

ASPECTOS LABORALES DE LA LEY QUE SISTEMATIZA DELITOS ECONÓMICOS Y MEDIOAMBIENTALES

Recientemente se publicó en el Diario Oficial la [Ley Nro. 21.595](#), *Ley de Delitos Económicos*, que sistematiza los delitos económicos y atentados contra el medio ambiente, modifica diversos cuerpos legales que tipifican delitos contra el orden socioeconómico, y adecua las penas aplicables a todos ellos. En **PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO**, explicamos los principales aspectos laborales a considerar:

1) PRINCIPALES CONTENIDOS DE LA LEY. Esta normativa establece una serie de delitos económicos y de atentados contra el medio ambiente que se aplican no sólo a la persona natural, sino también a la persona jurídica, imponiéndoles nuevas exigencias a ellas y a los sistemas de control, prevención de riesgos y cumplimiento interno.

En materia de delitos económicos, se agrega la hipótesis que los hechos sean perpetrados en el ejercicio de un cargo, función o posición en una empresa, o cuando lo fuere en beneficio económico o de otra naturaleza para una empresa (delitos de segunda categoría). Además, establece una norma de inaplicabilidad a micro y pequeñas empresas de alguna de sus disposiciones.

Asimismo, indica las personas que pueden ser responsables por delitos económicos, así como las penas y consecuencias adicionales, entre las cuales se encuentra la inhabilitación para el ejercicio de cargos público o cargos gerenciales entre tres y diez años, o para contratar con el Estado a perpetuidad, así como la devolución de las ganancias obtenidas a través de un hecho ilícito que corresponda a un delito económico.

2) ALGUNOS ASPECTOS LABORALES DE ESTA LEY:

- **IMPLICANCIAS EN MATERIA DE SEGURIDAD LABORAL Y SEGURIDAD DE LAS PERSONAS.** Si bien antes de esta Ley se contemplaban en la legislación algunos de estos delitos, la modificación que introduce esta normativa consiste en considerarlos como delitos económicos.

De esta manera, se considera como delitos económicos aquellos que se producen por imprudencia temeraria o por mera imprudencia o negligencia en contra de las personas, teniendo implicancias en materia de seguridad y salud en el trabajo, ya que los infortunios laborales podrían ser considerados como delitos económicos. Lo mismo ocurre en materia de libertad y seguridad individual de las personas, en relación con el delito de amenazas condicionales, así como respecto a la trata de personas.

- **DELITO ASOCIADO A LAS REMUNERACIONES.** Esta norma introduce el nuevo artículo 472 bis al Código Penal, que establece como delito cuando una persona, con abuso grave de una situación de necesidad, de la inexperiencia o de la incapacidad de discernimiento de otra persona, le paga una remuneración manifiestamente desproporcionada e inferior al ingreso mínimo mensual previsto por la ley.

- **MODIFICACIONES EN MATERIA DE COTIZACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.** Esta norma también introduce modificaciones a la [Ley Nro. 17.322](#), que establece normas para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social, el cual ya contemplaba el delito de apropiación indebida de cotizaciones.

En esta oportunidad, se incorpora un nuevo artículo 13 bis, que establece la sanción penal del artículo 467 del Código Penal al empleador que, sin el consentimiento del trabajador, omite retener o enterar las cotizaciones previsionales de un trabajador o declare ante las instituciones de seguridad social pagarle una renta imponible o bruta menor a la real, disminuyendo el monto de las cotizaciones que debe descontar y enterar.

Esta conducta será sancionada igualmente, si el consentimiento del trabajador ha sido obtenido por el empleador con abuso grave de su situación de necesidad, inexperiencia o incapacidad de discernimiento.

- **NORMATIVA LABORAL ASOCIADA AL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS.** Se establece que un modelo de prevención de delito que sea implementado efectivamente por la persona jurídica, lo exime de la responsabilidad penal cuando, en la medida exigible a su objeto social, giro, tamaño, complejidad, recursos y a las actividades que desarrolle, considere seria y razonablemente una serie de aspectos.

Dentro de estos elementos, se encuentra el establecimiento de protocolos y procedimientos para prevenir y detectar conductas delictivas, con canales de denuncia y sanciones internas, que sean comunicadas a todos los trabajadores.

En tal sentido, se agrega que la normativa interna deberá ser incorporada expresamente en los respectivos contratos de trabajo y de prestación de servicios de todos los trabajadores, empleados y prestadores de servicios de la persona jurídica, incluidos sus máximos ejecutivos.