



Facultad de Derecho

Especialización en Cumplimiento y Anticorrupción

Tema:

Programa de cumplimiento laboral – La Jugosa S. A.

**Trabajo de Titulación para la obtención del Título de Especialista en
Cumplimiento y Anticorrupción**

Presentada por:

Paula Lanusse Salazar

Carolina López Rodríguez

Erica Segovia Velastegui

Juan Andrés Soria Viteri

Tutor:

Santiago Reyes Mena

Quito D.M., septiembre de 2022

RESUMEN

Este Programa de Cumplimiento Laboral ha sido desarrollado para la compañía LATINOAMERICANA DE JUGOS S.A. LAJUGOSA, sobre la base de los conocimientos adquiridos por los postulantes a lo largo del programa y de la información recabada en las distintas reuniones mantenidas con los directivos de la Compañía y de la información de acceso público de los portales web. En consideración a la situación económica de la Compañía, la falta de presupuesto destinado a la implementación del programa de cumplimiento, la intención de los accionistas y directivos de la Compañía de contar con un programa de este tipo; y, los requerimientos legales vigentes se elaboraron una serie de productos que se irán aplicando progresivamente con el único fin de crear una cultura de cumplimiento en la compañía LATINOAMERICANA DE JUGOS S.A. LAJUGOSA. Entre los principales productos a entregar se encuentran el Código de Ética y Conducta, la Política de Integridad Laboral y el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, siendo este último obligatorio para las compañías en el Ecuador.

PALABRAS CLAVE

CONFLICTO DE INTERESES: Situación en la que una persona o la entidad en la que esta trabaja, ya sea un gobierno, empresa, medio de comunicación u organización de la sociedad civil, debe optar entre las responsabilidades y exigencias de su puesto y sus propios intereses privados. (Transparencia Internacional, 2009, p. 11)

CORRUPCIÓN: Consiste en el abuso del poder para beneficio propio. Puede clasificarse en corrupción a gran escala, menor y política, según la cantidad de fondos perdidos y el sector en el que se produzca. (Transparencia Internacional, 2009, p. 14)

DEBIDA DILIGENCIA: Proceso para evaluar con mayor detalle la naturaleza y alcance del riesgo para ayudar a las organizaciones a tomar decisiones en relación con transacciones, proyectos, actividades, socios de negocios y personal específico. (NTE INEN-ISO 37001, 2017, p. 6)

CUMPLIMIENTO: Aquellos procedimientos, sistemas o departamentos dentro de organismos públicos o empresas que garantizan que todas las actividades legales,

operativas y financieras cumplan con las leyes, reglas, normas, reglamentaciones y estándares vigentes. (Transparencia Internacional, 2009, p. 10)

ORGANIZACIÓN: Persona o grupo de personas que tienen sus propias funciones con responsabilidades, autoridades y relaciones para el logro de sus objetivos (NTE INEN-ISO 37001, 2017, p. 2)

TRABAJADOR: La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero. (Código de Trabajo, 2005, art. 9)

ABSTRACT

This paper describes the Labor Compliance Program developed for the company LATINOAMERICANA DE JUGOS S.A. LAJUGOSA, based on the knowledge developed by the students throughout the program and the information collected from the Company's directors and public information access portals. In consideration of the economic situation of the Company, the lack of budget allocated to the implementation of the compliance program, the intention of the shareholders and directors of the Company to have a program of this type; and, the current legal requirements, a series of products were developed that will be applied progressively with the sole purpose of creating a culture of compliance in the company LATINOAMERICANA DE JUGOS S.A. LAJUGOSA. Among the main products to be delivered are the Code of Ethics and Conduct, the Labor Integrity Policy and the Protocol for the prevention and attention of cases of discrimination, workplace harassment and/or all forms of violence against women in the workplace, the latter being mandatory for companies in Ecuador.

KEYWORDS

CONFLICT OF INTERESTS: Situation in which a person or the entity in which they work, whether it is a government, company, media or civil society organization, must choose between the responsibilities and demands of their position and their own interests private. (Transparencia Internacional, 2009, p. 11)

CORRUPTION: It consists of the abuse of power for personal gain. It can be classified into grand, petty and political corruption, depending on the amount of funds lost and the sector in which it occurs. (Transparencia Internacional, 2009, p. 14)

DUE DILIGENCE: Process to further assess the nature and extent of risk to help organizations make decisions regarding specific transactions, projects, activities, business partners, and personnel. (NTE INEN-ISO 37001, 2017, p. 6)

COMPLIANCE: Those procedures, systems, or departments within public agencies or companies that ensure that all legal, operational, and financial activities comply with applicable laws, rules, regulations, and standards. (Transparencia Internacional, 2009, p. 10)

ORGANIZATION: Person or group of people who have their own functions with responsibilities, authorities and relationships to achieve their objectives (NTE INEN-ISO 37001, 2017, p. 2)

WORKER: The person who undertakes to provide the service or carry out the work is called a worker and can be an employee or worker. (Labor Ecuatorian Code, 2005, art. 9)

DECLARACIÓN DE ACEPTACIÓN DE NORMA ÉTICA Y DERECHOS

El presente documento se ciñe a las normas éticas y reglamentarias de la Universidad de Los Hemisferios. Así, declaro que lo contenido en este ha sido redactado con entera sujeción al respeto de los derechos de autor, citando adecuadamente las fuentes. Para la elaboración del presente trabajo se han podido utilizar datos confidenciales de una o más organizaciones por lo que se adjunta el correspondiente acuerdo de confidencialidad.

De comprobarse que no cumplí con las estipulaciones éticas, incurriendo en caso de plagio, me someto a las determinaciones que la propia Universidad plantee.

Paula Lanusse Salazar

C.C.1712828472

DECLARACIÓN DE ACEPTACIÓN DE NORMA ÉTICA Y DERECHOS

El presente documento se ciñe a las normas éticas y reglamentarias de la Universidad de Los Hemisferios. Así, declaro que lo contenido en este ha sido redactado con entera sujeción al respeto de los derechos de autor, citando adecuadamente las fuentes. Para la elaboración del presente trabajo se han podido utilizar datos confidenciales de una o más organizaciones por lo que se adjunta el correspondiente acuerdo de confidencialidad.

De comprobarse que no cumplí con las estipulaciones éticas, incurriendo en caso de plagio, me someto a las determinaciones que la propia Universidad plantee.

Carolina López Rodríguez

C.C. 1716155351

DECLARACIÓN DE ACEPTACIÓN DE NORMA ÉTICA Y DERECHOS

El presente documento se ciñe a las normas éticas y reglamentarias de la Universidad de Los Hemisferios. Así, declaro que lo contenido en este ha sido redactado con entera sujeción al respeto de los derechos de autor, citando adecuadamente las fuentes. Para la elaboración del presente trabajo se han podido utilizar datos confidenciales de una o más organizaciones por lo que se adjunta el correspondiente acuerdo de confidencialidad.

De comprobarse que no cumplí con las estipulaciones éticas, incurriendo en caso de plagio, me someto a las determinaciones que la propia Universidad plantee.

Erica Segovia Velastegui

C.C. 0604080465

DECLARACIÓN DE ACEPTACIÓN DE NORMA ÉTICA Y DERECHOS

El presente documento se ciñe a las normas éticas y reglamentarias de la Universidad de Los Hemisferios. Así, declaro que lo contenido en este ha sido redactado con entera sujeción al respeto de los derechos de autor, citando adecuadamente las fuentes. Para la elaboración del presente trabajo se han podido utilizar datos confidenciales de una o más organizaciones por lo que se adjunta el correspondiente acuerdo de confidencialidad.

De comprobarse que no cumplí con las estipulaciones éticas, incurriendo en caso de plagio, me someto a las determinaciones que la propia Universidad plantee.

Juan Andrés Soria

C.C. 0916472178

ÍNDICE DE DOCUMENTOS

1. LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN

Para conocer a la Compañía e identificar sus necesidades, como parte del proceso de diagnóstico de manera previa a la implementación del programa de cumplimiento laboral, con base en los requisitos previstos en la legislación laboral ecuatoriana y en la voluntad de los accionistas, preparamos una check list a manera de cuestionario que fue remitida a la LATINOAMERICANA DE JUGOS S.A. LAJUGOSA.

Además de las respuestas entregadas en este primer requerimiento de información, se procedió a realizar una investigación profunda en los portales de información pública disponibles para la preparación de las reuniones periódicas que posteriormente se mantuvieron con el Gerente General y el Gerente Comercial, ambos accionistas de la Compañía.

A continuación, se describen la matriz de riesgos y cada uno de los productos que forman el Programa de Cumplimiento Laboral propuesto para la compañía LATINOAMERICANA DE JUGOS S.A. LAJUGOSA.

2. MATRIZ DE RIESGOS

Con base en el levantamiento de la información de carácter societario, económico, comercial y laboral de la JUGOSA, se preparó la matriz de riesgos que además de identificarlos, describirlos y analizar su impacto, prevé las acciones concretas que se recomienda se tomen frente a los mismos, la forma de monitorear su cumplimiento y los responsables de verificar la aplicación y cumplimiento.

Este instrumento nos permitió identificar factores de riesgo en: i) los Derechos Fundamentales reconocidos en la Declaración de la OIT; ii) Requisitos Legales contenidos en el Código del Trabajo, Ley Orgánica de Discapacidades, Acuerdos Ministeriales y otras normas; y, iii) Políticas Empresariales, que hemos recomendado a la Gerencia General implementar. Los riesgos se valoraron como altos, medios y bajos. Como recomendación se menciona que la valoración y monitoreo de los mismos se realice anualmente.

3. CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

El Código de Ética y Conducta establece los principios y conductas a las cuales deberán sujetarse tanto la Compañía, sus accionistas, administradores, empleados, clientes,

proveedores y todos aquellos que formen parte de su cadena de producción y comercialización. Así mismo, constituye el cuerpo normativo sobre el cual se implementarán políticas a corto, mediano y largo plazo, las cuales en ningún momento lo reemplazarán, sino que lo complementarán.

4. POLÍTICA DE INTEGRIDAD LABORAL

La Política de Integridad Laboral tiene como objetivo principal ser el instrumento a través del cual se promoverá y fortalecerá la cultura de cumplimiento laboral bajo principios de transparencia y con un enfoque especial en respeto y fortalecimiento de los derechos humanos y el clima laboral dentro de la Compañía.

Por un lado, la Política de Integridad Laboral establece las obligaciones y responsabilidades de todos quienes hacen parte del Programa de cumplimiento laboral, es así que se incluyen las obligaciones y funciones para la Junta General de Accionistas, el Comité de Ética y Conducta, el Oficial de Cumplimiento; y, por último, las obligaciones que tienen los administradores y trabajadores dentro de este Programa de cumplimiento. Por otro, se hace una breve referencia a varios puntos que integrarán la Política de Integridad laboral y que podrán ser implementadas en el mediano y largo plazo atendiendo al crecimiento de la operación.

5. POLÍTICA DE CONOZCA A SU EMPLEADO

El punto central del cumplimiento laboral son los trabajadores, por esta razón, como parte de los productos que se prepararon para LAJUGOSA, se incluyó un formulario de fácil desarrollo para que los empleados puedan completarlo, anualmente o bianualmente, según el avance del proceso de implementación del programa, con su información personal para minimizar los riesgos identificados en la matriz.

6. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO

Se diseñó un Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de Trabajo, atendiendo a la realidad del negocio y en cumplimiento del Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-244 emitido con fecha 25 de noviembre de 2020, publicado en el Registro Oficial Mo. 355 del 22 de diciembre de 2020.

Lo importante en este producto es que fusiona dos de las principales instituciones obligatorias por ley, el canal de denuncias y el comité que las investiga y sanciona las faltas, con el canal para denunciar incumplimientos al programa de cumplimiento laboral y el Comité de Ética que las investigará.

7. CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN

La estrategia de comunicación del programa propuesto, empieza con una campaña ¿Por qué cumplir?, creando en todos los miembros de la Compañía la necesidad de cumplir, no solo laboralmente, exponiendo los beneficios de hacerlo y las consecuencias de no hacerlo, a través de la publicación de varios carteles en las instalaciones de la misma, seguida de una capacitación general para todos los trabajadores, directivos y accionistas sobre el programa y sus productos.

Los artes con información clave del Código de Ética y Conducta se publicarán en primer lugar. Después, de acuerdo con el avance de la implantación del programa, se incluirá la información sobre la Política de Integridad Laboral y el Formulario Conozca a su empleado.

Toda la información publicada en estos artes estará vinculada con por lo menos una capacitación general.