p>	<p>tierra y aire y para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas.</p> <p>-Convención Internacional para la Represión de la Financiación del Terrorismo.</p>		<p>la Represión de la Financiación del Terrorismo.</p>	<p>Sustancias Psicotrópicas.</p> <p>-Convención Internacional para la Represión de la Financiación del Terrorismo.</p> <p>-Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus Protocolos Complementarios para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños y contra el tráfico ilícito de migrantes</p>
--	--	--	--	--	--	--

						por tierra, mar y aire
LEGISLACIÓN ANTITRUST Y DERECHO A LA COMPETENCIA	<p>-Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercador.</p> <p>-Normas de Promoción y Protección de la Libre Competencia Andina</p>	<p>-Ley Número 155 de 1959.</p> <p>-Ley Número 1340 de 2009.</p> <p>-Ley 1 Número 340 de 2009.</p>	<p>-Ley Número 211 sobre la Promoción y Defensa de la Libre Competencia.</p> <p>-Ley Número 20.169 que regula las formas de competencia desleal.</p> <p>-Acuerdo de Complementación Económica MERCOSUR ACE Número 35.</p>	<p>-Ley Federal de Competencia Económica.</p> <p>-Ley Federal de Telecomunicaciones y radiodifusión.</p> <p>-Tratado de Libre Comercio de América del Norte</p> <p>-Tratado de Libre Comercio México - Unión Europea.</p> <p>-Centro Regional de Competencia para América Latina</p>	<p>-Constitución Brasileira.</p> <p>-Ley Número 12.529/11 de Brasil (Ley Antimonopolio).</p> <p>-Ley Número 8.137/90 (Crimes contra la Orden Económica).</p> <p>-Comisión de Comercio Justo de la República de Corea.</p> <p>-Superintendencia de Industria y comercio de Colombia.</p>	<p>-Ley de Promoción y Defensa de la Competencia Número 18.159 de 2007.</p> <p>-Acuerdo de Defensa de la Competencia del Mercosur.</p>

					<p>-Comisión de Comercio Justo de Japón.</p> <p>-Servicio Federal Antimonopolio de Rusia.</p>	
<p>LEGISLACIÓN DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES</p>	<p>-Constitución de la República del Ecuador.</p> <p>-Ley del Sistema Nacional de Registro de Datos Públicos.</p> <p>-Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensajes de Datos.</p> <p>-Declaración Universal de los Derechos</p>	<p>-Constitución Política de Colombia.</p> <p>-Ley Número. 1266 de 2008.</p> <p>-Ley Número 1581.</p> <p>-Ley Estatutaria Número 1581 de 2012.</p> <p>-Ley Estatutaria Número 1266 de 2008.</p> <p>-Declaración Universal de los Derechos</p>	<p>-Ley Número 19.628 sobre la Protección de la Vida Privada.</p> <p>-Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.</p> <p>-Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.</p> <p>-Convención Americana sobre</p>	<p>-Ley Federal de Protección de Datos personales en posesión de los particulares.</p> <p>-Ley Federal d Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.</p> <p>-Pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos.</p> <p>-Convención Americana sobre Derechos Humanos.</p>	<p>-Constitución Federal.</p> <p>-Código de Protección al Consumidor</p> <p>-Ley de Crédito Positivo.</p> <p>-Ley de Acceso a la Información</p> <p>-Ley Número 9507/97 de habeas data.</p> <p>-Declaración de santa Cruz de la Sierra.</p>	<p>-Ley Número 18.331 de 2008.</p> <p>-Convenio Número 108 del Consejo de Europa para la Protección de las Personas con Respeto al Tratamiento Automatizado de Datos de Carácter Personal.</p> <p>-Protocolo Adicional al Convenio para la Protección de las Personal, a las</p>

	<p>Humanos de la Organización de las Naciones Unidas.</p> <p>-Pacto de Derechos Civiles y Políticos de la ONU.</p> <p>-Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José) de la Organización de Estados Americanos</p>	<p>Humanos de la Organización de las Naciones Unidas.</p> <p>-Pacto de Derechos Civiles y Políticos.</p> <p>-Convención Americana de Derechos Humanos.</p> <p>-Red Iberoamericana de Protección de Datos Personales.</p> <p>-Convenio de Colaboración con la Agencia Española de Protección de Datos.</p>	Derechos Humanos.	-Declaración Universal de los Derechos Humanos.	-Red Ibero-Americana de Protección de Datos.	Autoridades de Control y a los Flujos Transfronterizos de Datos.
--	--	---	-------------------	---	--	--

Finalmente, para concluir con el presente apartado es necesario realizar ciertas conclusiones que podremos analizar sobre la situación legal y jurídica que vive nuestro territorio en comparación a los otros países ya referidos y contraponer que normativa nos falta para logra fortalecer los cimientos de un programa de cumplimiento normativo.

- Buen Gobierno Corporativo

Ecuador en materia de Compliance y Buen Gobierno Corporativo ha ido avanzando notablemente a finales del 2020 debido a que la Superintendencia de Compañías, Seguros y Valores, dio origen a las Normas de Buen Gobierno Corporativo, normativa que ya establece la figura del compliance, que sin duda es un gran avance, pero únicamente nos habla en materia de lavado de activos y debemos comprender que el compliance enfoca a diversas ramas para que sea efectivo y funcional en una empresa.

No obstante, los principios de esta norma lo convierten en un tema de mera voluntariedad, quedando su observancia a la libre elección de la compañía, dejando de lado la construcción de una cultura de cumplimiento normativo, integral y ético para lograr una competitividad honesta y leal entre las empresas ecuatorianas.

Los países de Colombia, Chile, México, Brasil y Uruguay han ido avanzando con su normativa legal en relación al Compliance, sin embargo, no hay mayor adelanto en estos países.

- Anticorrupción

Relacionando la pirámide de Kelsen en este análisis, podemos decir que Ecuador, Colombia, Chile, México y Brasil establecen mediante la Constitución algunos mecanismos anticorrupción en el sistema público, no obstante, también se encuentran en las leyes orgánicas que pretenden tipificar ciertos delitos como los Códigos Penales, Leyes de transparencia y Acceso a la Información. Vale recalcar, que estos países han suscrito los

mismos convenios como: Convención Interamericana contra la Corrupción y Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción,

Sin embargo, México y Brasil han ratificado otros convenios adicionales a los antes referidos tales como: a) Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, Ley Federal Anticorrupción en Contrataciones Públicas, Convención de Lucha contra la Corrupción de Agentes Públicos Extranjeros en las Transacciones Comerciales Internacionales, Convención para combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo, brindándole a estos países mayor control y relación con los países suscriptores de estos instrumentos internacionales.

- Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo.

Todos los países cuentan con diferentes leyes que pretenden identificar, prevenir y reprimir el lavado de activos, países como Ecuador, Colombia, Chile, México, Brasil y Uruguay han ratificado los mismos tratados tales como: a) Convención de Naciones Unidas contra el Tráfico de Estupefacientes y Sustancias Psicotrópicas y b) Convención para la Represión de la Financiación del Terrorismo.

Países como Colombia, Chile, México, Brasil y Uruguay han suscrito y ratificado los siguientes tratados como: Convención de Viena, Convención de Palermo, Convención de Mérida, Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus Protocolos Complementarios para Prevenir, Reprimir y Sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños contra el tráfico ilícito de inmigrantes.

Estos convenios internacionales promueven mayor cooperación entre los países con el objetivo fortalecer la normativa existente, hecho que si se aplicase al Ecuador sería de gran ayuda para reprimir en su gran mayoría cualquier acto de lavado de activos o financiación al terrorismo nacional o internacional.

- Derecho de Competencia

Tanto Ecuador como el resto de países mantienen sus leyes orgánicas en el mismo sentido y con los mismos objetivos, como Leyes de Protección de la Libre Competencia Andina, Competencia Económica, Promoción y Defensa de la Libre Competencia que potencializa esta perspectiva, sin embargo, ninguno de los mencionados países ha suscrito los mismos convenios o tratados internacionales, dejando un vacío legal en la normativa de sus países.

El Ecuador tiene menor regulación en esta materia referente al Derecho de Competencia.

- Protección de datos Personales

Ecuador, Colombia, Chile, México, Brasil y Uruguay han creado mediante la función legislativa leyes que promueven la protección de datos privados e incluso que se encuentran estipulando como un derecho en la Ley Suprema de estos países, el objetivo principal de esta normativa es Protección de los datos y vida privada de cada ciudadano,

Estos países en este caso han ratificado los mismos convenios y Pactos Internacionales como: Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, Convención Americana de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

El Ecuador tiene la misma regulación en esta materia, el nombre de la ley puede variar, sin embargo, en esencia es lo mismo.

Capítulo dos

Métodos y Recursos

2.1. Metodología

En el presente trabajo de titulación, la metodología que se aplicó es de tipo investigativa, enfocándonos en el análisis de particularidades que tiene los programas de cumplimiento normativo o compliance program con el fin de determinar desde el enfoque general, y luego abarcando el tema del compliance laboral como una figura jurídica netamente esencial para las empresas ecuatorianas y del mundo, permitiendo reducir los riesgos o al menos mitigar las infracciones e incluso siendo estos mecanismos una opción para que sea un atenuante ante una posible sanción administrativa o judicial.

Se basó en una metodología de tipo cualitativo, por medio del análisis de los datos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas de acopio desde la experiencia de nuestros entrevistados con el fin de generar un sustento formal ante nuestro tema investigativo y que permitió mayor amplitud al lector sobre la necesidad de la implementación del compliance laboral en el Ecuador.

Dentro de los métodos que sirvieron para la comprobación de objetivos y contrastación de hipótesis enunciamos los siguientes:

Método Histórico-Lógico

El método histórico forma parte esencial de este proyecto de investigación puesto que el mismo se encarga desde el punto de vista histórico el estudio de la trayectoria real de los fenómenos y acontecimientos en el decurso de su historia, desde el punto de vista lógico investiga las leyes generales del funcionamiento y desarrollo de los fenómenos, siendo así que dicho método logra un enfoque de análisis de los sucesos dados desde un punto de vista histórico pero también lógico basándose en sucesos reales evitando un simple razonamiento especulativo (Pérez Rodríguez, García Batista, Nocado de León, & García Inza, 1996).

Este método permitió el correcto estudio de los antecedentes, concepciones, y situaciones que dieron origen a la figura del compliance laboral, así como su desarrollo y evolución dentro del plano jurídico internacional.

Método Cualitativo

Este método de investigación permitió centrarse en dar un enfoque de investigación basado en la observación de la realidad, de comportamientos, actitudes y respuestas para una posterior interpretación, entendimiento y conclusión acerca del mismo, logrando de esta manera comprender la concepción, el desarrollo y las consecuencias desde un punto de vista empresarial y jurídico.

Método Analítico-Sintético

Otro método de investigación que se utilizó es el Método Analítico- Sintético, el mismo estudia los hechos al descomponer el objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma individual, realizando desde un primer punto el análisis de las mismas, para posteriormente integrar esas partes y estudiarlas de manera integral por medio de una síntesis (Bernal, 2010).

Este método permitió realizar un análisis tanto general como específico de los aspectos conformantes del compliance laboral, de este modo, se realizó un análisis exhaustivo del tema y como resultado una comprensión adecuada del mismo permitiendo que el trabajo de investigación sea conciso y claro respecto a su contenido

2.2. Técnicas de investigación

Basados en una visión socio – jurídica que se fundamenta en la realidad de las circunstancias, el presente trabajo de titulación se realizó con base a técnicas de acopio empírico o también denominadas entrevistas, con las cuales se ha logrado la objetividad de los datos y la realidad en la que nuestro país vive con la diversa normativa existente.

Entrevistas.

Esta técnica fue usada para obtener datos cualitativos, de una población que sirvió como muestra, para en lo posterior realizar el análisis de una serie de datos. Esta técnica fue aplicada mediante entrevistas personales por plataformas virtuales como: Google Meet, ZOOM o por llamadas telefónicas.

Dicha entrevista fue previamente estructurada con preguntas abiertas para los diferentes profesionales y expertos en compliance a nivel nacional e internacional, brindando diferentes enfoques a un tema tan primordial y de gran relevancia para nuestra sociedad, fomentando una cultura de cumplimiento. Finalmente, esta información ha aportado datos importantes que permitan arribar a conclusiones y recomendaciones para futuros trabajos.

2.3. Recursos Humanos

Tabla 2

Recursos humanos que se han involucrado en la investigación y metodología.

Rol	Nombres y Apellidos Completos	Ocupación / Profesión / Cargo	Ciudad – País
Investigador	Luis Darío Bustamante Espinosa	Estudiante de la Universidad Técnica Particular de Loja	Loja - Ecuador
Directora de Tesis	Mgr. María Augusta Herrera Vásquez	Profesora de la Universidad Técnica Particular de Loja	Loja - Ecuador
Entrevistado 1	Dr. José David Ortiz Custodio	Consultor de Riesgos Regulatorios en Banco de América	Carolina del Norte – Estados Unidos
Entrevistado 2	Dr. Darío Javier Espinosa Idrobo	Presidente en Espinosa & Luig LLP.	Boca Ratón – Florida – Estados Unidos.
Entrevistado 3	Dr. Eduardo Navarro Villaverde	Dir. Máster Compliance -	Madrid - España

		Complutense de Madrid	
Entrevistado 4	Dra. Belén Aguinaga Aguinaga	Profesora de la Universidad San Francisco de Quito.	Quito - Ecuador
Entrevistado 5	Dr. Christian Herrera Morales	Director en Consultorio Jurídico Resolutio – Centro de Mediación Cemepa	Quito - Ecuador
Entrevistado 6	Dr. Leonardo González Cajamarca.	Especialista Jurídico de la Superintendencia de compañía, valores y seguros.	Loja - Ecuador

Capítulo tres

Análisis y discusión de resultados

3.1. Análisis y discusión de resultados

Esta técnica ha sido aplicada a 6 profesionales entre ellos abogados, abogadas y economista, todos ellos vinculados al mundo empresarial y laboral, por lo que se ha logrado generar una dinámica multidisciplinar, esta información ha aportado datos relevantes que permitieron arribar a conclusiones y recomendaciones, como lo expongo a continuación.

A la primera pregunta:

¿Qué es para usted el compliance?

Tabla 3

Respuestas de los entrevistados correspondiente a la primera interrogante

Entrevistado 1:	Entrevistado 2:
<p>Es la implementación de un programa que se encargue de verificar el cumplimiento de toda la normativa de un específico negocio.</p> <p>Es la correcta identificación de todos los riesgos que existen para una empresa, e implementación de controles y monitoreo de controles con eficiencia y se maneje de forma concurrente.</p>	<p>Compliance es una parte esencial de toda empresa. Manejar una empresa con éxito y eficiencia significa cumplir con todas las normas legales existentes y evitar así problemas que ocasionen pérdidas y dañen la imagen de la misma. Si no existe compliance, la empresa está expuesta a riesgos legales y económicos que pueden incluso llevar a que una empresa desaparezca por completo.</p>
Entrevistado 3:	Entrevistado 4:
<p>Es la decisión y firme posición de una organización por cumplir con los requerimientos legales y compromisos adquiridos con sus grupos de interés.</p>	<p>Es la cultura de cumplimiento corporativo no solo de las normas internas o corporativas, sino regulaciones y legislación estatal.</p>
Entrevista 5:	Entrevista 6:
<p>Es un conjunto de técnicas, procedimiento o buenas prácticas que ponemos en las empresas, con el objetivo de identificar cualquier tipo de</p>	<p>Es una metodología o sistema en el cual se previene una especie de consultoría de la estructura ya sea corporativa o empresarial,</p>

riesgos legales y ver estrategias internas para tener un control y reacción ante un posible incumplimiento o infracción.	mediante la cual se pretende tener ciertos códigos de conducta, para evitar problemas en lo posterior.
--	--

Comentario del Entrevistador

Conuerdo con los entrevistados, el compliance o programa de cumplimiento es aquel sistema o mecanismo por el cual se trata de prevenir, mitigar o atenuar los posibles riesgos de incumplimiento de la normativa legal orgánica como aquellos estatutos internos de la empresa. Creando una cultura de cumplimiento normativo, ético, social y responsable con las instituciones públicas, privadas, trabajadores, directivos y clientes, generando un compromiso social en las empresas.

Así también, es interesante tomar en cuenta que en algunas legislaciones el tener un compliance program es un incentivo para la empresa incluso cuando al existir algún incumplimiento este podrá ser considerado como un atenuante para la persona jurídica.

A la segunda pregunta:

¿Cuál es el objetivo del compliance?

Tabla 4

Respuestas de los entrevistados correspondiente a la segunda interrogante

Entrevistado 1:	Entrevistado 2:
Identificar los riesgos más importantes y mitigar los mismos mediante estrategias que brinden un soporte de acuerdo a la naturaleza de la empresa y su fin.	El objetivo primordial del Compliance en una empresa es garantizar que se respeten todas las normas de la empresa e industria para poder manejar la misma de manera eficiente. Al no existir compliance, se abren las puertas a un ambiente lleno de problemas donde nadie respeta normas ni principios y ninguna empresa puede llegar cumplir sus objetivos de esa manera
Entrevistado 3:	Entrevistado 4:

Tener un retorno (valor) positivo del entorno por hacer bien las cosas.	Evitar riesgos y costos innecesarios para la empresa, asociados con el incumplimiento.
Entrevistado 5:	Entrevistado 6:
Es identificar los riesgos legales y aplicar las correctas estrategias para evitar el cometimiento de los mismos o mitigar las posibles sanciones.	Una amortización de políticas de la empresa frente a terceros, reconociendo que la empresa tiene una vinculación social con la sociedad, si existe un compromiso social y que en el Ecuador es de carácter obligatorio. Y que dentro de la estructura se les reconozca a los trabajadores como un grupo interés empresarial.

Comentario del Entrevistador.

Desde la perspectiva de los expertos es necesario mencionar que el objetivo principal del compliance es la identificación de los posibles riesgos legales a lo que están expuestas las compañías, analizando desde un principio la naturaleza de la sociedad, el fin social o económico que esta mantenga, así también, será esencial iniciar las estrategias para evitar el cometimiento de cualquier riesgo que pueda llegar a una sanción judicial y administrativa dando inicio a un daño reputacional para la empresa.

No obstante, también se reconoce a los trabajadores como un grupo de interés empresarial, brindando mejores condiciones laborales, cumpliendo derechos laborales y generando un programa de incentivos para ascender de cargo en la misma empresa, generando de por si mayor responsabilidad con el trabajador.

A la tercera pregunta:

¿Qué elementos son esenciales para que un plan de cumplimiento normativo sea eficaz?

Tabla 5

Respuestas de los entrevistados correspondiente a la tercera interrogante

Entrevistado 1:	Entrevistado 2:
------------------------	------------------------

<p>El programa debe estar hecho tomando en cuenta la naturaleza del negocio y para la empresa específica, no se puede aplicar el mismo programa de cumplimiento para cierto tipo de negocio debido a que podrá influir sus propias características o el mercado que esta tenga.</p>	<p>Para que un plan de cumplimiento normativo sea eficaz debe primeramente existir un compromiso por parte que la administración y gerencia de la empresa. Sin ese compromiso ningún plan puede funcionar. Luego necesitamos políticas, procedimientos y códigos que marquen claramente el camino a seguir. Si no tenemos todo claro y delineado entonces mal podemos tratar de implantar un plan de compliance. Para saber si un programa de compliance funciona de manera eficaz necesitamos supervisión y control. Esto significa inversión, sin recursos tampoco podemos llevar a cabo lo que queremos lograr. Si esperamos que todos cumplan a cabalidad con las normas de la empresa es primordial que existe capacitación permanente y actualización constante</p>
<p>Entrevistado 3:</p>	<p>Entrevistado 4:</p>
<p>Liderazgo firme y ejemplar. Formación en conductas de cumplimiento. Canales éticos. Medir.</p>	<p>Comunicación sobre el contenido y la importancia, simplificación de procesos de control. Evitar que sea percibido y que en la práctica se concrete en obstáculos al negocio, por lo que debe implementar opciones creativas para que todos ganen.</p>
<p>Entrevistado 5:</p>	<p>Entrevistado 6:</p>
<p>Iniciar con la implementación de una política de determinación de riesgos y las posibles cosas que pueden perjudicar a una empresa, luego se debe concretar una persona responsable predeterminar un cumplimiento normativo y finalmente se deberá hacer un proceso, manual o código de ética con el fin de evitar los riesgos.</p>	<p>Una buena planificación y ejecución en miras de un buen mejoramiento, debido a que generalmente los códigos de conducta están dados para perjudicar los derechos de trabajadores, por lo que será necesario concientizar sus derechos y reconocer la estabilidad laboral, y que la unidad económica de trabajo está implementando este sistema para fortalecer la empresa.</p>

Comentario del Entrevistador.

Sin duda alguna tal como lo expresan los entrevistados, es necesario en primer lugar identificar el tipo de negocio y la naturaleza que esta tenga, luego de esto se deberá crear un Código de Buenas Prácticas Éticas interno que se ajuste con la misión, visión y valores de la empresa, con el fin de que exista un compromiso de cumplimiento ético desde la administración.

No obstante, también es necesario contar con el compromiso para que la administración y la gerencia cooperen con el compliance program, sin dejar de lado, la disposición de recursos independientes y autónomos con el fin que se mantenga autonomía en sus acciones y no se vincule con intereses voluntarios de los posibles infractores.

Finalmente se deberá asignar una persona concreta para que realice un control de cumplimiento que bien podrá ser un compliance officer.

A la cuarta pregunta:

¿Quién es el compliance officer?

Tabla 6

Respuestas de los entrevistados correspondiente a la cuarta interrogante

Entrevistado 1:	Entrevistado 2:
El compliance officer deber ser un oficial independiente para poder identificar incumplimiento y edificar planes para regularizar estas infracciones, e identificar los posibles riesgos que puedan surgir.	En lo que respecta a la profesión de un Compliance Officer, este puede ser un abogado que tenga especialidad en derecho empresarial o penal, pero también lo puede hacer un auditor. De manera esencial el Compliance Officer debe ser un individuo que conozca la empresa y su organización y que al mismo tiempo esté involucrado en el diseño de las normas, códigos y procedimientos dentro de la misma.
Entrevistado 3:	Entrevistado 4:
Es la persona u órgano que debe ayudar a coordinar y empujar las iniciativas del modelo de compliance de la organización. Minimizando	En el mejor escenario, el gerente legal. Encargado de promover y los procesos de control, así como investigaciones procesos

riesgos, detectando gaps y liderando planes de mejora.	disciplinarios en casos de alegado incumplimiento
Entrevistado 5:	Entrevistado 6:
Es la persona que tiene la función de vigilar el cumplimiento de la norma que deben cumplir nuestros clientes las empresas.	Es la persona que está a cargo de hacer la evaluación y ejecución del compliance, y quien daría los resultados de esta aplicación.

Comentario del Entrevistador.

El compliance officer o agente de cumplimiento normativo es la persona que bien podrá ser un abogado especializado en derecho empresarial o derecho penal, que identifique los diversos incumplimientos normativos y que permitan edificar planes para evitar o mitigar infracciones, además que sea la persona que capacite constantemente al personal administrativo, de Talento Humano y a todos los trabajadores con el fin de evitar cual delito por acción u omisión.

A la quinta pregunta:

¿Cree usted que existe una cultura de cumplimiento en las empresas ecuatorianas?

Tabla 7

Respuestas de los entrevistados correspondiente a la quinta interrogante

Entrevistado 1:	Entrevistado 2:
Estamos iniciando, los sectores estratégicos y empresas que reciben capital extranjero son la excepción debido a que se rigen a normas internacionales, que son mucho más adversos al cumplimiento y por el riesgo reputacional están dispuestos a realizar la inversión en planes de cumplimiento normativo	A mi manera de ver como se desenvuelven las empresas en Ecuador, podría decir que, a nivel de empresas grandes, si existen programas de compliance que se implementan de manera exitosa y se los lleva a cabo de manera eficaz. A nivel de la mediana y pequeña empresa, lamentablemente poco y nada se ve con respecto a compliance. Mucho tiene que ver la falta de capital y la falta de conocimiento en lo

	que respecta a normas, códigos y principios dentro de cada industria
Entrevistado 3:	Entrevistado 4:
<p>La existencia de cultura de cumplimiento no depende de la existencia de un programa de compliance o Compliance Officer. Es decir, la mayoría de las empresas nacen con esa cultura de cumplimiento y tratan de hacer las cosas bien. Seguramente sean éstas las primeras que implementen los programas de compliance porque está alineado a su cultura.</p> <p>La toma de medidas gubernamentales ayudará a que otras con “menos cultura de cumplimiento” tengan que implementar procesos que necesariamente les hagan mejorar.</p> <p>Con todo, la suma de las noticias negativas en Ecuador hace más ruido que las positivas y se debe trabajar firmemente en impulsar estos planes por el bien de Ecuador y los ecuatorianos porque los inversores extranjeros prefieren invertir en otros países.</p>	<p>No tengo experiencia en empresas ecuatorianas, pero dada la alta corrupción del país me atrevo a pensar que no.</p>
Entrevistado 5:	Entrevistado 6:
<p>No, debido a que las empresas ecuatorianas prefieren buscar la forma de salvarla o no cumplir con la ley y prefieren buscar alternativas poco legales.</p>	<p>No más bien yo pensaría, que por más que se ha ganado mucho en que la empresa tenga o contempla ciertos planes en materia empresarial o corporativo, es muy difícil es que exista un cumplimiento de la empresa ecuatoriana de ciertos elementos que ellos no lo consideran tangible, tomando en cuenta que la mayoría de casos no es muy reconocido como debería ser.</p>

Comentario del Entrevistador.

Con base a las respuestas de nuestros entrevistados, podemos coincidir manifestando que no se tiene una cultura de cumplimiento en las empresas ecuatorianas tanto privadas

como públicas por los casos de corrupción que involucran a nuestro país a nivel nacional e internacional, sin embargo, el compliance podrá ser una opción viable para las empresas ecuatorianas que deseen reducir sus sanciones y crear una cultura ética de cumplimiento e inclusive generar mayor competitividad en el mundo empresarial.

A la sexta pregunta:

¿Qué incidencia cree usted que tenga la responsabilidad social de la empresa en vinculación de planes de cumplimiento normativo?

Tabla 8

Respuestas de los entrevistados correspondiente a la sexta interrogante

Entrevistado 1:	Entrevistado 2:
Dependerá del fin de la empresa, pero si, sin duda el programa de cumplimiento obedezca una responsabilidad social para verificar y cumplir que los trabajadores estén bien, que mientras se cumpla con la normativa interna se pueda garantizar que hay un buen ambiente laboral, que todas las personas que están relacionadas a tu empresa estén seguras, pero al final el verdadero punto siempre será generar utilidades para los accionistas. El compliance será una herramienta para que la utilidad no se pierda y siga incrementando.	Mucho tiene que ver la responsabilidad social de cada empresa y como se maneja la misma. Si no hay responsabilidad social, mal se puede pensar en cumplimientos de normas y códigos laborales y empresariales. Solo cuando una empresa toma conciencia del medio social que existe a su alrededor, entonces se cumplen los programas de compliance como un medio de garantizar un manejo responsable de la misma y enmarcado dentro de la ley.
Entrevistado 3:	Entrevistado 4:
Es fundamental que vayan juntas y, de hecho, se retroalimentan.	<p>Importantísima.</p> <p>El cumplimiento de normas no se refiere solo a cuestiones relacionadas con el ámbito que regula el negocio en concreto de la empresa, o normas laborales y penales. Debe extenderse a la responsabilidad de las empresas con relación a derechos humanos y ambiente.</p>

Entrevistado 5:	Entrevistado 6:
La responsabilidad social tiene mucha incidencia, porque depende de la eficiencia de los planes de cumplimiento para que las compañías logren sus objetivos, y parte de estos puede ser la responsabilidad social.	Hay dos cosas en particular que hay que analizar, la función social y ambiental de la propiedad que es una de la nueva innovación del estado constitucional de derechos y justicia y la otra cosa fundamental es que la responsabilidad social empresarial no es facultativa y es obligatoria, por lo que sería una responsabilidad social pero que va en armonía con las normas constitucionales y el sistema de estado, por lo que debería ser súper importante y acatar de forma obligatoria.

Comentario del Entrevistador.

Sin duda alguna como también lo expresan los entrevistados, la responsabilidad social empresarial tiene por fin verificar y cumplir que los trabajadores se encuentren en las mejores condiciones mientras se cumple con la normativa interna de la empresa, además posee mucha incidencia en los planes de cumplimiento normativo, porque relativamente está bien que se cumpla con la normativa legal en todos sus afectos, sin embargo, también es importante que la persona jurídica se involucre a la función social y también de la propiedad que se encuentra tipificado en la Constitución de la Republica del Ecuador y que es de carácter obligatorio.

A la séptima pregunta:

Según su criterio, ¿se debe implementar la figura jurídica del compliance laboral en la normativa legal ecuatoriana?

Tabla 9

Respuestas de los entrevistados correspondiente a la séptima interrogante

Entrevistado 1:	Entrevistado 2:
------------------------	------------------------

<p>No, debido a que debería haber un compliance officer general y partir de eso generar un compliance laboral, el generar un compliance laboral como único organismo es en vano para una empresa, el éxito es crear una cultura de cumplimiento en todas las áreas.</p> <p>Ahora, el tema laboral en el Ecuador es altamente regulado y es por esto que se encuentra con mayores riesgos de incumplimiento, debido a que las normas legales son muy estrictas que conllevan a multas y sanciones pecuniarias que pueden generar una gran pérdida de las utilidades en la empresa.</p>	<p>Pienso que sí, pero tomando en consideración el tipo de empresa, el tamaño de la misma y el capital de la misma. Una empresa pequeña no puede estar sujeta al cumplimiento de las mismas normas que se imponen a una empresa multinacional o nacional con gran capacidad financiera y con miles de trabajadores.</p>
<p>Entrevistado 3:</p>	<p>Entrevistado 4:</p>
<p>No, eso son escenarios muy maduros. Inicialmente es preferible optar por modelos generales de compliance y una vez que tengamos los procesos transversales y un área para la organización de compliance, podemos ser más específicos y hablar de Laboral, Medio Ambiental, Privacidad, Derechos Humanos, Fiscal, Colusión, Lavado, etc.</p> <p>Si se empieza por el específico, seguro que es más difícil hacerlo luego extensivo</p>	<p>Más que una obligación legal considero que debería ser una cuestión de compromiso de la empresa</p>
<p>Entrevistado 5:</p>	<p>Entrevistado 6:</p>
<p>Sería muy productivo a determinadas industrias que pasasen los 100 trabajadores, o que cuenten con puntos a nivel nacional, por ejemplo, industrias bancarias, agrícolas, estudios jurídicos, entre otros.</p>	<p>No, debido a que toda norma y al tener un código del trabajo y una constitución que contempla uno de los catálogos de derechos individuales y colectivos más grande del planeta, por lo que considero que es un mecanismo empresarial voluntario que debería hacerlo la empresa en miras de mejorar su mira empresarial y visión corporativa.</p>

Comentario del Entrevistador.

Coincido con los comentarios vertidos por los entrevistados que están de acuerdo con la implementación de la figura del compliance laboral en la normativa ecuatoriana debido a

que es un mecanismo esencial que busca precautelar el capital social y económico de la empresa, con el fin de prevenir, mitigar y reducir los posibles riesgos ante el incumplimiento normativo laboral y garantizar todos los derechos laborales de los trabajadores.

Sin embargo, también tomando en cuenta los comentarios expuestos, es necesario expresar nuestra coincidencia que lo primero que se debería establecer o aplicar es la ejecución de programas de cumplimiento normativo de forma general con el fin de incorporar este mecanismo poco a poco a sus sistemas, y luego enfocarnos a un plan detallado y focalizado como el compliance laboral que brindara ventajas tanto al trabajador como al empleador, convirtiéndose en el pilar fundamental de cumplimiento en materia de derechos laborales.

No obstante, sería importante que las empresas tomen estos programas para evitar sanciones pecuniarias, y tomen conciencia a tiempo en la implementación por voluntad propia de estos programas que garantizarán mayores utilidades para los socios y reducción de sanciones judiciales.

A la octava pregunta:

¿Qué elementos o acciones toma usted en cuenta a la hora de formular un plan de cumplimiento normativo en materia laboral?

Tabla 10

Respuestas de los entrevistados correspondiente a la octava interrogante

Entrevistado 1:	Entrevistado 2:
El paso número uno será la identificación de riesgos con el fin de priorizar los controles para manejar los posibles incumplimientos y la constante monitorización de los hechos con el fin de obtener los mejores resultados.	Antes de implementar un plan de compliance debemos ser realistas y analizar si el mismo es posible de llevarse a cabo o no. Muchas veces se implementan planes sin antes analizar los recursos, los medios y la manera en que lo vamos a implantar. Como lo vamos a implantar y como vamos a manejar el cumplimiento y capacitación de quienes forman la empresa. Un

	plan de compliance debe también ser claro y estar siempre actualizado.
Entrevistado 3:	Entrevistado 4:
<ul style="list-style-type: none"> • Las leyes fundamentales – Derechos Humanos • Las leyes generales – Derechos a huelga • Las leyes específicas – Estatuto o convenios de los trabajadores, Seguridad y Salud, Planes de Igualdad, • Compromisos voluntarios no regulados: Conciliación vida familiar, privacidad, planes de carrera, formación, etc. 	No tengo experiencia en compliance en materia laboral, pero en mi opinión se aplican los de la pregunta 3
Entrevistado 5:	Entrevistado 6:
<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las características propias de la empresa. • Analizar los riesgos de acuerdo a su naturaleza. • Determinar los objetivos del plan • Socializar el plan de cumplimiento con los trabajadores. • Continua capacitación al gerente general, recursos humanos y financiero. • Generación de un sistema de incumplimiento generando reglamento interno laboral. • Evaluar el Plan de Cumplimiento normativo. 	Existen varios elementos entre esos son: Potencializar el capital humano, potenciar el orgánico funcional de procesos, criterio super fuerte de meritocracia en puestos directivos.

Comentario del Entrevistador.

Conuerdo con los criterios vertidos por los profesionales especializados en temas de compliance, por lo que se puede destacar algunos de los elementos esenciales tales como: identificar las características propias de la empresa, analizar los riesgos que coexisten en ese tipo de sociedad, determinar los objetivos del plan de cumplimiento normativo, socializar el plan, generar la continua capacitación y finalmente controlar y evaluar el programa de cumplimiento, todos estos aspectos podrán garantizar la efectividad del mismo.

A la novena pregunta:

¿Qué ventajas trae consigo la implementación del compliance laboral en una empresa?

Tabla 11

Respuestas de los entrevistados correspondiente a la novena interrogante

Entrevistado 1:	Entrevistado 2:
Una de las mayores ventajas es la creación del mejor ambiente laboral con el fin de ser una empresa más competitiva en el mercado con base al sacrificio de sus trabajadores	Una empresa con un compliance laboral eficaz está libre de problemas legales. Si existe un buen manejo del compliance laboral, este se traduce en empleados responsables y más productivos que saben cuáles son las normas y códigos a seguir. El manejo de una empresa se hace mucho más sencillo cuando existe un compliance laboral claro que garantice los derechos y obligaciones de cada individuo dentro de la misma.
Entrevistado 3:	Entrevistado 4:
<ul style="list-style-type: none"> • Atracción y retención de talento. • Rentabilidad en el medio plazo 	Se reducen costos asociados al incumplimiento y de genera un valor agregado al negocio.
Entrevistado 5:	Entrevistado 6:
Minimizar los posibles riesgos económicos que implican las sanciones o multas por el incumplimiento de las disposiciones legales, generando mayores utilidades en el capital social empresarial.	La ventaja puede ser la convierte a la empresa en una estructura más sólida y si es bien aplicado la hará a la empresa más competitiva en el mercado

--	--

Comentario del Entrevistador.

Uno de los primeros aspectos positivos de la aplicación del compliance laboral será sin duda, la creación de un mejor ambiente laboral entre sus trabajadores y empleadores, así también la empresa podrá tener una estructura más sólida y competitiva en el mercado, no obstante, este hecho podrá generar un valor agregado al negocio y podrá garantizar los derechos y obligaciones de cada individuo que se vincule con la empresa.

Sin olvidar que se podrá minimizar los posibles riesgos económicos que implican sanciones pecuniarias por el incumplimiento del Código de Trabajo.

A la décima pregunta:

Tomando en cuenta las Normas de buen Gobierno Corporativo emitida por la Superintendencia de Compañías, ¿cree usted que es adecuado que el compliance sea de forma voluntaria y no obligatoria?

Tabla 12

Respuestas de los entrevistados correspondiente a la décima interrogante

Entrevistado 1:	Entrevistado 2:
El tema debe ser por el momento opcional hasta que exista una verdadera cultura y que exista un correcto incentivo, es decir que las empresas concienticen que el riesgo está presente y que puede ser sancionado por los órganos administrativos como judiciales.	Considerando que Ecuador es un país en vías de desarrollo con una gran mayoría de empresas medianas y pequeñas que no cuentan con el capital suficiente para implementar programas de compliance laboral efectivos, los mismos deben ser de manera voluntaria. Obligar la implementación de programas de compliance laboral traería como consecuencia el cierre de una gran cantidad de empresas que no están en condiciones económicas de hacerlo. Lo que si debe existir son programas gratuitos de capacitación para medianos y pequeños empresarios que ayuden a ampliar el

	conocimiento de lo que significa el compliance laboral y sus beneficios.
Entrevistado 3:	Entrevistado 4:
Acabará siendo obligatorio. Esta obligación puede venir por Ley o porque sea imposible operar en el mercado sin el modelo porque sea requerido en procesos de licitación, es seguro que las grandes empresas internacionales ya lo estarán solicitando a sus proveedores y esta cadena es imparable.	No conozco dichas normas. Sin embargo, partiendo de la premisa de que la ley ya es obligatoria, no considero indispensables programas de cumplimiento interno para hacer efectiva dicha obligatoriedad, aunque sí considero que son un valor agregado importante
Entrevistado 5:	Entrevistado 6:
Estoy en desacuerdo, debido a que el cumplimiento de la norma es en sentido estricto y más bien se debería de generar la continua capacitación que tienen el mando alrededor de la empresa segmentando esta obligatoriedad para las grandes empresas en todo el territorio ecuatoriano.	Las normas de Gobierno Corporativo, son referentes a la estructura administrativa empresarial, por lo que debe ser optativa para aquellas empresas que deseen ser más competitivas y que desee tener mayor prestigio al ser una compañía que cumpla su función social.

Comentario del Entrevistador

No concuerdo con los comentarios vertidos en esta pregunta, debido a que el compliance debería ser obligatorio para todas las empresas ecuatorianas siempre que estas sean segmentadas, por ejemplo: por el número de trabajadores, por el número de franquicias o sucursales en el territorio ecuatoriano, porque no es lo mismo aplicar un plan de cumplimiento normativo a una empresa minera o a una cadena de supermercados que tienen más de 100 trabajadores, que por ejemplo a una copiadora o a un restaurante de nuestro sector.

Sin embargo, para ser un primer preámbulo de una norma que comenta y establece la figura jurídica del compliance esta correcto que se lo vaya aplicando de forma voluntaria, sin embargo, con el pasar del tiempo tendrá que ser una obligatoriedad más para las sociedades ecuatorianas.

Conclusiones

El compliance es aquel sistema, mecanismo o programa de cumplimiento por el cual se identifican los posibles riesgos de inobservancia normativa, en los que puede recaer una empresa y pretende prevenir, mitigar o reducir el incumplimiento legal mediante el establecimiento de estrategias previas.

El compliance tiene por objetivo también, crear una cultura de cumplimiento normativo, empresarial y ético que permita lograr mayor competitividad en el mercado y se ajuste a la realidad existente.

Tras el análisis se ha logrado determinar que las ventajas de la implementación del compliance laboral o planes de cumplimiento normativo en materia Laboral para los empleadores son: crear mayor rendimiento a nivel empresarial, mejorar la imagen reputacional en el mercado, refuerza la confianza con los clientes, aumenta la transparencia en la empresa, optimiza recurso y reduce costes, abre las puertas a mercados que exigen políticas o planes de compliance, previene sanciones administrativas y judiciales, mejora el control interno de la empresa y se puede considerar como un eximente o atenuante ante una posible sanción o pena judicial.

Las ventajas de la aplicación de un programa de cumplimiento normativo en el ámbito laboral para los trabajadores son: garantiza el cumplimiento de los derechos y garantías laborales, pago de remuneraciones y bonificaciones a tiempo, mejora el ambiente laboral, brinda estabilidad laboral, incentiva al cumplimiento del Código Ético y promueve al trabajador por méritos a un mejor cargo.

Del estudio realizado, podemos concluir que es necesaria la implementación del compliance laboral en la normativa legal ecuatoriana, considerando las siguientes particularidades: el tipo de empresa, la capacidad adquisitiva, el número de trabajadores, sucursales a nivel nacional o monto de facturación, con el fin de aplicar estos programas a las

empresas grandes que realmente lo necesiten y puedan tener mayor incidencia con el incumplimiento de las leyes.

Recomendaciones

Se recomienda a las empresas ecuatorianas la implementación de planes de compliance que permitan determinar estrategias previas ante los posibles riesgos de incumplimiento de la normativa ecuatoriana según sea la naturaleza y el mercado en el que se involucre la compañía.

Se propone a la gerencia de las empresas ecuatorianas, se implemente un Código de Ética y de Buenas Prácticas con el fin que se dé a conocer a los trabajadores: los principios, valores, objetivos a corto y largo plazo, reglas, sanciones disciplinarias y todo aquello que pueda involucrar la relación trabajador – empleador y viceversa.

Se sugiere a las empresas se incorpore un compliance officer o agente de cumplimiento, cuyas funciones: realizar, analizar, ejecutar y evaluar el plan de cumplimiento normativo en la empresa garantizando la consecución de los objetivos empresariales.

Se recomienda a las empresas la incorporación de planes de capacitación mensual con el objetivo que se realice una adecuada y permanente formación a los departamentos administrativos, directivos, jurídicos y de talento humano con la intención de brindar asesoría oportuna referente a la normativa laboral existente, reglamentos, reformas, acuerdos ministeriales, medios alternativos de resolución de conflictos internos, desarrollo de protocolos de inclusión, acoso laboral, discriminación y la publicación de la matriz de riesgos con sus posibles sanciones en las que puede recaer el empleador con el propósito de prevenir, mitigar y reducir gastos innecesarios que pueden afectar el interés de la compañía.

Se recomienda a la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros se divulgue y capacite a las compañías ecuatorianas sobre la existencia del compliance program, objetivos, características y las ventajas que puede conllevar la implementación de un plan de cumplimiento normativo.

Se insta a la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros se establezca la obligatoriedad de la implementación del compliance laboral en las empresas ecuatorianas tomando en cuenta la cantidad de trabajadores mínimos para la ejecución de un compliance program.

Referencias

- Aguilar, J., Jiménez, F, y Blas, C. (2018). Compliance: la responsabilidad penal de las personas jurídicas y la medición organización. <https://bit.ly/35YHZvR>
- Agustina, J. (2010). Delito en la empresa, estrategias de prevención de la criminalidad intra-empresarial y deberes de control del empresario. Atelier.
- Asociación Española de Compliance. (2017). Libro blanco sobre la función de Compliance. <https://bit.ly/3munMnq>
- Asociación Española de Normalización. (2017). Sistema de generación de compliance penal, Requisitos con orientación para su uso. AENOR Internacional.
- Baldomir, D. (2015). Publicación sobre el Desarrollo de la Práctica de Compliance en Latinoamérica - Capítulo Uruguay. Editorial Autores Editores.
- Barberà, E. (2004). Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales. Red Ciriec.
- Becton, J. (2017). Preventing and correcting workplace harassment guidelines for employers. Business Horizons.
- Bedoya M. (2017). Compliance: su evolución y desafíos en Ecuador ¿hacia dónde ir? Universidad San Francisco de Quito. USFQ Law Review
- Bonatti, F. (s.f). Legal Compliance I: una breve historia. <https://bit.ly/3cacMa2>
- Borrego, V. (2010). Manual Enfoque de género en la inserción socio – laboral. Formación para el empleo. CEP
- Bustos, G. (17 de enero de 2018). ¿Por qué lo llaman compliance cuando quieren decir cumplimiento? Legal Today. <https://bit.ly/3iEH3jA>

- Casanovas, A. (2016). _Cinco cuestiones claves sobre: el rol del Compliance Officer. KPMG. <https://bit.ly/2FwQzXT>
- Casanovas, A. (2017). Libro Blanco de la función de Compliance. Ascom. <https://bit.ly/33DuG0L>
- Cajiga, J. (s.f). El Concepto de Responsabilidad Social Empresarial. Cemefi (Centro mexicano para la filantropía). Mexico. <https://bit.ly/2ZMOptl>
- Centro de Estudios Financieros. (18 de enero de 2017). Compliance Laboral; 9 motivos por los que debes realizar una auditoria laboral. <https://bit.ly/35FEWlJ>
- Cinco Días – El País. (21 de mayo de 2019). Compliance laboral: el 76% de las empresas ya aplica medidas de control digital. <https://bit.ly/3hEad0P>
- Centro Europeo de Postgrado. (s.f). ¿Qué es el Compliance? <https://bit.ly/2H24KnW>
- Carrión, A. (2014). Criminal Compliance. ECB Ediciones S.A.C.
- Caro, D. (2016). Criminal Compliance. ECB Ediciones S.A.C
- Confederación Canaria de Empresarios. (2018). Guía Compliance para PYMES.
- Camacho, A. (2018). Acoso Laboral o Mobbing. Universidad del Rosario. <https://bit.ly/3ilD05F>
- Cucarella, L. (2019). Derecho a la igualdad, prohibición de discriminación y jurisdicción. Wolters Kluwer.
- DPG Legal. (s.f). Compliance Laboral. <https://bit.ly/2RBgNLc>
- Einarsen, S., Hoel, H., Zaft, D., y Cooper, C. (2011). Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, research and practice. CRC Press.

- Europa Press. (2017). “El Compliance Officer , que vigila las operaciones corporativas, debe depender de la Comisión de Auditoría”, Mercado Financiero. <https://bit.ly/3eQqb9T>
- Fradique, C., Rodriguez, A., y Kure, C. (2015). Publicación sobre el Desarrollo de la Práctica de Compliance en Latinoamérica - Capítulo Colombia. Editorial Autores Editores.
- Frago, J. (s.f). ¿Qué es el Compliance Laboral? World Compliance Asociation. <https://bit.ly/2ZJJA4y>
- Garberi, A. (2015). Penal, Compliance y Defensa Penal, Responsabilidades del Compliance Officer. <https://bit.ly/2FNsxaQ>
- Garberí, A., y Cuevas, J. (2016). ¿Qué es el Compliance Officer? <https://bit.ly/35KZJuk>
- Glomb, T. (2010). Predicting workplace aggression: reciprocal aggression, organizational, and individual antecedents. International Journal of Organization Theory and Behavior. <https://bit.ly/2EamV9W>
- González, L. (2018). El papel de la Empresa en el “Estado Constitucional de Derechos y Justicia”. Universidad Externado de Colombia.
- Gómez, M. (2016). Compliance penal y política legislativa. Tirant Lo Blanch.
- Hernández, E. (2017). Tendencias en el cumplimiento corporativo (corporate compliance). Unir Revista. <https://bit.ly/301Fzc3>
- Iberly. (2018). Cumplimiento normativa en la empresa (Compliance). <https://bit.ly/2Ha6awT>
- Iso Tolos Excellence. (s.f). Sistemas de Gestión de Riesgos y Seguridad. <https://bit.ly/33AkndX>
- Jackman, D. (2015). La revolución del cumplimiento: como el cumplimiento debe cambiar para sobrevivir. Wiley

- Kliksberg, B., y Novacovsky, I. (2015). Hacia la inclusión digital: enseñanzas de conectar igualdad. Granica.
- López, H. y Rodríguez, E. (2015). Publicación sobre el Desarrollo de la Práctica de Compliance en Latinoamérica - Capítulo México . Editorial Autores Editores.
- Magro, V. (2017). Guía práctica sobre responsabilidad penal de empresas y planes de prevención (compliance). Wolters Kluwer.
- Neuman, J. y Baron, R. (1998). Workplace violence and workplace aggression: evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. Journal of Management. <https://bit.ly/32KJmw9>
- Nieto, M. (2008). La responsabilidad penal de las personas jurídicas: un modelo legislativo. Iustel. <https://bit.ly/33BKt05>
- Panella, J. (2018). El Compliance Laboral, una herramienta capaz de crear una nueva cultura empresarial. Corresponsables. <https://bit.ly/2H21B7C>
- Panseri, M., y Buaiz, J. (2015). Publicación sobre el Desarrollo de la Práctica de Compliance en Latinoamérica-Capítulo Brasil. Editorial Autores Editores.
- Pérez, G., García, G., Nocedo, I., y García, L. (2001). Los métodos teóricos. En: Metodología de la investigación educacional. Pueblo y Educación.
- Pontificia Universidad Católica del Perú. (2017). Compliance: Responsabilidad legal de las empresas – Parte 1. EduCast. <https://bit.ly/2ZM9uVf>
- Pontificia Universidad Católica del Perú. (2017). Compliance: Responsabilidad legal de las empresas – Parte 2. EduCast. <https://bit.ly/3kqCdXy>
- Ponter Abogados. (2015). Corporate compliance el origen y su utilidad en las organizaciones económicas. <https://bit.ly/3knFBT9>

- Puyol, J. (2017). Guía para la implantación del compliance en la empresa. Bosch – Wolters Kluwer.
- Pujol, P. (2018). Protocolo Jurídico. Wolters Kluwer – La Ley.
- Reyes, J., y Páez, A. (2015). Publicación sobre el Desarrollo de la Práctica de Compliance en Latinoamérica - Capítulo Ecuador. Editorial Autores Editores.
- Rojas, R. (2015). ¿Qué es el Labour Compliance? Laboral 3.0. <https://bit.ly/3mugDU8>
- Rojas, R. (2017). Compliance Laboral. Lefebvre. <https://bit.ly/3hB1DzX>
- Ruiz, M., y Serrano, O. (2018). Compliance penal y responsabilidad civil y societaria de los administradores. Bosch
- Ruiz, M. (2010). Manual de Protocolo general, formación para el empleo. CEP.
- Sanfeliú, M., y Allamand, N. (2015). Publicación sobre el Desarrollo de la Práctica de Compliance en Latinoamérica-Capítulo Chile. Editorial Autores Editores.
- Santana, M. (s.f). Compliance Laboral, Motivos Por Los Que Se Debe Realizar Una Auditoría Laboral. Santana Lorenzo Abogados. <https://bit.ly/2RBaO8V>
- Serrano, P. et al. (2015). Práctica de compliance en Latinoamérica : estado actual de la legislación anticorrupción y otras. Editorial Autores Editores.
- Silva, F. (2020). Compliance Laboral ¿es un lujo o una obligación ante las reformas? Blog del Abogado. <https://bit.ly/3iFfAOy>
- Trenado, J. (30 de abril de 2019). Elementos de un sistema de compliance efectivo. Diario Jurídico. <https://bit.ly/301Cvwz>
- Trotter, R., y Zacur, S. (2012). Investigating sexual harassment complaints: an update for managers and employers. Advanced Management Journal.

Valls, M. (2016). Las redes sociales: herramienta de gestión empresarial. Ugerman.

Wellner, P. (2005). *Effective compliance program and corporate criminal prosecutions*,
Cardozo Law Review.

Wolters Kluwer. (s.f). Programa de Especialización Compliance Laboral. <https://bit.ly/2FKKeC5j>

World Compliance Association. (s.f). ¿Cuáles son los beneficios de un sistema de gestión de
compliance? <https://bit.ly/33EuYEP>

Zamora, A. (30 de julio de 2015). Elementos de un protocolo de comunicación para
redes sociales. Ida Blog. <https://bit.ly/2ZMVj2h>

Apéndice

Apéndice 1:



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE DERECHO

TRABAJO DE TITULACIÓN: Derecho

**Implementación del Compliance Laboral en la normativa
ecuatoriana**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

AUTOR: Luis Darío Bustamante Espinosa

DIRECTOR: Dra. María Augusta Herrera Vázquez

LOJA -ECUADOR

2020

OFICIO DE PRESENTACIÓN DE PROYECTO

Loja, 28 de mayo de 2020

Magíster

Andrea Aguirre Bermeo

COORDINADORA DE LA TITULACIÓN DE DERECHO

Ciudad.-

Por medio del presente me permito solicitar se digne aprobar el proyecto de Proyecto de investigación denominado "**IMPLEMENTACIÓN DEL COMPLIANCE LABORAL EN LA NORMATIVA ECUATORIANA**", luego de haber realizado la revisión y análisis con el docente tutor asignado.

Por la atención a la presente, expreso mi sincero agradecimiento.

Atentamente,

.....
Bustamante Espinosa Luis Darío
ESTUDIANTE
Ci. 1105742900

.....
Herrera Vázquez María Augusta, Mgs.
DIRECTORA DEL PROYECTO
Ci. 1104422843

CERTIFICACIÓN: ACEPTACIÓN PROYECTO DE TESIS

Fecha: 28 de mayo de 2020

Dejo constancia de haber revisado y estar de acuerdo con el proyecto de Tesis, titulado:
“IMPLEMENTACIÓN DEL COMPLIANCE LABORAL EN LA NORMATIVA ECUATORIANA”.

Presentado por: Luis Darío Bustamante Espinosa

Mgs. María Augusta Herrera Vásquez
DIRECTOR/A PROYECTO

Visto Bueno Coordinación de Titulación

F).....

Dr. Jorge Maldonado

Responsable de Sección

F).....

Dra. Andrea Aguirre Bermeo

Coordinador de Titulación

Fecha: 28 de mayo de 2020

IMPLEMENTACIÓN DEL COMPLIANCE LABORAL EN LA NORMATIVA ECUATORIANA

1. OBJETIVOS

1.1. General:

Establecer la importancia y la necesidad de la implementación del compliance laboral, en la normativa legal ecuatoriana, como una figura jurídica orientada a la mitigación de sanciones y multas al empleador privado por parte de la autoridad competente.

1.2. Específicos:

1.2.1. Instaurar un sistema formal de políticas y herramientas que permitan la aplicación y regulación del compliance laboral dentro de la normativa ecuatoriana.

1.2.2. Realizar un estudio comparado de la normativa ecuatoriana e internacional ajustada a la aplicación y regulación del compliance laboral. .

2. HIPÓTESIS.

2.1. ¿Es necesario implementar la figura jurídica del compliance laboral en la normativa ecuatoriana?

2.2. ¿La aplicación del programa de cumplimiento normativo en las empresas ecuatorianas reducirá su incumplimiento en materia laboral?

2.3. ¿El porcentaje de sanciones y multas derivadas de la inobservancia de las disposiciones en materia laboral, se reducirá con la implementación del compliance laboral en las empresas?

3. INTRODUCCIÓN

Este trabajo ha nacido de la necesidad de implementar la figura jurídica del compliance laboral en la normativa ecuatoriana, debido a que, si bien concurren en diversos cuerpos normativos, algunos artículos relacionados con la prevención y, de ser el caso, sanción de irregularidades en las empresas, no existe una figura específica que permita la eficaz mitigación de sanciones y multas al empleador privado por parte de la autoridad competente.

Para iniciar el estudio del presente tema de investigación es necesario, como punto de partida, definir esta figura del compliance de manera general, para lo cual nos apoyamos en el Corporate Compliance Survey, que establece que es el “conjunto de políticas y estrategias previstas por cada empresa para prevenir, detectar y evitar prácticas de corrupción dentro de su estructura” Corporate Compliance Survey (1759).

Como segundo punto, es esencial analizar el concepto del compliance en material laboral, al respecto, el Dr. Raúl Rojas hace referencia a la función corporativa de prevención y gestión de los riesgos asociados a un eventual incumplimiento normativo laboral en el seno de la organización. (Rojas, 2017).

Wellner en el artículo *Effective Compliance Programs And Corporate Criminal Prosecutions* determina que “el compliance program tiene dos finalidades: 1) sancionar la falta de conductas leales, éticas y honestas dentro de la empresa; y 2) determinar la responsabilidad dentro de la organización, identificando al personal que delinquiró contra la empresa privada o pública” (Wellner, 2005)

En otras palabras, el compliance program es un estudio de riesgos que busca mitigar las sanciones y las multas posibles por el incumplimiento de la ley.

Gómez Jara Diez ha establecido requisitos mínimos respecto al contenido del compliance program: (1) existencia de un código de conducta escrito, el mismo que deberá estar acorde con los valores, principios y responsabilidad social de la empresa; (2) supervisión

de los esfuerzos de cumplimiento por parte del personal altamente cualificado, es decir que el agente de cumplimiento deberá hacer una valoración oportuna y constante, con el objetivo de verificar el progreso existente dentro de la compañía; (3) no delegación de poderes discrecionales de las autoridades administrativas en personal con posible tendencia delictiva, por lo cual se deberá designar que los altos mandos directivos tengan una hoja impecable en toda su vida profesional; (4) comunicación efectiva de los estándares y procedimientos contenidos en los códigos de conducta, en otras palabras es necesario un plan de comunicación para toda actividad interna o externa de la persona jurídica; (5) reforzamiento mediante procedimientos disciplinarios; (6) adopción de medidas adecuadas tras la detección de la infracción.

Con el objeto de establecer la importancia y la necesidad de implementar el compliance laboral, realizaremos un estudio sobre el sistema formal de políticas y herramientas que permitan su aplicación y regulación con base en la normativa nacional e internacional, con el fin de poder extraer información útil y oportuna

Dentro del estudio del derecho comparado será útil analizar los reglamentos internacionales que son aplicados en los países pioneros de esta figura jurídica con el objetivo de obtener los mejores recursos doctrinarios para el presente tema investigativo.

4. JUSTIFICACIÓN

El compliance o más conocido como plan de prevención de riesgos es un método o sistema formal de políticas, procedimientos, medidas de control y acciones para detectar, prevenir, y en su caso, actuar ante posibles violaciones de leyes, regulaciones, estándares y políticas.

El compliance se puede aplicar en cualquier tipo de empresa, ya sea grande o una pyme, con el objeto de mitigar riesgos y atenuar las responsabilidades, del empleador para con el trabajador y a su vez del trabajador con la empresa. Este último aspecto es importante, debido a que pretende que el trabajador tenga mecanismos de solución de conflictos dentro de la empresa, con la ventaja de evitar un proceso disciplinario.

Esta figura deberá adecuarse a los principios y recomendaciones de las diferentes normas internacionales que existen, la UNE-ISO 19600 (“Sistema de Gestión de Compliance”) o la UNE-ISO 31000 (“Gestión del Riesgo”), con el objeto de ir a la par del cumplimiento normativo y gestión de riesgo legal corporativo en el ámbito laboral.

Para visualizar las ventajas de compliance laboral actualmente a nivel mundial, es esencial mencionar que según la revista Negocios, se evidencia que las grandes potencias, entre esas Estados Unidos, Reino Unido y Alemania, han reglamentado al compliance laboral dentro de sus legislaciones, debido a que las empresas que han implementado este plan de prevención han logrado reducir al 95% las sanciones y las multas, y por el contrario, aquellas que no han obtenido el plan, han aumentado al 400% sus sanciones pecuniarias.(Nitish, S; Bussen,T, 2015)

El World Compliance Association establece que el compliance laboral en Latinoamérica implica la instauración de una cultura corporativa de cumplimiento, por lo que enfrentan altos niveles de informalidad y corrupción privada y pública. En materia laboral es muy poco aplicado ya que solo las grandes cadenas y franquicias son quienes lo aplican con sus beneficios.

En Ecuador este término de compliance en general es poco conocido tanto por los gerentes, empresarios y abogados, debido a que es un programa con un origen norteamericano Si bien la legislación ecuatoriana ha ido contemplado algunas medidas de control contra la corrupción que se encuentran en varios cuerpos normativos como en el Código Orgánico Integral Penal, hasta la actualidad son letra muerta para las partes debido a que estos hechos nefastos de corrupción aún siguen sucediendo.

Además, el estado al ser el protector del interés general de la sociedad, debería establecer una norma que regule este sistema metodológico para que se aplique en las empresas, de acuerdo a los instrumentos internacionales.

Es necesario recalcar que las causas del presente problema son: la falta de implementación de este método o proceso dentro de la empresa, siendo una consecuencia de esta la insuficiente experiencia de los abogados e incluso la ausencia de normativa en el país.

El objetivo del presente trabajo es investigar, recabar, profundizar y concientizar a la ciudadanía en general que la figura jurídica del compliance laboral es necesaria en la normativa ecuatoriana, misma que brindara una cultura de cumplimiento normativo y a su vez las empresas podrán reducir o mitigar cualquier riesgo capital o de mala reputación para la persona jurídica, así también cambiaremos la cultura de corrupción que hoy en día vive el país con un modelo transparente, innovador y serio que vaya apegado con valores éticos y sociales para lograr un desarrollo que perdure en la historia nacional.

5. ESQUEMA DE CONTENIDOS

5.1. COMPLIANCE (CUMPLIMIENTO NORMATIVO)

- 5.1.1. Antecedentes
- 5.1.2. Definición
- 5.1.3. Objetivos de la función de compliance
- 5.1.4. Elementos esenciales del programa de compliance
- 5.1.5. La figura del compliance officer
- 5.1.6. Cultura de cumplimiento
- 5.1.7. Responsabilidad social empresarial
- 5.1.8. Normas internacionales de calidad

5.2. COMPLIANCE LABORAL

- 5.2.1. Conceptualización
- 5.2.2. Función del compliance laboral
- 5.2.3. Elementos diferenciales del compliance laboral
- 5.2.4. Ventajas de la aplicación del compliance laboral
- 5.2.5. Distinción del compliance laboral frente a otras figuras afines.

5.2.6. Protocolos laborales específicos

5.2.6.1. Protocolos de compliance tecnológicos: de uso de equipos, de redes sociales.

5.2.6.2. Protocolo anti-acoso, con especial referencia al ciberbullying.

5.2.6.3. Protocolos para la igualdad y diversidad.

5.3. DERECHO COMPARADO

5.3.1. Colombia

5.3.2. Chile

5.3.3. México

5.3.4. Brasil

5.3.5. Uruguay

6. METODOLOGÍA

Método Histórico-Lógico

El método histórico forma parte esencial de este proyecto de investigación puesto que el mismo se encarga desde el punto de vista histórico el estudio de la trayectoria real de los fenómenos y acontecimientos en el decurso de su historia, desde el punto de vista lógico investiga las leyes generales del funcionamiento y desarrollo de los fenómenos, siendo así que dicho método logra un enfoque de análisis de los sucesos dados desde un punto de vista histórico pero también lógico basándose en sucesos reales evitando un simple razonamiento especulativo (Pérez Rodríguez, García Batista, Nocado de León, & García Inza, 1996).

Este método permitirá el correcto estudio de los antecedentes, concepciones, y situaciones que dieron origen a la figura del compliance laboral, así como su desarrollo y evolución dentro del plano jurídico internacional.

Método Cualitativo

La investigación cualitativa se basa esencialmente como una actividad sistemática, de carácter interpretativo en la cual el objetivo principal es la comprensión de la realidad, la transformación y el desarrollo del tema que se encuentra sujeto a estudio (Mesias, 1986).

Este método de investigación permitirá centrarse en dar un enfoque de investigación basado en la observación de la realidad, de comportamientos, actitudes y respuestas para una posterior interpretación, entendimiento y conclusión acerca del mismo, logrando de esta manera comprender la concepción, el desarrollo y las consecuencias desde un punto de vista empresarial y jurídico.

Método Analítico-Sintético

Otro método de investigación que se utilizará es el Método Analítico- Sintético, el mismo estudia los hechos al descomponer el objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma individual, realizando desde un primer punto el análisis de las mismas, para posteriormente integrar esas partes y estudiarlas de manera integral por medio de una síntesis (Bernal, 2010).

Este método permitirá realizar un análisis tanto general como específico de los aspectos conformantes del compliance laboral, de este modo, se realizará un análisis exhaustivo del tema y como resultado una comprensión adecuada del mismo permitiendo que el trabajo de investigación sea conciso y claro respecto a su contenido.

7. RECURSOS

7.1. Humanos

- Ec. Darío Javier Espinosa Idrobo
- Dr. José David Ortiz Custodio
- Dr. Eduardo Navarro Villaverde
- Dra. Belén Aguinaga Aguinaga
- Dr. Christian Herrera Morales

Libros	\$ 2000
Internet	\$400
Computador	\$1200
impresiones	\$300
Normativa internacional	\$ 500
Insumos de papelería	\$399
impresora	\$200
Alquiler de Proyector	\$ 100
Movilizaciones Barrio El Capulí – San Cayetano.	\$1000
TOTAL	\$6099

9. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Artaza, O. (2013). Sistemas de prevención de delitos o programas de cumplimiento. Breve descripción de las reglas técnicas de gestión del riesgo empresarial y su utilidad en sede jurídico penal” polit crim. Vol. 8, N° 16-
http://www.politicacriminal.cl/Vol_08/n_16/Vol8N16A6.pdf
- Bedoya M. (2017). Compliance: su evolución y desafíos en Ecuador ¿hacia dónde ir?. Universidad San Francisco de Quito. USFQ Law Review
- Corporate Compliance, Committee ABA Section of Business Law. (2005). Corporate Compliance Survey. The Business Lawyer. Vol. 60, No. 4 . Traducción libre

- Gómez, D. (2006). La responsabilidad penal de las Empresas en los EEUU.: Ed. Fundación Ramón Areces.
- Horacio, M. (2005). La Etica Empresarial al Comienzo del Nuevo Milenio. Pontificia Universidad Javeriana
- Wellner, P. (2005). Effective compliance programs and corporate criminal prosecutions, N27, Cardozo Law Review.
- Serrano, P (2015). Práctica de Compliance en Latinoamérica. Estado actual de la legislación anticorrupción y otras. Grupo Interamericano de la práctica de compliance. Primera Ed: Brigard & Urrutia bogados.

Apéndice 2:**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA****ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA****TITULACIÓN DE DERECHO****“IMPLEMENTACION DEL COMPLIANCE LABORAL EN LA NORMATIVA ECUATORIANA”****Entrevista Nro.:****Fecha:****Nombre:****Cargo:****Ciudad:****Preguntas para profesionales**

1. ¿Qué es para usted el compliance?
2. ¿Cuál es el objetivo del compliance?
3. ¿Qué elementos son esenciales para que un plan de cumplimiento normativo sea eficaz?
4. ¿Quién es el compliance officer?
5. ¿Cree usted que existe una cultura de cumplimiento en las empresas ecuatorianas?
6. ¿Qué incidencia cree usted que tenga la responsabilidad social de la empresa en vinculación de planes de cumplimiento normativo?
7. Según su criterio, ¿se debe implementar la figura jurídica del compliance laboral en la normativa legal ecuatoriana?
8. ¿Qué elementos o acciones toma usted en cuenta a la hora de formular un plan de cumplimiento normativo en materia laboral?
9. ¿Qué ventajas trae consigo la implementación del compliance laboral en una empresa?
10. ¿Tomando en cuenta las Normas de buen Gobierno Corporativo emitida por la Superintendencia de Compañías, cree usted que es adecuado que el compliance sea de forma voluntaria y no obligatoria?