

Primeras lecciones del caso Corpesca

El 3er. Tribunal Oral en lo Penal de Santiago dio a conocer el día de hoy su decisión en que, por mayoría, condena a la empresa Corpesca S.A. por delitos de cohecho del artículo 250 del Código Penal, en relación con la ley 20.393 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas.

El veredicto, cuyos detalles se conocerán con más profundidad en la sentencia que se comunicará en abril de 2021, contiene interesantes consideraciones, las que fueron expuestas para desestimar la pretensión de la defensa de la empresa de haber cumplido con los deberes de dirección y supervisión a través de un modelo de prevención de delitos diseñado e implementado supuestamente desde 2011.

Por el contrario, considera que dicho modelo resultó ser “insuficiente e inidóneo”, destacando numerosas deficiencias que le llevan a restarle mérito y condenar penalmente de esta forma a la compañía.

Cobraron interés para las sentenciadoras las siguientes circunstancias:

- El gerente general de la empresa (quien efectuó los pagos delictivos) no tenía sobre su persona ningún tipo de supervisión, o de inspección o control.

- El encargado de prevención, quien a su vez ostentaba el cargo de subgerente de administración, no tenía la autonomía necesaria para fiscalizar al gerente general, por cuanto nunca tuvo alcance real al directorio, como tampoco al resto de los altos ejecutivos que dependían del gerente general en la cadena de mando de la empresa.

- No resultó suficiente la existencia de un procedimiento para la autorización de boletas, ya que la empresa debió rectificar más de 80 boletas cuyo respaldo fue cuestionado.

- Dicho sistema de control era feble, no solo en el tema contable, sino que también en lo relativo a la persona del gerente general, cuyas órdenes se cumplieron sin ningún tipo de fiscalización.

- La empresa no tenía un correcto modelo organizativo que precaviera la comisión de ilícitos, considerando que la autoridad máxima de la administración -fuera del directorio- no estaba sujeta a un mínimo cuestionamiento y control.

- La empresa no cumplió con su propio modelo de prevención de delitos, puesto que no lo incorporó en los anexos de contratos de trabajo en forma oportuna y eficiente, especialmente en el caso de los altos ejecutivos, que eran los cargos más sensibles para incurrir en este tipo de responsabilidad.

- La empresa demostró un deficitario compromiso con la legalidad particularmente en dos momentos:

o Ex ante, porque el principal individuo administrador que cometió los delitos lo hizo en presencia de altos ejecutivos y de un directorio que fue incapaz de supervisarlos.

o Ex post, ya que después de la renuncia del gerente general, autor de los delitos de cohecho, no solo se agradeció su gestión en una carta, sino que se le pagó una indemnización de más de 300 millones de pesos, y siguió vinculado laboralmente a otras empresas del grupo controlador.

Las primeras lecciones que podemos extraer de una primera lectura del veredicto no hacen sino confirmar la necesidad de un compromiso real y manifiesto de la alta dirección de las empresas en la prevención de delitos. Sin dicho compromiso (tone from the top), no hay documento ni papel alguno que permitan evitar contingencias penales a la compañía. Estas consideraciones ya fueron anticipadas por la Corte Suprema en su fallo sobre la colusión de los pollos y ahora se repiten y se agregan otras.

A modo de resumen rápido consignemos que:

- No basta con que un modelo de prevención de delitos esté diseñado y aprobado, debe estar efectivamente implementado. Se trata de dos exigencias distintas y adicionales, ninguna de las cuales sirve por sí sola.
- El directorio y la alta administración deben involucrarse en el control de los riesgos de la compañía y la prevención de delitos.

- Los mecanismos de control deben estar presentes para los ejecutivos de todo nivel, incluidos los de primera línea.
- La necesidad de fomentar una cultura de confianza entre los colaboradores, en que estos puedan comunicar oportunamente irregularidades en cualquier nivel, a fin de no dejar al rey "desnudo".
- Los sistemas de incentivos deben alinearse con los objetivos éticos de la compañía.
- La necesidad de "dar señales"; no puede premiarse a quien tuerce la ley para alcanzar objetivos.
- Asegurar una posición de relevancia para el Compliance Officer y asegurarle acceso a la alta administración. La autonomía no solo debe estar en el papel, ni es solo una mera exigencia legal, sino que debe tener traducción en un acceso real a la alta administración.
- Mantener al día las formalidades del sistema de prevención (cláusulas en contratos de trabajo, de proveedores, en el Reglamento Interno, etc.).

CONSULTAS

Iván Millán Gutiérrez
Codirector Compliance
+56 9 93465056
imillan@bcp.cl

Rodrigo Aldoney Ramírez
Codirector Compliance
+56 9 88890382
raldoney@bcp.cl

Antonia Bernales Jiménez
Jefa Área Compliance
+56 9 93457836
abernales@bcp.cl