

No eXcusas ¡Enfrentando los hechos!

<ul style="list-style-type: none">■ Es responsabilidad de todos. La corrupción es ilegal y debe estar prohibida en todas sus formas, el mensaje debe ser claro ¡Cero Tolerancia con la Corrupción! frente a hechos menores o de mayor alcance, directos o indirectos, realizados activa o pasivamente. Combatir la corrupción es responsabilidad de todos, las y los empleados deben entender que el compromiso en una organización no solamente recae en los órganos de gobierno, altos directivos, socios de negocio y mucho menos es trabajo exclusivo del área o del oficial de cumplimiento.■ El desconocimiento no es una justificación. El artículo 9 del Código Civil Colombiano establece que “la ignorancia de las leyes no exime de sus responsabilidades”¹. El marco jurídico no admite el desconocimiento de la ley como causal para evitar las consecuencias legales por infringirla.■ Reconocer las “áreas grises”. Términos de referencia que favorecen exclusivamente a un proveedor, o un funcionario de aduana que exige una tasa “especial” que es extraoficial, para entregar productos perecederos, pueden hacer saltar inmediatamente las señales de alarma.■ La empresa debe reconocer estas “áreas grises” e incluir varios de estos casos en sus capacitaciones, reforzar	<p>Pero las y los empleados muchas veces afrontan situaciones más complejas²:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Prácticas comerciales que son ilícitas pero que son percibidas como normales e incluso requeridas, como los “pagos de facilitación”, utilizados para obtener, acelerar o pedir que no se realicen ciertas acciones. Por ejemplo, el trámite de una licencia, un permiso de trabajo, el reporte de un accidente de trabajo, entre otros.➤ Prácticas comerciales que son legales pero que implican el riesgo de ser utilizadas para ocultar la corrupción, como donaciones, patrocinios, regalos y atenciones entregados a una persona con el fin de sobornarla.➤ Prácticas comerciales basadas en decisiones subjetivas, p. ej. Cuando existe conflicto de interés. La línea para diferenciar cuáles son actos corruptos y cuáles son legales, puede ser muy delgada; es decir, no todo es “blanco o negro”, sino que entre ellos existen muchos tonos o matices de grises. Para reconocer estas “áreas grises”, primero hay que entender la corrupción, es decir, hay que hablar y discutir sobre ella. Debemos comprender claramente qué es corrupción para poder enfrentarla. Pero “del dicho al hecho hay mucho trecho”. No todos los actos corruptos se reconocen con la misma facilidad. <p>Las siguientes preguntas en las capacitaciones que se realicen en las organizaciones:</p> <p>¿CUÁNDO se considera un acto determinado como corrupción?</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

¹ Véase Corte Constitucional, Sentencia C-651/97. M.P. CARLOS GAVIRIA DÍAZ.

² Véase Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, “Programa anticorrupción de ética y cumplimiento para las empresas: Guía práctica”, 2013.

<p>los mensajes a través de los planes de comunicación que tengan en cuenta el qué y cuándo comunico, cuál es la audiencia y cómo realizaré esa comunicación; además de propiciar espacios de interacción, escucha y retroalimentación. La empresa debe evaluar el riesgo al que puede llegar a estar expuesta y capacitar a sus empleados en ese sentido.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ No basta únicamente con la prohibición, por ejemplo, de los pagos de facilitación. Las y los empleados pueden no sentirse motivados o no prestar suficiente atención en dejar las reglas claras, especialmente si éstas son percibidas como lejanas a su realidad cotidiana. ▪ Es importante incluir en las capacitaciones casos reales que se puedan resolver con los empleados y así ellos verán cómo actuar frente a situaciones similares o por lo menos, sabrán a quién consultar en caso de tener alguna inquietud. Estos espacios deben permitir una amplia participación. ▪ Como orientación general, para tratar las “áreas grises”, se deben plantear 	<p>¿POR QUÉ habría de actuar un empleado en contra de la corrupción? ¿QUÉ puede hacer un empleado para evitar actos de corrupción? ¿DÓNDE pueden los empleados denunciar actos de corrupción? ¿QUÉ consecuencia tiene para la compañía y para el empleado cometer un acto de corrupción?</p> <p>Si la organización no es capaz de responder a alguna de estas preguntas, se le estaría transmitiendo un mensaje insuficiente al personal y se estaría dejando un espacio para que los empleados actúen de diferentes maneras. La empresa debe fijar su posición frente a los temas de corrupción.</p> <p>Incluso el hecho de considerar cometer actos de corrupción es igualmente reprochable. Es importante destacar que la sola expresión o solicitud de llevar a cabo conductas corruptas es tan grave como la ejecución real de las mismas. El Código Penal colombiano establece claramente que el sólo hecho de ofrecer dinero u otra utilidad, o prometer o conceder al personal de una sociedad o a un servidor público dádivas para que le favorezca a él o a un tercero, en perjuicio de la sociedad o de la entidad, constituye un acto de corrupción cuya consecuencia es la pena privativa de la libertad³. Asimismo, la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, es un referente para el derecho penal, establece claramente que ofrecer o exigir beneficios indebidos se considera corrupción, al igual que el hecho de ejecutar realmente dichos beneficios.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

³ Véase Código Penal. Artículo 250-A. “El que directamente o por interpuesta persona prometa, ofrezca o conceda a directivos, administradores, empleados o asesores de una sociedad, asociación o fundación una dádiva o cualquier beneficio no justificado para que le favorezca a él o a un tercero, en perjuicio de aquella, incurrirá en prisión de cuatro (4) a ocho (8) años y multa de diez (10) hasta de mil (1.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Con las mismas penas será castigado el directivo, administrador, empleado o asesor de una sociedad, asociación o fundación que, por sí o por persona interpuesta, reciba, solicite o acepte una dádiva o cualquier beneficio no justificado, en perjuicio de aquella. Cuando la conducta realizada produzca un perjuicio económico en detrimento de la sociedad, asociación o fundación, la pena será de seis (6) a diez (10) años. Artículo 407. “Cohecho por dar u Ofrecer El que dé u ofrezca dinero u otra utilidad a servidor público, en los casos previstos en los dos artículos anteriores, incurrirá en prisión de cuarenta y ocho (48) a ciento ocho (108) meses, multa de sesenta y seis punto sesenta y seis (66.66) a ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses.”



La corrupción se da en una amplia gama de actividades de negocios. Por lo tanto, a veces es difícil establecer normas rígidas que señalen los límites entre las conductas legales y las conductas corruptas. Las empresas deben reconocer esta dificultad y proporcionar orientación y apoyo para traducir las normas “del papel a la práctica” para su personal. Para las y los empleados, el ejemplo vale más que mil palabras, más que un programa de cumplimiento efectivo, aunque es indispensable si este no es coherente con lo que está escrito y lo que hacen los directivos, el programa será letra muerta. Una buena práctica p. ej. es cuándo las organizaciones establecen y ofrecen canales de comunicación para que las y los empleados puedan denunciar cualquier acto ilícito que identifiquen. Al mismo tiempo, cada empleado y empleada debe saber que escudarse en esta complejidad, o incluso aprovecharla como excusa, no le permitirá liberarse de su responsabilidad, en algunos casos penal.