

Sanciones por no reportar vacantes



JUANITA GONZÁLEZ
ABOGADA -
UNIVERSIDAD DE
LOS ANDES

A lo largo de estos seis años desde la expedición de la Ley 1636/13, hemos visto evolucionar el Servicio Público de Empleo (SPE) con aciertos y desaciertos, siendo las Cajas de Compensación Familiar junto con el Sena los operadores del SPE más eficientes, sin que ello haya podido frenar la incorrecta intermediación en la colocación de empleo. Asociaciones veredales sin autorización, bolsas de empleo irregulares, personas naturales acomodadas por redes sociales que cobran por postulaciones, siguen vigentes y rentables y claro, con empleadores omisos que no reportan vacantes, se hace necesario que el Ministerio del Trabajo intervenga, reglamentando por decreto obligaciones, prohibiciones y sanciones con multas que van hasta los 5.000 Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (unos \$4.140.580.000 de hoy).

Sobre el proyecto de decreto, que puede ser consultado en la página web del Mi-

nisterio de Trabajo, algunos comentarios. Es muy conveniente el ejercicio de definir los conceptos que se regulan, como el de "vacante", lo cual permite una mejor y menos confusa implementación de la norma. Así mismo, establece explícitamente el deber de observancia del derecho al debido proceso, contradicción y defensa; y los criterios de razonabilidad y proporcionalidad a la hora sancionar. No se complican y acogen el procedimiento administrativo sancionatorio previsto en el Cpaca; y prevén el respeto por el tratamiento de datos personales, al recordarles a los prestadores que deben aplicar lo previsto por las normas de Habeas Data.

Llama poderosamente la atención que en este proyecto de decreto se contemple la obligación de que los empleadores reporten las razones "de no selección" de los oferentes remitidos, es decir, el por qué no se vinculó al candidato, asunto que es especialmente sensible respecto de la auto-

nomía del empleador para contratar, con la consecuente tención con el derecho a trabajar y a la no discriminación. ¿Qué pasará con dichas razones reportadas? ¿Hay confidencialidad? ¿Quién tiene acceso a las mismas? Son preguntas sin respuesta en el proyecto de decreto.

HEMOS VISTO EVOLUCIONAR EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, SIENDO LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN JUNTO CON EL SENA LOS OPERADORES MÁS EFICIENTES

De otra parte y aunque parezca superfluo, el proyecto puede mejorar en técnica normativa pues el lenguaje evidencia desde ya algunos vacíos. Utiliza como sinónimos las palabras empresa y empleador, omitiendo a los empleadores personas natu-

rales que no registren las vacantes, por lo que vale la pena abordar la reglamentación estudiando si en lo doméstico es aplicable. En todo caso, en el proyecto el "empleador" persona natural no sería sujeto de sanción, pues éste solo contempla las sanciones "para las empresas".

Ya en la práctica, será necesario que el Ministerio del Trabajo centre sus esfuerzos a las personas no autorizadas que abusan de la necesidad de los candidatos y una muy buena pedagogía, sobre todo en los sectores sensibles a estas regulaciones, en las regiones donde existen acuerdos de empleabilidad entre comunidades y empresas que ponen en problemas a muchos, al son de la protesta social. Ojalá que no prime el afán de sancionar sino la búsqueda de empleabilidad razonada y coherente en la que el SPE no se convierta en una barrera adicional para que empleadores opten por el empleo formal que tanto echamos de menos.

LAS OPINIONES EXPRESADAS POR LOS COLUMNISTAS SON LIBRES E INDEPENDIENTES Y DE ELLAS SON RESPONSABLES SUS AUTORES. NO COMPROMETEN EL PENSAMIENTO DE ASUNTOS LEGALES.

¿Es efectivo el compliance en el antitrust?



JESÚS ALFONSO SOTO PINEDA
INVESTIGADOR
UNIVERSIDAD
EXTERNADO

Los programas de cumplimiento normativo son una realidad en el entorno organizacional. En el procedimiento de implementación de aquellos una de las tareas fundamentales es, identificar los riesgos. Así, determinar cuáles son las normas jurídicas que en atención a la actividad de la compañía pueden ser incumplidas por ésta, con el objetivo de preverlos, gestionarlos y en caso de incurrir en ellos, atenuar o exonerar la responsabilidad.

En la actualidad global el mayor riesgo de incumplimiento lo representa la norma penal, como resultado de la remoción del aforismo romano *societas delinquere non potest*. No obstante, no en pocas ocasiones conlleva mayor riesgo incumplir normas no penales, que penales. Aquel es el caso del incumplimiento de la norma antitrust. Norma que se encarga de disciplinar, principalmente, conductas colusorias y abusos de posición

de dominio, con capacidad para deformar el mercado.

EN COLOMBIA, POR EL CONTRARIO, LA REALIDAD ES DISTINTA, PUES AÚN LA INCLUSIÓN DEL ANTITRUST EN LOS PLANES DE CUMPLIMIENTO, NO ES UNA PRIORIDAD

Europa y Estados Unidos han interiorizado esta realidad, suficientemente. Ahí el ilícito antitrust conlleva responsabilidades sancionatorias, civiles y penales. Razón por la cual se valora como un imperativo de adhesión a los programas de cumplimiento de una compañía. En Colombia, por el contrario, la realidad es distinta, pues aún la inclusión del antitrust en los planes de cumplimiento, no es una prioridad, en virtud de que la responsabilidad que sur-

ge de dicho ilícito, es principalmente sancionatoria.

Sea prioritario o no, la realidad del compliance en materia de antitrust a nivel global y local demuestra que, verdaderamente la atenuación y/o exoneración que comporta el programa de cumplimiento en materia de libre competencia, no está garantizada ni en Colombia, ni en sistemas de mayor tradición concurrencial.

En Estados Unidos, 95% de los casos en los cuales una autoridad o un juez ha decidido acerca de un ilícito antitrust, cometido por una empresa con un programa de cumplimiento operativo, han finalizado con una valoración del programa como "de papel". En aquel país, además, dichos programas se han erigido como una figura contraria a la delación, ya que se ha interpretado que la única atenuación o exoneración en el antitrust, debe surgir de aquella.

Así mismo en Europa los programas de compliance en

materia de libre competencia se han valorado desde su ineficiencia en la faceta expost, pues no permiten atenuar o exonerar las responsabilidades. Su valor es la prevención y la autorregulación. Razón por la cual en un sistema como el colombiano, aquella premisa podría ser fundamento de su correcta implementación. A través de dichos programas de cumplimiento efectivamente se evitan los riesgos ex-ante, pero no se reducen las consecuencias de haber incurrido en un ilícito antitrust, ex-post.

La dinámica jurídica global se ha ido trasladando hacia una figura menos disuasiva, pero con mayor consciencia ética. Al parecer ese es el valor de los programas de cumplimiento en el antitrust: evitar que se deforme la libre competencia en el mercado y que aquello provoque daños en sus operadores. Más no eximirse de las responsabilidades provocadas por la desatención de la norma de libre competencia.

CONMUTADOR
(1) 4227600

Calle 25D Bis
No.102 A 63
Bogotá D.C.
Colombia
OFICINA CENTRO
3344768 - 2814481

BARRANQUILLA
(5) 3582562
CALI
(2) 6616657
CARTAGENA
(5) 6642680
MANIZALES
(6) 8720900
MEDELLÍN
(4) 3359495
PEREIRA
(6) 3245128
BUCARAMANGA
(7) 6322032