

IMPLICANCIAS LABORALES DE LA LEY DE DELITOS ECONÓMICOS

El pasado día 17 de agosto se ha publicado la Ley N° 21.595, denominada Ley de Delitos Económicos, la cual tiene importantes implicancias en materia laboral y de seguridad social.

La Ley N° 21.595 publicada en el Diario Oficial el pasado día 17 de agosto de 2023, tiene por objeto armonizar distintas normas, regulaciones y sanciones relacionadas al orden económico y prevención de determinados delitos. Entre las modificaciones introducidas por esta ley, se destacan aquellas relacionadas con la responsabilidad penal de las personas jurídicas, así como con las obligaciones laborales y previsionales de los empleadores.

I. Modificaciones a la Ley N° 20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas:

En lo que respecta a la responsabilidad penal de las personas jurídicas, la Ley N° 21.595 introduce una significativa ampliación en el espectro de delitos por los cuales una empresa o sociedad puede incurrir en responsabilidad penal. Esta disposición establece que las empresas serán consideradas responsables cuando cualquiera de los delitos especificados en la ley, sea cometido en el marco de sus actividades por una persona natural que ocupe un cargo, posición o función dentro de la organización. **Específicamente, las personas jurídicas serán responsables en los casos en que la comisión del delito se vea beneficiada o facilitada debido a la falta de implementación efectiva de un modelo adecuado de prevención de dichos delitos al interior de la empresa.**

De esta forma, toma aún más relevancia la necesidad de contar con un modelo de prevención de delitos que sea efectivo y adecuado al giro en que se desempeña la compañía. La ley sostiene que un modelo de prevención de delitos se considera adecuado cuando concurren las siguientes circunstancias:

1. Identifica las actividades o procesos de la persona jurídica que impliquen riesgo de conducta delictiva.
2. Establezca protocolos y procedimientos para prevenir y detectar conductas delictivas, considerando necesariamente canales seguros de denuncia y sanciones internas para el caso de incumplimiento.
3. **Los protocolos, procedimientos y sanciones internas deberán comunicarse a todos los trabajadores, incorporando los mismos de forma expresa en los respectivos contratos de trabajo y/o de prestación de servicios.**
4. El modelo de prevención del delito asigne a uno o más sujetos responsables de la aplicación de dichos protocolos, con adecuada independencia y dotado de facultades efectivas de dirección, supervisión y acceso directo a la administración de la persona jurídica.
5. Establezca evaluaciones periódicas por terceros independientes y mecanismos de perfeccionamiento o actualizaciones a partir de tales evaluaciones.

En consecuencia, se deberá incorporar en la normativa interna de la Empresa el modelo de prevención de delitos, el que, para ser efectivo y aplicable a todos los trabajadores **deberá ser parte integrante del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, o cumplir con las mismas formalidades de éste para su publicación.**

II. Delito por pago de remuneración manifiestamente desproporcionada.

La Ley de Delitos Económicos sanciona con la pena de presidio o reclusión menor en cualquiera de sus grados a quien con abuso grave de la situación de necesidad, de la inexperiencia o de la incapacidad de discernimiento de otra persona incurra en alguna de las siguientes conductas:

1. Le pague una remuneración manifiestamente desproporcionada e inferior al ingreso mínimo mensual.
2. Le diere en arrendamiento un inmueble como morada recibiendo una contraprestación manifiestamente desproporcionada.

Esta modificación se incorpora mediante el nuevo artículo 472 bis del Código penal.

III. Delito por no pago de cotizaciones previsionales de un trabajador.

En relación con las cotizaciones previsionales, se sancionará con la pena de presidio menor en su grado mínimo a máximo y una multa, al empleador que, sin el consentimiento del trabajador, incurra en alguna de las siguientes conductas:

1. Omite retener o enterar las cotizaciones previsionales de un trabajador.
2. Declare ante instituciones de seguridad social pagarle una renta imponible o bruta menor a la real, disminuyendo el monto de las cotizaciones que debe descontar y enterar.

Asimismo, se sancionará igualmente esta conducta si existe consentimiento del trabajador, que ha sido obtenido por el empleador con abuso grave de su situación de necesidad, inexperiencia o incapacidad.

Esta modificación se incorpora en un nuevo artículo 13 bis de la Ley 17.322 y un nuevo artículo 19 del Decreto Ley N°3.500.

Esta ley implica un importante cambio de paradigma en las relaciones laborales y en la necesidad de ejercer una efectiva supervisión sobre los actos realizados por los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, pues puede significar incluso penas privativas de libertad.

Es importante resaltar que estas modificaciones tienen un impacto directo en las prácticas y políticas de las organizaciones. Por lo tanto, se insta a todos los responsables de recursos humanos a familiarizarse con los cambios introducidos por esta nueva ley y a adoptar las medidas necesarias para asegurar su cumplimiento.