



## Tribuna

El «Compliance Officer»  
y los «Programas de  
prevención de riesgos  
penales»

### LA LEY 118/2016

# La figura del «Compliance Officer» y los «Programas de prevención de riesgos penales»

Juan Carlos VEGAS AGUILAR

Abogado y Doctor en Derecho por la Universidad de Valencia  
Profesor de Derecho Procesal Penal y Criminología de la Universidad Europea de Valencia  
Coordinador del Área Docente y de Formación de Corporate Protection

Francisco E. HERNÁNDEZ SÁNCHEZ

Abogado y Doctorando en Derecho por la Universidad de Valencia  
Profesor de Derecho Penal y Criminología de la Universidad Europea de Valencia  
Coordinador del Área Jurídica y Penal de Corporate Protection

Fernando IZQUIERDO GARCÍA

Master of Business Administration (MBA) por la Universidad Cardenal Herrera  
Licenciado en Derecho, Historia y Técnico Superior en Seguros  
Coordinador del área técnica y comercial de Corporate Protection

*Este artículo pretende dar una visión general de la figura del Compliance Officer u oficial de cumplimiento. En concreto se pretende explicar qué funciones tiene, quién puede ejercerlas y cómo se puede encuadrar dentro del propio organigrama de la empresa. En nuestra opinión, para la propia efectividad del programa de prevención de delitos en las personas jurídicas, se hace muy necesario conocer muy bien las competencias y habilidades que debe de tener un oficial de cumplimiento.*

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el inglés ha revolucionado la nomenclatura empresarial, y a ello se suman en España la creación de los estudios superiores de organización empresarial que acogen dichos términos con objeto de uniformizar definiciones y contenidos en las estructuras organizativas, lo que resulta necesario por la globalización empresarial propia del siglo XXI.

Estos factores han contribuido a que multitud de términos de procedencia anglosajona hayan sustituido a los tradicionales vocablos castellanos para designar distintos puestos de responsabilidad en nuestras empresas, a los que nos tenemos que ir acostumbrando.

Así, por ejemplo, el término CEO es uno de los más utilizados. ¿Pero, realmente, qué significa ser el CEO de una empresa? La defini-

ción exacta del acrónimo es *Chief Executive Officer*, que literalmente traducido al español significa «Oficial Ejecutivo en Jefe». El origen inicial del término servía para definir a la persona con la más alta responsabilidad dentro de una corporación anglosajona, pero su expansión por distintos países ha obligado a reconvertir su definición.

En España, el término CEO equivale al consejero delegado o el director ejecutivo de la compañía, es decir, el máximo responsable de la gestión y la dirección administrativa de una compañía. Normalmente el CEO está presente en organizaciones multinacionales y de alta envergadura. Aunque en ocasiones se confunde su labor con la del presidente de la empresa, ambos suelen realizar dos tipos de tareas distintas.

En realidad, el Presidente de la empresa tiene a su cargo las estrategias generales de una

empresa, mientras que el CEO será el encargado de las operaciones que van a implicar poner en marcha las distintas iniciativas para cumplir los objetivos marcados en cada una de estas estrategias.

Es por ello que, según el nivel de organización de la empresa, o las distintas combinaciones en la jerarquía de sus altos cargos, se pueden establecer diferentes funciones de los CEO, pero en general, su labor será la de tomar decisiones estratégicas y políticas de organización dentro de la compañía, participando en el asesoramiento de la Junta de Directores y en la toma de decisiones en general.

Precisamente por esa diferenciación de funciones y su complejidad en las grandes empresas, han aparecido otros términos especializados, que normalmente estarán subordinados al CEO, como el CSO (*Chief Science Officer*), CCO (*Chief Commercial Officer*) o CLO (*Chief Legal Officer*) por indicar algunos de ellos.

La Real Academia Española de la Lengua todavía no reconoce estos nuevos vocablos, pero, a pesar de ello, para el lenguaje técnico empresarial, hablar de altos cargos empresariales es hablar en inglés.

## II. NACIMIENTO DE LAS CORPORATE COMPLIANCE Y DEL CHIEF COMPLIANCE OFFICER

Lo mismo ocurre con la figura del CCO «*Chief Compliance Officer*» (oficial de cumplimiento) que proviene del mundo anglosajón, y se está «poniendo de moda» en nuestro país, incluso habiéndose ya creado estudios de postgrado para la formación en este puesto directivo en las principales Universidades privadas, aunque en ocasiones sin una adecuada reflexión de sus programas docentes, que con su análisis, reflejan que no se distingue adecuadamente entre las diferentes funciones que debe desempeñar este CCO, que abreviadamente se publicita en España como *Compliance Officer*.

Originariamente, el Responsable de *Compliance* (CCO o *Chief Compliance Officer*) tiene como objetivo principal implementar un «Programa de Cumplimiento» basado en procedimientos que aseguren el adecuado diseño de actividades de cumplimiento normativo interno y externo *en sentido amplio*.

Este puesto organizativo surge con fuerza a raíz de los numerosos escándalos financieros y contables que se han producido en los últimos años en las empresas, que han originado que los países hayan multiplicado el número de regulaciones, nacionales e internacionales, orientadas a garantizar la transparencia y el correcto cumplimiento de la ley.

En este contexto, en el mundo anglosajón surgieron las *Corporate Compliance*, término adaptado a nuestra cultura mediante la norma ISO 19600 para aquellas empresas que «quieran cumplir con sus obligaciones de buen gobierno». Refiriéndose no sólo al cumplimiento de las normas legales impuestas a las empresas, sino también a códigos éticos de conducta, internos y externos, o sistemas organizativos que permitan controlar riesgos de todo tipo.

En España la Entidad que extrapola las exigencias ISO es AENOR (Asociación Española de Normalización y Certificación), y cumplir la norma ISO 19600 no es una obligación, estando exenta de la pertinente certificación de AENOR.

El *Corporate Compliance* podría definirse, por tanto, como un conjunto de procedimientos y buenas prácticas adoptados por las empresas para identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que se enfrentan y, de este modo, establecer mecanismos internos de prevención y gestión, formación, detección, minimización y control de los mismos.

**Las empresas pueden tener una responsabilidad penal por los delitos cometidos por los directivos y empleados de las mismas**

El entorno legislativo en el que la empresa desarrolla sus actividades es cada día que pasa más abundante y complejo, tanto a nivel nacional como internacional. Como hemos anticipado, los recientes escándalos societarios y el innegable incremento de la sensibilidad social respecto de la «ética de los negocios», han originado que un mayor número de organizaciones públicas y privadas busquen implantar unos estándares éticos y legales como protocolos de buen gobierno de obligado cumplimiento.

Y no es solo esa *sensibilidad social* que puede producir un *daño reputacional* irreparable a la empresa, sino que también hay que prevenir consecuencias que pueden ser gravísimas por imposición de elevadas multas y sanciones, incluso penales, no sólo económicas, sino también de pérdidas de subvenciones y ayudas, imposibilidad

de contratación con la administración, e incluso a la propia disolución judicial de la empresa.

Un programa integral de *Corporate Compliance* se compone de múltiples elementos y su consecución depende en gran medida de la creación de una cultura corporativa de estricto cumplimiento de las normas y políticas éticas de la empresa. En él, será imprescindible establecer unos mecanismos de control o medidas de respuesta ante posibles incumplimientos, incluyendo acciones de formación, una estrategia de comunicación interna y externa del programa y la adopción de buenas prácticas en todos los niveles organizativos.

Establecer en el organigrama empresarial a un CCO, *Compliance Officer* o responsable de *Corporate Compliance* refuerza el liderazgo que un programa de esta naturaleza necesita para ser eficaz. A la vez, se le deberá dotar claramente de un sistema adecuado de funcionalidad organizativa y financiera, para posibilitar los adecuados controles y evaluaciones del sistema, que deberá estar activo en todo momento y adaptándose a la propia evolución de las condiciones legales y de funcionamiento de la economía y el mercado.

Esta figura por tanto, será la responsable, no sólo del control del cumplimiento de las normas y procedimientos legales de todo tipo que actualmente se exigen a nuestras empresas cada vez en mayor medida y con mayor complejidad (en España, por ejemplo, prevención de riesgos laborales, protección de datos personales y tecnología de la información, cumplimiento de normativas contables, fiscales, anticorrupción y de blanqueo de capitales, en materia de medio ambiente, productos alimenticios y farmacéuticos, etc.), sino también originariamente de los propios códigos internos de funcionamiento de la empresa, formación y capacitación del personal, evaluación de actuaciones, etc.

### III. LA APARICIÓN E IRUPCIÓN RECIENTE DE LA FIGURA DEL COMPLIANCE OFFICER EN ESPAÑA, REFERIDA AL ÁMBITO ESPECÍFICO DE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS EMPRESAS

Como vemos, la figura del CCO es amplísima en su origen, y abarca multitud de aspectos técnicos, éticos, de mercado, jurídicos y organizativos, dentro del ámbito empresarial, que, desde luego no han sido tomados en consideración en la «adaptación» de esta figura que se está produciendo en España en los últimos meses, con esos cursos de formación de post grado que, en ocasiones, no reflejan la realidad compleja de la figura,

sino que sectorialmente (y no por ello exento de complejidad) se refieren a la concreta y específica faceta penal que recientemente se ha puesto de moda ante la entrada en vigor, el pasado 1 de julio de 2015, de la Ley Orgánica 1/2015, estableciendo la posibilidad de eximir a las personas jurídicas de su responsabilidad penal siempre y cuando implanten un sistema de organización y control adecuados para la prevención de los delitos que se puedan producir en su seno por sus empleados y directivos, como desarrollaremos en el presente apartado de este pequeño estudio y aproximación a esta figura.

Es cierto que la mayoría de las empresas de nuestro país, dado su volumen de negocio, no precisarán de un *Corporate Compliance*, ni siquiera de un específico *Chief Corporate Officer*, y tan sólo necesitarán la creación de un Programa de Prevención de delitos que, normativamente ha sido definido en sus líneas generales en el vigente art. 31 bis del Código Penal (con la reforma citada que ha entrado en vigor el pasado 1 de julio de 2015), y como puede apreciarse, a la forma y semejanza estructural del modelo de *Corporate Compliance* que estamos definiendo. Pero que ello sea así, no debe llevarnos a confundir términos.

En otras palabras, es cierto que efectivamente no necesitarán la mayoría de nuestras empresas una *Corporate Compliance* ni un CCO (tal vez por ello se ha «abreviado» esta figura denominándolo en España sólo como *Compliance Officer* o CO, a la hora de ofrecer esos cursos de formación), pero hay que identificar claramente que lo que se está ofreciendo, en estos casos, normalmente será la formación de una figura que sea capaz de controlar específicamente el funcionamiento y desarrollo de un Programa de Prevención de delitos eficaz en una empresa, y no una *Corporate Compliance* que es mucho más compleja.

Es decir, y como ya hemos anticipado, a raíz de la reforma del Código Penal de 2010, en que se implantó la **responsabilidad penal de las personas jurídicas** en España, no sólo nuestras empresas tienen obligaciones y códigos éticos de funcionamiento, y legales de cumplimiento de programas de prevención de riesgos laborales, protección de datos personales y tecnología de la información, en materia de medio ambiente, obligaciones reglamentarias en materias alimentarias, contables, fiscales, blanqueo de capitales, etc., con responsabilidades administrativas importantes en caso de incumplimiento, sino también pueden tener una responsabilidad penal por los delitos cometidos, en su beneficio directo o indirecto, por los directivos y empleados de las mismas.



Y con la reciente reforma que ha entrado en vigor el pasado 1 de julio de 2015, que permite a las personas jurídicas eximirse de responsabilidad penal si establecen unos adecuados mecanismos de control y prevención de estos delitos, ha aparecido en los medios de comunicación la creación de esta figura de *Compliance Officer* supuestamente como un medio eficaz para evitar las graves responsabilidades penales en que puede incurrir una persona jurídica.

Hoy en día, con tanta imposición legal y regulación normativa empresarial, ser administrador de una empresa, puede ser calificado como una *profesión de riesgo*, y, para evitar los riesgos inherentes al cargo, no ya sólo penales sino también societarios, cada vez más se requiere del asesoramiento técnico adecuado para el cumplimiento de esas imposiciones normativas.

Por eso surgen estas *nuevas* figuras de *responsables del cumplimiento* de las distintas facetas que nos ocupan, entre ellas, el programa de prevención de delitos en las empresas.

Ningún administrador responsable puede eludir la creación e implementación de estos programas a partir del 1 de julio de 2015, no sólo por la propia responsabilidad penal en que pudiera incurrir si se cometen delitos en el seno de su empresa por sus directivos y empleados sin la adecuada labor de supervisión que impone el código penal, sino para evitar la responsabilidad social que le podrían reclamar los propios socios de la empresa por no haber cumplido sus obligaciones de control e implementación de estos planes o programas de prevención de delitos en la misma.

En este contexto normativo en que se ha pasado de un concepto reactivo, a un concep-

to preventivo del cumplimiento normativo, emerge con fuerza la figura del *Compliance Officer* o persona responsable de la supervisar y gestionar todas las cuestiones relacionadas con el cumplimiento normativo en materia penal.

Ahora bien, no hay que olvidar que el responsable de la *posición de garante* es el empresario, y no por el simple hecho de *delegar* sus funciones en un *Compliance Officer* en su empresa eludirá su responsabilidad, pues tiene la obligación de crear un sistema eficaz de prevención de delitos en la empresa y de implementar los mecanismos adecuados para su control, supervisión y actualización, no sólo una designación *formal* de un *encargado de cumplimiento*.

Es cierto que, en empresas de grandes dimensiones, será necesaria la creación de la figura interna de un *Compliance Officer*, en materia de prevención de riesgos penales, cuya principal función sea la de implantar y controlar el funcionamiento adecuado del programa de prevención de riesgos penales instaurado en la empresa, y que en las pequeñas empresas, aunque no sea necesario, se requerirá de alguien con los conocimientos adecuados para realizar tal función. Sin embargo, la complejidad técnica de la redacción del propio programa de prevención precisa de un equipo multidisciplinar importante, que esté actualizado en el día a día de la evolución tanto normativa como jurisprudencial, en estas complejas materias y, además, que sea capaz de servir de auditoría externa e independiente para el control y supervisión del desarrollo del programa, así como para la continua formación de directivos y trabajadores.

Tanto para las grandes empresas, que efectivamente les será necesario, como anali-

zaremos después, disponer de esos órganos específicos responsables del cumplimiento adecuado del programa de prevención de delitos; como de las pequeñas empresas, que podrá desarrollarse esta función por algún empleado o directivo propio —es cierto que será interesante acudir a estas figuras debidamente formadas técnicamente al efecto del *Compliance Officer*—, lo que realmente les será necesario es que confíen la redacción de estos programas de prevención de delitos, así como la necesaria labor de actualización, asesoramiento, control y supervisión, y formación de empleados y directivos; a *entidades especializadas* que dispongan de un equipo multidisciplinar de especialistas en las distintas materias a analizar y controlar. No debemos olvidar que el mismo incumplimiento de todas las normas relativas a prevención de riesgos laborales, protección de datos personales, medio ambiente, urbanismo, blanqueo de capitales, etc., que son obligaciones específicas administrativas y que requieren una formación especializada en todas estas materias, son también en su conjunto objeto de posible comisión de delitos previstos en nuestro código penal, y de los que es responsable la propia empresa y/o su administrador. De este modo, es necesario el estar permanentemente actualizado y especializado en estos extensísimos campos normativos, lo que difícilmente puede realizar una sola persona.

Es por ello que queremos dejar sentado que la figura del *Compliance Officer*, aun en este *supuestamente reducido* campo penal, no tiene por qué ser una persona especialista en derecho penal, sino que puede ser también cualquiera que conozca adecuadamente el funcionamiento organizativo de la empresa y que, al mismo tiempo, disponga de los cauces adecuados para implementar y controlar el funcionamiento del programa de prevención de delitos que se realice *ad hoc* para la empresa por el equipo multidisciplinar responsable de la creación y actualización de dicho programa. Asimismo, este equipo multidisciplinar podrá, de una forma mucho más técnica, apoyar y asesorar las propias necesidades del responsable de cumplimiento.

Creemos que es un error que se está generalizando —tal vez por motivos de *marketing* comercial, a la hora de ofrecer o vender la formación en relación a la novedosa creación de esta figura *adaptada* del *Compliance Officer* en esta materia penal—, manifestar que éste será capaz de *diseñar y aplicar controles, normativas y procedimientos internos que permitan garantizar el cumplimiento de la legislación y normativa aplicables en materia penal, y gestionar las auditorías e investigaciones sobre cumplimiento y normativas o responder a las soli-*

ctitudes de información de los organismos reguladores, porque, con un curso de 120 horas lectivas —como actualmente se vienen ofertando— desde luego, no se pueden alcanzar los conocimientos necesarios para ello, requiriéndose una especialización constante en distintas y diversas materias que difícilmente pueden ser abarcadas por una sola persona.

Es más, para poder consolidar un programa de prevención de delitos eficaz, debe partirse de una actuación de sus responsables de aplicación plenamente independiente, lo que a duras penas se puede conseguir tan sólo con la creación de una figura interna de cumplimiento. Y no olvidemos que la exención de la responsabilidad penal de la empresa requiere la existencia de un programa *a priori* eficaz para prevenir la comisión de delitos, y no sólo con la *aparencia* de tener un responsable de cumplimiento que no pueda llevar a cabo su labor de forma eficaz.

Por ello, se requiere que exista una involuación seria, efectiva y real de la Alta Dirección de la Empresa en la elaboración de estos Programas de Prevención de Delitos, no sólo con la incorporación formal a la estructura organizativa de un *Compliance Officer*, sino con la creación de un adecuado programa de prevención de delitos *ad hoc* para la propia empresa por los especialistas necesarios, según los riesgos inherentes a la actividad empresarial, y una adecuada actualización, supervisión y control del mismo por parte de esos especialistas, así como de la adecuada formación de directivos y empleados en estas materias y en el propio funcionamiento del programa.

Un *Compliance Officer* podrá ayudar a gestionar adecuadamente esta labor, podrá asesorar directamente a los miembros directivos de la empresa en sus decisiones como responsable de ese programa de cumplimiento, pero consideramos que dudosamente podrá asumir por sí solo una labor adecuada de creación y gestión de todos los aspectos relevantes que debe tener un adecuado programa de prevención y gestión de riesgos penales en la empresa, que garantice una exención de la responsabilidad penal de la misma y de sus directivos.

Como hemos reflejado, un *Compliance Officer* deberá presentar más bien unas competencias personales de comunicación y coordinación, de organización y liderazgo, y una posición jerárquica dentro del organigrama de la empresa adecuados, para poder implementar el específico programa de prevención y gestión de riesgos penales creado para la empresa, más que unos concretos y específicos conocimientos actualizados de la normativa que debe cumplir, los cuales le serán apropiadamen-

te impartidos, tanto a él, como al personal de dirección y empleados, por personal debidamente especializado en los distintos y específicos ámbitos de actuación empresarial. En realidad, vivimos un tiempo en que puede llegar a ser más importante saber cómo manejar las múltiples fuentes de información que tenemos a nuestra disposición, que acumular conocimiento en nuestra cabeza.

#### IV. VIGENTE REGULACIÓN LEGAL DE ESTA FIGURA DE COMPLIANCE OFFICER Y DE LOS PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES

La redacción anterior a la reforma actual, que proviene de la reforma del año 2010, y la introducción del art. 31 bis del Código Penal, sólo se refería a esta cuestión de manera tangencial en su apartado 4 d), cuando afirmaba que se considerará como circunstancia atenuante de la responsabilidad penal de las personas jurídicas: «Haber establecido antes del juicio oral, medidas eficaces para prevenir y descubrir los delitos que en el futuro pudieran cometerse con los medios o bajo la cobertura de la persona jurídica».

*El Compliance Officer no es el encargado de cumplimentar el programa de prevención, como se desprende del art. 32.bis CP*

Sin embargo, la nueva redacción de este artículo introducida por la L.O. 1/2015, de 30 de marzo, que entró en vigor el día 1 de julio recoge, con sorprendente detalle el contenido de los modelos o Programas de prevención, y como veremos, también hace referencia indirecta al *compliance officer*.

La primera referencia la encontramos en el art. 31 bis, n.º 2, condición 2.ª, cuando establece las condiciones o requisitos acumulativos que se requieren para que una persona jurídica pueda resultar exenta de responsabilidad penal por las actuaciones delictivas, realizadas en su beneficio directo o indirecto, por los directivos definidos en la letra a) del n.º 1 del mismo artículo: «La supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del

modelo de prevención implantado tiene que ser confiada a un órgano de la persona jurídica, con poderes autónomos de iniciativa y control».

Como podemos apreciar, esta es una alusión directa a la figura que hemos venido definiendo del «*compliance officer*», exigiendo la creación de dicho órgano que debe velar por el cumplimiento del modelo de prevención.

La segunda ocasión en la que el art. 31 bis CP, entendemos se refiere a las funciones del *compliance officer* la encontramos en la condición cuarta de su n.º 2, cuando afirma que la exención de responsabilidad operará siempre que no se haya «producido una omisión o un ejercicio insuficiente de sus funciones de supervisión, vigilancia y control por parte del órgano al que se refiere la condición 2.ª» esto es, por parte del órgano de cumplimiento normativo (el referido en la condición 2.ª).

Y por otro lado, en el núm. 5, requisito 4 del mismo art. 31 bis, se afirma que es obligatorio que los modelos de organización y gestión impongan informar de posibles riesgos e incumplimientos «al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención».

Con ello podemos observar que se define la figura del *encargado de cumplimiento* del programa de prevención de riesgos penales, pero previamente, se refleja la necesidad de creación de dicho Programa de prevención de riesgos penales eficaz, el cual, en principio, y sin necesidad expresa de la existencia de un órgano encargado del cumplimiento, es necesario para la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los casos de comisión de delitos por el personal comprendido en la letra b) del número 1 del art. 31 bis CP, según su número 4.

En otras palabras, no sólo es necesario implementar un Programa de Prevención de riesgos penales, con los requisitos y características definidos en la norma, a los que después haremos alusión, sino también designar «un órgano encargado del cumplimiento de dicho programa», y se refrenda la *doble necesidad* que venimos definiendo en este estudio, y dualidad de funciones o actuaciones a desempeñar, si se quiere buscar la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en cualquier caso. Así, por un lado, la creación de un modelo adecuado y eficaz de prevención de riesgos penales, y por otro lado, crear un órgano independiente, ya sea interno o externo, de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención (lo que sería la figura del *encargado de cumplimiento* o *Compliance Officer*).



Y nos reafirmamos en que el *Compliance Officer* no es el encargado de cumplimentar el programa de prevención, por la propia dicción de la circunstancia 1.ª del núm. 2 del art. 32.bis CP, que afirma la exención de la responsabilidad penal de la persona jurídica si:

«1.ª el órgano de administración ha adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, modelos de organización y gestión que incluyen las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión».

De la dicción literal del precepto parece que no es responsabilidad del *compliance officer* el diseño e implantación del modelo, sino que dentro del modelo debe crearse una «medida de vigilancia y control», que es el órgano al que se refiere su función es la de supervisar el funcionamiento y cumplimiento del modelo de prevención, para que se pueda conseguir la exención de la responsabilidad penal por los delitos cometidos por el personal comprendido en la letra a) del n.º 1 del art. 31 bis (personal directivo).

Ahora bien, entendemos lógico y razonable considerar que es necesaria la existencia de este *Compliance Officer* para procurar, al máximo, las posibilidades de exención de responsabilidad penal, así como también nos parece lógico y razonable que este encargado de cumplimiento participe en el diseño e implantación del modelo en la empresa, pues será posteriormente el encargado de su funcionamiento y control, aunque para ello deberá contar, si se quiere que el programa de prevención de delitos sea eficaz, con el asesoramiento de expertos externos de la empresa.

El hecho de que la responsabilidad de diseñar e implantar un modelo de prevención en la empresa sea competencia indelegable del órgano de administración de la compañía, no quiere decir que éste no pueda encargar, bajo su supervisión, la confección y realización de dicho modelo al *compliance officer*, si lo ha designado previamente, o que éste sea elegido a posteriori de la creación del propio modelo por alguna empresa externa. Incluso podríamos manifestar que, independientemente de que consideremos necesario que siempre haya una persona interna encargada del control del cumplimiento del programa de prevención de riesgos penales, también se pueden delegar las principales funciones de control y gestión del programa a una entidad u organismo externo, lo que, en ocasiones, dará muestra de su mayor imparcialidad e independencia, y, seguramente, resultará más económico. Asimismo, con esta elección del órgano externo se dotará de mayores especialidades en las distintas materias o actuaciones a realizar, abordar o controlar, que si se tuvieran que tener en *nómina* dentro de las propias empresas.

Por último, no debemos olvidar que también el apartado 5 del vigente art. 31 bis del CP nos define el contenido básico y esencial de estos Programas de Prevención de riesgos penales, cuando establece que:

«Los modelos de organización y gestión a que se refieren la condición 1.ª del apartado 2 y el apartado anterior deberán cumplir los siguientes requisitos:

- 1.º Identificarán las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.
- 2.º Establecerán los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de

la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos.

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

4.º Impondrán la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.

5.º Establecerán un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.

6.º Realizarán una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios».

Por último resta tan sólo señalar que la implantación de estos nuevos programas de prevención, y del nuevo cargo organizativo derivado de los mismos —el *compliance Officer*— es un proceso lento, evolutivo y de gran envergadura.

Tanto empresas grandes, como pymes deben plantearse la obligatoriedad de tener su Programa de prevención de riesgos penales específico o *ad hoc*, eficaz y adecuado, y un *Compliance Officer*, ya sea en plantilla o bien como un servicio externo contratado, siendo en nuestra opinión esta última opción la mejor y más factible para pequeños y medianos negocios. ■

TODA LA LUZ SOBRE EL «NUEVO»  
TRATAMIENTO DE LAS FALTAS



La nueva regulación de las faltas como delitos leves, infracciones administrativas o ilícitos civiles tras la reforma penal de 2015

- Incluye acceso online a las directrices de la Fiscalía General del Estado
- AUTORA: Rosario de Vicente Martínez

Páginas: 236 • Rústica • ISBN: 978-84-9090-069-7



5%  
descuento

ELIGE  
TU  
VERSIÓN

 Wolters Kluwer

Wolters Kluwer

ADQUIERE HOY MISMO TU EJEMPLAR:  
902 250 500 tel. / clientes@wke.es

PAPEL: <https://tienda.wolterskluwer.es> / DIGITAL: [www.smarteca.es](http://www.smarteca.es)

Tu mejor socio