

Funciones y responsabilidades del responsable de cumplimiento

- 1. Autonomía.
- 2. Independencia.
- 3. Funciones
- 4. Competencias.
- 5. Responsabilidades.
- 6. Colaboraciones.
- 7. Casos prácticos.

1. Autonomía

- La autonomía tiene que ver con su nivel de **libertad operativa**.
- **¿Cómo conseguimos esta libertad operativa?**
- Con apoderamiento suficiente para actuar por iniciativa propia.
- Otorgando facultades amplias de acceso a la información, documentación y personas de la organización.
- **Cercanía al Órgano de Gobierno:** no se trata de una simple cuestión de organigrama: la cercanía y facilidad de acceso al órgano de gobierno y alta dirección no sólo debe quedar recogido sobre el papel, sino evidenciarse en una **comunicación constante y fluida**
- Asignación de recursos.

2. Independencia

La independencia guarda relación con la libertad intelectual

- Es necesaria una **función de Compliance** independiente que ayude a adoptar las decisiones correctas según los compromisos asumidos por la organización con la Ética y la Ley, desde la neutralidad intelectual
- **Posición jerárquica elevada.** Dota de legitimidad
- **¿Es compatible esa independencia con el ejercicio de otras actividades en la organización?**

2. Independencia (laboral y retributiva)

EL Oficial de Cumplimiento, para resultar independiente y velar por el cumplimiento del plan de cumplimiento debería tener garantizado:

- a) Una retribución acorde con sus responsabilidades. Una adecuada retribución garantiza la independencia del oficial de cumplimiento.
- b) Una definición clara de sus funciones, tanto para evitar sus propias responsabilidades es una profesión en que se asume un riesgo personal- como para definir sus obligaciones.
- c). Una indemnización por despido sujeta a un contrato de alta dirección, regulado en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección, y que evite las tentaciones de presiones sobre el mismo del órgano de administración. ¿Noelia Romero?
- d). Un régimen sancionador específico para el mismo, sujeto a la misma norma.

3. Competencias

- Integridad.
- Compromiso.
- Liderazgo.
- Comunicación efectiva.
- Habilidad para insistir y convencer sobre la aceptación de sus recomendaciones. (Asertividad).
- Conocimiento profundo (o el acceso a expertos en la materia) en temas de cumplimiento normativo.
- **¿Es necesario ser Jurista?**

4. Funciones

- Implementar y desarrollar el SGCP de la Organización. Identificar, analizar y valorar los riesgos que pueden afectar a la empresa u organización, tanto la probabilidad de comisión de los mismos como el impacto o consecuencia que podría implicar su materialización.
- Elaborar, revisar, modificar y actualizar el Código Ético y el Plan de Cumplimiento Normativo. Gestionar las consultas y denuncias planteadas ante los canales de comunicación, así como, en su caso, llevar a cabo las correspondientes investigaciones internas destinadas al esclarecimiento de los hechos.
- Elaborar políticas y procedimientos internos o redefinir los ya existentes, de tal forma que se incluyan en éstos las obligaciones de Compliance.
- Incardinar las políticas, procedimientos y controles de Compliance dentro del mapa de procesos de negocio de la empresa u organización.

4. Funciones

- Establecer y definir los denominados KCIs (Key Compliance Indicators), a saber, los indicadores que medirán el desempeño del modelo de Compliance.
- Verificar periódicamente el modelo de Compliance para detectar posibles incumplimientos o no conformidades y, en su caso, determinar los focos de atención o la necesidad de implantación de acciones correctivas.
- Promover e impulsar a nivel corporativo una **Cultura de Cumplimiento**, obediencia y de respeto a las normas, organizando, coordinando e impartiendo cursos y actividades formativas de ética y cumplimiento para todos los profesionales.
- Gestionar el Canal ético y aquellas actuaciones derivadas de las comunicaciones recibidas.
- Reportar periódicamente al órgano de gobierno.

5. Responsabilidades

- Responsabilidad sobre el diseño del Sistema de Cumplimiento.
- Responsabilidad por deficiencia en la implementación del Sistema.
- Responsabilidad por defecto en el control interno, consistente en la dejadez u omisión de sus labores de vigilancia y control.
- Responsabilidad penal.
- Responsabilidad civil

5. Responsabilidades

- Responsabilidad penal

El Órgano de Gobierno DELEGA LAS FUNCIONES y NO LA RESPONSABILIDAD.

¿Puede ser condenado penalmente el Compliance Officer?

No suele ser habitual, al menos como “autor”, **EXCEPTO**: si la empresa ha delegado en su figura un deber de garantía propio de la organización.

Más habitual condena en concepto de omisión de sus funciones.

6. Colaboraciones

- Internas:

Departamentos, Delegaciones, Responsables Funcionales, Alta Dirección y órgano de gobierno.

- Externas:

Consultores, especialistas multidisciplinares, Auditores, servicios tecnológicos, Asociaciones y Grupos de Colaboración.

7. Casos Prácticos

1. Trabajadora de una organización que denuncia a un compañero de trabajo el cual pertenece a IT, por acoso sexual en el trabajo, en periodos intermitentes entre mayo de 2020 y octubre de 2022. La trabajadora dice que han tenido una relación también extra laboral y el denunciado manifiesta haber tenido una relación íntima. La organización dispone de una Política de Acoso Laboral y sexual en el trabajo. Ambos trabajadores manifiestan su voluntad de continuar su trabajo en la empresa.

7. Casos Prácticos

- 2. Empresa de investigación internacional, recibe una comunicación de una multinacional de aplicaciones informáticas, donde se les requiere un pago por uso indebido de licencia. La empresa dispone de una política de uso y utilización de bienes.

7. Casos Prácticos

- 3. Organización que dispone de un SGCP, dispone de una política de acoso sexual. La organización tiene un total de 3 personas en el departamento de IT (2 trabajadores y 1 responsable), trabajadora de forma verbal comunica la situación con otro miembro del departamento, este le indica que lo comuniqué por medio del mail genérico de IT. La trabajadora ante estos hechos, pone en conocimiento de la responsable de RRHH los hechos y de la Policía por medio de denuncia.

7. Casos Prácticos

- 4. En el SGCP, ¿cuál es el orden correcto de prelación?:
- Objetivos de Compliance.
- Contexto Organización.
- Análisis, evaluación y tratamiento de los Riesgos.
- Indicadores de Cumplimiento (KCIIs)
- Formación.



Grupo de trabajo de Cumplimiento Normativo con Lacera



MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN

Cesar J Fdez Pérez

Experto Técnico en Compliance ENAC (Entidad Nacional de
Acreditación)

cjfernandez@northcompliance.com