



**Efectividad de los programas de cumplimiento.
Lineamientos mínimos para asegurar la efectividad de los programas de ética y
transparencia empresarial, una visión desde la experiencia internacional.**

Autor

Gisell Tatiana Ríos Daza

**Trabajo presentado como requisito para optar por el
título de Magister en Derecho Corporativo.**

Tutor: Bibiana Cala

Universidad del Rosario

Facultad de Jurisprudencia

Maestría en Derecho Corporativo

Bogotá, Colombia

2024

EFFECTIVIDAD DE LOS PROGRAMAS DE CUMPLIMIENTO.
LINEAMIENTOS MÍNIMOS PARA ASEGURAR LA EFECTIVIDAD DE LOS
PROGRAMAS DE ÉTICA Y TRANSPARENCIA EMPRESARIAL, UNA VISIÓN
DESDE LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL.

EFFECTIVENESS OF COMPLIANCE PROGRAM.
MÍNIMUM GUIDELINESS TO ENSURE THE EFECTIVENESS OF BUSINES
ETHICS AND TRANSPARENCY PROGRAMS A VIEW FOR INTERNATIONAL
EXPERIENCE.

Autor: Gisell Tatiana Ríos Daza

Resumen:

El presente análisis busca determinar si el proyecto de Decreto del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República “*Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo a los lineamientos mínimos para los Programas de Transparencia y Ética Empresarial*” responde al estado del arte en la materia y contribuye al establecimiento de lineamientos y estándares mínimos que aseguren la efectividad de los Programas de Ética y Transparencia Empresarial.

Palabras Clave: Cumplimiento; Programas cumplimiento; Código ética; Efectividad programas de cumplimiento; Corrupción; Soborno.

Abstract:

The present analysis seeks to determine whether the draft decree from the Administrative Department of the Presidency of the Republic, “*By which Chapter 4 is added to Title 4 of Part 1 of Book 2 of Decree 1081 of 2015, relating to the minimum guidelines for Transparency and Business Ethics Programs,*” aligns with the state of the art in the subject matter and contributes to the establishment of guidelines and minimum standards that will ensure the effectiveness of Business Ethics and Transparency Program.

Key Words: Compliance; Compliance Program; Code of business ethics; Effectiveness of compliance programs; Corruption; Bribery.

1. Introducción:

La corrupción es un mal que nos afecta a todos gobiernos, ciudadanos, empresas y a diario sufrimos sus efectos. Además de desviar recursos que, de otra forma, estarían disponibles para una mejor ejecución de las políticas públicas, la corrupción es también responsable por distorsiones que impactan directamente la actividad empresarial, a causa de la competencia

desleal, la restricción de las oportunidades de negocio, entre otros, de esta manera las diversas modalidades de corrupción, así como la percepción que se tiene de ella puede eliminar y distorsionar la confianza que se tiene en los gobiernos las empresas y los mercados. En consecuencia, su efectivo control y mitigación depende del esfuerzo conjunto y continuo de todos, tanto de la comunidad internacional, los Estados y el sector privado, este último teniendo un papel fundamental en esta lucha.

En este sentido, el concepto de *compliance*, al menos, al que pretendemos hacer referencia en el desarrollo del presente escrito, es el de un cumplimiento legal que trasciende al simple cumplimiento o conformidad con el marco normativo aplicable a una actividad u operación en concreto yendo a un concepto mucho más amplio que involucra elementos propios de la autorregulación, pasando por un enfoque de negocio basado en riesgos que permita su correcta identificación, mitigación y monitoreo, de esta manera superando la etapa del simple cumplimiento del marco regulatorio aplicable a la industria en concreto a un estado en el que el sector privado se convierte en un participante relevante en la solución de una problemática social como lo es la corrupción.

Bajo este contexto, surge la necesidad de darle la importancia y relevancia del caso a los programas de cumplimiento, estos entendidos como aquellos instrumentos o mecanismos, en muchos casos de auto regulación, en el que de manera sistémica y organizada se gestiona de manera adecuada los procesos de una organización. Estos programas sin duda están llamados a sumar valor a la actividad empresarial impactando el ADN de las organizaciones, yendo desde su cultura organizacional hasta la rigurosidad en sus procesos lo que sin duda contribuye a generar y fortalecer la confianza en sus relaciones diarias, situación que sin duda termina por tener un gran impacto social.

2. Una visión desde los Estándares Internacionales:

Visto lo anterior, el principal objetivo del presente capítulo es ahondar en el estado del arte respecto de los principales esquemas, guías y estándares internacionales de auto regulación; sin duda los países que han logrado un mayor avance y desarrollo con sus directrices en materia de *compliance* son Inglaterra, con el *Bribery Act* de 2010, *Guidelines to help organizations to prevent bribery*; Estados Unidos a través de la expedición del *A Resource Guide to the US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)* de 2012, actualizada en el mes de julio de 2020 y el *US Federal Sentencing Guidelines for Organizations*, con principal énfasis en el capítulo 8, así como el *programa anticorrupción de ética y cumplimiento para las empresas*, guía práctica de 2013 de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) derivado de la Convención contra la Corrupción de las Naciones Unidas, que serán objeto de desarrollo a continuación.

Para desarrollar este punto lo primero que debemos tener en consideración es que vivimos en mundo interconectado y la frecuencia e intensidad de las relaciones y operaciones transfronterizas es una realidad constante al interior de las organizaciones, luego es lógico el esfuerzo del sector privado y de algunas organizaciones transnacionales en coordinar y tratar

de estandariza sus esfuerzos normativos atendiendo a las necesidades y objetivos comunes dado el flujo e intensidad de las operaciones con entidades de distintas jurisdicciones.

2.1. The Bribery Act 2010¹: A través de este instrumento se modernizó la Ley de Reino Unido en materia de soborno, teniendo como principal característica el tener una aplicación restrictiva solo al delito de corrupción, en el que contar con procedimientos adecuados es además de ser una forma para mitigar el riesgo de soborno al que se pueda llegar a ver expuesta una organización bajo criterios de proporcionalidad² es considerado un atenuante de responsabilidad de la organización a la hora de imponer cualquier tipo de sanción; categorizando los riesgos externos en 5 principales: riesgo país, riesgo sectorial, riesgo de transacción, riesgo por oportunidad de negocio y riesgo por relaciones comerciales con terceros (*“guidance about procedures which relevant commercial organisations can put into place to prevent persons associated with them from bribing”*. 2010).

Dentro de las principales características que reviste este instrumento encontramos, el perfilamiento y la segmentación de terceros, así como evaluación del riesgo, por su parte, el compromiso de la alta gerencia se materializa a través procesos de comunicación que logren transmitir la posición de la organización frente al soborno, es así como a través del involucramiento apropiado de la alta gerencia en procesos de prevención de soborno, tales como compromiso de llevar los negocios de manera justa, compromiso de cero tolerancia al soborno, consecuencias serias al incumplir con las políticas y condiciones contractuales por parte de empleados, administradores y procedimientos de prevención de soborno incluyendo la protección y confidencialidad al denunciante, se logra construir un programa de cumplimiento efectivo.

Este modelo parte del criterio de proporcionalidad, bajo este razonamiento se logra comprender que los procesos de la organización deben ser coherentes con la aproximación a los riesgos que implica el relacionamiento con terceros, de esta manera los procesos y controles deben ser proporcionales al riesgo identificado, procurando que los mismos sean claros, efectivos y accesibles, garantizando que los empelados destinatarios directos de estos programas cuenten con entrenamiento y capacitación adecuadas.

De esta manera, esta estándar internacional promueve la implementación de los programas de cumplimiento como una forma de exonerar responsabilidad de la organización o de sus agentes, en la medida que se logre acreditar que la organización cuenta con procedimientos adecuados para la prevención del soborno dependiendo del riesgo de soborno identificado, la naturaleza, el tamaño y complejidad de los negocios de la organización. (Céspedes Raquel, 2023, Página 67).

Destacando como elementos esenciales de este programa la proporcionalidad, en las medidas y procedimientos que se definan para la gestión del riesgo, el compromiso de la alta gerencia

¹ <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5d80cfc3ed915d51e9aff85a/bribery-act-2010-guidance.pdf>

² <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5d80cfd5ed915d5257b5b693/bribery-act-2010-quick-start-guide.pdf>.

la evaluación de riesgos y debida diligencia en las vinculaciones con terceros, comunicaciones con terceros y colaboradores y por último monitoreo y revisión (Céspedes Raquel, 2023, Página 64).

2.2. Resource Guide to the US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) 2012³: En un mercado globalizado, un programa efectivo de cumplimiento, promueve y refuerza los controles internos de una organización, siendo esto un elemento esencial para la prevención de los actos de soborno. De forma tal que la efectividad de los programas de cumplimiento se garantiza en la medida en la que los mismos se logren adaptar a la realidad del negocio en específico. De esta manera, un programa efectivo de cumplimiento promueve una cultura organizacional que fomente la conducta ética y el compromiso con el cumplimiento de la ley, elementos que sin duda contribuyen a la protección de la reputación de la organización, aseguran su valor y la confianza de sus inversionistas, reduce la incertidumbre de las transacciones comerciales y asegura los activos de la organización.

Así las cosas, a la luz de este estándar internacional, siempre que el programa esté bien construido, sea implementado de manera efectiva, cuente con los recursos adecuados y se cumpla consistentemente, el programa de cumplimiento al interior de una organización debe contribuir a prevenir, detectar, remediar y denunciar conductas indebidas, incluyendo las violaciones de FCPA, (Guía de referencia sobre el US Foreign Corrupt Practice ACT. 2023)

Visto lo anterior, este estándar parte y reconoce la importancia del compromiso de la alta Dirección respecto no solo del cumplimiento de la Ley sino del comportamiento ético que debe tener la alta gerencia y que debe ser transmitida al resto de la organización, buscando evitar que los programas de cumplimiento sean de papel, estando la supervisión e implantación del programa a cargo de uno o más responsables que cuentan con la suficiente autoridad y nivel jerárquico de reporte directo a la Dirección y Junta Directiva.

Respecto de las principales características que reviste este estándar encontramos lo siguiente; refiere que el código de conducta es la base sobre la cual se diseñan los programas de cumplimiento ya que reflejan el ADN de las organizaciones, en lo que tiene que ver con los riesgos asociados a su modelo de negocio, sus productos, servicios y terceros vinculados, requiriendo de constantes procesos de capacitación y entrenamiento a colaboradores distinguiendo los destinatarios de las mismas, en relación con los procesos de indica que el mismo debe estar basado en riesgos teniendo como criterios de revisión la reputación y el relacionamiento con funcionarios extranjeros, la razonabilidad de las operaciones, monitoreo continuo a las transacciones, refiriéndose a los mecanismos de denuncias e investigaciones, indica que las empresas deben contar con procedimientos confiables, apropiados y documentar la respuesta, para lo cual requiere contar con recursos económicos para estos fines, así mismo, de manera correlativa, indica que se debe contar con procedimientos disciplinarios apropiados y claros que puedan aplicarse de manera oportuna y proporcional y sobre todo lograr incorporar ese tipo de experiencias como lecciones aprendidas de la organización (Céspedes Raquel, 2023, Página 64 - 66).

³ <https://www.justice.gov/criminal/criminal-fraud/fcpa-resource-guide>

Por su parte, el Departamento de Justicia de los Estados Unidos (DOJ) ⁴basado en un enfoque pragmático evalúa la efectividad de los programas de cumplimiento haciendo tres preguntas básicas:

- ¿Está bien diseñado el programa de cumplimiento de la empresa?
- ¿Se aplica de buena fé? ¿Cuenta el programa con los recursos adecuados y las facultades para funcionar efectivamente?
- ¿Funciona en la práctica?

De lo anterior, destacamos que los elementos esenciales de este modelo se pueden concretar en lo siguiente: compromiso de la alta dirección y una política claramente formulada en contra de la corrupción, la existencia de un código de conducta y políticas y procedimientos de cumplimiento, supervisión, autonomía y recursos, evaluación de riesgo, capacitación y asesoría continua, incentivos y medidas disciplinarias, debida diligencia y pagos a terceros.

Tal y como lo indica la guía de referencia sobre la ley de prácticas corruptas en el extranjero de los EEUU, es importante precisar que tanto las empresas como los individuos que violen las disposiciones anti soborno o de contabilidad del FCPA también pueden violar otras leyes o regulaciones, dentro de las cuales relacionamos de manera enunciativa las siguientes, Travel Act, Lavado de Dinero, leyes sobre fraude postal y electrónico, violaciones tributarias, violaciones de certificación y rendimiento de informes.

2.3. Programa Anticorrupción de Ética y Cumplimiento para las empresas (2017)⁵: Se trata de una guía práctica emitida por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) derivado de la Convención contra la Corrupción de las Naciones Unidas, en la cual se hace un esfuerzo especial a través del desarrollo de medidas que las empresas puedan adoptar para establecer un programa anticorrupción de ética y cumplimiento que sea efectivo. Aunque las acciones varían de una empresa a otra, esta guía se enfoca en elementos básicos que se deben tener en cuenta para una correcta gestión del riesgo.

Siendo la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, el instrumento legal más sólido y de mayor alcance en la lucha contra la corrupción, teniendo como plus que aborda acciones con el sector privado. Los 167 Estados que actualmente son partes en la Convención se han comprometido a aplicar medidas para prevenir la corrupción en el sector privado, mejorar la normativa contable y de auditoría y, cuando proceda, sancionar en caso de incumplimiento. La Convención reconoce, que los Estados no pueden combatir la corrupción por sí solos, de allí la relevancia que se le da al sector privado, destacándose la labor de las empresas como aliadas para el cambio (*Programa anticorrupción de ética y cumplimiento para las empresas*. Guía práctica. 2013).

La guía refiere que la evaluación de riesgos mediante la gestión del mismo, a través de la identificación de fuentes internas y externas de riesgo a través de diferentes metodologías

⁴ <https://www.justice.gov/criminal/criminal-fraud/page/file/937501/dl>

⁵ https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/13-85255_Ebook.pdf

que permitan hacer una correcta clasificación de los riesgos en función de la probabilidad de ocurrencia e impactos, incluyendo como elemento de relevancia la documentación del riesgos en matrices o mapa de calor.

Destacándose de este instrumento que el programa de cumplimiento debe ser de obligatorio cumplimiento y debe aplicarse en todas las áreas de la compañía, la información que compone el programa debe ser de fácil acceso y comprensión, promoviendo una cultura que favorezca la confianza entre las partes, haciendo un uso adecuado de los recursos financieros y humanos de la empresa. (*Programa anticorrupción de ética y cumplimiento para las empresas*. Guía práctica. 2013).

De lo anterior, identificamos que los elementos esenciales para garantizar la efectividad de un programa de cumplimiento a la luz de este instrumento parte de la evaluación de riesgos, el compromiso de la alta gerencia, supervisión, autonomía y recursos, el diseño de controles internos y mantenimiento de registros, comunicación y capacitación, incentivos, mecanismos que permitan la orientación a través de denuncias anónimas y el tratamiento de las mismas, inclusión de la aplicación del programa anticorrupción a socios de negocio (Céspedes Raquel, 2023, Página 67).

Vistos los tres (3) estándares internaciones anteriores, logramos identificar los siguientes elementos en común que son deseables y se deberían tener en consideración al momento de la formulación y diseño de un programa de cumplimiento:

- Enfoque basado en riesgos, lo cual delimitará el contenido y el alcance del programa.
- Compromiso de la alta dirección, a través de la existencia o estructuración de buenas prácticas en materia de gobierno corporativo que permitan que los programas de cumplimiento sean efectivos, al existir una estructura procedimental en la toma de decisiones que aseguran su efectividad y preservación en el tiempo.
- Monitoreo y control que logre evaluar la efectividad del programa de cumplimiento, idealmente por un órgano independiente o externo, que cuente con toda la independencia para evaluar y emitir recomendaciones si así lo considera.
- Comunicación, capacitación y entrenamientos, que permitan ir integrando una cultura de cumplimiento de ética y transparencia y de cero tolerancia a la corrupción.
- Canales de denuncias a través de las cuales se garantice los derechos de los denunciantes y los procedimientos internos para la gestión y atención de las mismas.
- Definición de políticas y procesos al interior de las organizaciones que sirvan de base para para la estructura del programa y la gestión de los riesgos asociados, relacionado con lo anterior, se destaca la importancia de la función de control interno que pueda evaluar la articulación que debe existir entre las distintas funciones de la organización.

3. Una aproximación desde Latinoamérica:

El propósito del presente capítulo es hacer una aproximación tendencias en Latinoamérica, en materia programas de cumplimiento – programas anticorrupción- en el desarrollo de este análisis advertimos dos claras tendencia en esta región, la primera tendiente a buscar una responsabilidad penal de la persona jurídica, en países tales como Argentina, Chile y en contraposición una que aboga por una responsabilidad de tipo administrativo como el caso de Perú, México, Brasil y Colombia, respecto de los cuales presentaremos unas breves reflexiones a continuación:

Los países de Latinoamérica que hacen parte de la convención anticorrupción de la OCDE han reconocido en sus regímenes de responsabilidad de las personas jurídicas por actuaciones ilícitas, en los que la implementación de programas de cumplimiento ha servido como factor o criterio de graduación en la sanción o en la pena, según corresponda, incluso llegando a ser, en algunos casos, un eximente de responsabilidad, en algunos países, esto variará en función del momento en el que se ha implementado dicho programa.

3.1. Argentina: A través de la Ley 27401 de 2017⁶, se establecieron sanciones de orden penal aplicables a las personas jurídicas privadas ya sean de capital nacional o extranjero con o sin participación estatal por la comisión de ciertos delitos definidos en la ley, dicho ordenamiento jurídico prevé que la persona jurídica será responsable cuando los tipos penales indicados anteriormente sean cometidos directa o indirectamente con su intervención en su norma, interés o beneficio de esta última.

En lo que tiene que ver con los programas de cumplimiento el literal b del artículo 9 de la referida ley prevé que la pena y la responsabilidad administrativa de la persona jurídica quedará eximida cuando concurren entre otros elementos el siguiente *“Hubiere implementado un sistema de control y supervisión adecuado en los términos de los artículos 22 y 23 de esta ley, con anterioridad al hecho del proceso, cuya violación hubiera exigido un esfuerzo de los intervinientes en la comisión del delito”*.

En relación con el contenido dichos programas el artículo 23 del referido cuerpo normativo se establecen los componentes mínimos que debe integrar el programa de integridad, dentro de los cuales destacamos los siguientes:

La existencia de un código de ética y conducta o la existencia de políticas y procedimientos de integridad aplicables a todos los directores, administradores y empleados, que permitan desarrollar reglas y procedimientos específicos para prevenir la comisión de delitos en cualquier tipo de interacción con el sector público y por supuesto la realización de capacitaciones periódicas sobre el programa de integridad a directores, administradores y empleados, en línea con lo anterior, se destacamos las siguientes características con las que debe contar el programa:

- Enfoque basado en riesgo; monitoreo y evaluación continua de la efectividad del programa de integridad.

⁶ *“Ley de responsabilidad penal de las personas jurídicas”*.

- Canales internos de denuncias e irregularidades y política de protección al denunciante contra represalias.
- Procesos de debida diligencia.
- Responsable interno a cargo del desarrollo, coordinación y supervisión del programa de integridad.

Una vez analizado este cuerpo normativo logramos evidenciar que incluye y desarrolla la mayoría de los elementos identificados en los estándares internacionales como deseable en los programas de cumplimiento.

3.2. Chile: A través de la Ley 20.393 de 2016⁷ modificada por la Ley 21.595 de 17 de agosto de 2023⁸, en conjunto, definen el modelo de prevención de delitos, establecieron un tipo de responsabilidad penal para las personas jurídicas en Chile.

Respecto del contenido mínimo de los modelos de prevención de delitos, se indica que existirá responsabilidad penal cuando la comisión del hecho sea favorecido o facilitado por la falta de implementación efectiva de un modelo adecuado de prevención de tales delitos por parte de la persona jurídica, de esta manera, se entenderá que el programa ha sido implementado de manera efectiva ante la presencia de los siguientes elementos:

- Existencia de sanciones administrativas internas, así como procedimiento de denuncias.
- Procesos de comunicación y divulgación respecto de las obligaciones, prohibiciones y sanciones internas en los reglamentos que deben comunicarse a todos los trabajadores.
- Enfoque basado en riesgos, que a través de la identificación de procesos al interior de la organización se pueda prevenir la comisión de delitos.
- Se promueve la certificación de las empresas en sistema de gestión, siendo este un elemento novedoso del sistema a nivel mundial (Céspedes Raquel, 2023, Página 131).
- Al ser una certificación voluntaria nos lleva al escenario de auto regulación en el modelo de prevención de delitos.
- Contar sistema con canales de denuncias a través de los cuales los denunciantes puedan interponer sus respectivas denuncias.
- Identificación de las actividades o procesos de la persona jurídica que impliquen riesgo de conducta delictiva.
- Protocolos y procedimientos deben incluir sanciones internas y deberán comunicarse a todos los trabajadores.
- La normativa interna deberá ser incorporada expresamente en los respectivos contratos de trabajo y de prestación de servicios de todos los trabajadores, empleados y prestadores de servicios de la persona jurídica, incluidos sus máximos ejecutivos.

⁷ "Modelo de prevención de delitos".

⁸ "Ley de Delitos Económicos".

- Asignación de uno o más sujetos responsables de la aplicación de dichos protocolos, figura del oficial de cumplimiento.
- Previsión de evaluaciones periódicas por terceros independientes y mecanismos de perfeccionamiento o actualización a partir de tales evaluaciones

Siendo importante precisar que las modificaciones incluidas en la Ley 21.595 tendrán efecto a partir del 1° de septiembre de 2024, dentro de estos cambios se destacan los siguientes: nuevos delitos que generan responsabilidad penal de la persona jurídica, aumento de sujetos susceptibles de responsabilidad penal, se agrega la pena y/o medida cautelar de supervisión de la persona jurídica la cual consiste en la sujeción a un supervisor nombrado por el tribunal, encargado de asegurar que la persona jurídica elabore, implemente o mejore efectivamente un sistema de prevención de delitos y de controlar dicha elaboración, implementación o mejoramiento por un plazo mínimo de seis meses y máximo de dos años (“*Chile, así cambia la responsabilidad penal de las personas jurídicas con la Ley de delitos económicos*” Estudio Garrigues. 2023).

3.4. Perú: A través de Lay 30424 de 2015⁹ modificada por la Ley 31740 de 2023¹⁰ se regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas en el proceso penal, destacándose que se cataloga como un atenuante en la sanción a imponer y como eximente de responsabilidad, dependiendo del momento de la implementación del programa, el tener implementado un modelo de prevención adecuado, teniendo en consideración las características de la organización, tales como la naturaleza, riesgos, necesidades y características de la organización, en este sentido, se indica cuál es el contenido mínimo que debe componer este programa:

- Encargado de prevención que debe ser designado por el máximo órgano de administración de la persona jurídica, que debe actuar con autonomía.
- Identificación, evaluación, mitigación, de riesgos para prevenir la comisión de delitos.
- Implementación de procedimientos de denuncia.
- Difusión y capacitación periódica del modelo de prevención.
- Evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención.
- Identificación y establecimiento de procesos específicos que permitan a las personas que ejecutan estas tareas la prevención del delito de cohecho y soborno transnacional.

En 2019 Perú publicó el Reglamento Voluntario para la incorporación de modelos de integridad con elementos novedosos de autorregulación con la posibilidad de obtener certificaciones emitidas por entidades peruanas o del exterior, adopción gradual teniendo en consideración su tamaño, verificación por parte de la superintendencia de valores, en este sentido, persona jurídica puede implementar o incorporar a su modelo de prevención,

⁹ “Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por el delito de cohecho activo transnacional.”

¹⁰ “Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas en el proceso penal.”

cualquier otro elemento conforme a su perfil de riesgos y diseñar los mecanismos que resulten necesarios

3.5. México: A través de la Ley General de Responsabilidades administrativas de 2016, se establece que las personas jurídicas serán sancionadas por cometer faltas administrativas graves¹¹ como soborno a funcionarios públicos, tráfico de influencias y colusión, en la determinación de dicha responsabilidad se valorará si las personas jurídicas cuenta con una política de integridad que contenga como mínimo los siguientes elementos:

- Manuales que delimiten las funciones y responsabilidad de cada área con línea de mando clara.
- Código de conducta debidamente publicado y socializado que cuente con sistemas y mecanismos de aplicación real.
- Sistemas adecuados y eficaces de control, vigilancia y auditoria.
- Sistemas adecuados de denuncia tanto al interior de la organización como hacia las autoridades competentes.
- Sistemas adecuados de entrenamiento y capacitación.
- Mecanismo que aseguren en todo momento la transparencia y la publicidad de sus intereses.

Por otro lado, es importante precisar que de acuerdo con lo previsto en el ordenamiento jurídico mexicano se tiene definido que las personas jurídicas serán responsables penalmente por los delitos cometidos a su nombre, por su cuenta o en su beneficio o a través de los medios que esta proporcione, este tipo de responsabilidad está desarrollado en el código penal federado y el código nacional de procedimientos penales, siendo importante destacar que de acuerdo a lo previsto en el artículo 83 de la referida Ley las personas morales serán sancionadas por la comisión de faltas graves con independencia de la responsabilidad de la que sean sujetos las personas físicas que actúan en nombre de la persona jurídica.

3.6. Brasil: Por su parte el sistema de responsabilidad de personas jurídicas que practiquen actos de corrupción en los términos de la 12846 de 2013¹², dispone de un sistema integral de responsabilidad corporativa e individual por actos de corrupción contra funcionarios públicos brasileños y extranjeros u organismos gubernamentales, siendo aplicable a las compañías independiente de su forma corporativa o tipo societario y de si el acto ilegal se cometió en Brasil o fuera de este territorio, haciendo extensiva la responsabilidad a los directores, funcionarios, empleados y agentes que comentan, participen o colaboren en la comisión del acto ilegal. La responsabilidad por este tipo de sanciones puede extenderse a la empresa matriz, subsidiaria o afiliada, siendo importante destacar que esta ley no prevé responsabilidad penal para la persona jurídica, opta por sanciones de orden civil (medida judicial) o sanciones administrativas.

¹¹ Artículo 24 “Ley General de Responsabilidades Administrativas”

¹² “Responsabilidad objetiva administrativa y civil de las personas jurídicas por la comisión de actos contra la administración pública, nacional o extranjera”.

Advirtiéndose que este cuerpo normativo no hace mayor énfasis en el contenido mínimo que debe componer el programa de cumplimiento, dejando su desarrollo al ámbito de autorregulación o regulación secundaria, no obstante, lo anterior si se identifica un elemento importante relacionado con la existencia de incentivos para los denunciantes de irregularidades y para la aplicación efectiva de los códigos de conducta, y la obligatoriedad de implementar programas de integridad en contratos públicos de gran envergadura (Céspedes Raquel, 2023, Página 75).

Sin perjuicio de lo anterior, en el 2015 la Contraloría General de la Unión del Brasil emitió el documento “*Programa de integridad Directrices para Empresas Privadas*” con el propósito de aclarar el concepto de Programa de Integridad en consonancia con lo dispuesto en la Ley 12.846/2013, precisando que el documento es de índole orientativo y no de carácter vinculante, siendo destacables para el objeto del presente artículo, los pilares que debe contener un Programa de Integridad¹³, dentro de los que destacamos los siguientes:

- Compromiso y apoyo de la alta dirección, siendo una condición indispensable para el fomento de una cultura ética y de respeto a las leyes.
- Instancia responsable del Programa de Integridad, la cual debe ser independiente y contar con autonomía e imparcialidad y con los recursos materiales, humanos y financieros para su correcto funcionamiento.
- Nivel jerárquico que le permita acceder directamente al más alto cuerpo decisorio de la empresa.
- Análisis del perfil y riesgo basado en el conocimiento de los procesos de la empresa y de su estructura organizativa.
- Estructuración de las reglas e instrumentos, a través de la definición de estándares de ética y de conducta, reglas, políticas y procedimientos de mitigación de los riesgos – política de relacionamiento con el sector público, política relativa al ofrecimiento de atenciones cortesías y regalos a agentes públicos nacionales o extranjeros, política relativa a registros y controles contables, política de contratación de terceros, política sobre fusiones, adquisiciones y reestructuraciones societarias, política sobre patrocinios y donaciones.
- Estrategias de monitoreo continuo, el cual permitirá validar la aplicabilidad del programa.
- Comunicación y formación.
- Canales de denuncia.
- Medidas disciplinarias
- Acciones de reparación.

4. Análisis del caso colombiano:

¹³ <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/programa-de-integridad.pdf>

4.1. Desarrollo de los programas anticorrupción en Colombia: Durante la última década Colombia ha hecho grandes esfuerzos tendientes a evitar y desincentivar, la corrupción, situación que ha sido materializada a través de la suscripción de distintos instrumentos internacionales, tales como la Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de Estados Americanos en 1997, la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción - UNCAC - en 2005 y la Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales en 2012.

Es precisamente en este año -2012- que Colombia ratifica la convención Anticohecho de la OCDE y se establecen los lineamientos y responsabilidad que podría llegar a asumir una organización por la comisión de ciertos delitos, estos compromisos empieza a tener desarrollo con la expedición de la Ley 1474 de 2011¹⁴“Estatuto Anticorrupción” a través de la cual se adoptan medidas administrativas y disciplinarias para la lucha contra la corrupción, en el que se incluye un listado de actividades antijurídicas propias de la actividad empresarial tales como, corrupción privada, administración desleal, utilización indebida de información privilegiada, soborno transnacional, entre otros, así mismo, se establece la posibilidad de imponer sanciones administrativas a las personas jurídicas y sucursales de sociedades extranjeras domiciliadas en Colombia, junto con la Ley 1712 de 2014¹⁵, fueron los primeros esfuerzos del Estado Colombiano en dar cumplimiento a sus compromisos internacionales en materia transparencia.

Posteriormente la Ley 1778 de 2016¹⁶ estableció la responsabilidad administrativa especial para las personas jurídicas en materia de soborno transnacional, este régimen especial otorgó facultades para i) investigar e imponer sanciones administrativas a las personas jurídicas involucradas en conductas de soborno transnacional y ii) fortalecer la prevención y lucha contra la corrupción. Es a partir de este instrumento normativo que las sucursales de sociedades extranjeras, las empresas industriales y comerciales del Estado y en general sociedades en las que el Estado tuviera participación fueran sujetos destinatarios de esta regulación y se empezó a promover la adopción de programas relacionados con la transparencia y ética empresarial para prevenir las conductas de soborno de transnacional, teniendo como principal incentivo su reconocimiento en la graduación de la sanción a imponer el contar con un programa de ética empresarial implementado.

Por su parte la Ley 2195 de 2022¹⁷, estableció la responsabilidad administrativa para las personas jurídicas en caso de actos de corrupción, haciendo exigible la estructuración e implementación de programas de transparencia y ética.

¹⁴ “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.

¹⁵ “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”

¹⁶ “Por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción”

¹⁷ “Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones”

Al igual que en Brasil, en Colombia diferentes cuerpos normativos han hecho referencia o mención a los programas de ética y transparencia empresarial sin que estuviera regulado los componentes mínimos que debían componer estos programas, delegando en regulaciones secundarias, es decir, en las expedidas por las entidades de supervisión y la Secretaría de Transparencia la definición de los componentes de dicho programa, mandato que es materializado a través del proyecto de Decreto *“Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo a los lineamientos mínimos para los Programas de Transparencia y Ética empresarial”*.

En este sentido, la única entidad en Colombia que ha entrado a regular el contenido mínimo que debe componer estos programas ha sido la Superintendencia de Sociedades entidad que desde el año 2016 bajo circular externa No. 100-000003 de 2016¹⁸ creo la guía de Programas de Ética para la prevención de conductas de corrupción y soborno transnacional, a través de la emisión de recomendaciones que luego fueron modificadas por la circular No. 100-0000011 de 2021 que entro en vigencia a partir del 1º de enero de 2022 y se incorporó a la circular básica jurídica de la Superintendencia de Sociedades bajo el capítulo XIII¹⁹, el cual tuvo como principal propósito profundizar en las instrucciones y recomendaciones administrativas relacionadas con la promoción de los programas de Transparencia y Ética Empresarial en adelante (“PTEE”), así como los mecanismos internos de auditoría, anticorrupción, soborno transnacional y corrupción en el contexto de la Ley 1778 de 2016.

Sobre este particular, se destaca el esfuerzo por parte de la Superintendencia de Sociedades en establecer lineamientos de manera tan detallada que llevaron a desarrollar una metodología para el desarrollo e implementación de los programas de cumplimiento, dentro de los elementos allí desarrollados destacamos los siguientes:

- Compromiso de la alta gerencia: A través de la asignación de funciones a los responsables, en la referida circular se detallan las funciones a desempeñar por la junta directiva o máximo órgano social y al representante legal.
- Oficial de cumplimiento, en relación con los demás modelos analizados, vemos como este rol se detalla muy bien, indicando cuáles son sus funciones y responsabilidades e incluso se indica cual es el perfil de la persona que debe desarrollar esta función.
- Enfoque basado en riesgos: A través de la identificación de los factores de riesgo (riesgo país, riesgo sector económico, riesgo de terceros otros), instado a los sujetos obligados a llevar a cabo un proceso de evaluación de riesgos, medición y evaluación de los mismos.
- Requiere del establecimiento de procedimientos y controles adecuados al interior de la organización.

¹⁸ *“Guía destinada a poner en marcha los programas de ética empresarial para la prevención de las conductas previstas en el artículo 2º de la Ley 1778 de 2016”*

¹⁹ *“Instrucciones y recomendaciones administrativas encaminadas a poner en marcha programas de transparencia y ética empresarial a través de actividades de autocontrol y gestión de los riesgos de corrupción y de riesgos de soborno transnacional”*

- Proceso de debida diligencia, por medio de la revisión periódica de aspectos legales, contables o financieros de sus terceros.
- Estrategia de comunicación y divulgación al interior de la organización, dentro del cual se incluye todo el proceso de capacitación y entrenamiento a empleados, administradores, asociados y contratistas conforme a los factores de riesgo identificados, en la fase de diseño.
- Canales de comunicación y denuncias, indicando que estos mecanismos deberán incentivar a los denunciantes a reportar tales irregularidades o conductas sin temor a posibles represalias de otros funcionarios de la entidad obligada o conductas de acoso laboral para el caso de empleados.
- Auditoría de cumplimiento.
- Control y monitoreo de las políticas de cumplimiento, en este sentido se insta a las entidades a evaluar y poner en práctica las técnicas que consideren más apropiadas para verificar y evaluar de manera periódica, la efectividad de sus procedimientos para prevenir cualquier acto de corrupción, así como actualizar sus políticas de Cumplimiento.
- Se incluye una lista no taxativa de señales de alerta a tener en consideración por parte de los sujetos obligados.
- Reporte de denuncias de soborno transnacional y actos de corrupción a entidades estatales, líneas de reporte que deberán ser anunciadas a través los canales de denuncias del obligado.
- Desarrollo de toda una metodología para la creación del programa que incluye la fase de diseño y aprobación sus respectivos procedimientos

Del anterior modelo, logramos evidenciar que está en línea con los estándares internacionales y con el estado de regulación de los países de Latinoamérica que fueron objeto de este análisis, siendo Colombia uno de los países que tiene mayormente desarrollado el contenido mínimo de los programas de cumplimiento en materia de prevención de corrupción y soborno transnacional (en adelante C/ST) en la región, modelo que involucra elementos de buen gobierno corporativo en la asignación de roles y responsabilidades, siendo importante precisar que esta regulación solo resulta ser aplicable a las entidades que son sujeto de vigilancia por parte de la Superintendencia de Sociedades dentro del marco de sujetos obligados allí definidos.

4.2. El proyecto de Decreto “Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo a los lineamientos mínimos para los Programas de Transparencia y Ética Empresarial”:

A la luz convención de la Naciones Unidas contra la corrupción adoptada mediante la Ley 970 de 2005, la convención interamericana contra la corrupción, junto con las políticas y estándares de la organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en materia de lucha contra la corrupción, se establece la necesidad de implementar medidas efectivas para prevenir y combatir la corrupción, recalcando la importancia de prevenir y combatir este fenómeno, a través de la adopción de medidas efectivas tendientes a detectar,

gestionar y sancionar el riesgo de corrupción, bajo un enfoque basado en riesgo que reconozca criterios sectoriales.

Como se indicó anteriormente, con la expedición de la ley 1474 de 2011 y la ley 2195 de 2022 se estableció un enfoque preventivo en la lucha contra la corrupción promoviendo una cultura de legalidad e integridad. En este sentido y la ley 2195 de 2022 estableció que las personas jurídicas sujetas a inspección, vigilancia o control debían adoptar Programas de Transparencia y Ética Empresarial (en adelante “PTEE”) que incluyeran mecanismos y normas internas de auditoría, asignándole a las entidades de inspección, vigilancia y control en coordinación con la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República determinar los lineamientos mínimos que debían prever los PTEE con el fin de estandarizar las acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, control, evaluación, y mejoramiento continuo en dichos programas.

En este sentido el proyecto de Decreto *“Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo a los lineamientos mínimos para los Programas de Transparencia y Ética Empresarial”* presentado por el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República tiene como principal propósito determinar los Lineamientos Mínimos que la Autoridades de Inspección, Vigilancia y Control deben prever al momento de que sus sujetos vigilados expidan sus PTEE.

4.2.1. Análisis del Decreto:

En línea con lo previsto en el artículo 34-7 adicionado por el artículo 9 de la Ley 2195 de 2022, el referido Decreto indica que los lineamientos mínimos que allí se establecen están dirigidos a las respectivas autoridades de inspección vigilancia y control (en adelante “IVC”) o Superintendencias a fin de que sean incluidos en las directrices que estas dispongan para las personas jurídicas por ellas supervisadas, definiendo a estas autoridades como las competentes para determinar el contenido mínimo de los programas PTEE para los sujetos obligados bajo su inspección.

Continuando con el desarrollo del Decreto, se evidencia que en el literal *d* del artículo 5 de manera somera refiere la estructura que debe tener un PTEE, indicando que el mismo deberá contemplar en su diseño y aprobación, aspectos de auditoría y cumplimiento, divulgación, capacitación, canales de comunicación, asignación de funciones a los responsables dentro de la organización (máximo órgano social, representante legal, revisor fiscal y oficial de cumplimiento), gestión de riesgos, mecanismos de reporte de denuncias de soborno transnacional ante la autoridad que ejerza la inspección vigilancia y control y de corrupción ante la Secretaría de Transparencia, de manera aislada se hace referencia al código de ética sin ningún tipo de desarrollo a lo largo del Decreto.

Si bien es cierto, el Decreto está dirigido a las IVC para que en base a esos lineamientos mínimos que se emiten en el Decreto se regule el contenido que deben contener los PTEE siendo totalmente insuficiente los lineamientos y parámetros que se determinan para estos fines, no se evidencia la existencia de ningún tipo de metodología que sirva para la

formulación de una política efectiva, independiente las particularidades que puedan llegar tener cada sector y que el IVC puede llegar a conocer en mejor detalle, en conclusión, no termina haciendo ningún tipo de aporte sustancial a las IVC al momento de emitir regulación en este sentido.

Como conclusiones preliminares, podemos afirmar que no se generó ningún tipo de avance respecto de lo indicado en artículo 9 de la ley 2195 de 2022, así como tampoco se reconoce el desarrollo tan importante que ha tenido la Superintendencia de Sociedades en este sentido, siendo una pena que se haya desaprovechado la oportunidad de cumplir con el mandato previsto en la Ley para que en coordinación las IVC de la rama ejecutiva y la Secretaría de Transparencia definieran y determinaran los lineamientos mínimos que deben prever los PTEE, trabajando sobre lo ya construido, y que en efecto, el Decreto bajo estudio contribuyera a estandarizar las acciones, políticas, métodos, procedimientos y mecanismos de prevención, ya que relacionar de manera enunciativa sin ningún tipo de desarrollo los elementos que hacen parte de un programa de cumplimiento no puede entenderse o confundirse con definir lineamientos mínimos.

De modo tal que el presente Decreto no termina por constituir una herramienta útil para las IVC al momento de formular la regulación propia para sus vigilados, si bien es cierto el Decreto debe reconocer las particularidades que puede llegar a tener cada sector, no define cuáles son esos elementos generales y características, si se quiere generales, que terminan siendo deseables para garantizar la efectividad de un PTEE, no desarrolla ningún tipo de metodología ni elemento que permita construir estándares mínimos de regulación deseable en esta materia y que permitan a una IVC tomar como referente al momento de expedir su regulación.

Visto lo anterior vemos como la estructura que propone el Decreto, deja más dudas que certezas, de esta manera partiendo del estado del arte en la materia (estándares internacionales y la regulación en Latinoamérica en este sentido) y la legislación colombiana emitida en materia de C/ST como la Ley 1474 de 2011, Ley 1712 de 2014, Ley 1778 de 2016, Ley 2195 de 2022, Decreto 830 de 202, Capítulo XII Circular Básica Jurídica, se plantean las siguientes dudas y observaciones:

¿Qué se entiende por programa de cumplimiento y de que elementos se compone? teniendo en cuenta que el objeto del Decreto bajo análisis es establecer los mínimos deseables que deben tener en cuenta las IVC para garantizar la efectividad de un programa de cumplimiento al momento de expedir su regulación, se debe ser más preciso e ir más allá de indicar que se trata de un “...instrumento de planificación que reúne acciones para gestionar riesgos...mediante un documento que reúne los compromisos del sujeto obligado...”²⁰ tal y como es definido en el Decreto, cuando la realidad es que un programa de cumplimiento va mucho más allá de formulación de un simple documento o la elaboración de formatos, el mismo corresponde a un sistema de gestión integral que se debe componer de políticas y

²⁰ Artículo 1 del Decreto “Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo a los lineamientos mínimos para los Programas de Transparencia y Ética Empresarial”

procedimientos al interior de la organización, para que a partir de ello se pueda tener un enfoque de prevención basado en la identificación y mitigación del riesgo, sobre este particular brinda una definición más adecuada de programa de cumplimiento la circular No. 100-000003 de la Superintendencia de Sociedades.

¿Cómo se materializa el Compromiso de alta dirección? Nada se menciona en relación con el compromiso de la alta Dirección, la única referencia a la que se hace relación a este elemento en el Decreto es a través de la asignación de funciones dentro de las cuales podrán, de manera facultativa, estar asignadas al máximo órgano social y representante legal, así como lo previsto en el artículo 7º respecto de la manifestación expresa de la no tolerancia a la corrupción, el soborno y el fraude, en el cuál se equipara el concepto de código ética y conducta al de código de buen gobierno corporativo.

La realidad del compromiso de la alta Dirección se materializa mucho más allá de la simple asignación de funciones, como lo pretende hacer ver el Decreto, pudiéndose asociar a un criterio subjetivo que denota el real compromiso de los altos directivos que se puede materializar a través de una estrategia de comunicación adecuada por parte de la organización, asegurando el suministro de recursos económicos, humanos y tecnológicos, no obstante lo anterior, siendo claro que el propósito del Decreto es establecer lineamientos mínimos, en ese sentido, se puede afirmar que un mecanismo para materializar este compromiso es a través de la obligatoriedad, para los sujetos obligados, de contar con un código de ética y conducta que recoja los compromisos de la alta dirección, entre otros, con una manifestación expresa de no tolerancia a actos de corrupción, soborno o fraude no pudiéndose dejar de lado que doctrinariamente el documento que permite materializar el compromiso de la alta dirección es el código de ética, siendo vinculante para la organización a través del proceso de aprobación por parte del máximo órgano social.

En el referido Decreto, la figura del oficial de cumplimiento es mencionada solo una vez, no se indican cuáles son sus funciones o cuál es el rol que desempeña en la ejecución y desarrollo del programa, este debió haber sido el escenario, para definir elementos importante de este rol tales como el tipo de vinculación a la organización (contrato laboral o por prestación de servicios), autonomía, independencia y nivel jerárquico, línea de reporte directa al máximo órgano social, asuntos que sin duda alguna responden a los lineamientos mínimos que se deben tener en cuenta por parte de las IVC a la hora de formular una política pública, en este sentido, uno de los principales apartes que debería ser objeto de inclusión en el Decreto, es su definición o asignación como responsable del sistema, que debe contar con autonomía e independencia en la toma de decisiones, con una línea de reporte directo al máximo órgano social, siendo el directo responsable de gestionar los canales de denuncias y el trámite de las investigaciones que deba adelantar la organización con ocasión de las denuncias recibidas. .

Entre otros temas, asociado con el monitoreo y seguimiento nada se indica respecto de la interlocución que debe existir entre el oficial de cumplimiento y las demás áreas de la organización, de allí la importancia de entenderlo como todo un sistema integral, considerando que una buena forma de materializar esta interlocución entre el oficial de

cumplimiento y la alta gerencia, es a través de la presentación de informes de gestión periódicos al máximo órgano social, así como a través de los procesos de capacitación al interior de la organización.

No se define qué características debe revestir los canales de comunicación, por lo que entendemos que en el Decreto se hace referencia a los canales de denuncias, nada se indica en relación con quién o qué área debe ser la responsable de la gestión de los canales de comunicación, tiempos de respuesta, si se debe garantizar el anonimato o no del canal de denuncias o del denunciante y un tema básico cómo lo son las garantías se les debe otorgar a los denunciantes, sobre todo tratándose denuncias provenientes de colaboradores de una organización, que pueden poner en riesgo su vinculación laboral al hacer una denuncia. Tal y como fue desarrollado en el estado del arte, estos canales de denuncias deben estar amparados en principios como la confianza que puede tener cualquier tercero de poder denunciar cualquier anomalía sin temor a represalias y basados en la premisa de un ambiente de transparencia en el que cualquier actividad desplegada puede ser sujeto de revisión posterior siendo este un elemento esencial que determina y mide la efectividad de un programa de cumplimiento, así mismo se debe acompañar de procesos claros con asignación de responsabilidades.

En línea con lo anterior, nada se indica en relación con quién debe ser el responsable de llevar a cabo las investigaciones que se susciten con ocasión de las denuncias interpuestas, sin que se promueva o al menos se mencione la importancia de establecer procesos internos de gestión y tratamiento de denuncias, con ciertos contenidos mínimos como los derechos del implicado o el denunciado, confidencialidad en los proceso de investigación y el marco sancionatorio en el cual se puede mover una organización, así como los criterios bajos los cuales la investigación amerita que sea llevada a cabo por un comité o de manera externa a la organización..

Es un desacierto del Decreto la falta de claridad y desarrollo en la asignación de roles y funciones del programa, de esta manera el debería asignar como responsable de los canales de comunicación – canal de denuncias- y de las investigaciones internas al oficial de cumplimiento, haciendo un esfuerzo en definir cuáles son las características que deben tener estos canales de denuncias o líneas éticas y sobre todo reforzando las garantías que deben ser otorgados a los denunciantes, en cuanto a la prevención de represalias y a la confidencialidad de las investigaciones.

En relación con los procesos de capacitación y entrenamiento, nada se indica en lo referente a la periodicidad con la que se debe capacitar a los colaboradores, no se establecen estándares mínimos, si de los mismos se debe dejar algún tipo de evidencia de evaluación.

Respecto del enfoque basado en riesgos, el Decreto no desarrolla con suficiencia como se debe gestionar un enfoque basado en riesgos, de manera somera indica que se deben tener en cuenta criterios como el monto de los activos, ingresos, número de empleados y objeto social, no siendo claro cómo se materializa este lineamiento mínimo de gestión de riesgos, en ningún apartado del Decreto se habla de matriz de riesgo o se establecen obligaciones claras sobre

el particular. Esta falta de claridad y desarrollo en el Decreto objeto de análisis evidencia un retroceso en los lineamientos que la Superintendencia de Sociedades ha definido en este sentido, siendo oportuno traer a colación la sanción impuesta por la Superintendencia de Sociedades a RAPPI S.A.S.²¹ en la cual uno de los cargos formulados fue “...*La Sociedad no habría adoptado medidas que le permitan identificar y controlar los riesgos de Soborno Transnacional, tampoco contaría con una Matriz de riesgo que permitan definir los mecanismos de control de conformidad con los sub numerales 5.2.1, 5.2.2, 5.2.3 y 5.2.4 del Capítulo XIII de la CBJ...*”

Evidentemente la gestión del riesgo en un tema complejo y existen muchas metodologías para su adecuada gestión, sin embargo, es un tema básico y transversal requerido para la adecuada gestión del mismo y así lograr materializar un programa de cumplimiento efectivo a través del establecimiento de obligaciones claras respecto de los contenidos mínimos que se deben tener en consideración en materia de identificación y gestión del riesgo, por lo que el Decreto debía ahondar mucho más en el tema e instar a las sociedades a que cuenten con procesos o manuales de funciones respecto de sus funciones clave y la construcciones de matrices de riesgo o mapas de calor para lograr promover una adecuada gestión del riesgo.

La mejora continua es uno de los elementos más importantes asociados a garantizar la efectividad de los programas de cumplimiento, partiendo que los PTEE deben ser tratados como un sistema integral de gestión de riesgo, reconociendo que las organizaciones no son estáticas, el programa debe ser revisado con cierta periodicidad para garantizar su efectividad, así mismo, el programa debe contar con mecanismos que permitan la correcta identificación de los procesos que no están funcionando bien al interior de la organización y se logren emitir las respectivas alertas de monitoreo y seguimiento, siendo importante en este punto lograr materializar este lineamiento en la definición de obligaciones claras, que le permita comprender al sujeto obligado que el programa no es estático, por lo cual deberá revisarlo de manera periódica, cuando hayan cambios sustanciales en el giro ordinario de los negocios de la organización o el marco normativo aplicable.

Respecto de auditoría de cumplimiento, no se desarrolla como debe ser llevada a cabo, si debe ser por un órgano independiente o por el área de auditoría de la empresa y sino tiene área de auditoría si es una función que se le delega al Revisor Fiscal.

Otra de las debilidades del Decreto está asociada a no desarrollar de manera adecuada la línea de acción de debida diligencia en materia de prevención, no se profundiza en los procesos de debida diligencia frente a la vinculación de terceros, qué aspectos debe tener en cuenta (reputaciones, legales, contables), ni en la identificación del beneficiario final, de manera tímida indica que el proceso requerirá de revisión y evaluación constante y periódica, sin indicar cuál es el mínimo, cada cuánto se debe llevar a cabo estos procesos de revisión y/o actualización.

²¹ Resolución 2023-01-880696. Superintendencia de Sociedades.

Siendo desafortunado que en un proyecto de Decreto en materia de PTEE para gestionar riesgo de C/ST no se haga ninguna mención a las personas expuestas públicamente (en adelante “PEP”) siendo una de las principales fuentes de riesgo identificados en la gestión de este tipo de riesgos, al tratarse de un Decreto que busca establecer mínimos, debería reconocer su existencia y dar lineamientos claros para su tratamiento, gestión y relacionamiento, promoviendo la implementación de procesos de debida diligencia ampliada o intensificada para estos casos.

En relación con los desafíos de las pequeñas y medianas empresas vemos de manera positiva, el esfuerzo que se ha hecho desde jurisdicciones como Perú y en estándares internacionales como el UK Bribery Act, en la cual el tamaño de la empresa del sujeto obligado, se tiene en consideración a la hora del diseño e implementación del programa bajo criterios de proporcionalidad, siendo claro que este tipo de organizaciones cuenta con estructuras administrativas y de gobierno más sencillas. En línea con lo anterior, el *Programa anticorrupción ética y cumplimiento* para las empresas Guía Práctica de la UNDOC, en cada capítulo incluye un acápite dirigido a las pequeñas y medianas empresas, reconociendo sus características y en consecuencia emitiendo recomendaciones proporcionales.

Por su parte el documento federal Sentencing Guideline (capítulo 8) al referirse a las organizaciones pequeñas, indica que no debe haber grado de distinción con una empresa grande respecto del grado de compromiso a la conducta ética, sin embargo, los requerimientos de dicha guía pueden ser alcanzados con menor formalidad y con menor inversión de recursos que lo que sería esperado para una organización de mayores dimensiones (Céspedes Raquel, 2023, Pág 123), este asunto es clave ya que puede evitar caer en errores, de exceso de regulación o imponiendo estándares muy altos que no responda a la realidad de las empresas y terminen por ser inoperantes y promueva simplemente a crear programas de cumplimiento de papel.

En desarrollo de lo anterior, esta situación parece superada a través del reconocimiento del régimen de medias mínimas emitido por la Superintendencia de Sociedades, regulación a través de la cual se tiene en consideración las características y tamaño de los sujetos obligados e impone obligaciones, reconociendo estas características, a través del diseño un sistema de autocontrol y gestión de riesgos mucho más simple, siendo el Representante Legal de la empresa el obligado a supervisar y verificar el cumplimiento este régimen de medidas mínimas.

Es rescatable del proyecto de Decreto la definición de ciertas líneas base que se deben tener en consideración a la hora de desarrollar un PTEE tales como: i) manifestación expresa de no tolerancia a la corrupción, el soborno y el fraude ii) lavado de activos y la Financiación del Terrorismo y la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva - LAFT FPADM; iii) conflicto de intereses; iv) línea de acción de Lobby o Cabildeo; v) línea de donaciones y contribuciones; vi) prevención de corrupción en la contratación estatal; vii) participación y financiación de candidatos y campañas políticas. No obstante lo anterior, no comparto la forma en la que fueron desarrolladas estas líneas base, dado que la naturaleza y gestión de los temas allí tratados dependerán en gran medida de la estructura organizativa y

perfil de riesgo, de esta manera, no se desarrollaron los elementos generales y transversales que debe desarrollar el programa, a nuestro juicio siendo de utilidad definir cuáles son los puntos mínimos que se deben desarrollar para cada una de estas líneas base.

Sin perjuicio de lo anterior, no puede dejarse de lado, lo previsto en el artículo 8 respecto de la “*línea de acción relacionada contra el Lavado de Activos, la Financiación del Terrorismo y la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva LAFTPADM*”, no viendo de manera clara, por qué se incluyó este apartado en el Decreto ya que corresponde a un sistema de gestión de riesgos independiente, situación que ha sido ampliamente reconocida por la misma Superintendencia de Sociedades y casi por todas las IVC que cuenta con un sistema propio para la prevención del riesgo LAFT tales como el SAGRILAFT, SARLAFT, SIPLAFT ya que la naturaleza de las fuentes de riesgo es distinta.

4.2.1.1. Aspectos deseables en los PTEE de acuerdo al estado del arte:

Una vez efectuado el análisis de los estándares internacionales más relevantes sobre el tema y el desarrollo en Latinoamérica, logramos identificar ciertos aspectos como deseables en los programas de ética o integridad, tales como el compromiso de la alta gerencia, código de ética o integridad, desarrollos del rol de oficial de cumplimiento, canal de denuncias y gestión de denuncias, enfoque basado en riesgos; monitoreo y seguimiento, siendo un punto de importancia, el tratamiento que le han dado algunos estándares internacionales y jurisdicciones a los desafíos de la pequeña y mediana empresa, luego en este caso particular asociado a la formulación de políticas públicas, es importante entender y reconocer las características que puede llegar a tener un sujeto obligado, siendo este un elemento fundamental para garantizar la efectividad de programa.

- Compromiso de la alta dirección: Tal y como lo recopila la OCDE en su Manual para organizaciones sobre ética, anticorrupción y elementos de cumplimiento (2013), el apoyo y compromiso de la alta gerencia con respecto a la prevención de la corrupción supone un compromiso genuino, activo y visible en la implementación de los programas de cumplimiento por parte de los tomadores de decisiones de las compañías, el cual se materializa no solo desde la asignación de recursos y herramientas sino, desde la postura fuerte y explícita en relación con los controles internos definidos para mitigar riesgos. Así mismo, estos tomadores de decisiones deben velar porque la aplicación de los controles definidos se aplique de manera consistente, con líneas claras de autoridad.

En línea con lo anterior, vale la pena traer a colación la guía “*Evaluation of Corporate Compliance Programs*” emitida por el Departamento de Justicia de Estados Unidos, en la que se indican los criterios que tienen en cuenta los fiscales para identificar la efectividad de los programas de cumplimiento, uno de estos es el compromiso de la media y alta gerencia, en el cual se requiere un alto grado de compromiso por parte de las áreas de liderazgo de las compañías empezando por ellos mismos, transmitiendo su real compromiso a través de un comportamiento riguroso en cumplimiento de los controles éticos definidos (U.S. Department

of Justice Criminal Division Evaluation of Corporate Compliance ProgramsGuidance), dentro de los que destacamos los siguientes:

- Oficial de cumplimiento – Responsable del programa: El cual debe contar con independencia y autonomía en su labor, con línea de reporte directa al máximo órgano social, sus responsabilidades están asociadas al diseño, implementación y supervisión del programa de cumplimiento, por lo tanto, requerirá de disposición de recursos económicos, humanos y tecnológicos para estos efectos.
- Código de ética – conducta: Siendo el documento clave a través del cual se logra plasmar el compromiso de la alta dirección respecto de ciertos valores éticos y como un mecanismo de comunicación de los mismos al resto de la organización, siendo reconocido como un mecanismo de autorregulación que puede abordar situaciones que el derecho no llega regular, por lo cual deben ser producto de una creación colectiva que logre crear un compromiso real.

A través de estos instrumentos se pueden regular asuntos tales como: Conflicto de interés, disposiciones específicas sobre el relacionamiento con terceros y comportamientos en el mercado, definiendo el conjunto de valores que logran identificar a la empresa ante terceros y crean sentido de pertenencia, incluyendo previsiones anticorrupción cuando hay relacionamiento con entidades públicas, cuidado al medio ambiente, responsabilidad en materia de seguridad y salud en el trabajo, seguridad de la información, tratamiento de la información privilegiada,; canales de denuncia, sanciones por incumplimiento del código.

- Canal de denuncias y su gestión: Un adecuado canal de denuncias debe basarse en el principio de confianza, imparcialidad y protección al denunciante tanto en la fase de presentación de la denuncia y cierre del caso, en muchas jurisdicciones abordándose el tema del anonimato de los denunciantes con las dificultades o garantías, según se analice que esto puede llegar a generar, ya que muchas veces para poder avanzar en los procesos de investigación es importante conocer quién es el denunciante, así mismo se requiere de su individualización para que sea sujeto de alguna medida de protección.
- Respecto de las investigaciones internas permite medir la efectividad de los programas de cumplimiento siendo un elemento esencial para demostrar buena fe por parte de la organización ante las autoridades estatales.
- Destacamos los siguientes elementos como deseables para la gestión de las denuncias, identificar que denuncias ameritan la realización de investigaciones externas, confidencialidad durante la investigación, no retaliación ante los denunciantes, garantías de derecho a los investigados, mecanismos de preservación de la información relevante.
- Enfoque basado en riesgos: Siendo la columna vertebral de un programa de cumplimiento, involucrando la correcta identificación y valoración del riesgo, el diseño de controles, análisis de riesgo residual, comunicación de los planes de acción a los responsables de cada función, así mismo, los riesgos deben ser comunicados

externamente de manera apropiada a los interlocutores de la organización y por último la revisión y actualización de los mismos.

- **Monitoreo y seguimiento:** El control de la gobernanza que lleva a cabo el máximo órgano social debe incluir el control continuo de la estructura que logre delimitar el esquema de responsabilidades de toda la organización, en igual sentido que se fomente la denuncia de comportamientos poco éticos o ilegales sin temor a represalias demostrando capacidad de liderazgo, para garantizar que existen mecanismos efectivos de control de riesgo en la organización.

Si bien es cierto, la efectividad del programa de cumplimiento, se debe revisar y analizar en función del caso en concreto identificando si existen elementos deseables en el diseño e implementación del mismo, resulta ser un referente útil el documento que emite el Departamento de justicia de los Estados Unidos, bajo el marco de evaluación de la efectividad de los programas de cumplimiento, (Cespedes Raquel, 2013, pag 112), teniendo como criterios el conocimiento del negocio de la compañía, sus perspectivas comerciales su perfil de riesgo, entre otros, siendo deseables los siguientes elementos:

- **Evaluación de riesgos;** políticas y procesos estructura de aprobaciones, capacitaciones y comunicaciones, estructura para denuncias confidenciales y procesos de investigación sin represalias e investigaciones objetivas, procesos de debida diligencia para terceros, compromiso de la alta gerencia y de los mandos medios, autonomía y recursos a la función de cumplimiento, incentivos y medidas disciplinarias lo cual requiere de la existencia de procesos disciplinarios transparentes y con la imposición de sanciones o correctivos proporcionales e incentivos por denuncia.

4.2. 1.2. Nuestra propuesta:

De esta manera, a forma de conclusión y teniendo en consideración los destinatarios del Decreto, estos son los IVC, al momento de expedir los lineamiento mínimos en materia de PTEE para sus obligados, consideramos que el Decreto debe tener en consideración los elementos y características que se han identificado como deseables a lo largo del presente artículo, los cuales sin duda contribuyen a construir programas de cumplimiento en materia de gestión del riesgo de C/ST efectivos, tal como se desarrolla a continuación:

Definición de programa de cumplimiento – PTEE:- Entendiéndolo como un sistema integral de gestión de riesgo que parte de la existencia de procesos específicos encaminados a mitigar y gestionar de manera adecuada el riesgo de corrupción y soborno transnacional al interior de las organizaciones.

Reconocimiento de las características propias de las empresas (en cuánto a su tamaño y dimensión), definiendo regímenes aplicables distintos que atiendan a criterios de proporcionalidad asociados al tamaño de la organización y la actividad económica principal o sector económico al que pertenece, a través de la adopción de una especie de régimen

especial o de medidas mínimas destinado a las pequeñas y medianas empresas, que si bien no las excusa o las deja fuera del grupo de sujetos obligados, si emite una regulación acorde a su tamaño promoviendo el diseño un sistema de autocontrol y gestión de riesgos mucho más simple acorde a sus capacidades técnicas, organizativas y financieras.

Compromiso de alta Dirección: El cual se debe materializarse a través de la adopción de un código de ética y conducta que recoja los valores corporativos de la organización que deba ser aprobado por el máximo órgano social, así como la definición de compromisos concretos en los que se garantice la asignación de recursos tecnológicos, humanos y financieros con destino al correcto desarrollo del programa. Adicional a lo anterior, este compromiso debe ratificarse de manera constante mediante estrategias de comunicación a través de las cuáles se logre transmitir el compromiso de la alta dirección a toda la organización, ya sea en las fases de capacitación o de simple gobernanza y gestión a través del ejemplo.

Siendo importante que se tomen elementos propios del gobierno corporativo y la estructura organizacional del respectivo sector para hacer una asignación clara de roles y responsabilidades ante las distintas instancias de la organización (representante legal. Máximo órgano social, revisoría fiscal).

Código de ética y conducta: Como se indicó anteriormente, este documento reconoce y materializa el compromiso de la alta dirección, coincidimos con lo planteado por el Decreto, y en el mismo se deben desarrollar los puntos definido como “*líneas base de acción*”, teniendo en consideración que estas líneas bases de acción dependerán en gran medida de las dinámicas propias de cada sector de la economía, pero si deben ser tenidos en consideración como puntos de regulación mínima a ser desarrollados por las IVC al momento de definir que lineamientos que como mínimo se deben desarrollar al interior de cada línea base de acción de acuerdo a los riesgos propios del sector que han sido identificados por las IVC en su ejercicio de inspección, vigilancia y control.

En este sentido, se debe especificar, cuáles son los compromisos de la compañía en materia de conflicto de intereses, gastos para regalos y viajes, donaciones y contribuciones, participación y financiación de candidatos y campañas políticas, gestión en materia de contratación estatal, la cuáles dependerán de la matriz de riesgo del sujeto obligado identificado en su operación.

De esta manera, cuando menos las IVC le deberán requerir a sus vigilados, que se definan procedimientos claros que desarrollen estas líneas base de acción, los cuales deben ser elaborados sobre el marco normativo aplicable, permitiéndole a sus sujetos vigilados construir procesos que le sean de utilidad y que le permita a las organizaciones saber que comportamientos están permitidos, cuáles están prohibidos y cuáles previa comunicación y autorización por parte de las instancias competentes pueden ser llevadas a cabo, estos procesos, deben contar con una definición y asignación de roles y responsabilidades clara y deben estar sujeto a ser revisados, actualizados y auditados, en una etapa más madura del programa.

Enfoque basado en riesgos: La forma más adecuada de lograr materializar este estándar de identificación y gestión adecuada de riesgos, es a través de elaboración de matrices de riesgo o mapas de calor ,que debe diseñar y mantener actualizada la organización, debiéndose garantizar de alguna manera, tener un inventario de los riesgos identificados y de los correctivos que se han diseñado para mitigar el riesgo, al ser un método universalmente aceptado para lograr hacer el levantamiento de riesgos y gestionarlos a través del diseño e implementación de medidas de control.

Adicional a lo anterior, las IVC deben promover al interior de sus vigilados el levantamiento elaboración y documentación de sus procesos clave.

Oficial de cumplimiento debiéndosele asignar los siguientes roles y responsabilidades: i) responsable del programa de cumplimiento, obligado a supervisar y verificar el cumplimiento del PTEE, ii) debe ser un rol independiente y autónomo, prohibiéndose la posibilidad de que un administrador, en los términos de la ley 222 de 1995, funja como oficial de cumplimiento, iii) nivel jerárquico suficiente que le permita tener una línea de reporte directa al máxima órgano social, iv) perfil mínimo requerido para desempeñar las funciones, v) definir el tipo de vinculación que debe tener el oficial de cumplimiento (contrato laboral prestación de servicios), número máximo de compañías en las que puede tener el rol de oficial de cumplimiento vi) ser responsable entre otros temas de: presentación de informes periódicos al máximo órgano social, liderar programas de entrenamiento y capacitación, ser el responsable de los canales de denuncia y la gestión de investigaciones internas, liderar los procesos de revisión y actualización del programa de manera periódica y por último siendo importante que se definan las obligaciones de confidencialidad a las cuales deberá estar sometido la función de oficial de cumplimiento.

Debida Diligencia: Se debe hacer énfasis en la importancia de llevar a cabo los procesos de debida diligencia siempre que se vaya a vincular a un tercero a la organización , adicional a lo anterior, indicar cuáles es el contenido mínimo (aspectos reputaciones, legales, contables y financieros) o fases que deben componer un proceso de debida diligencia, en todo caso, se debe instar a que en este proceso se logre llegar a la identificación del beneficiario final o real de una estructura, reconocido la posibilidad llevar a cabo proceso de debida diligencia intensificadas o ampliadas, cuando se requiera un conocimiento avanzado de una contra parte y su beneficiario final, por representar mayor riesgo al estar asociado con un PEP, por naturaleza de sus operaciones o ubicación geográfica, entre otros factores de riesgo identificados por la organización, así como la actualización periódica del mismo.

Debida diligencia ampliada: Siendo procesos de debida diligencia más exhaustivos, así como de investigación y análisis que va más allá de las debidas diligencias estándar, las cuales son empleadas cuando hay mayores riesgos o sospechas de actividades ilícitas que involucran la rectificación y solicitud de información adicional.

Beneficiario Final: Una de las principales finalidades de un proceso de debida diligencia es la de lograr conocer el beneficiario real de una estructura corporativa, término ampliamente desarrollado por la DIAN y la Superintendencia de Sociedades, este beneficiario final

entendido como las personas naturales que finalmente poseen o controlan, directa o indirectamente una compañía y que pretende vincularse con la organización, tal y como se indica en el punto anterior, respecto de este Beneficiario Final se debe llevar a cabo el proceso de debida diligencia y conocimiento de la contra partea efectos de materializar cualquier tipo de riesgo de contagio.

Desarrollo de la figura Personas Expuestas Políticamente (PEP)²² dándose los lineamiento mínimo para su gestión, apoyándose en procesos de debida diligencia ampliada, así como procesos de monitoreo y seguimiento permanente para lograr advertir cualquier anomalía o factor de riesgo y en caso de que el perfil de riesgo de la organización lo amerite, solicitando las respectivas autorizaciones corporativas para su vinculación.

Canal de denuncias: Es importante definir las características que deben reportar estos canales de denuncias, dentro de lo cual destacamos que se debe garantizar el anonimato en la identidad del denunciante, confidencialidad de la denuncia como del proceso de investigación, garantías de no represalias al denunciante, en línea con lo anterior, se debe instar a los sujetos vigilados a diseñar e implementar procesos de atención y gestión de denuncias dentro de los cuáles se logre garantizar, el anonimato del denunciante, la confidencialidad de la investigación hasta su resolución, respeto por el debido proceso, garantías al investigado y sobre todo garantías de no represalias respecto del denunciante y tiempos de respuesta, así como el marco sancionatorio a aplicar en los procesos de investigación y tiempos oportunos de respuesta.

Así mismo, las IVC, deberán definir los criterios objetivos bajo los cuáles los procesos de investigación internos deberán ser adelantados por entidades externas, cuando se adviertan situaciones de conflicto de interés, en figuras tales como el oficial de cumplimiento, entre otras que puedan llegar a generar un riesgo para la investigación y resolución de la denuncia.

Mejora continua del Programa: Es claro que un programa no puede mantenerse estático en el tiempo, por lo cual se propone que el mismo sea revisado de manera periódica, de acuerdo a la naturaleza del sector, cuando el giro ordinario de los negocios cambie o haya una actualización legislativa que resulte aplicable ya sea por el tipo de riesgos, C/ST. o el sector de la económica en el que se desarrolla.

Auditoría: Este punto puede llegar a ser controversial, ya que dependerá en gran medida del tamaño de la empresa y las particularidades propias del sector de la economía, por lo que se debe instar a cada IVC a que haga una asignación clara de responsabilidades en cuánto a quién será el responsable de llevar a cabo la fase de auditoría, el cuál puede ser llevada a cabo por el oficial de cumplimiento en una fase muy temprana del sistema y en la medida que el mismo vaya madurando pase a ser objeto de auditoría por parte del revisoría fiscal, hasta llegar a una auditoría independiente del sistema.

²² Artículo [2.1.4.2.3](#) del Decreto número 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República

5. BIBLIOGRAFIA

- Céspedes Raquel, 2023, Compliance, ética en los negocios, Bogotá: Editorial Legis.
- Circular externa No. 100-000003 de 2016 – Superintendencia de Sociedades.
- Circular externa No. 100-0000011 de 2016 – Superintendencia de Sociedades.
- Circular Básica Jurídica. Capitulo XIII – Superintendencia de Sociedades.
- Coca Vila Ivo ¿Programas de cumplimiento como forma de regulación regulada? Criminalidad de empresas y compliance, Editorial Atelier. 2013.
- Chile, así cambia la responsabilidad penal de las personas jurídicas con la Ley de delitos económicos” Estudio Garrigues 2023 disponible en: <https://www.garrigues.com/sites/default/files/noticias/files/20230818-20230818-responsabilidad-penal-personas-juridicas-ley-delitos-economicos.pdf>
- Chen, H. y Soltes, E. (2018) Why compliance programs fail and how to fix them, Harvard Business review.
- Ética, anticorrupción y elementos de cumplimiento – Manual para organizaciones. OCDE (2013) UNDOC Banco Mundial.
- Evaluation of Corporate Compliance Program (2019). US Department of Justice, Criminal Division.
- El moral Compliance, una herramienta para facilitar la ética y la sostenibilidad de las organizaciones. Revista de Responsabilidad Social de la Empresa. (2017).
- Guía práctica programa de corrupción de ética y cumplimiento para empresas. Disponible en: https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/13-85255_Ebook.pdf
- Guía de referencia sobre el U.S. Foreign Corrupt Practices Act “Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los EE. UU.” Segunda edición. (Marzo 2023) Disponible en: <https://www.justice.gov/criminal/criminal-fraud/file/1576996/dl?inline>
- Kurrer Peter , *Legal and Compliance Risk*”, 2015: Oxford University Press, 2015,
- Ley 27401 de 2017 “*Ley de responsabilidad penal de las personas jurídicas*” Argentina
- Ley 20.393 de 2016 “*Establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos que indica*” Chile.
- Ley 21.595 de 2023 “*Ley de Delitos Económicos*” – Chile.
- Ley 30424 de 2015 “*Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por el delito de cohecho activo transnacional.*” – Perú.
- Ley 31740 de 2023 “*Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas en el proceso penal*” – Perú.
- Ley General de Responsabilidades administrativas de 2016 – México.
- 12846 de 2013 “*Responsabilidad objetiva administrativa y civil de las personas jurídicas por la comisión de actos contra la administración pública, nacional o extranjera*” - Brasil

- Ley 1474 de 2011 *“Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”* – Colombia.
- Ley 1712 de 2014 *“Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”* Colombia.
- Ley 1778 de 2016 *“Por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción”* – Colombia.
- Ley 2195 de 2022 *“Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones”* – Colombia.
- Navas Moncada, Iván, “Los códigos de conducta y el derecho penal económico en criminalidad de empresas y compliance, Editorial Atelier. 2013.
- Principios de buen gobierno corporativo de la OCDE y del G20.
- Programa Anticorrupción de Ética y Cumplimiento para las empresas disponible en: https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/13-85255_Ebook.pdf
- Programa de integridad – Directrices para la empresa privada – Controlaria General de la Unión – Brasil. Disponible en: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/programa-de-integridad.pdf>
- The Bribery Act. 2010. *“Guidance about procedures which relevant commercial organisations can put into place to prevent persons associated with them from bribing”*. Disponible en: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5d80cfd5ed915d5257b5b693/bribery-act-2010-quick-start-guide.pdf>
- The Bribery Act 2010 “Quick start guide” Disponible en: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5d80cfd5ed915d5257b5b693/bribery-act-2010-quick-start-guide.pdf>
- Resolución 2023-01-880696. Superintendencia de Sociedades.
- Resource Guide to the US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) 2012. Disponible en: <https://www.justice.gov/criminal/criminal-fraud/file/1292051/dl?inline>
- Sintura, F., Martínez, W. y Quintana, F. (2014). Sistemas de prevención de lavado de activos y de financiación del terrorismo. Legis Editores
- U.S. Department of Justice Criminal Division Evaluation of Corporate Compliance Programs Guidance (Updated March 2023) Disponible en: <https://www.justice.gov/criminal/criminal-fraud/page/file/937501/dl>