

COMPLIANCE CORPORATIVO: NUEVOS RETOS DEL DERECHO Y DEL  
ABOGADO

SANTIAGO NEFTALI SERNA VILLA

JACOBO ESCOBAR FORERO

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

FACULTAD DE DERECHO

MEDELLÍN

2020

COMPLIANCE CORPORATIVO: NUEVOS RETOS DEL DERECHO Y DEL  
ABOGADO

SANTIAGO NEFTALI SERNA VILLA

JACOBO ESCOBAR FORERO

Trabajo de grado para optar al título de abogado

Asesor

EDGAR AUGUSTO DÍAZ HERNÁNDEZ

Abogado

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

FACULTAD DE DERECHO

MEDELLÍN

2020

13 de agosto de 2020

SANTIAGO NEFTALI SERNA VILLA Y JACOBO ESCOBAR FORERO

“Declaramos que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad.”

Artículo 92, Parágrafo del Régimen Estudiantil de Formación Avanzada.

SANTIAGO NEFTALI SERNA VILLA

JACOBO ESCOBAR FORERO

## DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a nuestras familias, quienes han sido un apoyo incondicional en todo el trasegar de nuestra formación académica, y sin las cuales, no podríamos celebrar ningún triunfo en nuestras vidas; y a nuestros profesores de la Facultad de derecho que han sido insuperables maestros y a quienes debemos gran parte de nuestros conocimientos adquiridos.

A:

VICTORIA EUGENIA VILLA ROLDÁN.

JOHN NEFTALÍ SERNA GÓMEZ.

JOSE DAVID SERNA VILLA.

GLORIA ESPERANZA FORERO SIERRA.

ALFONSO ESCOBAR ARIAS.

## AGRADECIMIENTOS

Primero, a Dios por ser la guía y la luz de nuestras vidas en todos los caminos por los que transitamos. A quien Dios guía, nada ni nadie podrá desviarlo, por eso los éxitos, logros y alegrías de nuestra existencia se deben únicamente a su infinita gracia y a las bendiciones que recibimos día a día de Él.

A nuestro Asesor, Dr. Edgar Augusto Díaz Hernández, quien antes de ser un insigne, intachable y preparado abogado, cómplice de la realización de este trabajo, asesor, crítico y constructor de pensamiento y conocimiento, es un ser humano absolutamente íntegro, tenaz, sincero y quien se ha convertido en un gran amigo. Gracias por tantas y largas jornadas de aprendizaje, que indudablemente van a trascender la simple publicación de un trabajo; gracias por creer en nosotros y motivarnos cada día a seguir adelante.

A Lina Milena Ocampo Cuartas, abogada de la Secretaría General de ISA-Intercolombia, que fue parte fundamental en el desarrollo y crecimiento personal y académico de uno de nosotros en su paso por esa compañía en la etapa de la práctica profesional. Destacamos una labor encomiable de apoyo y de credulidad. Una abnegada e insistente profesional que hizo posible que todo lo que se proyectó, se materializara.

A Alberto Mauricio Bernal Latorre, Secretario General de ISA-Intercolombia, artífice y líder de un proyecto que se sacó adelante única y exclusivamente porque creyó en él desde un principio. Proyecto que dio origen al tema tratado en este trabajo.

A Diana Isabel Pizarro Cano, también abogada de la mencionada compañía, quien, en desarrollo de un proyecto a su cargo, ayudó a diseñar una repotenciada versión de este, y del cual nació también la idea de nuestra investigación. Por sus consejos, aportes y siempre bien acertados y profesionales comentarios.

A la Universidad Pontificia Bolivariana y la Facultad de Derecho, por ser nuestra segunda casa, por encargarse de nuestra formación profesional y tratar siempre de entregarnos los mejores recursos para tan maravillosa empresa como lo es formar no sólo abogados, sino grandes seres humanos.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN..... 7

INTRODUCCIÓN ..... 8

CAPÍTULO I..... 9

    COMPLIANCE..... 9

        CONTEXTO ..... 9

        FUNCIONES ..... 9

CAPÍTULO II ..... 11

    DISEÑO DE UNA HERRAMIENTA TECNOLÓGICA DE APOYO CORPORATIVO ..... 11

CAPÍTULO III..... 14

    CREACIÓN DE CULTURA DE COMPLIANCE ..... 14

CONCLUSIONES ..... 16

BIBLIOGRAFÍA..... 17

## RESUMEN

Este trabajo es un esfuerzo que se hace desde el punto de vista investigativo para poder darle soporte a una idea bajo la cual se argumenta de manera determinante la necesidad imperiosa de un cambio de concepción desde el punto de vista corporativo de la manera de enfrentar las normas jurídicas que regulan cada una de sus actividades y su cumplimiento. Ahora bien, no solamente se abordará la necesidad corporativa, sino también aquella que tiene que ver con la que tienen las personas naturales: cómo gestionar el cumplimiento de las normas de un ordenamiento cada vez más invasivo de la esfera más personal del ser humano. Para ella vamos a establecer el concepto de “persona”, como una creación jurídica sostenida de la base conceptual que expone el profesor alemán Hans Kelsen, y de cómo las personas son los únicos sujetos de derechos, y, por ende, susceptibles de ser obligados. Es una construcción conceptual que va a tratar de afirmar que el futuro del derecho tiene que cambiar, y, de hecho, lo está haciendo, por consiguiente, la actividad del abogado debe mutar y adaptarse a las nuevas necesidades que el mundo globalizado exigente nos impone. Por ello, partiendo de la base que reconoce que el tema regulatorio es cada vez más intenso, se tiene que mirar con otros ojos desde el punto de vista cultural y jurídico, cómo se afronta el tema normativo: qué herramientas debe tener una empresa, o una persona natural para gestionar su actividad, para adaptarla a la regulación vigente y cómo mitigar los riesgos de situaciones negativas derivadas de incumplimientos normativos. Es un esfuerzo también de explicar el por qué es más rentable desde lo económico, gestionar el riesgo, evitarlo o en su defecto, mitigarlo, que tener que asumir una consecuencia jurídica negativa producto de la inobservancia de la norma, es decir, llegar a la conclusión coherente y racional de que es más económico el tema de la prevención que el de la solución.

Palabras Clave: Compliance, Cumplimiento, gestión, prevención, riesgos, incumplimiento.

## INTRODUCCIÓN

Indubitablemente este es un trabajo donde el tema tratado carece ampliamente de abordaje, sobre todo nacional, ya que la figura del compliance si bien se ha adoptado en muchos países como mecanismo efectivo para gestionar el cumplimiento de normas y evitar los efectos negativos derivados de incumplimientos, en nuestra legislación se destaca la ausencia notable de la figura, máxime cuando no hay tratamiento jurisprudencial y doctrinal que pueda dar muchas luces acerca del contenido de esa “novedosa” institución; se tienen algunas anotaciones de entidades puntuales<sup>1</sup>, no obstante bien se sabe que ello no es vinculante de ninguna manera para ninguna organización o persona natural. Por ello los objetivos de este trabajo se circunscriben a destacar la necesidad de adopción de políticas de compliance, sobre todo, en grandes y medianas organizaciones; cambiar un poco la cultura jurídica de solución por la prevención. Tratar de construir un poco de pensamiento y conocimiento acerca de herramientas útiles que favorezcan esa ya de por sí, compleja empresa que es la de prevenir riesgos, incumplimientos y efectos negativos de las normas jurídicas que no se acatan, ya sea por el motivo que fuere. Por ello consideramos que la labor del abogado debe también, a la par con la gestión corporativa, cambiar un poco, y comenzar a abordar los temas jurídicos desde el estadio de la prevención, bien porque resulta más económico y rentable para una organización, como por una razón de eficiencia en los procesos al interior de esta.

---

<sup>1</sup> Como la Cámara de Comercio de Medellín y algunos portales de noticias jurídicas nacionales.

## CAPÍTULO I

### COMPLIANCE

#### CONTEXTO

Si bien acuñar un término al español que se adecúe desde el punto de vista teleológico del concepto “compliance” es muy difícil, ya que su traducción simple no daría cuenta de absolutamente nada, hay que decantarnos por asumir ese anglicismo para referirnos al tema holístico de lo que tiene que ver con la gestión del cumplimiento normativo dentro de una empresa, o como acá también lo añadiremos, de una persona natural.

Es evidente que desde el origen del derecho como herramienta para regular al ser humano, ha habido una imperiosa necesidad de cumplimiento de normas, no obstante, no es menos cierto que esa gestión no se ha llevado a cabo de la manera más idónea posible, que permita a todas las personas conocer de primera mano toda la regulación que sobre sí pesa, y muchísimo menos que se haya contado con herramientas de algún tipo para llevar a cabo esa gestión, ya que es un ejercicio que no se agota desde el punto de vista material, con el hecho de aceptar y asumir que hay normas que nos regulan y que debemos cumplirlas, sino que desde el punto de vista formal, la exigencia no es menos fuerte, ya que es la búsqueda de la manera de llevar a cabo esa actividad: el qué y el cómo.

Por consiguiente todo aquello que se estructure o se quiera estructurar alrededor del tema del “compliance” tiene que ser basado en un andamiaje que se sujete de las formas y del contenido, como un todo que posibilite que la gestión sea exitosa, porque de nada sirve saber y conocer las normas jurídicas regulatorias, sin un plan de acción determinado para poder gestionar el cumplimiento, como tampoco sirve de nada concebir una herramienta aparentemente útil y eficaz, pero vacía desde el contenido, o inutilizada por falta de cultura de cumplimiento normativo.

#### FUNCIONES

Para que el tema del cumplimiento normativo sea de manejo exitoso, hay que advertir una serie de subtarear en las cuales está basada la aplicación fructífera de una gestión de cumplimiento normativo, a saber, la prevención, detección y gestión de los riesgos como una contribución al estudio y comienzo de la imperiosa necesidad que existe de promover una cultura de cumplimiento dentro de una empresa o en las actividades de

una persona natural. (Asociación Española de Compliance, 2017). Y es que el tema de la cultura de cumplimiento normativo puede ser, si se quiere, el reto más grande que puede enfrentar una organización o una persona para poder enfrentarse al “compliance”, ya que, por lo menos en nuestra cultura latinoamericana, estamos un poco más acostumbrados a incumplir que a cumplir, basados en falacias que dictan que el incumplimiento de la norma es mejor, porque cuando cumplimos, quizás nuestra situación se puede volver más gravosa y onerosa desde el punto de vista económico, ora por el desconocimiento de la ley, ora por la influencia infundada de aparentes “expertos” que nos indican cómo evadimos la ley, en vez de guiar por el camino del cumplimiento, de la evitación de consecuencias negativas. Por ello debe ser la primera acción que se tome dentro de una empresa que decida incorporar temas de “compliance” dentro de su estructura funcional y es el de crear un sistema eficaz de “evangelización” de la nueva cultura de cumplimiento normativo: es el primer paso a la incorporación de un sistema efectivo de compliance. Mientras que, cuando el escenario gira en torno a una persona natural, es evidente que la labor del abogado es precisamente, de primera mano, ilustrar a su cliente en la forma en que debe concebir la normatividad, en la cual debe asumir ya no un rol pasivo frente al ordenamiento, sino por el contrario, uno activo y adelantarse a los efectos de las normas, claro que en últimas, cuando el escenario es frente a una persona natural, el rol del abogado es un poco diferente de aquel que se debe cumplir dentro de una organización, no obstante, eso será objeto de análisis más adelante.

Si vamos al objeto principal que puede observar la decisión de incorporar un área de compliance, o contratar un tercero especializado para que realice esa gestión, nos topamos con aquel que tiene que ver con la mitigación de los efectos negativos derivados del incumplimiento de normas jurídicas que regulan determinada actividad (Hinestrosa, 2019), ya que bien podría ser un engaño el afirmar que de manera insoslayable, por el solo hecho de contar con esa infraestructura dentro de una organización, los efectos y consecuencias negativas generadas del incumplimiento se van a suprimir por completo, puesto que es una visión casi quimérica de lo que se pretende, cuando la realidad es un poco más objetiva y aterrizada, sobre todo en nuestro contexto, en el cual vivimos y que nos desborda de normas, ya que, cada determinado y corto lapso de tiempo es un momento pequeño para la cantidad exacerbada de normas que se expide, no solo en nuestro territorio, sino en el mundo entero, y esto es importante advertirlo, porque las organizaciones no solo se someten a la legislación interna, sino que existen normas de orden internacional que posiblemente puedan ser aplicables a una empresa o sociedad o persona nacional, y piénsese solamente en lo básico, que pueden ser las normas internacionales NIIF<sup>2</sup> de

---

2 Las normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), en ingles conocidas como IFRS (International Financial Reporting Standards), son una serie de principios contables y estándares técnicos establecidos por la IASB (International Accounting Standards Board) cuyo objetivo consiste en armonizar la normativa contable a nivel internacional. Son una serie de estándares internacionales o normas básicas cuyo objetivo es que sean de aplicación mundial, para que en todos los países la contabilidad sea similar. Su antecedente son las NIC (Normas Internacionales de Contabilidad), que tenían el mismo objetivo. (Sánchez, s.f.)

contabilidad y a las cuales están sometidas las sociedades del orden nacional. Por ello se advierte el escenario en el cual el margen de error de una estrategia de compliance tiene que ser considerado, de manera proporcional al caudal regulatorio de cada empresa o cada persona en particular, ora por el tamaño, ora por su regulación, ora por su capital o bien sea por cualquier tema subjetivo u objetivo que pueda alterar ese margen de error, y ello será objeto de revisión cuando se realice un estudio preliminar de la organización o de la persona para entrar a determinar la estrategia bajo la cual va a funcionar su gestión de cumplimiento normativo, bajo estándares que cada prestador de ese servicio vaya a entrar a considerar. (CESA (College of Higher Studies), 2020)

Si bien el tema económico es de trascendental importancia en la adopción de una estrategia de compliance dentro de una organización, o como forma de gestión de cumplimiento normativo de una persona natural, y va más de la mano con el tema corporativo, hay que advertir de manera clara que las pérdidas económicas consecuencia de efectos negativos derivados de incumplimientos normativos son susceptibles, en ocasiones, de ser recuperadas con planes estratégicos de determinado lapso de tiempo dependiendo de la magnitud de esa pérdida, no obstante, es necesario crear una conciencia de cumplimiento mucho más allá de lo meramente económico y que trascienda a lo reputacional, esto es, cuidar la organización de temas sensibles frente a terceros interesados y frente a las autoridades regulatorias, porque las pérdidas económicas, al final del día, se pueden recuperar, pero la pérdida de credibilidad y reputación en un mercado, es un tema mucho más exigente que lo económico, y el tema de recuperación en ese sentido, puede ser más complejo, como lo dice Warren Buffet: “Toma 20 años construir una buena reputación y cinco minutos arruinarla. Si piensas eso, ¿harás las cosas diferente?”. En consecuencia, es menester abordar el tema desde todas las aristas susceptibles de afectación, principalmente lo económico, puesto que una sociedad se constituye para generar utilidades, no obstante, esa empresa puede verse afectada de manera tremenda por la pérdida de la confianza en un mercado, ya que lo que constantemente expresamos como efectos negativos derivados del incumplimiento no sólo se reduce a temas económicos, sino que probablemente puedan trascender a otra órbita y crear consecuencias más nefastas que una simple pérdida económica, o la pérdida de una oportunidad plausible y eventual de negocio.

## CAPÍTULO II

### DISEÑO DE UNA HERRAMIENTA TECNOLÓGICA DE APOYO CORPORATIVO

Indudablemente, y más ahora que nos encontramos en un contexto de avance tecnológico y transformación digital, es menester que cada tarea de un ser humano al

---

interior de una organización, se vea apoyada por herramientas tecnológicas que maximicen los resultados y minimicen los esfuerzos, y que, además sirvan de motor impulsivo para generar más efectividad en los procesos.

Por ello, sumado a todo el proceso que se estructura alrededor de la tarea del compliance, vamos a proponer la utilización de una herramienta tecnológica que sirva de apoyo para la realización de esa actividad. La naturaleza de esta y su estructura desde el punto de vista arquitectónico tecnológico evidentemente desborda nuestra capacidad y la órbita en las cuales nuestros conocimientos navegan, eso sería tarea de un equipo de apoyo tecnológico que la desarrolle a petición del compliance officer o el equipo de compliance que exista dentro de la organización.

Lo primero, sería determinar, si se trata de un equipo, cuál de los integrantes va a ser quien se ocupe de la actualidad normativa, es decir, luego de realizado el estudio previo que delimite el escenario regulatorio y normativo sobre el cual se va a hacer la tarea de compliance, es necesario estar al tanto de la actualidad regulatoria, en otras palabras necesitamos una persona que constantemente revise la expedición de normas y determine cuáles de ellas son aplicables a la organización, o de cierta manera, le generan obligaciones. Esto es una tarea que puede a priori ser compleja, por la cantidad exagerada de caudal normativo que se expide en nuestro país, no obstante, con ciertos parámetros, la actividad puede ser menos compleja, a saber, identificar las entidades que generalmente expiden normas obligantes. Y así, de esa manera, establecer filtros de consulta. Buscar normas de las entidades que regulan la actividad.

Cuando esa tarea se realice, a la herramienta tecnológica, que en principio y para ese efecto cumple funciones de base de datos, se ingresan las mismas con unas características generales, a saber, identificar el número de la norma, el tipo de norma (ley, decreto, ordenanza, etc.), la entidad que la expide, la fecha de promulgación, la fecha de entrada en vigencia (que a veces no coincide con la anterior y por ello es supremamente importante establecer esta diferencia desde el principio).

Luego de que la norma esté ingresada en esa base de datos, el paso a seguir es identificar las obligaciones que genera la misma, y para ello el equipo de compliance debe hacer el estudio jurídico de la misma, y en un segundo momento, ingresar datos adicionales, a saber, las obligaciones que genera la norma, y en ese sentido, definir a qué área de la organización le genera obligaciones, porque en ocasiones una norma, si bien aplica para toda la organización, no le genera obligaciones sino a determinada área o a determinada persona dentro de la misma, y eso debe quedar muy claro, y para ello es que se realiza ese estudio. Entonces, la herramienta debe actuar a través de flujos de trabajo atados a correos corporativos, para que a quien le genere obligación la norma, se le notifique de manera inmediata que le ha surgido una obligación que debe satisfacer.

Como muchas veces las normas regulatorias son exageradamente técnicas, y en ocasiones se escapan del plano jurídico, la definición de la obligación específica que genera debe ser tarea del área a la cual se dirige la norma, es decir, el equipo de compliance le avisa al área de T.I que le surgió una obligación determinada, no obstante, es la misma área de T.I quien define las actividades que tiene que realizar para poder cumplir esa obligación, y a eso lo vamos a llamar el “plan de acción”. Ese plan de acción es el conjunto de actividades que identifica el área o la persona obligada que tiene que realizar para poder cumplir con esa obligación que se ha identificado que se generó.

Como siguiente paso pensemos en la posibilidad de que la herramienta arroje alertas cada cierto tiempo, avisándole a los obligados, precisamente las actividades delimitadas en el plan de acción que se tengan que ejecutar. Es decir, la obligación es susceptible de tener varios estados, a saber, cumplida, incumplida, por cumplir o cumpliendo, entendiendo que existen normas que generan obligaciones que pueden extinguirse con un solo acto, por ejemplo: una norma que exija que los ingenieros de determinada obra usen cascos con unas características “x” de color rojo. Cuando el obligado certifique que esa obligación está satisfecha puede cambiar el estado de esta y cambiarla a obligación cumplida. No obstante, existen obligaciones que se tienen que repetir en el tiempo, que cada tanto deben, de acuerdo con el plan de acción, agotar unas actividades, a saber, el mantenimiento de unos equipos “x”, y su estado será “cumpliendo”. Por ello el uso de alertas, ligadas a fechas específicas, es de trascendental importancia bajo el entendido de que la finalidad del programa de compliance es llevar un registro lo más fiel posible de no solo si están cumpliendo las normas, sino de cómo las están cumpliendo.

Por último, el sistema debe estar diseñado para arrojar mensualmente los datos registrados, y dar luces acerca de la gestión del proceso. Identificar normas cumplidas, normas por cumplir, en cumplimiento y/o normas incumplidas. Todo ello para poder maximizar la efectividad del programa.

Esto es una visual muy general de las funciones de una herramienta digital de apoyo a la gestión y el proceso de compliance, no obstante, cada equipo o cada persona encargada de esa empresa, puede adecuar sus necesidades específicas para poder complementar la herramienta, de modo que pueda arrojarle datos más precisos acerca del proceso.

Tenemos, en resumen, los siguientes datos sobre una misma norma, como ejemplo a modo ilustrativo:

- NÚMERO DE NORMA: “1234”
- TIPO DE NORMA: “resolución”
- FECHA DE EXPEDICIÓN: “12-03-2020”
- ENTRADA EN VIGENCIA: “01-01-2021”
- ENTIDAD QUE LA EXPIDE: “comisión de regulación de servicios públicos”

- OBLIGACIÓN QUE GENERA: “que todos los ingenieros de obras rurales tengan botas amarillas”
- OBLIGADO (S): “área de mantenimiento; área de proyectos; área de aprovisionamiento”
- PLAN DE ACCIÓN (SUPONIENDO QUE ES UN ÁREA, PORQUE CADA UNA TENDRÁ UN PLAN DE ACCIÓN DIFERENTE): “como área de aprovisionamiento, el plan de acción es realizar la compra de las botas amarillas a el proveedor “x” en fecha 12-12-2020” (se adjunta el contrato de compra) y se deja el equipo a disposición del área de proyectos (se adjunta acta de entrega)”
- FECHAS DE CUMPLIMIENTO: “para el día 01-01-2021, la obligación está cumplida”
- SEGUIMIENTOS: “no requiere”
- ESTADO DE LA OBLIGACIÓN: “cumplida”
- VERIFICACIÓN (CAMPO OBLIGADO PARA EL EQUIPO COMPLIANCE CUANDO VERIFIQUE LA VERACIDAD DE LA INFORMACIÓN INGRESADA): “obligación cumplida”.

De esta forma, teniendo una herramienta tecnológica que permita llevar el registro de esos datos, se puede llevar a cabo de manera más efectiva la labor de compliance.

### CAPÍTULO III

#### CREACIÓN DE CULTURA DE COMPLIANCE

Uno de los asuntos, a priori, más complejos tiene que ver con el tema de la cultura de compliance que tiene que adoptarse dentro de una organización para poder llevar a cabo esa actividad, esto porque no es un tema tradicional dentro de las empresas, ya que la cultura de compliance, si bien no es novedosa, en nuestro país sí que lo es, porque cuando uno se pone a mirar grandes corporaciones y también medianas empresas, muy poco o nada se sabe o se trata del tema, quizás por temor o incredulidad de la necesidad de adopción de programas de esta naturaleza. No obstante, si la empresa, previa verificación de la necesidad de adoptar el sistema, decide integrarlo a sus funciones, debe obligatoriamente, hacer un despliegue de información y creación de cultura en toda la organización, porque si bien el equipo de compliance, o el compliance officer va a ser quien desarrolle toda la actividad, es una situación de colaboración mancomunada de toda la empresa para poder tener resultados satisfactorios, es decir, debe existir un compromiso generalizado de todos los integrantes de la empresa de aportar su función para poder maximizar los resultados, porque si bien a labor del equipo de compliance o el officer es estar pendiente y gestionar

que las normas se cumplan, las obligaciones de cumplimiento no recaen directamente sobre él, sino que en el fondo el obligado o responsable, es un miembro o un área de la empresa, entonces debe haber una conciencia colectiva de cultura de cumplimiento y de utilización de todos los medios necesarios que adopte el equipo de compliance para poder realizar la actividad con resultados satisfactorios. Es un tema de conciencia acerca de la importancia de prevenir, gestionar y cumplir, para evitar las sanciones o efectos negativos derivados de incumplimientos normativos.

Estas tareas bien se pueden llevar a cabo en reuniones que el equipo de compliance o el compliance officer haga en cada área de la organización durante un tiempo determinado, entendiendo que es fundamental valorar el tiempo y la paciencia en una medida razonable, ya que al principio puede ser un tema complicado todo aquello que tiene que ver con el cambio de pensamiento y de cultura organizacional.

Por ello, el equipo de compliance o el officer debe gozar de una autonomía especial para llevar a cabo sus procesos, es decir, si bien tiene unas funciones específicas sobre las cuales debe mostrar resultados y atender órdenes de los máximos órganos de dirección, no debe verse entorpecido en su tarea por limitaciones organizacionales que puedan afectar los resultados de su actividad, por ello debe contar con autonomía para poder ejercer sus funciones como a bien tenga, sin incurrir en ningún tipo de imprecisión que pueda dar lugar a malentendidos: no es jefe ni tiene de subordinados a las demás áreas, pero debe tener acceso a la información relacionada con su trabajo sin ningún tipo de problema o limitación.

## CONCLUSIONES

Definitivamente sobre este tema hay que advertir una marcada inexistencia de jurisprudencia que pueda dar un poco de luces acerca de la forma en la cual el tema ha de ser abordado, no obstante, un sector de la doctrina, sobre todo europea, ha podido influir un poco en la realización del presente trabajo, aunado a la experiencia obtenida por los autores durante su práctica laboral, en la cual se toparon repetidamente con temas similares, que si bien no estaban encaminados o dirigidos a agotar obligaciones como tal de compliance, sino que en el ejercicio de cumplimiento normativo, se observó una intención de las compañías por favorecer políticas preventivas en los temas jurídicos, lo cual se convierte en el primer paso que se adopta cuando se decide integrar esa función al interior de una organización y es precisamente el tema de la prevención, y de cómo demostrar, con datos reales, la verdadera causa: prevenir es más económico que solucionar. (Universidad Panamericana de México, 2018)

Por ello, el trabajo constantemente hace énfasis en la marcada necesidad que existe de abordar los temas jurídicos desde el punto de vista preventivo. Ahora bien, es un esfuerzo que se hace por abrir la conversación y el debate acerca de la adopción de políticas de compliance o de formas de llevar a cabo los procesos, con un cuidado riguroso del tema regulatorio, porque entendemos que existe actualmente, y sobre todo atendiendo al caudal normativo de nuestro ordenamiento, que se hace necesario estar al tanto de todos los cambios normativos y de las nuevas normas jurídicas que nazcan y obliguen a las compañías. En ese sentido, también la labor del abogado debe cambiar, y modificar su actitud pasiva frente a los conflictos, y tratar de asumir un rol activo, y adelantándose a los efectos de la norma, precisamente para prevenir efectos negativos derivados de incumplimientos de normas jurídicas.

## BIBLIOGRAFÍA

- Asociación Española de Compliance. (2017). *Libro Blanco de Compliance*. Madrid: ASCOM. Recuperado el 31 de mayo de 2020, de <https://www.asociacioncompliance.com/wp-content/uploads/2017/08/Libro-Blanco-Compliance-ASCOM.pdf>
- CESA (College of Higher Studies). (2020). CESA. Obtenido de <https://www.cesa.edu.co/tag/que-es-el-compliance-corporativo/>
- Hinestrosa, F. (2019). Notas sobre la responsabilidad por incumplimiento de las obligaciones. *Universidad Externado de Colombia*. Recuperado el 15 de junio de 2020, de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpri/article/view/5787/7620>
- Sánchez, A. D. (s.f.). *Economipedia*. Recuperado el 31 de mayo de 2020, de <https://economipedia.com/definiciones/normas-internacionales-informacion-financiera-niif-ifrs.html>
- Universidad Panamericana de México. (17 de mayo de 2018). *U.P.* Obtenido de <https://hipodec.up.edu.mx/blog/que-es-compliance-y-como-ayuda-a-una-empresa>