

# Programa de cumplimiento Compliance penal

**Diferencia entre Responsabilidad  
Penal y Civil de la Persona  
Jurídica**

**Ivan Fabio Meini Méndez**

Ponente



# CONTENIDO

01

QUÉ ES EL COMPLIANCE

02

ELEMENTOS

03

CONCLUSIONES



**PGE**

Procuraduría General del  
Estado



1

# **COMPLIANCE**

---



# LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS Y CRIMINAL COMPLIANCE

Las empresas vienen implementando sistemas de gestión para prevenir y detectar conductas irregulares de directivos, ejecutivos, administradores o empleados. El riesgo empresarial ha evolucionado de ser básicamente de carácter económico a incluir responsabilidades legales y sus repercusiones pueden ser graves. La prevención es esencial en el contexto laboral y legal; y es que bajo este contexto, que es relevante jurídico-penal ya que los ordenamientos legales eximen a personas jurídicas de penalidad si implementan efectivamente programas de cumplimiento normativo para evitar y detectar delitos cometidos por sus directivos, representantes y trabajadores.



# MEDIDAS DE SEGURIDAD PREPONDERANTES



## Códigos de Conducta

El código de conducta de una empresa tiene una utilidad mayor que el simple hecho de marcar los valores y principios de la organización, puesto que también puede cumplir un cometido como guía para prevenir la comisión de faltas o delitos tanto de los altos cargos como de los trabajadores, así como de aquellas otras organizaciones con las que se tiene relación.



## Los procedimientos de denuncia interna

En el derecho peruano, el legislador penal considera la figura del informante (no implicado en delito) en casos de delitos tributarios. El DL No. 815 crea sistema de denuncias y recompensas en delitos fiscales, premia las denuncias e informes de fraudes tributarios a la SUNAT cuando la información es veraz, significativa y determinante.



## Códigos de Conducta

El **contenido de un código de conducta** debe hacer referencia a la salvaguarda de los derechos fundamentales, los derechos laborales, los derechos medioambientales y la lucha contra las prácticas de corrupción y el soborno. A su vez, pueden incluir normas respecto a las relaciones entre trabajadores y empresa y las posibles sanciones que pueden imponerse cuando se viola este código de conducta. Los códigos de conducta pueden incluir:

- La prohibición de ciertas actividades en el centro de trabajo.
- Las expectativas de confidencialidad.
- Cómo se debe proceder en caso de bajas.
- Si existe un código de vestimenta.
- Conductas permitidas y no permitidas.



## Los procedimientos de denuncia interna

- El Código Penal, art. 105° regula la responsabilidad penal (accesoria) de personas jurídicas por hechos punibles de sus órganos. Pero la solución actual es insatisfactoria porque falta una norma para imputar hechos punibles a las personas jurídicas determinados hechos de sus administradores y representantes. Hay confusión en el Legislador sobre responsabilidad de personas jurídicas y actuación en nombre de otro, No se explica el Proyecto de Ley N.º 2225/2012-CR, que propone modificar el artículo 27° del Código Penal para regular la responsabilidad de las personas jurídicas en delitos especiales cometidos por sus representantes y administradores.

# Consecuencias

Para la persona jurídica...		Para los trabajadores...
Según la Ley N.º 30225 (Ley de Contrataciones con el Estado)	Según la Ley N.º 30424	Según Código Penal
<p><b>Inhabilitación para contratar con el Estado</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Personas jurídicas cuyos representantes o personas vinculadas hubiesen sido condenadas o que hubiesen admitido y/o reconocido la comisión de delitos.</li> <li><u>Delitos</u>: concusión, peculado, corrupción de funcionarios, tráfico de influencias, delitos cometidos en remates o procedimientos de selección.</li> </ul>	<p><b>Aplicación de medidas de sanción por la comisión de delitos de cohecho, LA/FT, colusión y/o tráfico de influencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2 veces &lt; multa &lt; 6 veces el beneficio ilícito.</li> <li>Inhabilitación definitiva para contratar con el Estado.</li> <li>Suspensión de actividades comerciales.</li> <li>Cancelación de licencias, autorizaciones, entre otros.</li> <li>Clausura de establecimientos.</li> <li>Disolución de la empresa.</li> </ul>	<p><b>Tener que incurrir en investigaciones fiscales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Posibles detenciones</li> <li>Citatorios a declarar</li> <li>Levantamiento del secreto bancario</li> <li>Levantamiento del secreto de las comunicaciones</li> <li>Embargo, incautación, etc.</li> <li>Impedimento de salida del país</li> </ul> <p><b>La aplicación de penas, tales como:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cárcel</li> <li>Multas</li> <li>Inhabilitaciones</li> </ul>

# PREVENCIÓN

---

- Excluye totalmente de responsabilidad a la empresa si implementa UN MODELO DE PREVENCIÓN antes del delito.
- También sirve como atenuante de sanción si fue implementado después del delito o de manera parcial.
- Según la ley, el modelo de prevención debe estar diseñado en función a la naturaleza, riesgos, necesidades y características de la empresa.
- No existen modelos de prevención estándar o predeterminados . Las medidas que son aplicadas en una empresa pueden no funcionar en otras.
- El modelo de prevención es un elemento vivo de la empresa y, como tal, es sensible a los cambios que sufre. Razón por la cual requiere adaptarse continuamente.
- **Riesgo cero** - Este modelo de prevención no puede garantizar que el delito no vaya a ocurrir en la empresa, pero la colocará en una mejor posición para poder prevenirla.



2

# ELEMENTOS

---

# ELEMENTOS MÍNIMOS DEL MODELO DE PREVENCIÓN

---

Designación del encargado de prevención.

Identificación, evaluación y mitigación de riesgos.  
Procedimientos de denuncia.

Difusión y capacitación periódica del modelo de  
prevención.

Evaluación y monitoreo constante del modelo de  
prevención

# EVALUACIÓN DE RIESGOS

## Construir un perfil:

Riesgos inherentes  
Riesgos residuales.

## Tipos:

Legales  
operativos y comerciales  
reputaciones.

## Factores:

Sociales  
Culturales  
Políticos  
Tamaño y estructura  
Socio comerciales  
Intensidad de interacción de FFPP



# EVALUACIÓN

Parámetros para el cálculo de la probabilidad y de las consecuencias son fijados por la empresa según su naturaleza y necesidades.

- Probabilidad: ¿Ha ocurrido antes? ¿Está relacionado a una actividad/proceso frecuente?
- Consecuencia: Daño a la reputación, pérdidas económicas, multas u otras sanciones.

# MITIGACIÓN

La empresa asume e implementa controles y medidas de prevención, detección y corrección conforme a los **riesgos priorizados**.

**Controles financieros:** gestiona sus operaciones financieras y comerciales de modo correcto; así como registrar operaciones.

**Controles no financieros:** asegurar que sus adquisiciones, aspectos operacionales o comerciales se gestionan de modo correcto.

# Compromiso y liderazgo

Debe verse reflejado en:

La implementación y ejecución de una política clara de rechazo a la comisión de delitos. (Órgano de gobierno, Órgano de administración, Alta dirección)

La implementación y ejecución del modelo de prevención.

La aprobación de un código de conducta que incluya el compromiso de no incurrir en delitos y de contribuir con el buen funcionamiento del modelo de prevención.

La aprobación de lineamientos o mecanismos para la comunicación de indicios de delito.

# Encargado de prevención

**Función:** Velar por la aplicación, ejecución, cumplimiento y mejora continua del modelo de prevención.

## Consideraciones generales:

**Designado por el máximo órgano de administración de la empresa, o quien haga sus veces.**

**No implica dedicación exclusiva a la función.**

**No requiere pertenecer a la estructura interna de la empresa.**

**Debe contar con autonomía, independencia y recursos**

# PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA

**Las empresas deben contar con procedimientos y canales que permitan reportar:**

Cualquier intento, sospecha o conducta que sea delito.

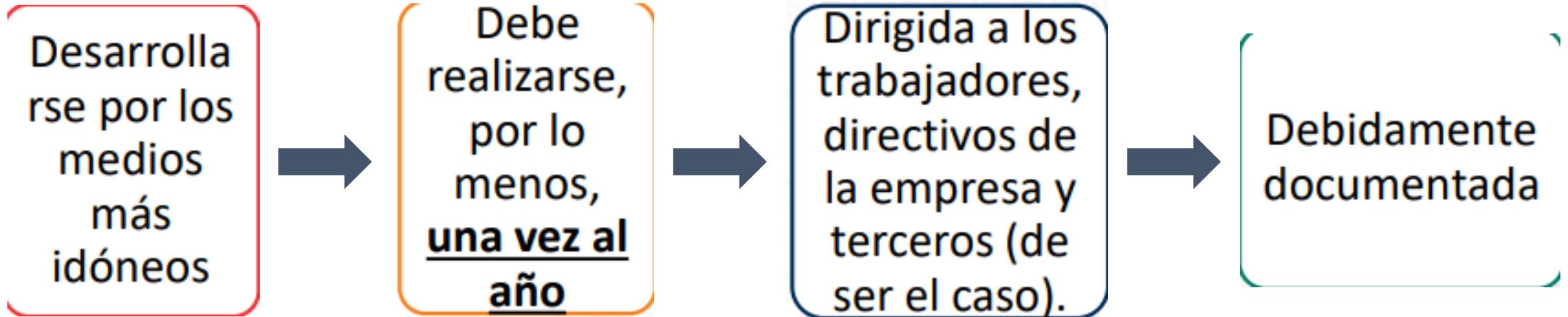
Cualquier acción que suponga incumplimiento o debilitamiento del Modelo de Prevención.

**Asimismo, debe garantizar:**

Condiciones de seguridad y confidencialidad.

Mecanismos de protección al denunciante contra represalias.

# DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN



El contenido, oportunidad y frecuencia de la capacitación puede ser **diferenciada** por cada área de la empresa, según su nivel de riesgo.

# EVALUACIÓN Y MONITOREO CONTINUO

Consiste en la implementación de mecanismos de retroalimentación y otros procesos internos que apoyen al mejoramiento continuo del modelo de prevención.

Su realización es responsabilidad del órgano de gobierno y/o de administración de la empresa.



Funcionamiento del modelo de prevención



Fallas y/o debilidades encontradas



Detalle de las acciones correctivas realizadas



Eficacia de las medidas adoptadas para hacer frente a los riesgos identificados.



Oportunidades de mejora del modelo de prevención



3

# CONCLUSIONES

---

# CONCLUSIONES

El difícil contexto social y político exige que las empresas eleven sus estándares de cumplimiento.

Implementar un modelo de prevención ha pasado de ser voluntario a indispensable en una sociedad en la que cada vez más empresas buscan relacionarse con socios comerciales que cuenten con sus mismos valores y principios éticos y empresariales.

Las empresas deben adaptar sus procesos comerciales a éstos cambios implementando procedimientos y controles orientados a la prevención, detección y corrección de riesgos.

El modelo de prevención no es un check-list o un cúmulo de manuales, es una herramienta dinámica que evoluciona y se enriquece con su implementación.

Así como las empresas, las entidades públicas también están reforzando sus procedimientos internos para la prevención de riesgos de corrupción, aplicando rigurosas sanciones por incumplimientos.



PGE

Procuraduría General del  
Estado

**MUCHAS GRACIAS**

---