

Financiado por:



# Pasos prácticos para la implementación de un sistema de gestión en cumplimiento penal para pymes

BASADO EN LA NORMA UNE 19601



FECHA DE EDICIÓN: 31 DE DICIEMBRE DE 2019



# Pasos prácticos para la implementación de un **sistema de gestión** en cumplimiento penal para pymes

**BASADO EN LA NORMA UNE 19601**

Este manual ha sido elaborado por la **Confederación Canaria de Empresarios** en el año 2019, en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, financiado por la **Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias**.



## Índice

INTRODUCCIÓN:	7
<b>FASE I. LIDERAZGO Y COMPROMISO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN O ADMINISTRADOR ÚNICO</b>	13
INTRODUCCIÓN	15
COMPROMISO DE LA EMPRESA	16
NOMBRAMIENTO DEL ÓRGANO DE COMPLIANCE	17
CHECKLIST MEDIDOR DEL GRADO DE CONOCIMIENTO EN COMPLIANCE	18
POLÍTICA DE COMPLIANCE	19
<b>FASE II: CIRCUNSTANCIAS PROPIAS DE CADA EMPRESA</b>	21
INTRODUCCIÓN	23
NORMATIVA GENERAL Y ESPECÍFICA APLICABLE A LA EMPRESA	23
ENTENDIMIENTO DE LAS RELACIONES EXTERNAS E INTERNAS DE LA EMPRESA	24
FACTORES EXTERNOS	24
FACTORES INTERNOS	25
PROCEDIMIENTOS Y PROCESOS INTERNOS	26
TENDENCIAS Y DATOS FINANCIEROS	27
DEBILIDADES, AMENAZAS, FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES (DAFO)	28
<b>FASE III: IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES</b>	29
ACCIONES PARA IDENTIFICAR RIESGOS INTERNOS	31
ACCIONES PARA IDENTIFICAR RIESGOS EXTERNOS	33
<b>FASE IV: EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS</b>	35
ANÁLISIS, IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DEL RIESGO POTENCIAL	37
MAPAS DE RIESGOS	40
SECTOR ALIMENTARIO	41
SECTOR CONSTRUCCIÓN	41
SECTOR TURÍSTICO	42
SECTOR INMOBILIARIO	42
VALORACIÓN DE LOS CONTROLES APLICADOS SOBRE EL RIESGO INHERENTE	43

PLAN DE ACCIÓN	43
<b>FASE V: MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS Y CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA</b>	45
INTRODUCCIÓN	47
MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS	47
CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA	48
<b>FASE VI: INVESTIGACIONES INTERNAS, EL CANAL DE DENUNCIAS ANTE INCUMPLIMIENTOS Y EL SISTEMA DISCIPLINARIO</b>	51
INVESTIGACIONES INTERNAS	53
CANAL DE DENUNCIAS ANTE INCUMPLIMIENTOS E IRREGULARIDADES	53
EL SISTEMA DISCIPLINARIO	55
<b>FASE VII: LA FORMACIÓN EN UN PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO.</b>	57
LA FORMACIÓN EN UN PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO	59
<b>FASE VIII: EVALUACIÓN E INFORME DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN COMPLIANCE.</b>	61
EVALUACIÓN E INFORME DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN COMPLIANCE	63
<b>BIBLIOGRAFÍA Y OTRAS FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	67

## Introducción

La Confederación Canaria de Empresarios, como organización empresarial más representativa que ostenta la representación institucional de los empresarios ante las Administraciones Públicas y organismos en el ámbito territorial de Canarias, al amparo de lo dispuesto en el párrafo primero de la Disposición adicional sexta del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 10/2014, de 18 de diciembre, de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Canarias; según el criterio constitucional de irradiación por la pertenencia a las Confederaciones nacionales CEOE y CEPYME, así como por el reconocimiento asumido por el Gobierno de Canarias, de más representativa y de participación institucional, en el Acuerdo de la VI Mesa de Concertación Social Canaria (firmada el 25 de enero de 2018), y sobre la base del reconocimiento expreso de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Canarias, por informe escrito de fecha 5 de abril de 2016 y en el artículo 23.4 de la Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias, tiene como objetivo prioritario la defensa de los intereses empresariales de carácter general y la prestación de servicios a todos los sectores de actividad.

La Confederación Canaria de Empresarios es una organización empresarial sin ánimo de lucro, constituida el 12 de junio de 1978 al amparo de la Ley 19/1977, reguladora del Derecho de Asociación Sindical, con más 40 años de antigüedad, basándose en un esquema de base sectorial y territorial, ha alcanzado, un alto grado de consolidación, notoriedad, reconocimiento, desarrollo y representatividad empresarial. Representa los intereses generales y comunes de las empresas sin distinción de tamaño, sector de actividad o ubicación, a través de un sistema único de integración asociativa, de unidad de acción empresarial y de no atomización de representaciones empresariales.

En este sentido, para poder desarrollar este acompañamiento al empresario canario, la Confederación Canaria de Empresarios, además de desempeñar su papel de máximo interlocutor social en los debates de transcendencia económica, respetado y valorado por todos los estamentos públicos, asume desde hace más de 20 años la prestación de una serie de servicios: Servicio Integral de Empleo para la creación de empresas y la orientación e inserción laboral, acciones de formación, así como actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales, que funcionan de forma coordinada y cooperantes entre sí, con el fin último de prestar un servicio integral, activo y flexible que permita mejorar, tanto cuantitativa como cualitativamente, la situación del mercado laboral.

Dentro de toda esta labor, cobra especial relevancia la realización de proyectos durante los últimos años y los que pretende acometer en lo sucesivo dicha organización empresarial para la correcta implementación de una cultura preventiva en materia de cumplimiento normativo en nuestras PYMES, pues la adecuada información y sensibilización constituye el primer paso para su difusión y adopción por parte de los administradores de dichas empresas, así como, en última instancia, garantizar la estabilidad de la actividad económica.

En el marco de las actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta institución, financiadas por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias, la Confederación Canaria de Empresarios ha elaborado este manual con el fin de que las PYMES implanten un sistema de gestión de compliance penal basado en la norma UNE 19601:2017 que pueda llegar a certificarse y que pueda contribuir a la exención de la responsabilidad penal en la que pudiesen incurrir estas personas jurídicas. El 95,5% de las empresas que conforman el tejido empresarial de Canarias son concretamente microempresas de hasta 9 trabajadores, datos reflejados en nuestro Informe Anual de la Economía Canaria de 2018, de ahí que este manual se haya dirigido a ellas y a las medianas empresas como herramienta encaminada a la mejora de la competitividad de nuestras PYMES.

La Asociación Española de Normalización (AENOR) con la aprobación de la Norma española UNE 19601 establece los requisitos para implantar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión de compliance penal en las sociedades mercantiles con el objetivo de prevenir la comisión de delitos y la reducción del riesgo penal.

La realidad es que la implementación de un sistema de gestión de compliance de conformidad con la Norma UNE 19601 no conllevará la atenuación o la exoneración de la responsabilidad penal de la persona jurídica de forma automática. Sin embargo, dicha implementación podría actuar como prueba de que se actuó de forma diligente antes de la comisión del delito, que se emplearon las mejores prácticas y los medios oportunos para evitar la posible comisión del hecho delictivo conforme a modelos estandarizados y consensuados para crear una cultura de prevención.

Por tanto, la imposición de penas a imponer es potestad de los jueces y tribunales pero contar con una certificación UNE 19601:2017 supone un elemento probatorio potente que demuestra la proactividad y la buena fe de la gestión de la organización empresarial en aras de cumplir con nuestro Código Penal. En esta línea, tal y como dispone la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado sobre la reforma del Código Penal, se considera que las certificaciones podrán ser valoradas como un elemento adicional de la eficacia de los modelos a la hora de eximir de responsabilidad penal a las personas jurídicas que hayan implantado modelos para la prevención de los delitos.

Como fin último de este manual, se intentará acercar la aplicación de la norma UNE 19601:2017 a todas las PYMES independientemente de la actividad y el sector. Cada una de estas empresas tendrá su problemática, lo que se reflejará en unos riesgos penales concretos como consecuencia de las circunstancias de cada una de ellas. En este sentido, la norma UNE definirá una serie de requisitos para diseñar y evaluar sistemas para la prevención, detección y gestión de riesgos penales adaptados a cada una de éstas en función del sector, del mercado en el que opera, tamaño y complejidad de las transacciones.



### Los principales beneficios de la certificación:

Demostrar el compromiso de la empresa en el cumplimiento con la normativa aplicable.

Asegurar una independencia plena del proceso y resultados de la auditoría.

Consolidar una cultura ética y de cumplimiento en toda la empresa.

Reforzar las opciones para ser una sociedad mercantil de éxito y sostenible.

Valoración positiva por los órganos regulatorios y judiciales por evidenciar un compromiso con el cumplimiento, evitando o minimizando las sanciones administrativas o penales.

Salvaguardar la integridad de la empresa, contribuyendo al comportamiento socialmente responsable.

Mejora la imagen y relaciones de la empresa frente usuarios, socios empleados y administraciones públicas.

Posibilidad de realizar la certificación de forma integrada con otras normas existentes en la empresa: ISO 27001, ISO 9001, ISO 37001, ISO 19600, ISO 14001 e ISO 22301, entre otras.

La Asociación Española de Normalización (UNE) publicó en octubre del año 2018 la UNE 165019:2018, Sistemas de gestión de compliance penal. Requisitos para los organismos que realizan la auditoría y la certificación de sistemas de gestión de compliance penal.

Esta nueva norma complementa a la norma internacional UNE-EN ISO/IEC 17021-1:2015 que es la referencia para la acreditación de las entidades de certificación de sistemas de gestión y en ella se establecen los requisitos adicionales que deben cumplir las certificadoras para poder acreditar específicamente su actividad de certificación de sistemas de gestión de compliance penal conforme a la norma UNE 19601.

La aprobación de la nueva UNE 165019:2018 significa el acuerdo y consenso entre partes interesadas sobre cómo debe realizarse tal certificación, conseguido a través de un proceso de normalización oficial.

Hasta la publicación de esta nueva norma, la evaluación y acreditación por parte de ENAC (Entidad Nacional de Acreditación) de la competencia técnica de una entidad de certificación de sistemas de gestión de compliance penal se venía realizando tomando como criterio de referencia la norma UNE-EN ISO/IEC 17021-1:2015 complementada en alguno de sus apartados con el CEA-ENAC-23 (Criterios específicos de acreditación para la certificación de sistemas de gestión de compliance penal según la norma UNE 19601). A partir de ahora ENAC adoptará la norma UNE 165019 como criterios adicionales de acreditación para la certificación de UNE 19601.

De manera que el objetivo de esta última norma es evaluar la competencia de las entidades de certificación en este ámbito a fin de posibilitar que los certificados concedidos por las entidades de certificación acreditadas por ENAC, en relación con la UNE 19601, sumen veracidad y confianza.

El presente manual, de conformidad con los requisitos establecidos en la UNE 165019, servirá de apoyo a las entidades empresariales que desean certificar su sistema de gestión en Compliance. Deberán facilitar, antes de comenzar cualquier trabajo de certificación, al organismo de certificación la siguiente información mínima: entorno de negocio, riesgos penales y medidas de control de los mismos, descripción del consejo de administración en aquellas PYMES que lo hayan nombrado, administrador único, órgano de compliance, estructura societaria, número de socios de negocio, entre otros aspectos.

Las certificaciones pueden ser tenidas en cuenta como un aspecto a valorar a la hora de determinar la eficiencia de los modelos de control y prevención de delitos, eximiendo de responsabilidad penal a las personas jurídicas que implanten los mismos. **La certificación de sistemas de gestión es una declaración pública de un organismo de certificación, afirmando que se ha implantado y se opera eficazmente con un sistema de gestión de acuerdo con lo definido en la norma.** Dichas certificaciones son voluntarias para las empresas, por lo que pueden decidir recurrir a ella o no. Para tener las ventajas de la certificación se requiere que el organismo que lo haga sea técnicamente competente, fiable e independiente.

El valor probatorio de la certificación fue tratado por la Fiscalía General del Estado en su Circular 1/2016 sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas en España. En el apartado 19 de las conclusiones explica cómo los fiscales valorarán la eficacia de los modelos de organización y gestión en cada caso concreto. Las certificaciones sobre la idoneidad del modelo expedidas por empresas o asociaciones evaluadoras y certificadoras de cumplimiento de obligaciones, mediante las que se manifiesta que un modelo cumple las condiciones y requisitos legales, podrán apreciarse como un elemento adicional más de la adecuación del modelo pero en modo alguno acreditan su eficacia, ni sustituyen la valoración que de manera exclusiva compete al órgano judicial.

La fiscalía asigna valor a las certificaciones. No obstante, no condicionan la decisión del órgano judicial, único competente en último término, para valorar en cada caso la idoneidad del modelo de gestión de la organización en cada caso concreto.

Sin embargo, la circular de referencia es anterior a la publicación de la norma UNE 19601, en mayo de 2017. Esta norma ha establecido los requisitos y las orientaciones para la aplicación de los sistemas de gestión de compliance penal, respetando lo establecido en el Código Penal español.

Desde la publicación de esta norma es cada vez más frecuente escuchar en el ámbito jurídico opiniones que le otorgan valor. Ya en junio de 2017 el Presidente de la Audiencia Nacional señalaba en unas jornadas que la existencia de un plan de compliance que se ajuste a la norma UNE 19601 si bien “no puede suplantar la valoración judicial” y en consecuencia actuar de forma directa como eximente, sin embargo, según su opinión, **“la propia existencia de un certificado de prestigio es importante para los jueces, y debería bastar para cambiar la carga de la prueba a la parte acusadora”**, lo que consideraba de gran importancia por cuanto puede evitar el grave perjuicio que provoca a la empresa, también en términos de prestigio, el hecho de que tenga que esperar a la celebración del juicio para la presentación de la prueba. Desde otros foros se ha apuntado la necesidad que puede tener el sistema judicial, ya que no existe tiempo ni formación que permita abarcar todos los conocimientos, de contar con peritajes que puedan dar explicaciones técnicas, y que bien podrían guardar íntima relación con la certificación de un sistema de compliance hecha por tercera parte con la participación de un auditor con la formación y experiencia necesarios como así se exige.

Por otro lado y desde un punto procesal, nos encontramos en un momento de incertidumbre jurisprudencial como consecuencia de la disparidad de criterio existente a la hora de determinar la responsabilidad penal de la persona jurídica por parte del Tribunal Supremo.

En un primer momento, el Alto Tribunal, en las SSTS núm. 154/2016, de 29 de febrero, y núm. 221/2016, de 16 de marzo, optó por aplicar el criterio de la autorresponsabilidad siguiendo la teoría de los sistemas sociales autopoiéticos. En base a éste, la responsabilidad penal de las personas jurídicas deberá concebirse defendiendo el principio de culpabilidad y distinguiendo entre el injusto imputable a la persona física (delito antecedente) y el atribuible a la persona jurídica (delito corporativo). El Supremo aplicando esta tesis, establece como elemento de la tipicidad **la omisión de los deberes de control por parte de la persona jurídica**, es decir, la falta de implantación de una cultura de cumplimiento normativo. Específicamente, lo califica como “el núcleo típico de la responsabilidad penal de la persona jurídica”. Este criterio se ha venido aplicando en resoluciones posteriores asentando jurisprudencia.

En contraposición a la tesis anterior, recientemente, en las SSTS núm. 506/2018, de 25 de octubre, y en la núm. 123/2019, de 8 de marzo, el tribunal ha defendido la tesis de la heterorresponsabilidad. La segunda de ellas advierte que *“la mera inexistencia de formas concretas de vigilancia y control del comportamiento de representantes, directivos y subordinados, tendentes a la evitación de la comisión de delitos imputables a la persona jurídica, no constituye, por sí misma, un comportamiento delictivo. La persona jurídica no es condenada por un (hoy inexistente) delito de omisión de programas de cumplimiento normativo o por la inexistencia de una cultura respecto al Derecho. Para que sea condenada, es precisa la comisión de uno de los delitos que, previstos en la parte especial del Código Penal, operan como delito antecedente, tal como aparece contemplado en el artículo 31 bis; y que haya sido cometido por una de las personas en dicho precepto mencionadas. La condena recaerá precisamente por ese delito. Y, además, será necesario establecer que esas hipotéticas medidas podrían haber evitado su comisión.*

*Por lo tanto, a la persona jurídica no se le imputa un delito especial integrado por un comportamiento de tipo omisivo, sino el mismo delito que se imputa a la persona física, en la cual, generalmente, participará a través de una omisión de las cautelas obligadas por su posición de garante legalmente establecida, tendentes a evitar la comisión de determinados delitos. No se trata, pues de una imputación independiente de la realizada contra la persona física, sino que tiene a ésta como base necesaria de las consecuencias penales que resultarían para la persona jurídica”.*

La disparidad de criterio existente genera una incertidumbre jurídica dado que surgen numerosas incógnitas respecto a la responsabilidad penal de las personas jurídicas, entre las que destacan:

En qué consiste la imputación de la persona jurídica.

Influencia del delito cometido por la persona física (delito base) en la calificación jurídica.

La omisión de un programa de cumplimiento normativo como elemento del delito.

Carga probatoria.

En virtud de lo expuesto y a pesar de la incertidumbre existente, lo cierto es que la implementación de un sistema de gestión de Compliance reafirma la voluntad de mantener

la actividad de nuestra empresa dentro del marco normativo, cumpliendo con todas las exigencias legales establecidas por el legislador.

Además y en relación a la carga probatoria referente a la eficiencia del programa de cumplimiento, teniendo en cuenta que las personas jurídicas son titulares del derecho fundamental a la presunción de inocencia, el hecho de que exista un ilícito penal cometido por una persona física no puede considerarse como una presunción *iuris tantum* de un defecto en la estructura de la organización empresarial. Así pues, la carga probatoria de la eficiencia de nuestro sistema de compliance recaerá en la acusación. Es de este último, donde radica la importancia de que nuestro sistema de cumplimiento se encuentre certificado, supondrá otro elemento defensivo más que la acusación tendrá que desmontar.

De conformidad con todo lo anterior y siguiendo un esquema compuesto por ocho fases, se intentará abordar las diferentes acciones a llevar a cabo por las empresas que deseen obtener la certificación, permitiéndoles garantizar la eficacia, supervisión y control del sistema de gestión de compliance adaptado a las exigencias de la UNE-ISO 19601:2017 y conseguir así la certificación. Sin embargo, la certificación no tiene carácter obligatorio para las empresas, por lo que este manual puede ayudar a implementar un sistema de gestión de cumplimiento normativo adaptado a la norma y, posteriormente, si el administrador o el consejo de administración lo consideran oportuno gestionar su certificación.

# FASE I

---

Liderazgo  
y compromiso  
del consejo de  
administración  
o administrador único

Introducción

---

Compromiso de la empresa

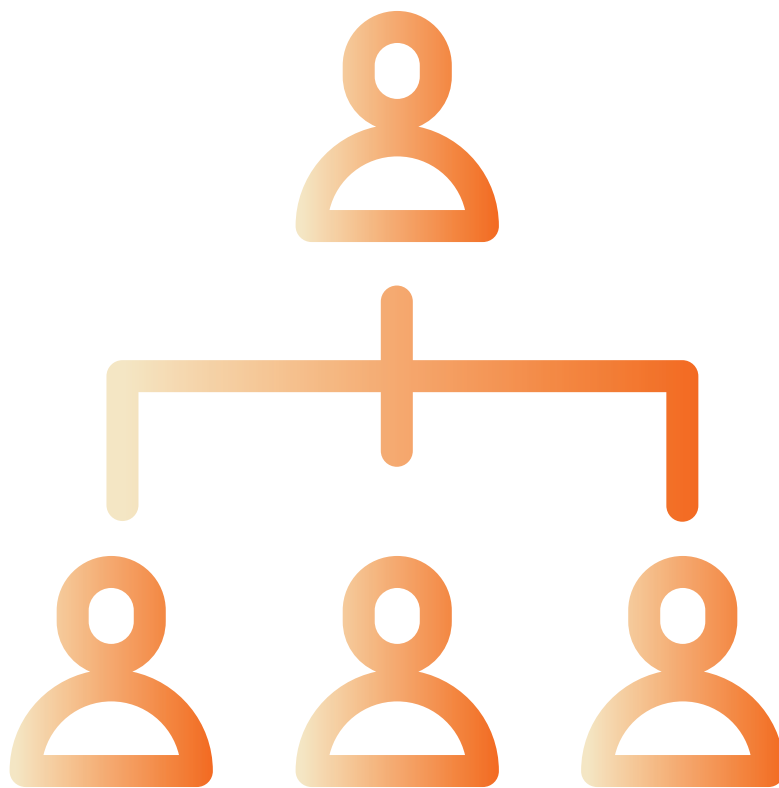
---

Nombramiento  
del órgano de compliance

---

Checklist medidor del grado  
de conocimiento en compliance

---



# FASE I

---

## Liderazgo y compromiso del consejo de administración o administrador único

### Introducción

Teniendo en cuenta que nos estamos centrando en las pequeñas y medianas empresas, la mayoría de las PYMES españolas se gobiernan por un administrador único. Sin embargo y en base a la búsqueda de una mayor eficiencia del buen gobierno corporativo, se está llevando a cabo una transición desde la figura del administrador unipersonal hasta la figura del órgano de gobierno colegiado, consejo de administración. Así pues, tanto a uno como al otro, les corresponde una función esencial dentro del Compliance Penal, concretamente, deben asumir el liderazgo y el compromiso tanto en el diseño como en la implantación del sistema de gestión de compliance o, dicho de otro modo, del modelo de organización y gestión que incluya medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

Así pues, el liderazgo parte de que los anteriores asuman una conducta ejemplar, trasladando su compromiso con la legalidad y su ética empresarial a los mandos intermedios y a todo el personal que la compone.

La propia norma UNE concreta los deberes a asumir para poder demostrar ese liderazgo y compromiso en relación con el sistema de gestión de Compliance:

1. El deber de establecer y defender, como uno de los valores fundamentales de la empresa, que las actuaciones de todos los miembros de ésta sean siempre conformes al ordenamiento jurídico, promoviendo una cultura de Compliance adecuada en el seno de la misma.
2. El deber de aprobar la política de Compliance penal de la empresa; lo que exige establecer los objetivos de la misma con la finalidad de lograr resultados específicos de manera eficaz.
3. El deber de adoptar, implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión de Compliance penal idóneo para prevenir y detectar delitos o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión; dotando al mismo de recursos financieros, materiales y humanos adecuados y suficientes para su funcionamiento eficaz.

Partiendo de estas premisas, definiremos las actuaciones a llevar a cabo en esta primera fase: materialización del compromiso de la empresa, nombramiento del órgano de compliance, elaboración del checklist medidor del conocimiento en compliance y aprobación de la política de compliance.

## Compromiso de la empresa

El órgano de gobierno o el administrador único de la entidad empresarial deberá recoger en un documento su liderazgo y compromiso con el sistema de gestión de compliance penal que pretende implementar, siendo responsable de:

Establecer y defender que las actuaciones de los miembros de la entidad sean conformes al ordenamiento jurídico general y, en particular, al de naturaleza penal.

Adoptar, implementar y mejorar el sistema de gestión de compliance penal.

Establecer un órgano de compliance penal.

Dotar al sistema de gestión de compliance penal de los recursos necesarios para garantizar su eficacia.

Fijar y aprobar la política de compliance penal de la empresa.

Asegurar que se establezcan los procedimientos para el proceso de formación de la política de compliance penal en la toma de decisiones y de ejecución de las mismas, promoviendo una cultura de compliance que garantice altos estándares éticos de comportamiento.

Comunicar la política de compliance penal con un lenguaje e idioma adecuado a los miembros de la empresa, así como a los socios de negocio que puedan representar riesgos penales.

Asegurarnos de estar correcta y puntualmente informados sobre el desempeño del sistema de gestión de compliance penal y de su mejora continua, incluyendo todas las no conformidades relevantes, promoviendo activamente una cultura de información completa y transparente.

Tener conocimiento de los resultados de las auditorías.

Recopilar copia de las revisiones del sistema de compliance penal realizadas por el órgano de compliance penal, así como la documentación de la evidencia de los resultados obtenidos.

Examinar periódicamente el sistema de gestión de compliance penal.

Por lo tanto, el presente compromiso se convertiría en el pilar de nuestro sistema de gestión de compliance.



## Nombramiento del órgano de compliance

El art. 31 bis del Código Penal establece como una de las condiciones para la exención penal de la persona jurídica que la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención de delitos haya sido confiada a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica. Este órgano de la persona jurídica será, por tanto, el compliance officer.

El órgano de gobierno de la entidad empresarial deberá nombrar formalmente a los miembros que compondrán el Órgano de Compliance Penal o, en su caso, a un órgano individual denominado Compliance Officer. No obstante, en el supuesto que nos ocupa, las PYMES (empresas que pueden presentar cuenta de pérdidas y ganancias abreviada), **podrán designar como Compliance Officer al administrador de la sociedad.**

Dicho nombramiento se deberá recoger de forma documental, incluyendo en el clausulado del acuerdo las obligaciones de los miembros del órgano de compliance, concretamente:

Impulsar y supervisar la implementación y eficacia del sistema de gestión de compliance penal.

Asegurar de que se proporciona la formación continua.

Emitir un documento que recoja expresamente las actividades y delitos (riesgos) asociados, si no es recogido dentro de la política de compliance penal.

Contribuir a la identificación de las obligaciones de compliance penal.

Colaborar para que las obligaciones de compliance penal se traduzcan en políticas, procedimientos y procesos viables o que se integren en las políticas, procedimientos y procesos existentes.

Promover la inclusión de las responsabilidades de compliance penal en las descripciones de los puestos de trabajo y en los procesos de gestión de desempeño.

Poner en marcha un sistema de información y documentación de compliance penal.

Adoptar e implementar procesos para gestionar la información.

Establecer indicadores de desempeño de compliance penal, midiéndolo y analizándolo para identificar las acciones correctivas necesarias.

Identificar y gestionar los riesgos penales, incluidos los relacionados con los socios de negocio.

Asegurar que el sistema de compliance penal se revisa a intervalos planificados.

Asegurar que se proporciona a los empleados acceso a los recursos de compliance.

Proporcionar asesoramiento objetivo a la empresa en materias relacionadas con compliance.

Asegurar que hay acceso a un asesoramiento profesional adecuado para la adopción, implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión de compliance.

Realizar la auditoría interna e investigación de denuncias recibidas.

Asegurarnos de estar correcta y puntualmente informados sobre el desempeño del sistema de gestión de compliance penal y de su mejora continua.

## Checklist medidor del grado de conocimiento en compliance

Una vez proclamado el compromiso de implantar un sistema de gestión de compliance penal, por parte del órgano de gobierno o administrador único, junto con el nombramiento del órgano de compliance, se plantea la necesidad de determinar si dentro de la empresa ya existía o no una cultura de compliance. La herramienta para dilucidar el grado de conocimiento que la empresa ostenta en esta fase inicial es el “checklist medidor del grado de conocimiento en compliance”.

Con dicho Checklist pretendemos conocer lo siguiente:

Si existe una cultura de cumplimiento dentro de la empresa.

Si se conocen los supuestos en los que la empresa puede ser declarada responsable penal.

Si se conocen las consecuencias jurídicas para la empresa en el supuesto que sea declarada responsable penal.

Si se es consciente que la empresa puede ser declarada responsable penal por las acciones de los administradores.

Si se tiene conocimiento sobre los programas de gestión en compliance.

Si la empresa cuenta con un canal de denuncias ante cualquier posible conducta delictiva observada.

Si hay alguna persona encargada dentro de la empresa del cumplimiento normativo.

Si la empresa colabora o ha colaborado con las autoridades ante cualquier posible requerimiento.

Por consiguiente, esta herramienta permite un acercamiento a la realidad de la empresa en materia de compliance penal y, a su vez, sirve de hoja de ruta para los miembros del órgano de compliance o compliance officer a la hora del diseño del programa específico para la empresa en cuestión.

## Política de compliance

La Política de Compliance es un documento que permitirá al órgano de gobierno o al administrador único de la empresa fijar el punto de partida de su sistema integral de Compliance Penal, definiendo las características del mismo, el alcance y sus objetivos.

Además, se constituye como un documento que demuestra el compromiso de la entidad mercantil con el sistema de Compliance y sirve de base para la implementación del sistema de gestión. En él se deberá definir las funciones y responsabilidades de todos los miembros de la sociedad para la vigilancia del cumplimiento. Asimismo, se deberán incluir en él las medidas de control interno para detectar, prevenir y mitigar posibles riesgos de incumplimiento.

Los principales aspectos a incluir en este documento son los siguientes:

- Finalidad de la Política de Compliance Penal.
- Defensa de un sistema de gestión en Compliance Penal.
- Características del sistema de gestión en Compliance Penal.
- Ratificar el compromiso del cumplimiento.
- Situar el cumplimiento normativo penal como parte fundamental de la actividad empresarial.
- Asignar el rol de responsable del cumplimiento.
- Valorar los riesgos asociados a las actividades desarrolladas.
- Definir el plan de acción para mitigar los riesgos.
- Establecer planes de formación.
- Establecer un canal de denuncias dentro de la organización.
- Definir un sistema de auditoría interno.
- Establecer sanciones por incumplimientos.

La citada política se califica como norma de ciclos, es decir, durante la vigencia de la misma se encuentra en constante monitoreo, actualización y mejora. En consecuencia, la política de compliance es una de las normas de carácter interno que componen el Compliance Program, entendiéndose por éste último al conjunto de normas internas establecidas en la empresa a iniciativa del órgano de administración con la finalidad de implementar en ella un modelo de organización y gestión eficaz e idóneo que le permita mitigar el riesgo de comisión de delitos y exonerar a la empresa.



# FASE II

---

Circunstancias propias  
de cada empresa

Introducción

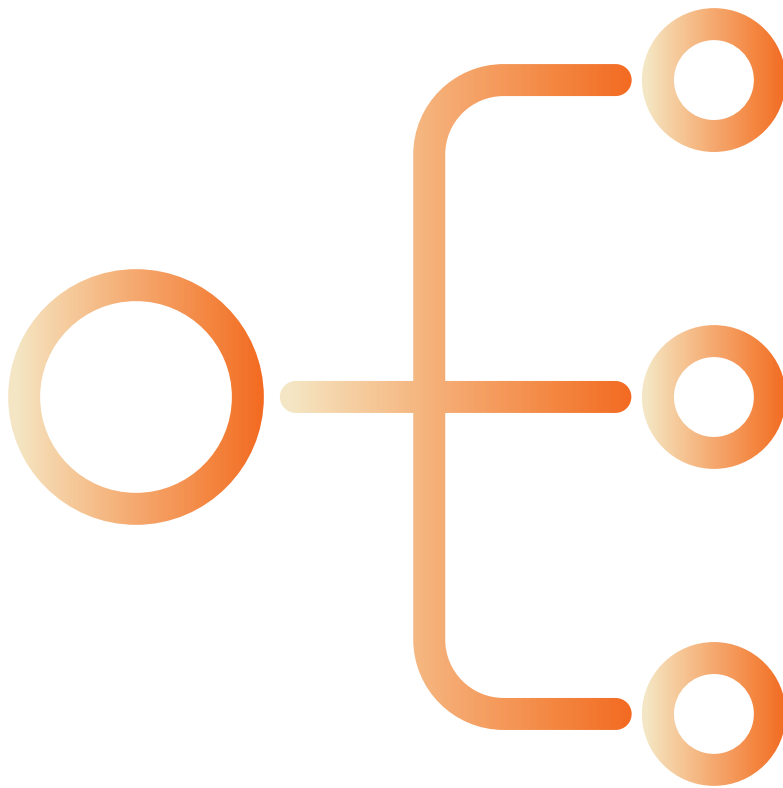
---

Normativa general  
y específica aplicable a la empresa

---

Entendimiento de las relaciones  
internas y externas de la empresa

---



# FASE II

---

## Circunstancias propias de cada empresa

### Introducción

En esta fase se analizarán las especificidades de cada sociedad mercantil con el fin de diseñar un Compliance Program lo más adaptado posible al contexto y a las características de la empresa.

El diseño de un programa de compliance penal no puede copiarse de una entidad a otra, dado que cada una de ellas tiene una problemática y unos riesgos diferentes. Así pues y con el fin de diseñar un programa específico en la materia, se analizarán los diferentes elementos que nos permitirán contextualizar la actividad de la empresa y, en consecuencia, establecer un programa de gestión lo más idóneo posible.

### Normativa general y específica aplicable a la empresa

El entorno legislativo en el que la empresa desarrolla sus actividades se encuentra en constante cambio, haciendo que éste cada vez sea más abundante y complejo. Es fundamental realizar la identificación de toda la normativa aplicable al negocio para diseñar la estrategia y los procedimientos de la organización a fin de dar cumplimiento a los preceptos legales y así poder protegerse ante situaciones de riesgo que podrían suponer unas consecuencias insalvables para la estabilidad y continuidad del negocio.

## Entendimiento de las relaciones externas e internas de la empresa

Es necesario determinar aquellos factores externos e internos que tienen impacto y son relevantes de cara a planificar y alcanzar los objetivos en materia del compliance penal. En este sentido, la norma UNE destaca los siguientes como algunos de los factores que deberían ser tenidos en cuenta:

### Factores externos

#### 1. Empresas asociadas o vinculadas:

Identificada la normativa aplicable a cada empresa en función de su actividad, se deberá analizar las diferentes conexiones existentes con cada empresa asociada o vinculada a la primera para poder llevar a cabo un registro de cada una de ellas. En dicho registro se incluirá la identificación precisa de cada una de estas empresas, el cálculo proporcional sobre la empresa asociada o, por el contrario, la descripción de la vinculación existente entre las mismas.

La razón de esta acción es entender la red corporativa de la empresa y cómo influye ésta en su actividad económica.

Se entiende por empresa asociada aquella cuando, sin que se trate de una empresa del grupo, la empresa dominante ejerza sobre la empresa asociada una influencia significativa (ostentar el 20% o más de los derechos de voto de los accionistas o socios de esta empresa) por tener una participación en ella que esté destinada a contribuir en su actividad.

Por el contrario, entidad vinculada será el resultado de la relación entre varias empresas como consecuencia de diversas circunstancias, entre ellas: competencia en el mercado, cooperaciones interempresariales, etc.

#### 2. Administraciones públicas:

Al igual que en el supuesto de las empresas asociadas o vinculadas, la empresa que tenga relaciones mercantiles con una administración pública tendrá que registrar las acciones llevadas a cabo. En dicho registro, se hará hincapié en concretar el personal de la empresa que se relaciona con la administración y se detallará el cargo en la misma. En el supuesto de disponer de los datos del funcionario con el que se centra la relación también se deberá incluir en el registro.



## Factores internos

### 1. Organigrama departamental

El diseño organizacional es el proceso de definición de la estructura de la empresa con el fin de afrontar y alcanzar los objetivos marcados por la dirección. Por lo tanto, el diseño organizacional es el vehículo mediante el cual se ejecuta la estrategia empresarial y el canal de interrelación con el mercado.

En consecuencia, cada empresa deberá definir y documentar la estructura de su organización. El documento deberá tener claramente definidos los siguientes campos: denominación del departamento, función del mismo, responsable, relación de empleados, la naturaleza y complejidad de las actividades del departamento.

La función principal de documentar la estructura interna de la empresa es favorecer a la transparencia de la institución, dejando constancia en cada momento de las funciones asumidas por cada área y de los roles de cada uno de los miembros que la componen.

### 2. Órgano de administración - accionistas

La UNE destaca el papel fundamental que desempeña el órgano de gobierno en la correcta gestión del programa de compliance, de ahí que surja la necesidad de documentar la composición del mismo con el fin de demostrar que el presente órgano se encuentra perfectamente definido y estructurado.

En el caso concreto de las PYMES se deberá crear un registro por cada uno de los administradores y/o accionistas en función de si se gobierna por un administrador único o por un consejo de administración, la información que deberá reflejarse será la siguiente:

ADMINISTRADORES	ACCIONISTAS
Datos identificativos	Datos identificativos
Cargo	Nº de acciones
Fecha de nombramiento	% participación
Actividad que desarrolla dentro de la empresa	Si se han detectado
Si se han detectado conductas delictivas en el pasado	conductas delictivas en el pasado

### 3. Personal

La plantilla como elemento integrante y fundamental de la empresa deberá estar determinada, elaborando un registro individual de cada uno de los trabajadores que la componen. En tal registro se deberá dejar constancia de sus datos personales, el cargo que ostenta en la mercantil, el departamento al que pertenece y, por último, la fecha de incorporación a la misma. Además, se deberá respetar un espacio para anotar incidencias, conductas inapropiadas, sanciones, etc., es decir, un registro de su evolución en el desarrollo de sus funciones dentro de la empresa.

### 4. Grupos de interés

Estas partes interesadas serían el último elemento a abordar en la labor de registro y de definición de los factores internos de empresa, haciendo especial mención a los objetivos que representan y al papel que juega en el devenir de la organización.

El compliance es una herramienta fundamental para generar confianza con estos grupos de interés, permitiendo un desarrollo óptimo de la empresa.

Se considera como parte interesada:

Socios de negocios, administraciones, subcontratas, etc., que puedan tener una responsabilidad legal, fiscal, financiera u operativa.

Accionistas que impulsen la actividad de la empresa.

Clientes.

Proveedores.

Representantes de grupos de interés, como por ejemplo representaciones sindicales.

Etc.

### Procedimientos y procesos internos

Los procedimientos son planes que establecen un método habitual de manejar actividades futuras, detallando la forma exacta bajo la cual ciertas actividades deben cumplirse y, a su vez, influyendo en la minimización de los errores.

El orden en las actividades de la organización y su buena coordinación permitirán un conocimiento exacto del funcionamiento de la misma, facilitando la implementación de un sistema de gestión de compliance.

## 1. Ciclos de la empresa

En este punto se deberá describir detalladamente los diferentes ciclos de actividad de la empresa, especificando la intervención de cada uno de los miembros que intervienen y determinando las acciones llevadas a cabo por el responsable.

Los principales ciclos dentro de la actividad empresarial se corresponden con los siguientes:

- Ciclo de ventas
- Ciclo de Compras
- Ciclo de Almacén/Producción
- Ciclo de Nóminas
- Ciclo de Tesorería

## 2. Control de los ciclos

Al igual que es necesario tener perfilados los ciclos dentro de la empresa, de la misma forma se deberán detallar los procedimientos aplicados como mecanismos de control de cada uno de ellos. Además, se deberá indicar la persona responsable de la fiscalización, los métodos aplicados para ejercer tal control, la frecuencia con la que aplican los mismo y la efectividad de tales métodos.

## 3. Mapas de procesos

La definición de los mapas de procesos de una empresa se contempla durante la elaboración de su plan estratégico corporativo, con el objetivo de conocer mejor y más profundamente el funcionamiento y el desempeño de los procesos y las actividades en los que se halla involucrada, prestando una atención especial a aquellos aspectos clave de los mismos.

A grandes rasgos, podemos identificar 3 tipos de procesos en cualquier empresa: procesos estratégicos, procesos claves y procesos complementarios.

Con esta herramienta se podrá permitir conocer el estado actual de la empresa y emplear éste como un punto de partida para implementar mejoras desde un punto de vista del compliance penal a los diferentes departamentos o áreas específicas.

## Tendencias y datos financieros

El delito de defraudación tributaria es el más comúnmente cometido por las empresas por lo que es fundamental que las mismas dispongan de programas de prevención de los delitos fiscales, contables y contra la seguridad social. El diseño e implementación de estos programas conseguirá aislar la responsabilidad penal de la persona jurídica, evitando su investigación en un proceso penal.

El programa de prevención de los citados delitos se vincula a la creación de un estándar o protocolo de cumplimiento fiscal y contable describirá los principios sobre los que deberá asentarse la planificación fiscal, contable y financiera de la sociedad, así como los procesos que habrán de seguirse para que el cumplimiento de las normativas fiscal y contable sea impecable.

El Compliance Officer tendrá acceso a los estados financieros de la empresa con el fin de identificar cualquier posible anomalía que pudiese derivar en la comisión de un delito por cualquier miembro de la sociedad.

Dentro de las funciones del Compliance Officer se encuentra la comparación de los importes registrados al evaluar las interrelaciones entre las distintas partidas de la información financiera auditada con el fin de determinar posibles riesgos.

Por otro lado, el Código Penal exige a las empresas, para poder optar a la exención de responsabilidad penal, disponer de un Modelo de Prevención y Control acorde a las exigencias recogidas en el artículo 31 bis. 5. Concretamente, el punto 3.º del citado precepto hace referencia explícita a la necesidad de:

“Dispondrán de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos”.

En consecuencia de lo anterior la información financiera de la empresa deberá ser transparente para el Compliance Officer, se le facilitarán los informes producto de las auditorías practicadas y demás documentación necesaria.

El hecho de conocer la situación económica real de la empresa facilita información de si se podrá implantar y ejecutar un modelo prevención y control, ya que se podrá confirmar si existen los suficientes recursos económicos para su financiación. Resultaría inviable la implantación de un proyecto de compliance si no se le asignan los recursos adecuados y si no se cuenta con el apoyo del consejo de administración o del administrador único.

## **Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (DAFO)**

La matriz de análisis DAFO es una herramienta fundamental para la determinación de la situación actual de la empresa y de sus principales riesgos presentes y futuros. Los principales objetivos de la aplicación de la matriz DAFO en una empresa son los siguientes:

Diagnóstico general de la situación real de empresa.

Detectar posibles riesgos y amenazas.

Información de peso para tomar las decisiones estratégicas de la manera más acertadas, minimizando riesgos potenciales y reales.

Identificar las oportunidades y amenazas de un determinado mercado, así como las fortalezas y debilidades de la propia empresa.

Con esta información se podrá realizar un correcto análisis de riesgos empresariales por lo que se recomienda su realización.

# FASE III

---

## Identificación de riesgos y oportunidades

Acciones  
para identificar riesgos internos

---

Acciones  
para identificar riesgos externos

---



# FASE III

---

## Identificación de riesgos y oportunidades

### Acciones para identificar riesgos internos

En esta fase se van a realizar acciones con el fin de detectar cualquier posible riesgo penal como consecuencia de las actuaciones llevadas a cabo por el personal de cada uno de los departamentos que componen la empresa.

Todas las áreas serán objeto de un análisis del riesgo penal en función de los delitos asociados a cada una de ellas, determinando la probabilidad de la comisión y el posible impacto en la empresa.

Cada uno de los responsables del departamento deberá entrevistarse con el Compliance Officer, recordar que el caso de las PYMES esta figura puede ser asumida por el administrador único, con el fin de alcanzar el objetivo descrito en el párrafo anterior.

Relación de posibles delitos vinculados a la actividad de la empresa:

- Tráfico ilegal de órganos
- Trata de seres humanos
- Prostitución y explotación sexual y corrupción de menores
- Descubrimiento y revelación de secretos
- Estafa
- Frustración de la ejecución
- Insolvencias punibles
- Daños informáticos
- Contra la propiedad intelectual e industrial, el mercado y los consumidores
- Blanqueo de Capitales

Financiación ilegal de los partidos políticos  
Contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social  
Contra los derechos de los ciudadanos extranjeros  
Urbanización, construcción o edificación no autorizables.  
Contra los recursos naturales y el medio ambiente  
Relativo a las radiaciones ionizantes  
Riesgos provocados por explosivos y otros agentes  
Contra la salud pública  
Contra la salud pública (tráfico de drogas)  
Falsificación de moneda  
Falsificación de tarjetas de crédito y débito y cheques de viajes  
Cohecho  
Tráfico de Influencias  
Delitos de odio y enaltecimiento  
Financiación del terrorismo  
Contrabando  
Relativos a la manipulación genética  
Alteración de precios en concursos y subastas públicas  
Negativas a actuaciones inspectoras  
Contra los derechos de los trabajadores  
Asociación ilícita  
Organización y grupos criminales

A continuación, mostramos un ejemplo de análisis del riesgo en la gestión del **departamento financiero** de una sociedad mercantil:



**DELITO CONTRA LA HACIENDA PÚBLICA Y CONTRA LA SEGURIDAD SOCIAL:**

CONDUCTA	PROBABI- LIDAD	IMPACTO	RIESGO	ACCIÓN RECOMENDADA
Se omite la presentación de las liquidaciones tributarias de IS de los ejercicios 2016 y 2017.	Posible	Alto	RIESGO MUY ALTO	Comprobar que se confeccionan todas las declaraciones de impuestos estatales o locales y que coinciden con la llevanza de la contabilidad y demás registros fiscales.
Llevanza de contabilidad que dificulta conocer la situación real de la empresa.	Posible	Alto	RIESGO MUY ALTO	Vigilar que no se simule la situación de la empresa, realizando anotaciones contables ficticias, o bien, omitiendo parte de la verdad.

\* Este análisis de riesgo se tendrá que realizar con cada uno de los posibles delitos en que incurriese la empresa por la gestión del departamento financiero.

## Acciones para identificar riesgos externos

Con el fin de obtener un diagnóstico inicial de los posibles riesgos a los que está expuesta la empresa, se realizarán entrevistas para determinar los ilícitos penales asociados a los riesgos externos que afectan a la organización.

Los principales riesgos externos y sus delitos asociados son los siguientes:

### 1. RIESGOS INHERENTES AL SECTOR EMPRESARIAL EN EL QUE OPERA LA EMPRESA:

Estafa

Insolvencias punibles

Contra la propiedad intelectual e industrial, el mercado y los consumidores

Blanqueo de capitales

### 2. RIESGO POR OPERACIONES TRANSNACIONALES

Estafa

Insolvencias punibles

Frustración de la Ejecución

Blanqueo de capitales

Tráfico de influencias

Falsificación de Moneda

### **3. RIESGO ASOCIADO A NUEVAS LÍNEAS DE NEGOCIO**

Estafa

Insolvencias punibles

Contra la propiedad intelectual e industrial, el mercado y los consumidores

Contra los derechos de los trabajadores

### **4. RIESGO RESULTANTE DE LAS RELACIONES ENTRE SOCIOS O ALIADOS**

Descubrimiento y revelación de secretos

Tráfico de influencias

Asociación ilícita

Organización y grupos criminales

# FASE IV

---

## Evaluación de los riesgos

Análisis, identificación  
y evaluación del riesgo potencial

---

Mapas de riesgos

---

Valoración de los controles  
aplicados sobre el riesgo inherente

---

Plan de acción

---



# FASE IV

---

## Evaluación de los riesgos

### Análisis, identificación y evaluación del riesgo potencial

Tras la correcta identificación de los posibles riesgos a los que se expone la PYME, se analizarán los mismos. El análisis se realizará combinando la probabilidad de su materialización y el impacto que puede producir el mismo en el seno de la empresa.

El análisis del riesgo es uno de los elementos en los que se sustenta cualquier modelo de prevención y control de delitos. Su principal función es identificar las actividades que pueden entrañar un riesgo de comisión de un delito.

Identificado el riesgo se tendrá que especificar la causa de su origen y la relación de las conductas delictivas asociadas a éste. Consecuentemente, se determinarán los tipos delictivos.

La valoración del riesgo se realizará teniendo en cuenta los dos elementos que lo componen: probabilidad e impacto. Dicha valoración se representará a través de la matriz de riesgo. Ambas magnitudes se valorarán en una escala del 1 al 5, siendo 5 la valoración más alta. El nivel de priorización del riesgo se obtiene del producto de las magnitudes probabilidad X impacto. Obtenido tal resultado se procederá a la valoración de la justificación de la probabilidad de que dicho riesgo se produzca y la justificación de las consecuencias que podrían acarrear para la empresa su materialización.

A priori la información anterior puede resultar compleja, por ello introducimos el siguiente ejemplo para facilitar el entendimiento de la materia:

1. En primer lugar, exponemos un extracto de una matriz de riesgo donde se observan dos conductas o actividades inapropiadas. Exactamente, el acceso no autorizado a datos personales y la no realización de auditorías en el departamento fiscal y contable.

### MATRIZ DE RIESGO

ACTIVIDAD IN-APROPIADA	PROBABILIDAD	IMPACTO	RIESGO INHERENTE	NIVEL DE RIESGO
Acceso no autorizado a datos personales	3	4	12	<b>GRAVE</b>
No se realizan auditorías en del departamento fiscal ni contable	4	5	20	<b>MUY GRAVE</b>

2. A continuación y partiendo de que la valoración otorgada con el valor 5 es la más alta, explicamos cómo valorar dicha puntuación:

#### a. Valoración de la probabilidad:

Entendiendo por probabilidad la materialización de la conducta analizada, la valoración de la misma se realizará:

- El **valor 1** se otorgará cuando la probabilidad de la materialización del riesgo sea **excepcional**, es decir, es prácticamente imposible que ocurra.
- El **valor 2** se otorgará cuando sea **improbable** la materialización del riesgo, probabilidad baja.
- El **valor 3** se otorgará cuando sea **posible** la materialización del riesgo, probabilidad media.
- El **valor 4** se otorgará cuando sea **probable** la materialización del riesgo, probabilidad alta.
- El **valor 5** se otorgará cuando sea **cierta** la materialización del riesgo, probabilidad muy alta.

#### b. Valoración del impacto:

Entendiendo por impacto la consecuencia efectiva que tendría para la PYME la materialización de la conducta inapropiada, la valoración del mismo se realizará:

- El **valor 1** se otorgará cuando el impacto tenga la condición de **despreciable**, prácticamente ningún efecto negativo para la PYME.
- El **valor 2** se otorgará cuando el impacto tenga la condición de **marginal**, impacto leve con muy poca influencia en el negocio.
- El **valor 3** se otorgará cuando el impacto tenga la condición de **moderado**, perjuicios no significativos para la PYME.
- El **valor 4** se otorgará cuando el impacto tenga la consideración de **grave**, perjuicios graves para la PYME.
- El **valor 5** se otorgará cuando el impacto tenga la consideración de **crítico**, pérdida del negocio o perjuicios muy graves para la PYME.

3. Justificación de los valores otorgados a la probabilidad y al impacto en cada una de las conductas inapropiadas detectadas que puedan conllevar la comisión de un ilícito penal.

Aprovechando el mapa de riesgo anterior justificaremos la valoración de las conductas descritas en él:

**a. Acceso no autorizado a datos personales:**

- **Probabilidad:** En la empresa existen dos personas autorizadas en el departamento de RRHH con acceso a los datos personales de todos los miembros de la empresa. El acceso a sus ordenadores se ha protegido con una identificación personal para cada uno de ellos, evitando que el resto de sus compañeros accedan a la información que ellos tratan y custodian. En principio, parece que se han adoptado las medidas de seguridad óptimas para garantizar la seguridad de la información que harían prácticamente remoto el acceso ilegítimo. Sin embargo, el patrón de las contraseñas no es seguro, con un poco de destreza y con unos conocimientos informáticos apropiados es probable vulnerar el sistema y acceder a los datos personales. En base a la presente justificación hemos valorado como **posible** la acción descrita, asignándole una valoración de 3.
- **Impacto:** La mayoría de los datos a los que tienen acceso los encargados del departamento de RRHH son datos básicos en materia de datos personales (nombre, apellidos, DNI, fecha de nacimiento, dirección, formación, etc.). De conformidad con la categoría de datos tratados, cualquier brecha de seguridad no supondría un riesgo elevado para la empresa. No obstante, dentro de la información de carácter personal de la empresa se encuentra información sobre el grado de discapacidad de dos compañeros con sus respectivos certificados. Este último hecho cambia el escenario, nos encontramos con datos de especial protección por lo que se tendría que haber incrementado las medidas de seguridad. Si se materializara la acción podría acarrear graves consecuencias económicas y reputacionales para la entidad. Por lo tanto y en base a lo anterior, se ha valorado el impacto con una valoración de 4, **grave**.

**b. No realización de auditorías en los departamentos fiscales y contables:**

- **Probabilidad:** En la empresa existe una persona que se encarga de la confección de los modelos tributarios para su posterior presentación y pago de forma telemática. El administrador de la sociedad confía plenamente en sus capacidades y nunca se auditan las liquidaciones tributarias presentadas. Con estas premisas cabe la posibilidad de que en cualquiera de ellas se hayan producido errores y, por lo tanto, nunca se hayan presentados de forma voluntaria las oportunas liquidaciones complementarias. En base a lo anterior, se ha valorado la probabilidad de la conducta descrita con un 4, es decir, como probable.

- **Impacto:** Las consecuencias económicas para la empresa pueden ser devastadoras si se llevan presentado liquidaciones tributarias erróneas y de forma voluntaria no se han subsanado las mismas con la presentación de las liquidaciones complementarias. Teniendo en cuenta lo anterior la justificación de la valoración del impacto la fijamos en 5, nivel **crítico**.

4. En la matriz de riesgo también se queda claramente reflejado el nivel de priorización del riesgo (Probabilidad x Impacto). Tomando de referencia el ejemplo anterior, se tendrán que implementar con carácter prioritario medidas preventivas que mitiguen el riesgo en la segunda conducta, es decir, en la realización de auditorías (el riesgo inherente es mayor que el de la primera conducta, 20 frente a 12).

## Mapas de riesgos

El mapa de riesgo es la representación gráfica de la información obtenida en la fase anterior de análisis de riesgos. Esta información será el punto de partida para el diseño de medidas de vigilancia y control idóneas y eficaces que permitan reducir el riesgo de la comisión de delitos.

Existirán los siguientes riesgos:

- **Riesgo muy grave:** Requiere medidas preventivas urgentes (Riesgo inherente entre 15 – 25)
- **Riesgo grave:** Requiere medidas preventivas obligatorias y se deberá realizar un seguimiento del riesgo durante el año (Riesgo inherente entre 9 - 12).
- **Riesgo moderado:** Introducir medidas preventivas para reducir el riesgo si es económicamente posible. En caso contrario, mantener el riesgo controlado (Riesgo inherente entre 3 – 8).
- **Riesgo Leve:** No requiere medidas preventivas iniciales, aunque eso no implica que se ejerza vigilancia (Riesgo inherente entre 1 – 2).

A continuación y con el fin de favorecer la comprensión, exponemos unos mapas de riesgos tomando como fuente los publicados en el manual Practicum Compliance 2018, cuyo director es el abogado D. Xabier Ribas y cuya fuente ha sido la Aplicación Compliance 3.0. En ellos se identifican los grupos de delitos con mayor probabilidad de comisión y con mayor impacto que pueden cometer las empresas en función de su sector económico:



### Sector alimentario

		PROBABILIDAD				
IMPACTO	5	Insolvencias punibles y delitos societarios			Contra la salud pública	
	4		Estafa Seguridad pública	Mercado y consumidores Medio ambiente	Contra los Derechos de los trabajadores	
	3	Hacienda Pública y SS Intimidación	Delitos tecnológicos			
	2	Blanqueo de capitales	Propiedad intelectual			
	1	Falsificación de medios de pago	Delitos urbanísticos			
		1	2	3	4	5

### Sector construcción

		PROBABILIDAD				
IMPACTO	5	Insolvencias punibles y delitos societarios		Seguridad Pública		Derechos de los trabajadores Delitos urbanísticos
	4				Hacienda Pública y SS	corrupción
	3		Delitos tecnológicos	Blanqueo de capitales	Estafa	
	2	Medio ambiente	Propiedad intelectual Falsificación de medios de pago	Mercado		
	1	Propiedad intelectual Intimidación Salud Pública				
		1	2	3	4	5

**Sector turístico**

		PROBABILIDAD				
IMPACTO	5					Contra la Salud Pública
	4			Medio ambiente Derechos de los trabajadores	Intimidación	Delitos urbanísticos
	3	Insolvencias punibles y delitos societarios	Mercado y consumidores	Blanqueo de capitales	Falsificación	Estafa
	2	Propiedad intelectual Hacienda Pública y SS	Delitos tecnológicos			
	1					
		1	2	3	4	5

**Sector inmobiliario**

		PROBABILIDAD				
IMPACTO	5		Insolvencias punibles y delitos societarios Delitos societarios			Blanqueo de capitales Delitos urbanísticos Estafa
	4		Falsificación de medios de pago		Hacienda Pública y SS	Corrupción
	3				Mercado y consumidores	
	2	Medio ambiente	Delitos tecnológicos Seguridad Pública	Contra los derechos de los trabajadores		
	1	Propiedad intelectual Intimidación Salud Pública				
		1	2	3	4	5

Fuente: Practicum Compliance 2018

## Valoración de los controles aplicados sobre el riesgo inherente

El riesgo inherente es el riesgo intrínseco de cada actividad, sin tener en cuenta los controles ejercidos sobre el mismo.

Detectado el riesgo, lo fundamental es confirmar si la empresa era conocedora del mismo y si ha implantado algún tipo de control con el fin de aminorarlo.

A partir de ahí, se realizará un estudio profundo de la medida impuesta, se describirá el procedimiento empleado, se justificará la adopción de esa en lugar de otra y, por último, se valorará la eficacia del control y de la eficiencia de la implantación.

Por último y tras realizar la evaluación anterior, obtendremos el riesgo residual, es decir, el nivel de riesgo que permanece en la sociedad tras mitigar el mismo con la aplicación de los controles. Este riesgo residual sólo se podrá minimizar con la elaboración de un plan de acción.

## Plan de acción

Los planes de acción son documentos que especifican las actividades que se realizarán en un plazo de tiempo determinado.

Los planes se deben elaborar antes de realizar una acción determinada con el objetivo de dirigirla y encauzarla. En este sentido, el “Plan de Acción” nos sirve para poner en conocimiento de la organización cómo se gestionarán los riesgos identificados mediante un conjunto de acciones, las cuales deben ser aprobadas por el consejo de administración o por el administrador único.

Ante cualquier riesgo existen diferentes formas de gestionarlo, entre ellas:

- Evitar el riesgo, no iniciando o no continuando con la actividad que lo genera.

- Aceptar el riesgo o incluso aumentarlo para aprovechar una oportunidad.

- Eliminar la fuente del riesgo.

- Modificar la probabilidad.

- Cambiar las consecuencias.

- Compartir el riesgo

- Mantener el riesgo.

- Establecer métodos de seguimiento, medición, análisis y evaluación para asegurar resultados válidos.

En el “Plan de Acción” es donde se recogerán los métodos de seguimiento, medición, análisis y evaluación del riesgo. Las acciones contempladas en él deberán llevarse a cabo en un período determinado de tiempo para reforzar progresivamente el sistema de cumplimiento normativo de la empresa. Así pues, el citado plan se convertirá en la hoja de ruta de acciones y recomendaciones que irán asociados a los objetivos generales y de compliance de la sociedad mercantil.

Seguidamente, presentamos el contenido mínimo que se debería incluir en cualquier plan de acción para poder dejar constancia de cómo se gestionarán los riesgos identificados.

**Plan de acción:**

RIESGO INHERENTE	TIPO DE ACCIÓN	DESCRIPCIÓN ACCIÓN	RESPONSABLE	ÁREA	FECHA DE IMPLANTACIÓN	FECHA DE EVALUACIÓN	COSTE
Acceso no autorizado a información personal de categoría especial y a la información personal de los trabajadores.	Preventiva	*La documentación en soporte papel deberá estar custodiada bajo llave. *Los usuarios autorizados deberán disponer de contraseñas de identificación para acceder al servidor.	Dirección	RRHH	01/01/2020	01/06/2020	250€
No se realizan auditorías en los departamentos de contabilidad y fiscal.	Preventiva	Se realizarán 2 auditorías al año con carácter semestral.	Dirección	- Contabilidad - Fiscal	01/01/2020	01/06/2020	1000€

# FASE V

---

Manual de prevención  
de delitos y código  
de conducta ética

Introducción

---

Manual de prevención de delitos

---

Código de conducta ética

---



# FASE V

---

## Manual de prevención de delitos y código de conducta ética

### Introducción

Actualmente, el artículo 31.1 bis del Código Penal establece la obligación implícita de las personas jurídicas de ejercer un control debido sobre la actuación de sus administradores y empleados, de tal modo que si se demuestra diligencia debida, la persona jurídica no debería responder por los delitos cometidos por sus empleados.

Además y con el fin de justificar la necesidad de establecer un programa preventivo, el artículo 31.1 bis apartado 4 contempla como atenuante de la responsabilidad de la persona jurídica el haber establecido, antes del comienzo del juicio oral, medidas eficaces para prevenir y descubrir los delitos que pudieran cometerse con los medios o bajo la cobertura de la propia persona jurídica.

Con este escenario surge la necesidad de incluir dentro del programa preventivo de la organización la inclusión de los manuales de prevención de delitos y el código de conducta ética.

### Manual de prevención de delitos

En el presente Manual se incluirá la relación de delitos que pueden ser cometidos en el ejercicio de la actividad de la empresa y, por otro lado, las recomendaciones y prohibiciones para evitar la materialización de los mismos.

Los objetivos del presente Manual son:

Prevenir, mediante la aplicación del Manual, la comisión por cualquier representante y/o empleado de cualquiera de los delitos en los que la LO 5/2010 prevé expresamente que son susceptibles de dar lugar a responsabilidad penal de la persona jurídica.

Informar a los empleados de las consecuencias que pueden ser impuestas a la empresa en caso de que alguno de los delitos señalados en el apartado anterior sea cometido.

Acreditar que la persona jurídica ha ejercido el control debido sobre sus actividades cumpliendo de este modo con la exigencia contemplada en el Código Penal.

En última instancia, dar cobertura y soporte al establecimiento de nuevas medidas eficaces para la mejor detección y control de delitos que puedan ser cometidos en el seno de la sociedad mercantil con el fin de poder atenuar la posible responsabilidad penal.

El contenido del mismo se estructurará en :

Ámbito de aplicación.

Metodología de trabajo de la organización.

Responsabilidad la persona jurídica.

Determinación del sistema preventivo.

Actuación del Órgano de Compliance o del Compliance Officer.

Sistema disciplinario.

Formación del personal y difusión del sistema preventivo.

Matriz de riesgo.

Plan de Acción.

Seguimiento y supervisión de la aplicación del programa.

## Código de conducta ética

El Código Ético de la sociedad podría entenderse como un conjunto de normas, morales y legales, que rigen la conducta de las personas que la componen, aportando una regulación unitaria al conjunto de la empresa.

Este Código debe reflejar el modo en el que se desarrolla la toma de decisiones, el comportamiento de la empresa, la actuación de la entidad con su entorno, la relación con los empleados, con los accionistas, con los proveedores y clientes y, por último, los valores de la organización mercantil. Aunque la ética no impone castigos legales, el código ético supone una normativa obligatoria de cumplimiento en el seno de la empresa.

El respeto y el cumplimiento del mismo contribuye a acabar con prácticas corruptas que destruyen el valor de la institución y que dañan la economía y la sociedad. El estímulo y el fomento de una cultura preventiva, como valores comunes a todo el conjunto de personas que integran la empresa, genera una mayor confianza, lealtad y sostenibilidad ante el mercado.



El Código Ético establece a la entidad mercantil una serie de beneficios:

- Mejor reputación.
- Toma de decisiones consistentes a todo nivel.
- Mayor atracción del capital humano.
- La detección y solución más eficiente de situaciones de riesgo.
- Mayor compromiso por parte de los colaboradores.
- Reducción de conflictos entre los miembros de la organización.
- Mejora de la imagen exterior.

El código ético se debe instrumentalizar mediante un documento que recoja los patrones, valores, símbolos, lenguaje, historias y prácticas de la sociedad, los cuales se verán reflejados en la forma en que sus consejos de administración o sus administradores conducen la misma y cómo los colaboradores se desarrollan con ella.

El contenido del documento del código ético deberá contener los siguientes aspectos:

- El mecanismo por el cual se aprueba y se actualiza el documento.
- La finalidad.
- En ámbito de aplicación.
- Los valores corporativos y los principios de comportamiento.
- Las pautas de conducta.
- El seguimiento, control y sanción.
- La comunicación, difusión, la formación y la evaluación.
- La actualización y aceptación.



# FASE VI

---

Investigaciones  
internas, el canal  
de denuncias ante  
incumplimientos y el  
sistema disciplinario

Investigaciones internas

---

Canal de denuncias ante incum-  
plimientos de irregularidades

---

El sistema disciplinario

---



# FASE VI

---

## Investigaciones internas, el canal de denuncias ante incumplimientos y el sistema disciplinario

### Investigaciones internas

Ningún programa de cumplimiento normativo, por muy estructurado y sólido que sea, puede garantizar la ausencia de actuaciones contrarias al Código de Conducta de la empresa y la comisión de hechos delictivos por parte de sus empleados. Sin embargo, una de las funciones claves de cualquier programa de cumplimiento normativo es dar una respuesta óptima a las denuncias recibidas por presuntas actuaciones inapropiadas que puedan generar algún tipo de responsabilidad, ya sea penal o administrativa.

En el programa de cumplimiento se establecerán las formas de llevar a cabo las investigaciones oportunas en el centro de trabajo en caso de una presunta infracción legal o de las políticas corporativas por parte de los administradores o trabajadores.

De conformidad con lo anterior, se planificará la investigación, la búsqueda y recopilación de la información relevante, evaluar los hechos, la preparación de los informes correspondientes y la adopción de medidas correctivas.

### Canal de denuncias ante incumplimientos e irregularidades

Los canales internos de denuncias interpuestas por los trabajadores o por un tercero, ante presuntas conductas contrarias al Código Ético, son mecanismos establecidos por una entidad mercantil para tramitar las denuncias o quejas de comportamientos, acciones u omisiones que puedan constituir una infracción de la ley, de la normativa sectorial, del código de conducta y otras normas o procedimientos internos.

El canal de denuncias, como elemento clave de los programas de cumplimiento normativos, contribuye a:

- Prevenir conductas irregulares y/o actividades ilícitas.
- Generar una cultura corporativa basada en la integridad y la gestión responsable.
- Manifiestar tolerancia cero ante cualquier práctica inapropiada o ilegal.
- Identificar posibles conflictos dentro de la empresa.
- Demostrar la existencia de un modelo organizativo de vigilancia y control para evitar los mismos.

La empresa definirá, en función de su estructura y de sus necesidades, el procedimiento para la recepción, clasificación y tramitación de las denuncias, así como las funciones y responsabilidades de cada una de las personas involucradas en el proceso de investigación y resolución de éstas.

Una de las cuestiones más importantes dentro del canal de denuncias es regular la protección tanto de la persona denunciante como de la persona investigada. Por lo que se garantizará, en todo momento, la presunción de inocencia, la confidencialidad y la prohibición de represalias al denunciante que actúa de buena fe.

El éxito de la implantación de un canal de denuncias radica en la comunicación y en la formación puesta a disposición del personal, consiguiendo interiorizar la importancia de poner en conocimiento de la empresa posibles acciones ilícitas o irresponsables.

Además, se evaluará y se realizará seguimiento al funcionamiento del sistema. Esta labor es de gran importancia dado que se obtendrá información fundamental para la entidad mercantil, entre otras:

- Volumen de denuncias.
- Acciones inapropiadas más habituales.
- Tipos delictivos vulnerados.
- Duración media en la tramitación de los expedientes.
- Acciones realmente probadas.
- Reincidentes en la comisión de acciones no apropiadas.

Por último y al igual que en el resto de fases del procedimiento de cumplimiento normativo, se deberán recabar evidencias de los esfuerzos realizados para asegurar el correcto funcionamiento del canal de denuncias ya que esto puede ser determinante a la hora de obtener la obtención de la exención de responsabilidad penal de la persona jurídica ante una comisión delictiva.

---

Recientemente, se ha publicado la *Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019*, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión. La presente Directiva tiene por objeto reforzar la aplicación del Derecho y las políticas de la Unión en ámbitos específicos mediante el establecimiento de normas mínimas comunes que proporcionen un elevado nivel de protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión. En la materia que nos ocupa en este manual, dicha directiva será aplicable a las infracciones cometidas en materia de contratación pública, transporte, servicios y productos del mercado financiero, salud pública, protección de consumidores, seguridad de alimentos y piensos, protección del medio ambiente y otras que se determinan en su artículo 2. **Las empresas privadas con 50 o más trabajadores** estarán obligadas a la implementación de un canal interno de denuncias, por lo que realizaremos un seguimiento a esta normativa con el fin de conocer los medios y las formas que serán empleados por nuestra autoridad nacional para alcanzar los objetivos fijados en este acto legislativo

---

## El sistema disciplinario

El artículo 31.bis 5 del Código Penal impone como requisito de los modelos de compliance, para la aplicación de la exención de responsabilidad penal de la persona jurídica, el establecimiento de un sistema disciplinario que sancione el incumplimiento de las medidas del modelo.

La aplicación del mismo se extenderá a todos los empleados, independientemente de su modalidad de contrato, y a todos los administradores o miembros del consejo de administración, los cuales tendrán la obligación de cumplir con las normas y procedimientos implantados por la sociedad en su organización, manteniendo un comportamiento dentro de los niveles de ética e integridad en el ejercicio de sus funciones.

El sistema disciplinario a aplicar por la empresa para sancionar los incumplimientos en materia de compliance debe estar integrado en el marco sancionador establecido por la legislación laboral. No se debe de olvidar que la relación entre la empresa y el trabajador tiene su fundamento en el contrato y cualquier cuestión suscitada en el marco de dicha relación entra de plano dentro del ámbito laboral, ámbito donde tiene que ser resuelto.

El fundamento jurídico de la facultad de dirección y disciplinaria al que nos referimos encuentra acogida en *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre*, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el cual en su artículo 1.1 configura el trabajo por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario; en su artículo 5.c) dispone que es deber básico de los trabajadores “cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas”; y en su artículo 20.1 establece que los trabajadores “*estarán obligados a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue*”.

Asimismo, el artículo 20.2 del citado texto legal establece que “*el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección*”, pudiendo reputarse, por tanto, un incumplimiento laboral sancionable de conformidad con lo dispuesto en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores toda actuación, llevada a cabo por cualquier trabajador o directivo en el desarrollo de sus funciones laborales, contraria a las disposiciones legales aplicables, al convenio colectivo, o a cualquier política o normativa interna adoptada por la propia empresa para la prevención y detección de delitos.

De conformidad con lo anterior, constituye un deber imperativo, tanto para los administradores como para los trabajadores, ejercer las actividades que les corresponden a cada uno de ellos respetando los principios éticos recogidos en el Código de Conducta Ética de la empresa. Además, estarán obligados a denunciar cualquier posible riesgo o actividad inapropiada de conformidad con el código de conducta.

Además y siguiendo la clasificación de las infracciones laborales establecidas en los Convenios Colectivos, éstas se clasificaran en función de su trascendencia en leves, graves y muy graves.

Por último, se deberá indicar la vigencia del sistema disciplinario aprobado en la organización, especificando que su entrada en vigor tendrá lugar con la aprobación y que su vigencia se prolongará hasta que no se produzca alguna modificación en el mismo



# FASE VII

---

La formación  
en un programa  
de cumplimiento  
normativo



# FASE VII

---

## La formación en un programa de cumplimiento normativo

### La formación en un programa de cumplimiento normativo

La formación del personal en materia de cumplimiento normativo se sitúa en una posición fundamental dentro del programa de Compliance de la empresa. Al diseñar el plan de acción formativa se deberá garantizar que la información facilitada provoque la reflexión y el compromiso de todos los miembros de la organización a cumplir con la normativa.

La formación continua es una necesidad para cumplir con los requisitos marcados en la norma UNE 19601, estar actualizado en todas las novedades normativas que puedan afectar a todos los departamentos de la organización es una de las principales herramientas para evitar cualquier conducta inapropiada por desconocimiento de la normativa. Además, la formación es el canal apropiado para facilitar el entendimiento de la regulación existente a todo el personal, ya que todos no tendrán la condición de especialistas en Derecho.

En la planificación de la formación tiene gran impacto la ética empresarial, dejando constancia que la organización respeta sus principios éticos en la toma de sus decisiones. Las iniciativas de sensibilización y formación para ser más efectivas deben estar tan consensuadas como sea posible. Es imprescindible conseguir que éstas sean respetadas desde el consejo de administración al resto de la sociedad, el hecho de que todos los miembros sean partícipes debe inspirar el programa formativo en materia de cumplimiento.

Los principales bloques de contenido en las actividades de formación y sensibilización serán:

- Referentes al Código de Conducta Ético.
- Gobernanza y gestión del riesgo.
- Responsabilidad económica y penal.
- Prevención penal.

La metodología para impartir dicha formación podrá adecuarse a formato presencial, e-learning, coaching, folletos con mensajes directos que eviten acciones inapropiadas y avisos popups. Sin embargo, una de las exigencias de la UNE 19601 es dejar constancia de la trazabilidad de la formación impartida. En todo momento se deberá recoger evidencias de las personas que asistieron, de los materiales facilitados en la formación e incluso de los utilizados en la sesión formativa. Con estas acciones podremos conseguir la máxima trazabilidad por lo que se deberá ser riguroso con las convocatorias y el seguimiento de asistencia de las formaciones.

# FASE VIII

---

Evaluación e informe  
del sistema de gestión  
en compliance



# FASE VIII

---

## Evaluación e informe del sistema de gestión en compliance

### Evaluación e informe del sistema de gestión en compliance

Resulta necesario que el sistema en gestión en compliance sea dinámico y esté sujeto a supervisiones y modificaciones necesarias para que siempre se encuentre ajustado a las vicisitudes del mercado, a las características de la empresa, a la comisión de nuevas figuras delictivas, a las nuevas oportunidades generadas por nuevas líneas de negocio, etc.

El correcto funcionamiento del Modelo de Prevención de riesgos penales se debe garantizar por medio de su revisión y evaluación de forma semestral, es decir, como mínimo se realizará dos veces en el año.

Al finalizar el primer semestre del año, se realizará una primera evaluación del sistema de gestión y a finales de año se llevará a cabo una revisión completa teniendo en cuenta las posibles incidencias que han sucedido, así como los cambios organizacionales y externos acontecidos.

En las evaluaciones anteriores se deberá tener en cuenta los indicadores reportados por cada uno de los responsables de departamento, entre otros se podrán tener en cuenta los siguientes:

**1. Indicadores cuantitativos**, relacionados con:

- Medio ambiente
- Proveedores
- Mejora continua
- Formación
- Protección de datos personales

- Regalos y control de la corrupción
- Incumplimientos
- Comprensión del programa de cumplimiento normativo
- Análisis de riesgo
- Controles
- Difusión del programa de prevención
- Transparencia
- Gestiones comerciales
- Accionistas
- Clientes
- Procedimientos internos
- Sistemas informáticos

**2. Indicadores cualitativos**, relacionados con:

- Proveedores
- Diversidad y el acoso
- Política de regalos
- Transparencia y anticorrupción
- Efectividad del programa de cumplimiento
- Riesgos
- Incumplimientos
- Clientes

**3. Indicadores nivel de madurez**, relacionados con:

- Sistema de Compliance
- Cultura de cumplimiento de la empresa
- Difusión y sensibilización
- Controles
- Efectividad del programa
- Filiales
- Proveedores



- Clientes
- Alta dirección
- Comunicación de irregularidades
- Control de trabajadores

En base a los indicadores anteriores, se elaborarán el informe semestral y el anual. En dichos informes, se analizarán específicamente los siguientes aspectos:

### **Informe Semestral**

- Número y tipo de denuncias.
- Número y tipo de delitos confirmados.
- Modificaciones introducidas en los controles.
- Análisis de los factores internos y externos.
- Acciones de información y formación.
- Análisis de los planes de acción.
- Objetivos cumplidos y los pendientes de cumplir.

### **Informe Anual**

- Número y tipo de denuncias.
- Número y tipo de delitos confirmados.
- Modificaciones introducidas en los controles.
- Análisis de los factores internos y externos.
- Acciones de información y formación.
- Análisis y creación de nuevos planes de acción para el año siguiente.
- Objetivos cumplidos y los pendientes de cumplir.
- Objetivos cumplidos.
- Evaluación del Manual de Compliance.
- Debilidades detectadas en el Manual de Compliance.
- Propuestas de acciones informativas y de formación en materia de cumplimiento normativo.
- Departamentos con más riesgo.
- Medidas disciplinarias aplicadas.
- Incumplimiento código ético.



# Bibliografía y otras fuentes de información



**Agencia Española de Protección de Datos (AEPD). Accesible online:**

<https://www.aepd.es/>

**Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (BOE). Accesible online:**

[https://www.boe.es/diario\\_boe/](https://www.boe.es/diario_boe/)

**Asociación Española de Compliance (ASCOM). Accesible online:**

<https://www.asociacioncompliance.com/>

**Asociación Española de Compliance (ASCOM).**

**“Libro blanco sobre la función de compliance”. 2017. Accesible online:**

<https://www.asociacioncompliance.com/wp-content/uploads/2017/08/Libro-Blanco-Compliance-ASCOM.pdf>

**Ayuso, S. y Garolera, J. “Códigos éticos de las empresas españolas: un análisis de su contenido”. 2011. Accesible online:**

<http://mango.esci.upf.edu/DOCS/Documents-de-treball/10-Codigos-eticos.pdf>

**Comisión especial para el fomento de la transparencia y la seguridad en los mercados financieros y las sociedades cotizadas. “Informe de la Comisión especial para el fomento de la transparencia y la seguridad en los mercados financieros y las sociedades cotizadas”. 2003. Accesible online:**

<https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/INFORMEFINAL.PDF>

**Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).**

**Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas”. 2015. Accesible online:**

[https://www.cnmv.es/docportal/publicaciones/codigogov/codigo\\_buen\\_gobierno.pdf](https://www.cnmv.es/docportal/publicaciones/codigogov/codigo_buen_gobierno.pdf)

**Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CECAPYME).**

**“Guía de buen gobierno para empresas pequeñas y medianas”. 2018.**

**Accesible online:**

<https://www.cepyme.es/wp-content/uploads/2018/02/Gu%C3%ADa-Buen-Gobierno-Pymes.pdf>

<https://www.cepyme.es/wp-content/uploads/2018/02/Gu%C3%ADa-Buen-Gobierno-Pymes.pdf>

**Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife (CEOE-Tenerife).**

**Accesible online:**

<https://ceoe-tenerife.com/compliance/>

**Consejo General de la Abogacía Española. Accesible online:**

<https://www.abogacia.es/>

**Ernst & Young (EY). “The Sarbanes-Oxley Act at 15”. 2017. Accesible online:**

<https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-the-sarbanes-oxley-act-at-15/%24File/ey-the-sarbanes-oxley-act-at-15.pdf>

**Fiscalía General del Estado. “Circular 1/2016, sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas conforme a la reforma del Código Penal efectuada por Ley Orgánica 1/2015”. Accesible online:**

[https://www.fiscal.es/fiscal/PA\\_WebApp\\_SGNTJ\\_NFIS/descarga/Circular\\_1-2016.pdf?idFile=81b3c940-9b4c-4edf-afe0-c56ce911c7af](https://www.fiscal.es/fiscal/PA_WebApp_SGNTJ_NFIS/descarga/Circular_1-2016.pdf?idFile=81b3c940-9b4c-4edf-afe0-c56ce911c7af)

**Fundación General Universidad Granada – Empresa. “La gestión documental en el entorno del compliance”. 2017. Accesible online:**

<http://cef-ugr.org/wp-content/uploads/2017/03/21-Jose-Antonio-Merino-b-2.pdf>

**Gobierno de su Majestad (Gobierno del Reino Unido). “Bribery Act 2010”. 2010.**

**Accesible online:**

<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/contents>

**Hermoso de Mendoza Sáinz de Ugarte, J. “Legal Compliance:**

**El manual de prevención de riesgos penales”. 2018. Accesible online:**

<https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/27435/114542.%20T.F.M.%20HERMOSO%20DE%20MENDOZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

**Jiménez, A., Marín, L., y Campos, L. “Guía práctica de autodiagnóstico y compliance para entidades sociales”. 2018. Accesible online:**

<https://web.icam.es/bucket/Gu%C3%ADa%20pr%C3%A1ctica%20autodiagn%C3%B3stico%20y%20compliance%20para%20entidades%20sociales%20Final.pdf>

**Kaptein, M. “Business Codes of Multinational Firms: What Do They Say?” 2004.**

**Accesible online:**

[https://www.researchgate.net/publication/320597524\\_Business\\_codes\\_of\\_multinational\\_firms\\_What\\_do\\_they\\_say](https://www.researchgate.net/publication/320597524_Business_codes_of_multinational_firms_What_do_they_say)

**KPMG. “Blog: KPMG cumplimiento legal”. Accesible online:**

<https://www.tendencias.kpmg.es/blog/kpmg-cumplimiento-legal/>

**Lefebvre El Derecho. “Contratación pública”. 2018. Accesible online:**

<https://www.efl.es/catalogo/ebooks-gratuitos/contratacion-publica>

**Lefebvre El Derecho. “UNE 19601: 2017 Sistemas de gestión de Compliance Penal.**

**Requisitos con orientación para su uso”. 2017. Accesible online:**

<https://www.efl.es/catalogo/ebooks-gratuitos/une-19601-2017-compliance-penal>

**OECD. “Ética Anticorrupción y Elementos de Cumplimiento Manual para Empresas”.**

**2013. Accesible online:**

<http://www.oecd.org/daf/anti-bribery/Etica-Anticorrupcion-Elementos-Cumplimiento.pdf>

**OECD. “Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales”. 2011.**

**Accesible online:**

<http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

**Pacto Mundial de las Naciones Unidas. “10 principios”. Accesible online:**

<https://www.pactomundial.org/category/aprendizaje/10-principios/>

**Ribas y Asociados. “Códigos éticos y líneas rojas penales”. 2015. Accesible online:**

<https://xribasdotcom.files.wordpress.com/2015/04/estudio-cc3b3digos-c3a9ticos-ibex-35.pdf>

**Thomson Reuters “ Practicum Compliance 2018”**

**Servicio Ejecutivo de la Comisión de Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias (Sepblac). Accesible online:**

<https://www.sepblac.es/es/sobre-el-sepblac/>

**Departamento de Justicia del Gobierno de los Estados Unidos.**  
**“Evaluation of Corporate Compliance Programs”. Accesible online:**  
<https://www.justice.gov/criminal-fraud/page/file/937501/download>

**Wolters Kluwer. Accesible online:**  
<http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Inicio.aspx>



CONFEDERACIÓN  
CANARIA DE  
EMPRESARIOS

CCOB CEPYME



Financiado por:

**Gobierno de Canarias**

Consejería de Economía,  
Conocimiento y Empleo