

Colaboran

AENOR
Confía



apcer
PUEDE CONFIAR.



CLUB EXCELENCIA EN GESTIÓN



UNE
Normalización Española

Participan



LID Editorial

CAPSA FOOD

quirónsalud

FUJIFILM



UNIÓN DE MUTUAS
Mutua Colaboradora con la Seguridad Social N.º 227

Colaboran en este número

IGNACIO BABÉ

Director General y CEO del Club Excelencia en Gestión

ANNA BALDRIS

Business Development Recording Media de Fujifilm Iberia

YAN BELLO MÉNDEZ

Fundador de SpaceMinds

MYRTHA B. CASANOVA

Fundadora del Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad y autora de El poder de la diferencia (LID Editorial)

HÉCTOR CIRIA

CEO de Quirónsalud

MARÍA ÁNGELES FERNÁNDEZ IZQUIERDO

Catedrática de Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad Jaume I de Castelló e integrante de la Comisión de Prevención de Delitos, y del Comité de Ética de Unión de Mutuas

ESTEFANÍA IGLESIAS GONZÁLEZ

Directora de Sostenibilidad de Capsa Food

JOSÉ MAGRO

Mánager de Sostenibilidad en AENOR

ANA MARIBLANCA

Gestor de proyectos Alta tensión y energías renovables Asociación Española de Normalización, UNE

RICARDO PASCUAL

Director de Desarrollo de Negocio de Certificación de Producto de AENOR

PATRICIO PERAL GALINDO

Renewable Segment Development Leader en Bureau Veritas

OLGA RIVAS CASTILLÓN

Directora Técnica de LRQA Quality Assurance Iberia

JUAN ANDRÉS SALIDO

Responsable en Iberia de la División Supply Chain & Product Assurance en DNV

INFORMACIÓN DE CONTACTO

Para suscripción: Visita www.forumcalidad.com; escribe a suscripciones@forumcalidad.com.

Precios: para España, un año 140€, Países Unión Europea, un año 175€. Resto del mundo, un año 230€. Los precios facilitados no incluyen IVA (4%).

Descuento bianual: 12%. Descuento por más de una suscripción; 12%.

Para números anteriores o permisos de reproducción o cesión de contenidos: escribe a forumcalidad@forumcalidad.com

La cultura organizativa de compliance penal como clave del sistema de gestión de la empresa sostenible

✓ **MARÍA ÁNGELES FERNÁNDEZ IZQUIERDO**

Catedrática de Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad Jaume I de Castelló e integrante de la Comisión de Prevención de Delitos, y del Comité de Ética de Unión de Mutuas



La crisis del COVID-19 ha hecho emerger la importancia del control y del análisis de los riesgos integrales, y de profundizar en la valoración y medición de la sostenibilidad de la gestión de toda organización. De hecho, esta crisis está suponiendo un desafío importantísimo para las empresas, por lo que es urgente desarrollar un adecuado sistema de prevención de delitos, por cuanto los riesgos penales se han incrementado debido a las nuevas formas de trabajar y a la situación excepcional en la que nos encontramos.

La trascendencia fundamental del sistema de gestión de *compliance* penal es que la persona jurídica pueda acreditar debidamente un comportamiento en materia de prevención de delitos y ejerza la diligencia debida en la prevención y detección de conductas penales y que promueva y desarrolle una **cultura organizativa** que incentive el cumplimiento con la ley.

Por ello, el objeto de los modelos de *compliance* penal de la organización y gestión no es solo evitar la sanción penal de la empresa sino promover una verdadera cultura de la sostenibilidad corporativa, de tal modo que su verdadera eficacia reside en la importancia que tales modelos tienen en la toma de decisiones de los dirigentes y empleados y en qué medida constituyen una verdadera expresión de su cultura de cumplimiento.

La clave para la mejora de la cultura del *compliance* penal es el compromiso del mando directivo, y de los mandos intermedios (que están más cerca de la operación y del día a día del negocio), que debe desempeñar un papel fundamental en la formación e implementación con éxito del sistema de gestión de *compliance* penal y en su defensa, como uno de los valores fundamentales de la organización, de que las actuaciones de los miembros de la organización sean siempre conformes al ordenamiento jurídico, promoviendo una cultura de *compliance* adecuada en el seno de la organización.

Este programa de *compliance* de alta dirección debe incluir toda la información del desempeño del sistema, identificación, control y valoración de riesgos, voluntad de evidenciarlos,

ocuparse de que las personas sean formadas y el desarrollo de un canal de denuncias, como procedimiento para la puesta en conocimiento de las conductas potencialmente delictivas, las bases de mismo y sus resultados, tanto de auditoría como de certificación o seguimiento de la certificación como de su mejora continua.

Para gestionar el riesgo delictivo debe enviarse un mensaje continuo a todos los miembros de la organización, sobre cuál debe ser la cultura con que han de operar. Para que la transmisión de dicha cultura de *compliance* sea efectiva tiene que asegurarse se transmite a toda la corporación, y por lo tanto debe quedar integrada en la misión, visión y valores de la empresa formando parte de su ADN y de su compromiso de disuadir conductas ilegales, más allá de su conformidad formal con las condiciones y requisitos que establece la Ley.

Una de las estrategias más efectivas para evitar que los empleados realicen acciones con consecuencias penales para la empresa es integrar al trabajador en el seno de la entidad, de manera que el empleado sienta un vínculo de identidad y pertenencia a la corporación. Con este lazo de unión se fomenta la cultura y el respeto del trabajador hacia la empresa, así como la creación de un sentimiento de pertenencia por parte del empleado hacia la organización.

Por ello la mejora propuesta en este aspecto es tomar como eje estratégico de su comunicación interna y externa el mensaje principal de su cultura de cumplimiento y de su compromiso de disuadir conductas ilegales. La mejora de la cultura de cumplimiento vendría reforzada por el desarrollo e impartición de programas de sensibilización que fomenten y proyecten al exterior esta cultura de cumplimiento normativo de la empresa.

Para la gestión del riesgo penal, (y poder probarlo en posible juicio), es fundamental poder contar con el testimonio de los encargados de fomentar esta cultura del modelo de cumplimiento normativo y poder determinar si la entidad empleó la diligencia debida para cumplir con las normas que regulan su responsabilidad penal.

"Es fundamental que las organizaciones [...] orienten sus actividades hacia una forma más sostenible, ética y responsable"

Para ello la empresa debe identificar las posibles "antenas" del *compliance* penal, o sea, los posibles sujetos que pudieran ser encargados de fomentar esta cultura, junto con la representación de sus interacciones, centrándose en los roles y estatus de los individuos que componen la organización, y su relación con los eslabones implicados en la toma de decisiones y de su ejecución en la organización. Esta acción promovería la inclusión de las responsabilidades de *compliance* penal en las descripciones de los puestos de trabajo de los miembros de la organización.

Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones, como es el caso de Unión de Mutuas, orienten sus actividades hacia una forma más sostenible, ética y responsable, y que, en su día a día y en sus procesos y actividades, integren medidas de prevención y control ante posibles riesgos. Como consecuencia de esta actuación Unión de Mutuas obtiene anualmente, desde 2017, la certificación de su sistema de gestión de *compliance* penal, garantizando la fiabilidad, eficacia y transparencia en el cumplimiento de los requisitos de la Norma UNE 19601, que es el principal estándar en España para articular sistemas de prevención de riesgos penales y de cumplimiento con la Ley.

De acuerdo con el informe de la auditoría realizada por un tercero independiente, Unión de Mutuas dispone, *"de un robusto sistema de prevención de delitos, maduro, adecuado y eficaz"*, con una *"fuerte cultura de compliance, con un gran conocimiento e implicación en el sistema, muy bien sustentado."*

Ahora bien el desarrollo de esta cultura requiere del fuerte compromiso explícito y público de la entidad con la mejora continua de su sistema de gestión de *compliance* penal, y por ello la extensión de la cultura de *compliance* penal tiene que ir extendiéndose a toda la cadena de suministro, tanto aguas arriba como aguas abajo, liderando la sostenibilidad en toda la cadena. ●