



# Compliance en el Tercer Sector

**Proyecto Sevilla Coopera VI (Nº de Expte 5/2023)**



**Materiales elaborados por:**

Enrique Mesa-Pérez

**Materiales financiados por el Ayuntamiento de Sevilla**



Los presentes materiales han sido desarrollados por Enrique Mesa Pérez en el marco del Taller de *Cumplimiento Normativo en el Tercer Sector* organizado por la Asociación Sevillana de ONGD (ASONGD) y financiado por el Ayuntamiento de Sevilla, a través del Servicio de Cooperación al Desarrollo.

# Índice

<b>1. El marco legal de la era del cumplimiento</b>	<b>4</b>
<b>2. La necesidad del debido control.</b>	<b>4</b>
<b>3. Los sistemas de cumplimiento.</b>	<b>6</b>
<b>4. El compliance en el Tercer Sector</b>	<b>8</b>
<b>5. Elementos de un sistema de compliance</b>	<b>10</b>
<b>5.1. Identificación de las actividades de riesgo</b>	<b>10</b>
<b>5.2. Código de Conducta, Protocolos y Procedimientos</b>	<b>12</b>
<b>5.3. Responsable de cumplimiento</b>	<b>12</b>
<b>5.4. Presupuesto adecuado</b>	<b>13</b>
<b>5.5. Canal de denuncias</b>	<b>13</b>
<b>5.6. Sistema sancionador</b>	<b>14</b>
<b>5.7. Verificación continua</b>	<b>14</b>

## 1. El marco legal de la era del cumplimiento

En el año 2010, se reformó el Código Penal añadiendo la figura de la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Sin embargo, esta reforma no incluía penas específicas para las empresas, sino que era más una "declaración de intenciones". Los casos de corrupción destapados a partir de ese año: Gürtel, ERE de Andalucía, Bankia, la CAM, Caso Palau, etc. hicieron al gobierno reaccionar e impulsar una reforma más estricta y con penas más delimitadas. Fue entonces, en 2015, con la entrada en vigor de la reforma del Código Penal a través de la Ley Orgánica 1/2015, cuando se introdujo efectivamente en España la figura de la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Esta figura suponía acabar con el principio "*societas delinquere non potest*", es decir, que las sociedades no podían delinquir. Desde entonces, las sociedades, públicas o privadas, son persona jurídica que pueden incurrir en delito penal.

La última novedad al respecto del compliance viene de la mano de las Directivas 2014/23/UE, relativa a la adjudicación de contratos de concesión; 2014/24/UE, sobre contratación pública y 2014/25/UE, relativa a la contratación que operan en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales, que venían a sustituir a aquellas de 2004. Estas directivas incluyen el último paso dentro del compliance, el requisito a las empresas de poseer un sistema de compliance para poder participar en los concursos públicos. Éste ya era un requisito a la hora de la defensa de la organización en caso de ser procesada de acuerdo con el Código Penal, sin embargo, las directivas ya no exigen los Sistemas de Compliance para evitar penas, sino que lo exigen para poder participar en los concursos públicos aun no habiendo sido condenados o procesados previamente.

En la última década el panorama de responsabilidad empresarial español ha cambiado desde un punto de total impunidad, hasta un punto de control y seguimiento, aunque es pronto para saber cuál será el alcance y repercusión final.

## 2. La necesidad del debido control.

La reforma del Código Penal establecía en su artículo 31.bis que las empresas serán responsables penales de los actos ilícitos cometidos por sus directivos o empleados cuando:

- a. El directivo que cometa el delito, lo haga por cuenta propia y en provecho de la persona jurídica.
- b. Cuando el empleado cometa el delito en el ejercicio de sus funciones y por cuenta y provecho de la persona jurídica y por haberse incumplido gravemente por parte de los directivos su deber de supervisión, vigilancia y control de su actividad.

Someter a supervisión, vigilancia y control la actividad de no sólo los empleados, sino a toda la organización, es el elemento clave de la reforma de 2015, ya que la forma de someter a dicho control es la implementación de sistemas de cumplimiento o compliance. Sin embargo, la mera comisión de actos ilícitos no supone responsabilidad penal para la persona jurídica, sino que deben darse cuatro requisitos:

- a. Tener implementado un modelo de organización y gestión. Un sistema de cumplimiento.

- b. Que dicho sistema cuente con un órgano de vigilancia que vele por el correcto funcionamiento de este.
- c. Que el directivo o empleado que cometa el acto ilícito lo haga eludiendo de forma fraudulenta el sistema.
- d. Que, una vez conocido el incumplimiento, la empresa actúe diligentemente sancionando al comitente y revisando el sistema para que no pueda producirse un nuevo acto similar.

Ante esta modificación, ciertas organizaciones no acababan de entender a qué se refería la reforma del Código Penal con “modelo de organización y gestión”. Es por ello por lo que la Fiscalía General del Estado intentó dar luz a través de la Circular de la Fiscalía General del Estado 1/2015. Dicha circular propone que las empresas deben establecer un debido control para evitar la responsabilidad penal de los actos cometidos por sus empleados. Este debido control incluye cinco elementos:

- Establecimiento de un **modelo de organización y gestión**, con las correspondientes medidas de vigilancia y prevención.
- **Creación de un órgano de supervisión** con poderes autónomos de iniciativa y control.
- **Identificar los riesgos** de las actividades de las empresas para incurrir en delitos.
- **Implementación de protocolos o procedimientos** para fomentar la formación del personal de la compañía.
- Establecimiento de **otros sistemas de control y gestión con respecto a los recursos financieros**, sistema de sanciones para los incumplimientos, así como una verificación periódica del correcto funcionamiento del sistema.

Entenderemos pues, que un sistema de compliance es aquel modelo de organización y gestión que cuenta con un órgano de supervisión, identifica los riesgos de la actividad de la organización e implementa protocolos y procedimientos para evitar la materialización de los riesgos identificados.

Cabe destacar que la Fiscalía General del Estado hace una excepción de acuerdo con el tamaño de las empresas, ya que aboga por una proporcionalidad en las medidas implementadas. Por ejemplo, a una empresa del IBEX 35 le exigirá la presencia del “Compliance Officer”, mientras que, a una PYME no. Esta proporcionalidad provoca que el sistema de cumplimiento puede tener un alcance dispar, dependiendo de la empresa.

Los sistemas de compliance deben ser específicos para cada empresa, adaptándose a los posibles delitos derivados de la actividad de la empresa y a las peculiaridades organizativas de las empresas. Sin embargo, los elementos comunes en los sistemas de compliance estadounidenses a partir del estudio de estos y de las “Sentencing guidelines” (entre paréntesis, los elementos de similitud con los sistemas de compliance españoles, como veremos más adelante):

- Definición y comunicación de los valores y objetivos de la empresa y que deben ser respetados por todos los miembros de esta.
- Establecimiento de una jerarquía de responsabilidad: estableciendo responsabilidades en los diferentes niveles de mando, creando una “unidad empresarial especializada” (Departamento de Compliance).

- Participación de controllers y controles externos en relación con elementos determinados del programa de compliance, así como la evaluación externa del mismo (aseguramiento).
- Establecimiento de medidas internas para la sanción de infracciones (Código de conducta o ética).
- Creación de estructuras efectivas de revisión y seguimiento.

La principal diferencia entre la responsabilidad penal de las personas jurídicas y las personas físicas reside en la inversión de la carga de la prueba. Es decir, el requisito de control se mantiene, como exención. Haya actuado o no diligentemente, será condenado, sin embargo, si prueba que implementó medidas de control, podrá conseguir una exención de la pena. Esta inversión de la pena es clave en el desarrollo de los sistemas de compliance, ya que, en caso de comisión de delito por parte de alguno de los integrantes de la organización, es el único método para evitar la condena penal por parte de la justicia.

### 3. Los sistemas de cumplimiento.

Como vimos en el segundo punto, el debido control requiere de la implementación de ciertas medidas en el seno de la organización. El deber de vigilancia, supervisión y control que deben ejercer las personas jurídicas sobre sus empleados y directivos debe llevarse a cabo mediante "mecanismos de autorregulación", si bien, la simple implementación de las medidas anteriores no será suficientes, ya que existen otras circunstancias para tener en cuenta. De esta forma, son 4 los elementos que deben darse para que un sistema de control sea efectivo o no:

1. **Modelo de organización y gestión:** Son los conocidos como sistemas de cumplimiento o compliance y los desarrollaremos a continuación.
2. **Órgano de vigilancia.** Es el órgano con poderes autónomos de iniciativa y control que debe velar por la eficacia de los controles internos.
3. **Elusión fraudulenta.** Este elemento es la exigencia de que el empleado o directivo que cometa el delito lo haga eludiendo fraudulentamente el sistema de compliance.
4. **Diligencia.** Este elemento exige que el órgano de control no hubiera cometido una omisión en sus funciones a la hora de la comisión del delito.

Estos modelos permiten a las organizaciones ejercer el deber de supervisión, vigilancia y control. Entre las medidas de vigilancia y control se deben incluir medidas efectivas que ayuden a reducir el riesgo de comisión de delitos en el seno de la organización. Evidentemente, como hemos estado viendo, en España no bastaría con disponer de un sistema de control estándar, sino que este sistema debe probar una debida diligencia en la prevención de delitos penales. Cabe insistir en la importancia de que los sistemas de control no sean únicamente directrices de conducta o códigos éticos, sino que deben incorporar pautas que vigilen, controlen y supervisen a los miembros de la empresa con una correcta idoneidad preventiva y de forma que el sistema solo pueda fallar en caso de existir una elusión fraudulenta del mismo. Si el sistema permite la comisión del delito significa que no cumplía con una correcta diligencia.

De esta forma, se establecen **seis requisitos mínimos** para los sistemas de cumplimiento:

1. **Identificación de las actividades en cuyo ámbito puedan cometerse delitos** que deriven en responsabilidad penal para la organización.
2. **Establecimiento de protocolos o procedimientos que determinen las funciones y los responsables** a fin de que, en caso de comisión de un delito, se conozca al responsable.
3. **Establecimiento de modelos de gestión de los recursos financieros** para controlar los números casos derivados de los mismos.
4. **Establecimiento de mecanismos que permitan a los empleados cumplir con la "obligación de informar" de riesgos** o incumplimiento de la legalidad o del propio sistema de cumplimiento. El mecanismo más conocido es el "whistleblowing" o **canal de denuncias** interno.
5. **Implementación de un sistema disciplinario**, que sancione los incumplimientos del sistema de control, su fin es la sanción de la infracción de las medidas preventivas.
6. Realización de una **verificación periódica** del funcionamiento del sistema y solución de los posibles problemas que surjan.

El primer requisito de los sistemas de cumplimiento consiste en identificar los riesgos dentro de la actividad empresarial que pueden repercutir en responsabilidad penal. En segundo lugar, una vez determinados estos riesgos, se deben analizar en profundidad con el objetivo de identificar las amenazas que suponen para la organización. En tercer lugar, categorizarlos en función de su relevancia en comparación con los demás riesgos, de forma que se pueda priorizar y destinar más recursos a aquellos más graves. Estos tres pasos nos permitirán disponer de lo que se conoce como "mapa de riesgos". Estos mapas de riesgos son un instrumento importante para la clasificación de los riesgos que permite valorar los riesgos y poder estudiar medidas para evitarlos.

El segundo requisito toma el mapa de riesgo obtenido como punto de inicio. A partir del estudio de los riesgos se deberán establecer políticas, procedimientos y controles para prevenir, detectar y gestionar los riesgos identificados, con el objetivo de que estos no puedan darse, salvo infracción flagrante del sistema de cumplimiento.

Estos primeros requisitos, están muy relacionados con el sexto elemento (verificación periódica), ya que una vez detectados los riesgos e implementadas las políticas y protocolos para evitarlos, se debe llevar a cabo una valoración del funcionamiento de estos con el paso del tiempo y la puesta, si fuera necesario, de medidas extraordinarias que perfeccionen el sistema de control.

El tercer requisito es similar al primero y segundo, aunque enfocado a las cuentas de la compañía. Controles financieros y demás protocolos para controlar el buen uso de los recursos de la organización.

El cuarto requisito tiene especial relevancia, al ser una novedad introducida por el Compliance. Es cierto que no es un sistema novedoso, pero sí es cierto que su "obligatoriedad" lo es. Los sistemas de "whistleblowing o chivato" son sistemas internos, normalmente incrustados en el sistema de gestión informático de las empresas que permiten a los empleados poner en atención de los responsables cualquier actividad ilícita o contraria al Sistema de Cumplimiento. Se incluiría dentro de los sistemas de detección y debe cumplir una serie de características.

Debe ser absolutamente confidencial y anónimo, de forma que no se puedan tomar represalias contra los denunciantes; disponible para todos los miembros de la organización; asistir en tiempo real las denuncias; notificar al Comité de Auditoría Interna o de Compliance, responsable de su funcionamiento; seguimiento de las denuncias y promoción de su uso interno.

El quinto requisito consiste en la implementación de Códigos de conducta o Códigos Éticos. Se considera al código de conducta como el vehículo de comunicación más importante entre la organización y sus integrantes. En él se establecen las características propias de la cultura de control de la empresa, transmitiendo el compromiso de la dirección.

De acuerdo con KPMG, un Código Ético debe incluir el firme respaldo de la dirección en primer lugar. Se deben incluir recomendaciones y pautas clasificadas por temas basadas en el ahora conocido como sistema de cumplimiento. Se incluirá también una guía práctica sobre riesgos basadas en escenarios y ejemplos hipotéticos, por ejemplo, en los regalos de navidad. Finalmente incluirán herramientas éticas que ayuden a los empleados en caso de duda y mecanismos que permitan a los empleados comunicar sus preocupaciones sin miedo a represalias, los conocidos como “whistleblowing”.

Los Códigos Éticos tienen como objetivo neutralizar la justificación de malas prácticas. El establecimiento de una serie de conductas a respetar obliga a los miembros de la organización a comportarse de acuerdo con el código.

El sexto requisito es fundamental en el correcto funcionamiento de un sistema de control, su revisión y actualización para evitar posibles infracciones.

#### 4. El compliance en el Tercer Sector

Hasta este punto hemos visto los requisitos básicos de la implementación de un sistema de compliance. Sin embargo, estos sistemas tienen una serie de peculiaridades cuando hablamos del Tercer Sector. Al referirnos al Tercer Sector, lo hacemos aquellas asociaciones y fundaciones que tienen un objetivo social o humanitario y que fomentan una economía solidaria. Entre otras, podemos encontrar organizaciones que se dedican a la acción social, la cooperación al desarrollo, medio ambiente, derechos humanos o la investigación y promoción cultural o deportiva. Es decir, toda aquella parte de la economía que no está incluida ni en el sector privado ni público.

Es importante destacar que pese a no pertenecer ni al sector público o privado, el Tercer Sector español tiene una gran importancia en el tejido empresarial de nuestro país. Estas organizaciones desempeñan un papel crucial en la sociedad al abordar una variedad de problemas sociales y medioambientales, y su gestión responsable es esencial para asegurar que puedan cumplir sus misiones de manera efectiva y sostenible. La relevancia del compliance en las organizaciones del tercer sector español se puede resumir en los siguientes puntos:

**Cumplimiento legal y regulatorio:** Al igual que las empresas con fines de lucro, las organizaciones sin fines de lucro están sujetas a leyes y regulaciones específicas. Esto incluye la presentación de informes financieros, el cumplimiento de leyes fiscales, la transparencia en la gestión y el cumplimiento de las normativas relacionadas con la

recaudación de fondos. El incumplimiento de estas leyes puede tener consecuencias legales graves, lo que hace que el cumplimiento sea esencial para evitar sanciones y mantener la integridad legal de la organización.

**Confianza y credibilidad:** Las organizaciones del tercer sector dependen en gran medida de la confianza del público, los donantes y otras partes interesadas. El cumplimiento riguroso y transparente de las regulaciones contribuye a construir y mantener esta confianza. Cuando las personas saben que una organización opera de manera ética y cumple con todas las normativas, es más probable que estén dispuestas a apoyarla financieramente o a involucrarse como voluntarios.

**Gestión eficiente de recursos:** Las organizaciones sin fines de lucro suelen tener recursos limitados, y el cumplimiento adecuado les ayuda a gestionar estos recursos de manera más eficiente. Esto incluye asegurarse de que los fondos se utilicen de acuerdo con la misión de la organización y que los costos administrativos se mantengan bajos para maximizar el impacto de los programas y servicios.

**Responsabilidad ante los donantes:** Los donantes y financiadores suelen exigir altos estándares de cumplimiento y transparencia antes de proporcionar fondos. Las organizaciones del tercer sector que cumplen con los requisitos legales y demuestran su compromiso con la responsabilidad financiera son más atractivas para los donantes, lo que aumenta sus posibilidades de obtener financiamiento para sus proyectos y programas.

**Evitar escándalos y daños reputacionales:** Los escándalos relacionados con el uso indebido de fondos o la mala gestión pueden causar un daño significativo a la reputación de una organización y, en última instancia, socavar su capacidad para lograr su misión. Es más, el tercer sector en su conjunto puede sufrir de un efecto contagio derivado de las malas prácticas de alguna organización. Es por ello por lo que el cumplimiento adecuado puede ayudar a prevenir tales problemas y proteger la integridad de la organización.

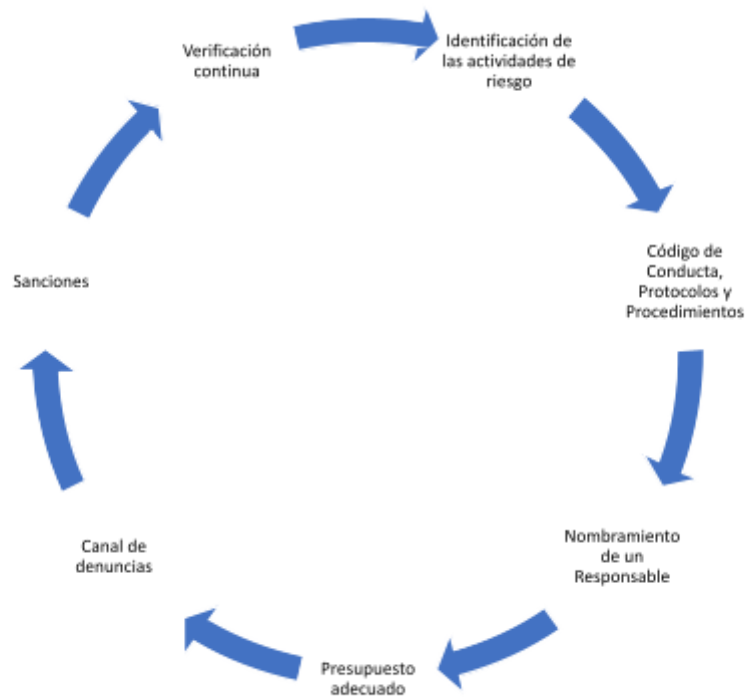
En resumen, el cumplimiento en las organizaciones del tercer sector es fundamental para garantizar su efectividad, sostenibilidad y credibilidad. Pero, sobre todo, ayuda a estas organizaciones a operar de manera ética, legal y transparente, lo que se conoce como creación de una cultura ética organizacional o cultura de cumplimiento, fin último de los sistemas de compliance. Los sistemas de cumplimiento deben tener como objetivo que los integrantes de la organización se comporten de forma ética. El contar con un sistema de cumplimiento efectivo, permite a las organizaciones del Tercer Sector disfrutar de los siguientes beneficios:

- Evitar sanciones económicas o administrativas por incumplir la legislación o los compromisos adquiridos con sus donantes, beneficiarios, colaboradores o entidades públicas.
- Proteger su reputación e imagen pública ante la sociedad y los medios de comunicación.
- Generar confianza y credibilidad entre sus grupos de interés y potenciales aliados.
- Mejorar su gestión financiera y administrativa al contar con un sistema de control interno eficaz y transparente.
- Aumentar su competitividad y acceso a recursos económicos como subvenciones o licitaciones públicas.

- Contribuir al desarrollo social y ambiental al respetar los derechos humanos y los valores éticos en su intervención.

## 5. Elementos de un sistema de compliance

Una vez vista la relevancia de los sistemas de compliance en las organizaciones del tercer sector, es importante destacar los elementos que lo componen. Para ello vamos a tener en cuenta el proceso de implementación de un sistema de cumplimiento.



### 5.1. Identificación de las actividades de riesgo

Cuando nos referimos a identificar las actividades de riesgo nos referimos a aquellas actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos o actividades no deseadas y que, por tanto, deban ser prevenidas.

Este proceso debe contar con un análisis previo de la situación interna y externa de la organización. Es decir, cuáles son las fortalezas y debilidades de la organización y las amenazas y oportunidades a las que se puede enfrentar a nivel externo. Los factores para tener en cuenta durante dicho análisis son: riesgo reputacional, sanciones económicas derivadas, riesgo sectorial, experiencia y antecedentes, cultura previa de cumplimiento, aspectos laborales o la situación económica de la organización.

Adicionalmente, deben tener en cuenta los delitos a los que se puede enfrentar una organización del tercer sector. En el documento adjunto Análisis de Riesgos, se incluyen los 41 delitos por los cuales una persona jurídica puede resultar responsable penalmente. A dichos delitos habría que sumar aquellas conductas que voluntariamente una organización quiera asumir como propias en línea con su misión, visión y valores. Es decir, normas de cumplimiento que voluntariamente la organización asume como propias sin

existir imperativo legal a ello. Por ejemplo, alineación con los objetivos de desarrollo sostenible.

Volviendo a los delitos que pueden repercutir responsabilidad penal a la persona jurídica, la World Compliance Association recoge que los principales delitos a los que se enfrenta una organización del tercer sector son:

- Descubrimiento y revelación de secretos
- Delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social
- Blanqueo de capitales
- Cohecho
- Tráfico de influencias
- Estafa
- Daños informáticos
- Ordenación del territorio
- Medio ambiente
- Descubrimiento y revelación de secretos
- Delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social
- Blanqueo de capitales
- Cohecho
- Tráfico de influencias
- Estafa
- Daños informáticos
- Ordenación del territorio
- Medio ambiente

Para valorar la importancia de cada uno de los riesgos identificados se deberá tener en cuenta la probabilidad de ocurrencia, es decir, que la actividad realizada por la organización pueda resultar en la comisión de uno de los delitos antes indicados; y en el potencial impacto. Este impacto se medirá de acuerdo con el riesgo reputacional y con la potencial sanción económica derivada. El riesgo reputacional de un delito de acoso sexual en una organización dedicada al cuidado de niños o personas mayores será mucho mayor que el de un delito de revelación de secretos. Sobre todo, por la confianza depositada en estas organizaciones que comentamos en la sección anterior, a las que se les presupone un comportamiento ético mayor.

Una vez identificados los riesgos, se cumplimentará la matriz de riesgos. Dicha matriz cuenta con un eje de probabilidad y otro de impacto. En el caso de la probabilidad se usará una escala del 1 al 5, siendo 1 una probabilidad de ocurrencia remota y 5 una probabilidad de ocurrencia frecuente. Por el otro lado, el impacto se medirá con una escala del 1 al 5, siendo 1 un impacto mínimo y 5 un impacto grave. En función de una mayor probabilidad e impacto, la afectación en la organización será mayor (zona superior derecha) o menor (inferior izquierda).

Matriz de riesgos de:			Impacto				
			Mínimo	Moderado	Serio	Elevado	Grave
			1	2	3	4	5
Probabilidad	Frecuente	5					
	Recurrente	4					
	Posible	3					
	Inusual	2					
	Remoto	1					

Una vez identificadas aquellas actividades que tengan un mayor riesgo pasaremos a la segunda etapa el proceso de implementación.

### 5.2. Código de Conducta, Protocolos y Procedimientos

El Código de Conducta o Código Ético es la norma de normas o norma cero que debe ser analizada desde una óptica diferente a los principios o valores de una organización que a menudo se esbozan en los documentos internos o web de la organización. Incluye las conductas esperadas por parte de los integrantes de la organización cuando actúen en nombre de ésta. Cabe destacar que el código también incluirá los principios de comportamiento ético básicos: buena fe, honestidad, respeto y confidencialidad.

Sin embargo, en dicho código también se incluirán aquellas conductas identificadas como de mayor impacto y probabilidad junto a un sistema sancionador que la acompañe.

Adicionalmente al Código Ético, la organización puede contar con diferentes protocolos y procedimientos adicionales para aclarar aquellas conductas que puedan suponer una mayor probabilidad o impacto. Hay que destacar entre otras:

- Política de Protección de Datos de Carácter Personal
- Política de Prevención de Riesgos Laborales
- Política de Prevención del Blanqueo de Capitales
- Política de Gobierno Corporativo
- Política de Beneficiarios
- Política de Donantes
- Política de Cumplimiento Normativo

### 5.3. Responsable de cumplimiento

En función del principio de proporcionalidad, aquellas organizaciones deben contar con un responsable de comportamiento independiente, o incluso de un propio órgano de cumplimiento. Cuando la organización es de menor tamaño, dicha función será ejercida

por algún integrante de la directiva de la organización. El responsable de cumplimiento o compliance officer es la persona u órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y control que tiene encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica. Y entre sus funciones destacan:

- Velar por el cumplimiento de las normativas internas, sectoriales y la legislación aplicable.
- Información y comunicación interna.
- Formación (diseño y revisión de la eficacia de esta).
- Seguimiento, evaluación y mejora del sistema de compliance de la entidad.
- Revisión anual de las actividades de compliance.
- Creación, evaluación y actualización del mapa de riesgos penales.
- Creación, comunicación, gestión y análisis de los canales de denuncia.
- Diseño, puesta en marcha y análisis del plan de mejora continua del sistema compliance.

#### **5.4. Presupuesto adecuado**

Al órgano o responsable de cumplimiento se le encargan una serie de funciones para las cuales debe contar con un presupuesto adecuado que garantice su independencia en la función de compliance. Es por ello, que aquellas organizaciones de mayor tamaño deberán reflejar en su presupuesto una partida destinada a la función de compliance.

#### **5.5. Canal de denuncias**

Un canal de denuncias es una vía de comunicación entre la entidad y sus grupos de interés mediante la cual puede conocer acciones delictivas o impropias que se estén produciendo en su seno.

En el caso de las entidades del tercer sector, este canal de denuncias debe ser accesible no solo para los/as propios/as trabajadores/as de la organización, sino también para otros grupos de interés que puedan tener conocimiento de hechos denunciados, como pueden ser personas voluntarias, trabajadores/as de contrapartes o socios locales, personas beneficiarias, proveedores, otras entidades de la red, etc.

Características mínimas:

- Es obligatorio para organizaciones de más de 50 empleados
- Debe ser fácilmente accesible
- Debe ser confidencial, de forma que la persona informadora permanezca en el anonimato
- Debe ser independiente, normalmente es gestionado por el compliance officer
- Debe garantizar que no existirán represalias para la persona informante
- Debe formarse a los empleados y grupos de interés sobre su uso
- Debe garantizar todos los derechos de la persona denunciada
- Debe ser revisado y actualizado de acuerdo con lo establecido en la política de cumplimiento

El Canal de Denuncia debe contar con un procedimiento de actuación que debe estar documentado en todo momento. Sus fases principales serían:

- Recepción de la denuncia
- Análisis de pertinencia
- Designación del equipo investigador
- Investigación
- Resolución
- Propuesta de sanción y/o cierre del proceso
- Elevación a la fiscalía en caso de que el hecho denuncia sea de carácter delictivo

### **5.6. Sistema sancionador**

Normalmente se encuentra integrado en el Código Ético y debe establecer un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de este de acuerdo con la gravedad del incumplimiento.

Lo fundamental del sistema sancionador no es contar con él. Sino que su uso sea real y efectivo, quedando constancia de todos los procesos sancionadores existentes en la organización.

### **5.7. Verificación continua**

Hilando con lo comentado anteriormente, el Código Penal establece que una persona jurídica podrá evitar ser responsable penal de los delitos cometidos por sus integrantes cuando cuente con un modelo de control efectivo. Volvemos pues, al inicio de este manual. Tan importante es contar con un sistema de cumplimiento, como garantizar que dicho sistema está en funcionamiento y es efectivo. Para probar que es efectivo, el sistema deberá contar con lo siguiente:

#### *1. Trazabilidad de la Información*

El sistema de compliance actúa como un sistema de información, por ello debe tener registros de cada uno de los procesos con los que tenga relación. Por ejemplo, en el punto anterior comentábamos la necesidad de contar con soporte documental de los procesos sancionadores iniciados en la empresa.

#### *2. Plan de Formación*

Cuando el fin último del sistema de compliance es la creación de una cultura ética empresarial, es necesario poder probar la implantación del programa de compliance de forma efectiva, para ello es necesario comunicar la existencia de este a todas las partes implicadas. Es decir, es necesario que todos y cada uno de los integrantes de la organización estén alineados al sistema.

Todas las acciones que se realizan mediante formación, concienciación y sensibilización persiguen el cambio efectivo en las operativas y en la conciencia de los que se relacionan con la entidad, lo que supone mayor seguridad corporativa

La formación en compliance debe ser de carácter continuado y, por supuesto, debe existir documentación que acredite dicha formación (listado de asistentes, certificados de aprovechamiento, etc.). La formación puede ir dirigida:

- Nuevos empleados o voluntarios
- Información de carácter legal y ético de la organización
- Documento acreditativo del conocimiento y aceptación del marco normativo interno
- Empleados o voluntarios previos
- Beneficiarios
- Donantes
- Proveedores

Para poder contar con una trazabilidad de la información, se disponen de diferentes documentos que pueden servir como registros. Se adjuntan las siguientes plantillas:

- Registro de entrega y lectura del código ético a empleados
- Registro de entrega y lectura del código ético a proveedores
- Registro de comunicación de existencia del canal de denuncias
- Cláusulas de contratos comerciales

**Documentos adicionales:**

Documento 1 - Análisis de riesgos

Documento 2 - Registro de entrega y lectura del código ético a empleados

Documento 3 - Registro de entrega y lectura del código ético a proveedores

Documento 4 - Registro de comunicación de existencia del canal de denuncias

Documento 5 - Cláusulas de contratos comerciales

**Referencias:**

Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2010. **Control interno sobre la información financiera en las entidades cotizadas.**

Dopico (2014). **Análisis crítico del nuevo régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas según el Proyecto de reforma de 2013**, Publisher: Tirant lo blanch, Editors: Fco. Javier Álvarez García, pp.18-36

González González (2019). Compliance en el Tercer Sector. Thomson Reuters – Aranzadi.

López, M.B. 2016. Los programas de Compliance y su reflejo en la contratación pública. **Gabilex**, Junta de Castilla y La Mancha.

Merchant, Kenneth A., and Van der Stede Wim A. 2007. **Management Control Systems: Performance Measurement, Evaluation and Incentives.** Harlow, England: Financial Times/Prentice Hall.

Messier, William F., Steven M. Glover, and Douglas F. Prawitt. 2008. **Auditing & Assurance Services: A Systematic Approach, AS5 Edition.** Boston: McGraw-Hill Irwin.

Melendy, S., & Huefner, R. J. 2011. Monitoring Legal Compliance: The Growth of Compliance Committees\*. **Accounting Perspectives**, 10(4): 241-263.

Nieto Martín, A., & Maroto Calatayud, M. (2015). Public compliance: prevención de la corrupción en administraciones públicas y partidos políticos (1.). **Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.**

Power, M. 2013. The apparatus of fraud risk. **Accounting, Organizations and Society**, 38(6-7): 525-543.

Sieber, U. 2013. Programas de Compliance en el Derecho Penal de la Empresa. **El Derecho Penal Económico en la era de la Compliance.** Tirant lo Blanch.

Word Compliance Association (2023). Guía Compliance en el Tercer Sector.

Otros documentos empleados:

Guía Introducción al Compliance para Pequeñas y Medianas Entidades Sociales. <https://icong.org/wp-content/uploads/2021/10/Gui%cc%81a-Compliance-ed.2-1.pdf>.

Guía de cumplimiento normativo en el tercer sector.  
<https://www.somospacientes.com/noticias/asociaciones/guia-de-compliance-en-el-tercer-sector/>.

Qué es el cumplimiento normativo de una empresa y cómo se implanta ....  
[https://cincodias.elpais.com/cincodias/2023/06/06/pyme/1686075546\\_767407.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2023/06/06/pyme/1686075546_767407.html).

Importancia del compliance en las empresas - piranirisk.com.  
<https://www.piranirisk.com/es/blog/importancia-del-compliance-o-cumplimiento-normativo>.

Cumplimiento normativo, responsabilidad social y tercer sector.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=320451>.

Adicionalmente, se ha empleado la inteligencia artificial desarrollada por Bing para estructura parte de la información incluida en la presente guía:

Cumplimiento normativo, responsabilidad social y tercer sector.  
<https://bing.com/search?q=importancia+del+cumplimiento+normativo+en+las+organizaciones+del+tercer+sector>.

El Código de Conducta del Grupo ..... fue aprobado por el Consejo de Administración de ..... el .... de ..... de ..... (PINCHAR AQUÍ PARA DESCARGAR).

El Código de Conducta se aplica a todos los empleados del Grupo ....., incluyendo los miembros de los órganos de control y de gestión. Asimismo, se espera que los terceros (consultores, proveedores, agentes, etc.) que actúan en nombre del Grupo se adhieran a los principios establecidos en el Código.

El Código de Conducta establece las normas mínimas de comportamiento que deben ser observados y proporciona reglas específicas de conducta en relación con los siguientes aspectos: la promoción de la diversidad y la inclusión, los activos y los datos empresariales de protección, los conflictos de interés, la lucha contra el soborno y la corrupción, información financiera e información privilegiada, el lavado de dinero, financiamiento del terrorismo y las sanciones internacionales.

El Código de Conducta se ha traducido en todas las lenguas de los países en los que el Grupo opera.

Las prácticas o conductas que son, en buena fe, consideradas como no apropiadas o no acorde con la ley, el Código de Conducta o las Normas del Grupo u otras políticas internas (por ejemplo, las discriminaciones, el acoso, la intimidación, acoso moral, la corrupción y el soborno, etc.) pueden ser denunciadas bien localmente o bien ante la Sede del Grupo. Con el fin de obtener una respuesta más rápida se le anima a utilizar la vía local como primera opción.

Por favor, tenga en cuenta que los siguientes canales de denuncia no se deben utilizar para presentar los problemas o incidencias de los clientes relacionados con los productos o servicios prestados por las empresas del Grupo, es decir, con reclamaciones o quejas por disconformidad en la tramitación de un siniestro. Las reclamaciones se deben comunicar a través de los canales apropiados, de acuerdo con las disposiciones establecidas en la documentación contractual correspondiente, en cumplimiento con la legislación de cada país.

Las denuncias se pueden enviar por las siguientes vías:

Canal local:

- e-mail: .....
- correo postal: .....

Canal de la Sede del Grupo:

- e-mail:.....
- correo postal: .....

Las denuncias deben detallarse adecuadamente, describiendo las circunstancias de la infracción. Las denuncias sin detalles suficientes no podrán ser consideradas.

Aunque se aceptan denuncias anónimas en aquellos países donde la legislación local lo permite, en España es preciso que el denunciante se identifique al formular su denuncia, que obviamente, será tratada con la más absoluta confidencialidad. En cualquier caso, el Grupo considera que la investigación de cualquier denuncia será más eficaz si se conoce la identidad de la persona que presenta la denuncia, por eso el Grupo alienta a los reclamantes a revelar su identidad cuando presentan una denuncia.

La denuncia, así como los datos de los denunciantes y las personas implicadas, serán tratados de forma confidencial y con la máxima discreción y cumpliendo con las regulaciones aplicables de la privacidad y tratamiento de datos.

El Grupo prohíbe estrictamente las represalias contra cualquier persona que denuncia de buena fe, sin importar a quien implica en la denuncia.

XXXXX.- El Código de Conducta del ..... fue aprobado por el Consejo de Administración de ..... el .... de ..... de ....., código éste que se acompaña al presente como ANEXO XXX. El referido Código de Conducta se aplica a todos los empleados de la empresa, incluyendo los miembros de los órganos de control y de gestión. Asimismo, a todos los terceros a los que une una relación contractual con ..... S.A.

En este acto, la contratista .....S.L, de manera expresa, asume como propios y se adhiere a los principios establecidos en el Código y, por lo tanto, a las normas mínimas de comportamiento recogidos en el mismo y que, en cualquier caso, deben ser observados y objeto de cumplimiento, en la relación contractual entre ..... S.A y la contratista.

Expresamente, la contratista ..... S.L se obliga frente a ..... S.A a comunicar a este, a través del sistema de alerta profesional que tiene implantado en la pagina web (.....), sistema cuyo contenido, información y condiciones de uso y acceso figura en el ANEXO XXX y que expresamente manifiesta conocer ..... S.L, cualesquiera práctica o conducta no apropiada o no acorde con la ley, o el referido Código de Conducta, de la que tenga conocimiento con ocasión del presente contrato y su ejecución.

La comunicación, así como los datos del denunciante y las personas implicadas, serán tratados de forma confidencial y con la máxima discreción y cumpliendo con las regulaciones aplicables de la privacidad y tratamiento de datos. Tal comunicación no conllevará represalia contra la persona que denuncia de buena fe, sin importar a quien implica en la denuncia.

El incumplimiento de lo previsto en la presente estipulación, que constituye elemento esencial para que ..... S.A preste su consentimiento a este contrato, facultará a ..... S.A para resolver el mismo.

XXXXX.- El Código de Conducta del ..... fue aprobado por el Consejo de Administración de ..... el .... de ..... de ....., código éste que se acompaña al presente como ANEXO XXX. El referido Código de Conducta se aplica a todos los empleados de la empresa, incluyendo los miembros de los órganos de administración y de gestión. Asimismo, a todos los terceros a los que une relación contractual con ..... S.A.

En este acto, el trabajador Don....., de manera expresa, asume como propios y se adhiere a los principios establecidos en el referido Código y, por lo tanto, a las normas mínimas de comportamiento recogidos en el mismo y que, en cualquier caso, deben ser observados y objeto de cumplimiento en la relación laboral entre ..... S.A y Don .....

Expresamente, Don ..... se obliga frente a ..... S.A a comunicar a este, a través del sistema de alerta profesional que tiene implantado en la pagina web (.....), sistema cuyo contenido, información y condiciones de uso y acceso figura en el ANEXO XXX y que expresamente manifiesta conocer Don ....., cualesquiera práctica o conducta no apropiada o no acorde con la ley, o el referido Código de Conducta, de la que tenga conocimiento con ocasión del presente contrato laboral y su ejecución.

La comunicación, así como los datos del denunciante y las personas implicadas, serán tratados de forma confidencial y con la máxima discreción y cumpliendo con las regulaciones aplicables de la privacidad y tratamiento de datos. Así como con la legislación laboral. Tal comunicación no conllevará represalia contra la persona que denuncia de buena fe, sin importar a quien implica en la denuncia.

El incumplimiento de lo previsto en la presente estipulación, que constituye elemento esencial para que ..... S.A preste su consentimiento a este contrato, facultará a ..... S.A para resolver el mismo.