

TÍTULO:	ASESORÍA. ALGUNOS ASPECTOS SOBRE COMPLIANCE
PUBLICACIÓN:	Profesional y Empresaria (D&G)
TOMO/BOLETÍN:	XXII
PÁGINA:	-
MES:	Mayo
AÑO:	2021
OTROS DATOS:	-

ASESORÍA. ALGUNOS ASPECTOS SOBRE COMPLIANCE

COMPLIANCE. Cámaras de seguridad. Emails y equipos informáticos. Plan de igualdad de hombres y mujeres. Aceptación de regalos. Límite para pagos en efectivo.

I - CÁMARAS DE SEGURIDAD

¿Se pueden tener cámaras de seguridad en las empresas? En caso afirmativo, ¿se deben de informar de alguna manera?

La empresa puede poner en práctica las medidas de seguridad y control necesarias para garantizar el cumplimiento de las normas del negocio, entre ellas la instalación de cámaras de seguridad.

El empresario no puede ejercer de forma libre o unilateral este derecho, sino que está sujeto a una serie de condiciones:

- Los trabajadores han de ser informados de la colocación de cámaras de seguridad.
- Se respetarán los espacios públicos siempre que sea posible.
- No se grabarán imágenes en vestuarios, aseos o zonas de descanso.
- Se respetará en todo momento la integridad moral y el derecho a la intimidad de los trabajadores.

Asimismo, la instalación de videocámaras en el trabajo debe responder al principio de proporcionalidad. Es decir, el fin perseguido debe justificar las medidas adoptadas.

En suma, los protocolos de actuación fijan pautas que ordenan el uso de videocámaras. Solo corresponde la toma de imágenes que tengan por finalidad proveer a la seguridad del establecimiento y sus trabajadores. Garantizan la confidencialidad del material registrado.

En general, aplican las recomendaciones prácticas sobre Protección de los Datos Personales de los Trabajadores efectuadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El marco jurídico se constituye, también, según el artículo 72 de la ley 20744 de contrato de trabajo y la ley 25326 de protección de datos personales. Bajo esos preceptos, se torna indispensable adaptar la normativa a las necesidades del mundo del trabajo, conformando un procedimiento administrativo claro y previsible.

II - EMAILS Y EQUIPOS INFORMÁTICOS

¿Se pueden revisar sin problemas los emails y los equipos informáticos en las empresas sin autorización de los empleados?

Emails

En la mayor parte de las empresas, se establece una o varias cláusulas, en las que se indica que el correo electrónico de la empresa tiene carácter profesional y que, en este sentido, se debe usar solo para comunicaciones empresariales propias del cargo que el trabajador ocupa.

Uno de los aspectos más cuestionados de los últimos años es el derecho a la privacidad de los correos electrónicos de los trabajadores. En la actualidad, se entiende que la empresa puede tener acceso al contenido de los emails de los trabajadores cuando tenga sospechas de comportamientos poco éticos.

El uso indebido de correo electrónico de la empresa por parte de un trabajador podría ser causa suficiente para un despido procedente. Sin embargo, existen condiciones que se tienen que dar a los efectos de que la empresa tenga acceso a emails o conversaciones que puedan ser sospechosas, o, lo que es lo mismo, no se pueden realizar procedimientos de control indiscriminados sobre el contenido de los emails de los trabajadores.

Las empresas pueden incluir una serie de controles para revisar el cumplimiento de la política de seguridad en lo relativo al uso del correo electrónico. Los mismos pueden tener el siguiente alcance:

- Procesos: aplica a la dirección o al personal de gestión.
- Tecnología: aplica al personal técnico especializado.

- Personas: aplica a todo el personal

El empleado, básicamente, debe conocer y aceptar la normativa relativa al uso del correo corporativo.

Uso de equipos informáticos

Este tema no es diferente conceptualmente, ya que la extensa legislación informática de la Argentina observa cualquier conducta que vulnere la información y el dato privado, y el delito clásico cometido a través de un medio electrónico está inmerso en la ley como el ilícito realizado y consumado a través de medios electrónicos.

Las empresas deberán dictar o adecuar sus políticas de seguridad y establecer responsabilidades en relación con la seguridad, la cual corresponde que sea conocida y aceptada por los empleados.

III - PLAN DE IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES

¿Es obligatorio tener en las empresas un plan de igualdad entre hombres y mujeres?

Como antecedente clave del tema, el Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos ha sido incorporado en 2018 a todas las áreas de la Administración Pública Nacional (en las empresas y sociedades del Estado), presentándose como el punto de partida para la medición de la incorporación de la perspectiva de género en la génesis de las políticas públicas del Estado. Esto, a su vez, ofrece una oportunidad de sistematización, visualización e implementación coordinada de iniciativas que impacten directamente en la vida social, cultural, política y económica del país.

La ley de igualdad entre hombres y mujeres se fundamenta en el reconocimiento constitucional de la igualdad jurídica, real y efectiva de derechos y oportunidades de hombres y mujeres, en el respeto de la dignidad humana y en los principios consagrados en los acuerdos internacionales sobre esta materia.

Desde el Gobierno se ha planteado que los indicadores laborales básicos en Argentina señalan con claridad que la participación de las mujeres en el mundo del trabajo es mucho más limitada que la de los varones, y que existen barreras en determinados empleos y para el acceso a puestos jerárquicos, conocidos como fenómenos de segregación horizontal (paredes) y vertical (techos).

La conclusión de un segundo informe global (2019) de la Oficina de Actividades para los Empleadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) expresa que las empresas que fomentan la diversidad de género, sobre todo en sus áreas directivas, obtienen mejores resultados y aumentan notablemente sus beneficios. Las empresas necesitarían una masa crítica del 30% para que la diversidad de género dé sus frutos. La investigación muestra que un tercio de las empresas encuestadas se rigen por un consejo de administración que se ha constituido a partir de esa masa crítica.

Por ello, según dicho informe, las empresas privadas deben garantizar proactivamente la igualdad de oportunidades para todos los miembros del personal, de forma que no se genere una divergencia desde el principio en sus trayectorias profesionales y exista una promoción saludable de las mujeres en el escalafón corporativo hasta la cúpula.

Lo que también puede verse es que confirman estos argumentos para el cambio: en las empresas donde hay mayor igualdad de género mejora la creatividad, la innovación, la apertura, aumenta la rentabilidad y la productividad y, además, favorece su reputación.

IV - ACEPTACIÓN DE REGALOS

¿Existe algún tipo de problema con la posibilidad de la aceptación de regalos? ¿Y si son de escaso valor?

Como antecedente, la ley 25188 de ética en el ejercicio de la función pública establece un conjunto de deberes, prohibiciones e incompatibilidades aplicables, sin excepción, a todas las personas que se desempeñan en la función pública en todos los niveles.

En lo que respecta al régimen de obsequios, los funcionarios públicos no podrán recibir regalos, obsequios o donaciones, sean de cosas, servicios o bienes, con motivo o en ocasión del desempeño de sus funciones. En el caso de que los obsequios sean de cortesía o de costumbre diplomática, la Autoridad de Aplicación reglamentará su registración y en qué casos y cómo deberán ser incorporados al patrimonio del Estado, para ser destinados a fines de salud, acción social y educación o al patrimonio histórico-cultural si correspondiere.

Las empresas en sus Protocolos suelen establecer los criterios de actuación que desarrollan los principios y compromisos genéricos establecidos en su Código Ético y del Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción, respectivamente, en materia de ofrecimiento y aceptación de regalos, obsequios y favores.

Se entiende por regalo, obsequio o favor cualquier tipo de beneficio, sea monetario o no, tales como la participación gratuita en convenciones, invitaciones a eventos, viajes, estancias en hoteles, promesas de oferta laboral u otros de carácter similar.

El Código Ético habitualmente expone los principios y responsabilidades éticas en la gestión de los negocios y de las responsabilidades empresariales, asumidos por los trabajadores y administradores.

Normalmente cualquier regalo, obsequio o favor ofrecido o recibido, debe contar con el visto bueno del nivel directivo con el fin de verificar que esté en consonancia con los principios éticos establecidos y con el contenido de la legislación que pudiera resultar de aplicación, sin que puedan llevarse a cabo actuaciones que contengan algún elemento contrario a las normas internas.

En todo caso, si existen dudas sobre la adecuación de los obsequios o favores recibidos con los principios establecidos en el Protocolo, es importante poder comunicarlo a la auditoría, que evaluará si son pertinentes o no.

Con carácter general, no debe admitirse ningún tipo de regalo que pueda ser interpretado como algo que excede las prácticas de cortesía normales o, de cualquier forma, destinado a recibir un trato de favor en la realización de cualquier actividad que se pueda vincular a la empresa.

V - LÍMITE PARA PAGOS EN EFECTIVO

En el caso de los cobros y pagos en efectivo, cuando se habla que el importe no puede superar los 1.000, ¿nos estamos refiriendo a dólares?

Originalmente, la ley antievasión 25345 (año 2000) había establecido el límite para los pagos en efectivo en \$ 10.000. A partir de marzo 2001, se redujo el importe a \$ 1.000. Luego de 20 años ahora los controles de la misma ley, que sigue sin actualizarse, se disparan al superarse unos 12 dólares, considerando el tipo de cambio oficial.

Para no tener problemas con la AFIP, las empresas tienen que pagar sus cuentas de la siguiente forma: los pagos totales o parciales de sumas de dinero, o el equivalente en moneda extranjera, superiores a \$ 1.000, no tendrán efectos entre las partes ni frente a terceros, siempre que no se realicen utilizando los medios de pago establecidos (depósitos en cuentas de entidades financieras, giros o transferencias bancarias, cheques o cheques de cancelación, tarjetas de crédito, compra o débito, endoso de factura de crédito).

No existen limitaciones o restricciones para los pagos que se hacen en especie. Hay excepciones al uso de los medios de pago obligatorios.