



Facultad de Derecho

Especialización en Cumplimiento y Anticorrupción

Tema:

Sistema de Compliance Laboral en KRUGERCORPORATION S.A.S.

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

Presentada por:

Karla Samantha Angamarca Abarca

José Andrés Escudero Muñoz

Camila Alejandra Toala Cedeño

Tutor:

Ernesto Alejandro Velasco Granda

Quito, julio de 2023

RESUMEN

Este documento describe el proceso que se desarrolló para consolidar una propuesta de implementación de Políticas de Cumplimiento Laboral en una empresa multinacional, con sede en la ciudad de Quito, Ecuador, denominada KRUGERCORPORATION S.A.S. (en lo posterior, KRUGER). Esta compañía, de gran tamaño, se dedica a la compra y venta de software, desarrollo y comercialización de toda clase de programas y paquetes informáticos; de forma que, habilitó la 4ta Revolución Industrial a través de la transformación digital y uso de tecnologías disruptivas. La empresa ha depositado grandes esfuerzos para ocupar los primeros lugares en el Ranking de Reputación MERCO, siendo la 1° en el Ranking Sectorial de Consultoría y la 82° en el Ranking General en el año 2022. Las relaciones comerciales que mantiene con empresas extranjeras que aplican el Compliance en su negocio y, la obligación normativa de implementar sistemas de integridad, programas o políticas de cumplimiento en materia laboral, son las razones por las cuales, los directivos de KRUGER consideraron importante trabajar en la construcción de sus propias políticas de cumplimiento. Se identificaron los riesgos que enfrenta la compañía al no contar con un Programa de Cumplimiento en materia laboral bien cimentado, conocido y ejecutado por la comunidad empresarial; a través de la metodología cualitativa se obtuvo información relevante que evidenció ciertas prácticas que han afectado a la estabilidad de la empresa por la pérdida de recursos. Con base en los datos que arrojó la investigación, se realizó una reforma al Plan de Igualdad, partiendo de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, ya que la empresa había elaborado dicho instrumento partiendo de un modelo de una empresa española que estaba incompleto, no se ajustaba al contexto de KRUGER y no cumplía con los requisitos mínimos exigidos en la normativa ecuatoriana. Además, se realizó una campaña de comunicación interna y socialización del Protocolo de Prevención y Atención a Casos de Discriminación. En conclusión, se evidenció que los principios y las prácticas del Compliance puede aplicarse en el ámbito laboral dentro de una gran empresa, requiriendo voluntad y compromiso de todos quienes interactúan con ella para encaminar a la organización a vivir una verdadera Cultura de Cumplimiento.

Palabras clave: Cumplimiento, laboral, riesgos, igualdad, equidad de género, inclusión, no discriminación, plan de igualdad, comunicación interna, denuncias, reputación, cultura organizacional.

ABSTRACT

This document describes the process that was developed to consolidate a proposal for the implementation of Labor Compliance Policies in a multinational company based in the city of Quito, Ecuador, called KRUGERCORPORATION S.A.S. (hereinafter referred to as KRUGER). This large company is dedicated to the purchase and sale of software, as well as the development and commercialization of all kinds of computer programs and packages, enabling the 4th Industrial Revolution through digital transformation and the use of disruptive technologies. The company has made significant efforts to rank highly in the MERCOSUR Reputation Ranking, being ranked 1st in the Consulting Sector Ranking and 82nd in the General Ranking in 2022. The business relationships maintained with foreign companies that implement Compliance in their operations, as well as the regulatory obligation to implement integrity systems, programs, or compliance policies in labor matters, are the reasons why KRUGER's management considered it important to work on the construction of their own compliance policies. The risks faced by the company due to the lack of a well-established, known, and executed Labor Compliance Program by the business community were identified. Relevant information was obtained through a qualitative methodology, which revealed certain practices that have affected the company's stability through resource loss. Based on the data generated by the investigation, a reform of the Equality Plan was carried out, taking into account the provisions of the Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. The company had initially developed this instrument based on a model from a Spanish company that was incomplete, did not fit the context of KRUGER, and did not meet the minimum requirements of Ecuadorian regulations. Additionally, an internal communication campaign and socialization of the Prevention and Handling Protocol for Discrimination Cases were conducted. In conclusion, it was demonstrated that the principles and practices of Compliance can be applied in the labor field within a large company, requiring the willingness and commitment of all those who interact with it to guide the organization towards a true Compliance Culture.

Keywords: Compliance, labor, risks, equality, gender equity, inclusion, non-discrimination, equality plan, internal communication, complaints, reputation, organizational culture.

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.



Karla Samantha Angamarca Abarca

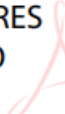
C.I. 1104117914

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.

**JOSE ANDRES
ESCUDERO
MUNOZ**  Firmado digitalmente por
JOSE ANDRES ESCUDERO
MUNOZ
Fecha: 2023.07.10
21:54:01 -05'00'

José Andrés Escudero Muñoz

C.I. 0202082418

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.

CAMILA
ALEJANDRA
TOALA
CEDENO



Firmado
digitalmente por
CAMILA ALEJANDRA
TOALA CEDENO
Fecha: 2023.07.10
21:09:24 -05'00'

Camila Alejandra Toala Cedeño

C.I. 1727314922

ÍNDICE DE DOCUMENTOS

1. Matriz de riesgos

Para realizar el diagnóstico de KRUGERCORPORATION S.A.S. se evaluaron los riesgos que fueron obtenidos de entrevistas individuales, workshops y encuestas realizadas, tomando en consideración temas como: acoso laboral y sexual, discriminación, demandas por tipo de contratación, pérdida de talento humano, falta de personal con discapacidad y exámenes médicos de pre-empleo, periódicos y de retiro a los colaboradores; problemáticas que enfrenta la compañía, a través del levantamiento de una Matriz de riesgos de Cumplimiento que indica la probabilidad de ocurrencia del riesgo y su impacto en el funcionamiento de la compañía y brinda la oportunidad de plantear las acciones para mitigar cada riesgo.

2. Propuesta de Reforma al Plan de Igualdad

La propuesta de Reforma al Plan de Igualdad es una medida para promover la equidad de género y eliminar las barreras que impiden el pleno desarrollo y reconocimiento de los colaboradores de KRUGERCORPORATION S.A.S. El documento se elaboró obedeciendo a las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, la Ley de Seguridad Social, la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, a Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, Código Orgánico Integral Penal, los Acuerdos Ministeriales, Reglamentos, disposiciones de Autoridad Competente e instrumentos internacionales; partiendo de la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la inclusión en todos los aspectos del empleo, desde la contratación y la promoción hasta las condiciones laborales y la conciliación de la vida personal y profesional.

La reforma al Plan de Igualdad fue compartida y puesta en conocimiento de la Gerente de Talento Humano y Cultura; y, del Gerente General de la empresa, a inicios del mes de mayo de 2023.

3. Propuesta metodológica para la Campaña de Comunicación Interna y Socialización

Con el propósito de fomentar un ambiente de trabajo cohesionado y alineado con los objetivos y valores de la empresa, se realizó una campaña de comunicación interna a través de la cual se socializó el Protocolo de Prevención y Atención a Casos de Discriminación. La convocatoria fue realizada mediante los canales de comunicación oficial (K-maleón) el día 22 de mayo del 2023, donde se puso en conocimiento que la socialización se llevaría a cabo mediante la plataforma zoom, con fecha 23 de mayo de 2023 a las 17h00. A la convocatoria asistieron 115 colaboradores y se realizó la respectiva socialización del Protocolo de Prevención y Atención a Casos de Discriminación, Acoso laboral y Violencia en los Espacios de Trabajo y del Plan de Igualdad de KRUGERCORPORATION S.A.S.

4. Presentación sobre la Campaña de Comunicación Interna y Socialización

Corresponde a un archivo en formato Power Point que se refiere al contenido de la agenda metodológica establecida para el entrenamiento que se ejecutó con los colaboradores de KRUGERCORPORATION S.A.S.

5. Presentación del trabajo de titulación

Corresponde a un archivo en formato Power Point que contiene la descripción de los criterios desarrollados en el trabajo de titulación.