

## LEY 27.401 - REGIMEN DE RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURIDICAS PRIVADAS

### RESUMEN

La **Ley N° 27.401** establece el llamado “Régimen de Responsabilidad Penal aplicable a las Personas Jurídicas Privadas”.

A partir de esta norma, las personas jurídicas pueden ser penalizadas por la comisión de ciertos delitos.

Si bien las grandes empresas en general cuentan con áreas y procedimientos internos de *Compliance*, ello no es habitual en empresas de menor dimensión en nuestro país.

Esta Ley es aplicable a cualquier persona jurídica (de capital nacional o extranjero, con o sin participación estatal) y por ciertos delitos cometidos en el país.

Los **delitos** por los que podrían ser penalizadas las personas jurídicas (en adelante, “empresas”) son:

Cohecho<sup>1</sup> y Tráfico de Influencias;

Negociaciones incompatibles con el ejercicio de funciones públicas;

Concusión<sup>2</sup>;

Enriquecimiento ilícito de funcionarios y empleados;

Balances e informes falsos agravados.

**La empresa puede ser considerada responsable de estos delitos** cuando los mismos hubieran sido cometidos, en forma directa o indirecta, y con su intervención. Pero también, si no hubiera intervenido, puede ser responsable si el delito se hubiera cometido en su nombre, interés o beneficio.

Además, podría ser responsable si fue un tercero (sin atribuciones para representar a la empresa), el que hubiere actuado en beneficio o interés de la empresa. Pero en este caso, para ser responsable, la gestión debe haber sido ratificada por la empresa (tener en cuenta que puede considerarse que existe ratificación tácita).

Para **eximirse de responsabilidad**, la empresa debe demostrar que la persona humana que cometió el delito actuó en su exclusivo beneficio y sin generar beneficios para la empresa.

<sup>1</sup> Dar u ofrecer dádivas, para lograr que un funcionario haga, retarde o deje de hacer algo relativo a sus funciones.

<sup>2</sup> Exigir o hacer pagar o entregar indebidamente, una contribución, un derecho o una dádiva o cobrar mayores derechos que los que corresponden.

**¿Qué ocurre en caso de transformación, fusión, absorción, escisión o cualquier otra modificación societaria?** La responsabilidad de la empresa se transmite a la sucesora cuando, de forma encubierta o meramente aparente, la empresa continúa su actividad económica y se mantiene la identidad sustancial de sus clientes, proveedores y empleados, o de la parte más relevante de ellos.

**Las penas aplicables y su graduación.** Las penas aplicables a una empresa por estos delitos son:

- Multa de 2 a 5 veces del beneficio indebido obtenido o que hubiese podido obtener;
- Suspensión total o parcial de actividades (nunca por más de 10 años);
- Suspensión para participar en concursos o licitaciones estatales de obras o servicios públicos o en cualquier otra actividad vinculada con el estado (nunca por más de 10 años);
- Disolución y liquidación de la personería, cuando la empresa fue creada para la comisión del delito;
- Pérdida o suspensión de los beneficios estatales que tuviere;
- Publicación de un extracto de la sentencia condenatoria.

La ley establece diversas **pautas para graduar las penas**. Destacamos entre ellas: (a) incumplimiento de reglas y procedimientos internos; (b) cantidad y jerarquía de funcionarios y empleados y colaboradores involucrados; (c) omisión de vigilancia sobre la actividad de los autores y partícipes; (d) extensión del daño causado; (e) monto de dinero involucrado; (f) tamaño, naturaleza y la capacidad económica de la empresa; (g) denuncia espontánea de las autoridades de la empresa como consecuencia de detección o investigación interna; (h) disposición para mitigar o reparar el daño.

De estas pautas (y las causales de eximición de responsabilidad que mencionamos a continuación) es posible deducir que no se juzgará del mismo modo a una gran empresa que a una pequeña y que se dará especial relevancia a la existencia y funcionamiento de procedimientos internos de detección e investigación interna en las empresas.

La **empresa será eximida de la pena** cuando:

1. Haya denunciado espontáneamente el delito;
2. Hubiere implementado un sistema de control y supervisión adecuado antes del hecho del proceso, cuya violación hubiera exigido un esfuerzo por parte de quien cometió el delito; y
3. Hubiere devuelto el beneficio obtenido.

Las dos primeras condiciones dan cuenta de la importancia de tener procedimientos internos de supervisión y control adecuados y de la relevancia del *Compliance Officer*.

**Acuerdo de Colaboración Eficaz.** La Ley contempla la posibilidad y consecuencias de firmar esta clase de acuerdos que deben ser negociados con el Ministerio Público Fiscal y aprobados por un juez. Mediante este acuerdo la empresa se obliga a cooperar con dicho ministerio **aportando información o datos precisos, útiles y comprobables** para el esclarecimiento de los hechos, la identificación de los autores o partícipes o el recupero del producto o las ganancias del delito.

La negociación es confidencial, y si no se llega al acuerdo o si el mismo no es aprobado por el juez, la información y pruebas aportadas deben devolverse y no pueden ser empleadas judicialmente.

La Ley también establece las condiciones mínimas que debe contemplar el acuerdo (pago de una multa, restitución de las cosas o ganancias que sean producto del delito, etc.).

Por último, la Ley hace especial hincapié en la implementación de **Programas de Integridad** por parte de las empresas, que consistan en el **conjunto de acciones, mecanismos y procedimientos internos de promoción de la integridad, supervisión y control, orientados a prevenir, detectar y corregir irregularidades y actos ilícitos comprendidos en la ley**, guardando relación con los riesgos propios de la actividad de la empresa, su dimensión y capacidad económica.

Así, si bien no prevé que los mismos sean obligatorios (“podrán implementar” dice), establece que el Programa de Integridad puede contener “al menos” los siguientes elementos:

- a) Un código de ética o de conducta, o la existencia de políticas y procedimientos de integridad que guíen la planificación y ejecución de las tareas de todos los directores, administradores y empleados, de forma de prevenir la comisión de delitos;
- b) Reglas y procedimientos específicos de prevención de ilícitos en el ámbito de concursos y licitaciones y en la ejecución de contratos administrativos y de interacción con el sector público;
- c) La realización de capacitaciones periódicas sobre el programa de integridad a los empleados.

También dispone **otros posibles contenidos del programa**, como por ejemplo: canales internos de denuncia, sistema de investigación interna, política de protección de denunciantes, imposición de sanciones internas, procedimientos que comprueben la integridad y trayectoria de terceros o socios de negocios (proveedores, distribuidores, etc.), nominación de un responsable interno, etc.

**La existencia de un Programa de Integridad adecuado será condición necesaria para poder contratar con el Estado Nacional.**

*El presente informe no es ni pretende ser un análisis jurídico ni puede ser considerado como un asesoramiento por parte de Estudio Sambrizzi y Asociados – Abogados. Para mayor información y asesoramiento jurídico en relación a las cuestiones tratadas en este informe, no dude en contactarse con nosotros.*