



BOLETÍN MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

EDICIÓN N°08/MARZO 2023

**SUPERINTENDENCIA ADJUNTA
DE RIESGOS**

CONTENIDO

Recursos SMV

Págs. 3 - 14

Buenas prácticas

Págs. 15 - 21

Jurisprudencia

Págs. 22 - 24

Noticias y actualidad

Págs. 25 - 38

Base de Datos Públicas

Págs. 39 - 40

RECURSOS SMV

Tres preguntas fundamentales para determinar la efectividad de un programa de cumplimiento, según el Departamento de Justicia de los Estados Unidos [1].

1.- ¿Está bien diseñado el programa de cumplimiento de la corporación?

Se debe examinar la exhaustividad del programa de cumplimiento, asegurándose de que no solo haya un mensaje claro de que no se tolera la conducta ilícita, sino también políticas y procedimientos, desde asignaciones apropiadas de responsabilidad hasta programas de capacitación, sistemas de incentivos y disciplina, que garanticen que el programa de cumplimiento esté bien integrado en las operaciones y la fuerza laboral de la empresa.

En ese sentido, para saber si un programa de cumplimiento está bien diseñado se deberán evaluar los siguientes componentes:

A. Evaluación de riesgos	
Aspectos por evaluar	Preguntas para su acreditación
Proceso de gestión de riesgos.	¿Qué metodología ha utilizado la empresa para identificar, analizar y abordar los riesgos particulares a los que se enfrenta? ¿Qué información o parámetro ha recopilado y utilizado la empresa para facilitar la detección de la conducta ilícita en cuestión?
Asignación de recursos basado en riesgos.	¿La empresa dedica una cantidad desproporcionada de tiempo a vigilar áreas de bajo riesgo en lugar de áreas de alto riesgo? ¿Realiza la compañía un mayor escrutinio, a las transacciones de alto riesgo (por ejemplo, un contrato de gran valor con una agencia gubernamental en un país de alto riesgo)?
Actualizaciones y revisiones.	¿La evaluación de riesgos está actualizada y sujeta a revisión periódica? ¿El examen periódico se limita a una "instantánea" en el tiempo o se basa en el acceso continuo a datos e información operacionales de todas las divisiones? ¿La revisión periódica ha dado lugar a actualizaciones en las políticas, procedimientos y controles?
Lecciones aprendidas.	¿Tiene la empresa un proceso para rastrear e incorporar en su evaluación periódica de riesgos las lecciones aprendidas de los propios problemas anteriores de la empresa o de los de otras empresas que operan en la misma industria y/o región geográfica?

[1] Este trabajo es un resumen de la Guía de Evaluación de los Programas de Cumplimiento Corporativo, actualizado a marzo 2023 por la División Penal del Departamento de Justicia de los Estados Unidos. Disponible en <https://www.justice.gov/criminal-fraud/page/file/937501/download>.

B. Políticas y procedimientos	
Aspectos por evaluar	Preguntas para su acreditación
Diseño.	¿Cuál es el proceso de la empresa para diseñar e implementar nuevas políticas y procedimientos y para actualizar los que ya existen? ¿Ha cambiado ese proceso con el tiempo? ¿Quién ha participado en el diseño de políticas y procedimientos?
Integralidad.	¿Qué esfuerzos ha hecho la compañía para monitorear e implementar políticas y procedimientos que reflejen y aborden los diversos riesgos a los que se enfrenta, incluidos los cambios en el panorama legal y regulatorio?
Accesibilidad.	¿Cómo ha comunicado la empresa sus políticas y procedimientos a todos los empleados y terceros relevantes? ¿La empresa monitorea el acceso a las políticas y procedimientos para comprender qué políticas están atrayendo más atención de los empleados relevantes?
Responsabilidad de integración operativa.	¿Quién ha sido responsable de integrar políticas y procedimientos? ¿Se han implementado de una manera que garantice la comprensión de las políticas por parte de los empleados?
Controladores de acceso o <i>Gatekeepers</i> .	¿Qué orientación y capacitación se han proporcionado a los guardianes clave en los procesos de control? ¿Saben a qué tipo de conducta ilícita deben poner atención? ¿Saben cuándo y cómo reportar un problema a los superiores jerárquicos?

C. Capacitación y comunicación	
Aspectos por evaluar	Preguntas para su acreditación
Capacitación basada en riesgos.	¿Qué capacitación han recibido los empleados que tienen funciones de control relevantes? ¿Ha proporcionado la compañía capacitación personalizada para empleados de alto riesgo, incluida la capacitación que aborda los riesgos en el área donde ocurrió la conducta ilícita? ¿Los empleados supervisores han recibido capacitación diferenciada o complementaria? ¿Qué análisis ha realizado la empresa para determinar quién debe formarse y en qué temas?
Forma, contenido y efectividad de la capacitación.	¿Se han llevado a cabo las capacitaciones en la forma y el lenguaje apropiados para la audiencia? ¿Las capacitaciones se imparte online o presencial (o ambas)? ¿Cómo ha medido la empresa la efectividad de las capacitaciones? ¿Los empleados han sido evaluados en lo que han aprendido? ¿Cómo se ha dirigido la empresa a los empleados que no superan todas o una parte de las pruebas?

Comunicaciones sobre infracciones.	¿Qué medidas ha tomado la alta gerencia para que los empleados conozcan la posición de la compañía con respecto a la conducta ilícita? ¿Qué comunicados se han emitido cuando un empleado es despedido o disciplinado por infringir las políticas, procedimientos y controles de la compañía?
Disponibilidad de orientación.	¿Qué recursos han estado disponibles para que los empleados reciban orientación relacionada con las políticas de cumplimiento? ¿Cómo ha evaluado la empresa si sus empleados saben cuándo buscar asesoramiento y si estarían dispuestos a hacerlo?

D. Estructura de informes confidenciales y proceso de investigación	
Aspectos por evaluar	Preguntas para su acreditación
Efectividad del mecanismo de presentación de denuncias.	¿Tiene la empresa un mecanismo de presentación de denuncia anónima y, si/no, por qué no? ¿Cómo se difunde el mecanismo de presentación de denuncia a los empleados de la empresa y a otros terceros? ¿Se ha utilizado? ¿La empresa toma medidas para probar si los empleados conocen de la existencia de la línea directa de reporte y no tiene inconvenientes para usarla? ¿Cómo ha evaluado la empresa la gravedad de las denuncias recibidas? ¿Tiene la función de cumplimiento acceso completo a los informes y los resultados de las investigaciones?
Investigaciones de alcance adecuado realizados por personal calificado.	¿Cómo determina la empresa qué denuncias o señales de alerta merecen una mayor investigación? ¿Cómo se asegura la empresa de que las investigaciones tengan el alcance adecuado? ¿Qué medidas toma la empresa para garantizar que las investigaciones sean independientes, objetivas, se lleven a cabo adecuadamente y estén debidamente documentadas? ¿Cómo determina la empresa quién debe llevar a cabo una investigación y quién toma esa decisión?
Respuesta a la investigación.	¿La empresa aplica métricas de tiempo para garantizar la capacidad de respuesta? ¿Tiene la empresa un proceso para monitorear el resultado de las investigaciones y garantizar la rendición de cuentas por la respuesta ante cualquier hallazgo o recomendación?
Recursos y seguimiento de los resultados.	¿Están suficientemente financiados los mecanismos investigaciones y presentación de informes? ¿Cómo ha recopilado, rastreado, analizado y utilizado la empresa los mecanismos de presentación de denuncias? ¿La compañía analiza periódicamente los hallazgos de la investigación o los informes en busca de patrones de conducta ilícita u otras señales de alerta sobre las debilidades del programa de cumplimiento? ¿La empresa prueba periódicamente la eficacia de la línea directa, por ejemplo, mediante el seguimiento de un informe de principio a fin?

E. Gestión de terceras partes	
Aspectos por evaluar	Preguntas para su acreditación
Procesos integrados y basados en riesgos.	¿Cómo ha respondido el proceso de gestión de terceros de la empresa a la naturaleza y el nivel del riesgo empresarial que se ha identificado? ¿Cómo se ha integrado este proceso en los procedimientos relevantes de adquisición y gestión de proveedores?
Controles apropiados.	¿Cómo se asegura la empresa de que haya una justificación comercial adecuada para el uso de terceros? Si los terceros estuvieron involucrados en la conducta ilícita subyacente, ¿cuál fue la razón comercial para utilizar a esos terceros? ¿Qué mecanismos existen para garantizar que los términos del contrato describan específicamente los servicios que se realizarán, que las condiciones de pago sean apropiadas, que se realice el trabajo contractual descrito y que la compensación sea proporcional a los servicios prestados?
Gestión de relaciones.	¿Cómo ha considerado y analizado la empresa los esquemas de compensaciones e incentivos para terceros frente a los riesgos de <i>compliance</i> ? ¿Cómo monitorea la empresa a sus terceros? ¿Tiene la empresa derechos de auditoría para analizar los libros y cuentas de terceros, y ha ejercido esos derechos en el pasado? ¿Cómo capacita la empresa a sus gerentes de relaciones externas sobre los riesgos de <i>compliance</i> y la manera de gestionarlos? ¿Cómo incentiva la empresa el cumplimiento y el comportamiento ético de terceros?
Acciones reales y consecuencias.	¿La empresa rastrea las banderas rojas que se identifican a partir de la diligencia debida de terceros y cómo se abordan dichas alertas? ¿La compañía realiza un seguimiento de los terceros que no pasan la debida diligencia de la compañía o que son despedidos, y toma medidas para garantizar que esos terceros no sean contratados o recontratados en una fecha posterior? Si hubo terceros involucrados en la infracción objeto de investigación, ¿se identificaron alertas en la diligencia debida o después de haber contratado al tercero? ¿Cómo se resolvieron? ¿Se ha suspendido, dado de baja o auditado a un tercero similar por problemas de cumplimiento?

F. Fusiones y adquisiciones (M&A)	
Aspectos por evaluar	Preguntas para su acreditación
Proceso de diligencia debida.	¿La empresa pudo completar la diligencia debida previa a la adquisición? Si no fue así ¿por qué? ¿Se identificó la infracción o el riesgo de comisión de la conducta ilícita durante la diligencia debida? ¿Quién llevó a cabo la revisión de riesgos para las entidades adquiridas/fusionadas y cómo se hizo? ¿En qué consiste el proceso de diligencia debida en fusiones y adquisiciones?

Integración en el proceso de fusiones y adquisiciones.	¿Cómo se ha integrado la función de cumplimiento en el proceso de fusión, adquisición e integración?
Proceso que conecta la diligencia debida con la implementación.	¿Cuál ha sido el proceso de la compañía para hacer seguimiento y remediar los riesgos de comisión de la conducta ilícita identificada durante el proceso de diligencia debida? ¿Cuál ha sido el proceso de la compañía para implementar políticas y procedimientos de cumplimiento, y realizar auditorías posteriores a la adquisición, en entidades recién adquiridas?

2.- ¿El programa de cumplimiento de la corporación cuenta con los recursos adecuados y está facultado para funcionar de manera efectiva?

Incluso un programa de cumplimiento bien diseñado puede no tener éxito en la práctica si la implementación es laxa, con pocos recursos o ineficaz. Para determinar si un programa de cumplimiento en uno de “papel” o uno implementado de manera efectiva, se debe evaluar el método de una corporación para evaluar y abordar los riesgos aplicables y diseñar controles apropiados para gestionarlos; así como, evaluar si la corporación ha proporcionado personal suficiente para auditar, documentar, analizar y utilizar los resultados de los esfuerzos de cumplimiento y si los empleados de la corporación están adecuadamente informados sobre el programa de cumplimiento y están convencidos del compromiso de la corporación con él.

En ese sentido, para saber si un programa de cumplimiento cuenta con recursos adecuados y funciona de manera efectiva, se deberán evaluar los siguientes componentes:

A. Compromiso de la Alta y Media Dirección	
Aspectos por evaluar	Preguntas para su acreditación
Conducta de los líderes.	¿De qué manera los líderes de alto nivel, a través de sus palabras y acciones, han alentado o desalentado el cumplimiento de las políticas, incluido el tipo de infracción involucrada en la investigación? ¿Qué acciones concretas han tomado para demostrar liderazgo en los esfuerzos de cumplimiento y remediación de la compañía? ¿Cómo han inspirado el comportamiento adecuado de los subordinados? ¿Han tolerado los gerentes riesgos de cumplimiento mayores en busca de nuevos negocios o mayores ingresos? ¿Los gerentes han alentado a los empleados a actuar de manera poco ética para lograr un objetivo comercial, o han impedido que el personal de cumplimiento ejerza sus deberes?

Compromiso compartido.	¿Qué acciones han tomado los líderes senior y las partes interesadas de la gerencia media (por ejemplo, gerentes comerciales y operativos, finanzas, adquisiciones, legal, recursos humanos) para demostrar su compromiso con el programa de cumplimiento o personal de cumplimiento, incluidos sus esfuerzos de remediación?
Supervisión.	¿Qué experiencia en materia de cumplimiento ha estado disponible en el directorio? ¿El órgano de administración y/o auditores externos han realizado sesiones ejecutivas o privadas con los funcionarios de cumplimiento y control?

B. Autonomía y recursos	
Aspectos por evaluar	Preguntas para su acreditación
Estructura.	¿Dónde se encuentra dentro de la empresa la función de cumplimiento (por ejemplo, dentro del departamento legal, bajo una función comercial o como una función independiente que informa al CEO y/o al directorio)? ¿A quién reporta la función de cumplimiento? ¿La función de cumplimiento es liderado por un director de cumplimiento nombrado, u otro ejecutivo dentro de la empresa? ¿Desempeña esa persona otros roles dentro de la empresa? ¿El personal de cumplimiento está a dedicación exclusiva o tiene otras responsabilidades dentro de la empresa?
Jerarquía y estatus.	¿Cómo se compara la función de cumplimiento con otras divisiones estratégicas de la empresa en términos de estatus, niveles de compensación, rango y título, línea de jerarquía, recursos y acceso a funcionarios claves con facultades de decisión? ¿Qué papel ha jugado el cumplimiento en las decisiones estratégicas y operativas de la empresa? ¿Cómo ha respondido la empresa a casos específicos en los que el cumplimiento planteó preocupaciones? ¿Ha habido transacciones o acuerdos que se detuvieron, modificaron o examinaron más a fondo como resultado de las preocupaciones de la función de cumplimiento?
Experiencia y calificaciones.	¿El personal de cumplimiento y control tiene la experiencia y las calificaciones adecuadas para sus funciones y responsabilidades? ¿Cómo invierte la empresa en la formación y el desarrollo continuos del personal de cumplimiento y de otras áreas de control? ¿Quién evalúa el desempeño de la función de cumplimiento y en qué consiste el proceso de evaluación?
Financiamiento y recursos.	¿Se cuenta con personal suficiente para que la función de cumplimiento audite, documente, analice y actúe de manera efectiva sobre los resultados de los esfuerzos de cumplimiento? ¿La empresa ha asignado fondos suficientes para ello? ¿Ha habido ocasiones en que se hayan denegado las solicitudes de recursos presentados por parte de las funciones de cumplimiento y control y, de ser así, por qué motivo?

Recursos y acceso a los datos.	¿El personal de cumplimiento y control tiene suficiente acceso directo o indirecto a las fuentes de datos pertinentes para realizar la supervisión, monitoreo y/o la evaluación oportunas y efectivas de políticas, controles y transacciones? ¿Existen impedimentos que limiten el acceso a fuentes de datos pertinentes y, de ser así, qué está haciendo la empresa para abordar los impedimentos?
Autonomía.	¿Las funciones de cumplimiento y control relevantes tienen líneas de reporte directo a alguien del directorio y/o comité de auditoría? ¿Con qué frecuencia se reúnen con los directores? ¿Cómo garantiza la empresa la independencia de la función de cumplimiento y control?
Funciones de cumplimiento subcontratadas.	¿La empresa ha subcontratado todas o parte de sus funciones de cumplimiento a una empresa o consultor externo? Si es así, ¿por qué y quién es responsable de supervisar o servir de enlace con la empresa o consultor externo? ¿Qué nivel de acceso tiene la empresa o consultor externo a la información de la empresa? ¿Cómo se ha evaluado la eficacia del proceso de subcontratación?

C. Estructuras de compensación y gestión de consecuencias	
Aspectos por evaluar	Preguntas para su acreditación
Proceso de recursos humanos.	¿Quién participa en la toma de decisiones disciplinarias? ¿Qué tan transparente ha sido la empresa con el diseño e implementación de su proceso disciplinario? ¿Se comunican las razones reales de la medida disciplinaria a los empleados en todos los casos? Si no es así, ¿por qué no? ¿Se sigue el mismo proceso para cada caso de infracción, y si/no, por qué?
Medidas disciplinarias.	¿Qué tipos de medidas disciplinarias están disponibles para la gerencia cuando busca hacer cumplir las políticas de cumplimiento? ¿Tiene la empresa políticas o procedimientos establecidos para recuperar la compensación que no se habría logrado si no fuera por la conducta ilícita atribuible directa o indirectamente al ejecutivo o empleado? ¿Qué políticas y prácticas tiene la empresa para advertir a los empleados que no se beneficiarán de ningún fruto potencial de la comisión de la conducta ilícita?
Aplicación consistente.	¿Se han aplicado las medidas disciplinarias y los incentivos de manera justa y consistente en toda la organización? ¿Hay casos similares de infracciones que fueron tratados de manera dispar, y si es así, por qué? ¿Qué parámetros aplica la empresa para garantizar la coherencia de las medidas disciplinarias en todas las geografías, unidades operativas y niveles de la organización?

Sistema de incentivos financieros.	¿Ha considerado la empresa el impacto de sus recompensas financieras y otros incentivos en materia de cumplimiento? ¿Ha evaluado la empresa si los objetivos comerciales son alcanzables si el negocio opera de una manera ética y conforme? ¿Qué papel tiene la función de cumplimiento en el diseño y la concesión de incentivos financieros en los niveles superiores de la organización? ¿Cómo incentiva la empresa el cumplimiento y el comportamiento ético? ¿Tiene la empresa una política para recuperar la compensación que se ha pagado, donde ha habido infracción?
Eficacia.	¿Cómo ha garantizado la empresa una gestión eficaz de las consecuencias de las infracciones de cumplimiento en la práctica? ¿Ha realizado la compañía un análisis de causa raíz en áreas donde cierta conducta es comparativamente excesiva o insuficiente? ¿Qué porcentaje de la compensación otorgada a los ejecutivos que se ha encontrado que han cometido irregularidades ha sido objeto de cancelación o recuperación por violaciones éticas? ¿Cómo ha tratado la organización de hacer cumplir las infracciones del cumplimiento o sancionar las faltas éticas?

3.- ¿Funciona el programa de cumplimiento de la corporación en la práctica?

Se debe evaluar si el programa de cumplimiento estaba funcionando de manera efectiva en el momento de la materialización de la conducta ilícita, especialmente cuando éste no se detectó de inmediato. Es importante tener en cuenta que la materialización de la conducta ilícita no significa, por sí misma, que un programa de cumplimiento no funcionó o fue ineficaz en el momento en que se concretó la conducta ilícita. Por supuesto, si un programa de cumplimiento identificó efectivamente la infracción, lo que incluye permitir la remediación oportuna y la autodenuncia, se debe ver la ocurrencia como un fuerte indicador de que el programa de cumplimiento estaba funcionando de manera efectiva.

En ese sentido, para evaluar si el programa de cumplimiento de una empresa era efectivo en el momento en que se concretó la conducta ilícita, se deben considerar cómo se detectó la infracción, qué recursos de investigación existían para investigar la conducta ilícita, y la naturaleza y minuciosidad de los esfuerzos correctivos de la empresa.

En ese sentido, para saber si un programa de cumplimiento funciona en la práctica, se deberán evaluar los siguientes componentes:

A. Mejora continua, prueba periódica y revisión	
Aspecto por evaluar	Preguntas para su acreditación
Auditoría interna.	¿Cuál es el proceso para determinar dónde y con qué frecuencia los auditores internos realizarán una auditoría, y cuál es la razón detrás de ese proceso? ¿Cómo se realizan las auditorías? ¿Qué tipos de auditorías habrían detectado los problemas relacionados con la conducta ilícita identificada? ¿Se realizaron esas auditorías y cuáles fueron los hallazgos? ¿Qué tipos de hallazgos de auditoría y progreso de remediación se han informado regularmente a la gerencia y al directorio? ¿Cómo han dado seguimiento la gerencia y el directorio? ¿Con qué frecuencia realizan los auditores internos valuaciones en áreas de alto riesgo?
Pruebas de control.	¿Ha revisado y auditado la empresa su programa de cumplimiento en el área vinculada con la conducta ilícita identificada? En términos más generales, ¿qué pruebas de control, recopilación y análisis de datos de cumplimiento y entrevistas a empleados y terceros realiza la empresa? ¿Cómo se informan los resultados y se hace seguimiento de las acciones de remediación?
Evolución de las actualizaciones.	¿Con qué frecuencia la empresa ha actualizado sus evaluaciones de riesgos y ha revisado sus políticas, procedimientos y prácticas de cumplimiento? ¿Ha realizado la empresa un análisis de deficiencias para identificar si en determinadas áreas de riesgo no se abordan con suficiencia sus políticas, controles o capacitación? ¿La compañía revisa y adapta su programa de cumplimiento en función de las lecciones aprendidas de su propia infracción y/o la de otras compañías que enfrentan riesgos similares?
Cultura de cumplimiento.	¿Con qué frecuencia y cómo mide la empresa su cultura de cumplimiento? ¿Cómo la estructura de contratación e incentivos de la empresa refuerza su compromiso con la cultura ética? ¿La empresa busca la opinión de todos los niveles de empleados para determinar si perciben el compromiso del alta y media gerencia con el cumplimiento?

B. Investigación de infracciones	
Aspectos por evaluar	Preguntas para su acreditación
Investigación de alcance adecuado realizadas por personal calificado.	¿Cómo se ha asegurado la empresa de que las investigaciones hayan tenido un alcance apropiado y hayan sido independientes, objetivas, realizadas adecuada y debidamente documentadas?
Respuesta a las investigaciones.	¿Se han utilizado las investigaciones de la empresa para identificar las causas raíz, las vulnerabilidades del sistema y las fallas de rendición de cuentas, incluso entre los gerentes supervisores y los altos ejecutivos? ¿Cuál ha sido el proceso para responder a los hallazgos de la investigación? ¿A qué nivel superior de la empresa llegan los hallazgos de la investigación?
Independencia y empoderamiento.	¿La compensación para los empleados que son responsables de investigar y adjudicar la infracción está estructurada de una manera que garantice que la función de cumplimiento esté facultada para hacer cumplir las políticas y los valores éticos de la empresa? ¿Quién determina la compensación, incluidas las bonificaciones, así como la disciplina y la promoción del personal de cumplimiento u otros dentro de la organización que tienen un papel en el proceso disciplinario en general?
Canales de comunicación.	¿Qué canales de comunicación electrónica utilizan la empresa y sus empleados, o permiten que se utilicen, para realizar negocios? ¿Qué mecanismos ha puesto en marcha la empresa para gestionar y preservar la información contenida en cada uno de los canales de comunicación electrónica? ¿Qué configuraciones de preservación o eliminación están disponibles para cada empleado en cada canal de comunicación, y qué requieren las políticas de la compañía con respecto a cada uno?
Políticas.	¿Qué políticas y procedimientos existen para garantizar que las comunicaciones y otros datos se conserven de los dispositivos que se reemplazan? ¿Cuáles son las leyes o políticas relevantes del código de conducta, privacidad, seguridad y empleo que rigen la capacidad de la organización para garantizar la seguridad o monitorear/acceder a las comunicaciones relacionadas con el negocio?
Gestión de riesgos.	¿Cuáles son las consecuencias para los empleados que niegan a la empresa el acceso a las comunicaciones de la empresa? ¿La empresa ha disciplinado a los empleados que no cumplen con la política de permitir el acceso a estas comunicaciones? ¿El uso de dispositivos personales o aplicaciones de mensajería, incluidas las aplicaciones de mensajería efímeras, ha perjudicado de alguna manera el programa de cumplimiento de la organización o su capacidad para realizar investigaciones internas o responder a solicitudes de fiscales o agencias reguladoras? ¿Cómo gestiona la organización la seguridad y ejerce control sobre los canales de comunicación utilizados para llevar a cabo los asuntos de la organización?

C. Análisis y remediación de cualquier infracción subyacente	
Aspecto por evaluar	Preguntas para su acreditación
Análisis de causa raíz.	¿Cuál es el análisis que hace la empresa de la causa raíz de la conducta ilícita en cuestión? ¿Se identificó algún problema sistémico? ¿Quién en la empresa estuvo involucrado en la realización del análisis?
Debilidades anteriores.	¿Qué controles fallaron? Si las políticas o procedimientos deberían haber prohibido la conducta ilícita, ¿se implementaron de manera efectiva y se responsabilizó a las divisiones que estaban a cargo de estas políticas y procedimientos?
Sistema de pagos.	¿Cómo se financió la conducta ilícita en cuestión (por ejemplo, órdenes de compra, reembolsos de empleados, descuentos, caja chica)? ¿Qué procesos podrían haber evitado o detectado el acceso indebido a estos fondos? ¿Se han mejorado esos procesos?
Gestión de proveedores.	Si los proveedores estuvieron involucrados en la conducta ilícita, ¿cuál fue el proceso para la selección de proveedores y el proveedor se sometió a ese proceso?
Indicaciones previas.	¿Hubo oportunidades previas para detectar la conducta ilícita en cuestión, como informes de auditoría que identifican fallas de control relevantes o alegaciones, quejas o investigaciones?
Remediación.	¿Qué cambios específicos ha realizado la empresa para reducir el riesgo de que ocurran problemas iguales o similares en el futuro? ¿Con qué medidas de corrección específica se han abordado los problemas identificados en el análisis de causa raíz y de las oportunidades perdidas?
Responsabilidad.	¿Qué medidas disciplinarias tomó la empresa en respuesta a la conducta ilícita materializada y fueron oportunas? ¿Se responsabilizó a los gerentes por la conducta ilícita que ocurrió bajo su supervisión? ¿Cuál es el historial de la empresa (por ejemplo, número y tipos de acciones disciplinarias) sobre la disciplina de los empleados en relación con los tipos de conducta en cuestión? ¿Alguna vez la compañía ha despedido o disciplinado a alguien (bonos reducidos o eliminados, emitido una carta de advertencia, etc.) por el tipo de conducta ilícita en cuestión? ¿Tomó la compañía alguna acción para recuperar o reducir la compensación para los empleados responsables en la medida de lo posible y disponible según la ley aplicable?

Documento compartido en nuestra web:

- Evaluación de los Programas de Cumplimiento Corporativo (actualizado a marzo 2023) (texto en inglés). Departamento de Justicia de los Estados Unidos. 2023.

**REVISA EL
DOCUMENTO AQUÍ**



BUENAS PRÁCTICAS

Guía práctica: Investigaciones Internas Anticorrupción

Publicada en marzo 2023 por la Agencia Francesa Anticorrupción (AFA)

Documento elaborado con la colaboración de la Fiscalía Nacional Financiera, y tiene como objetivo informar a las empresas, estén o no sujetas al artículo 17 de la Ley Sapin II, y a los establecimientos públicos industriales y comerciales sobre el diseño e implementación de un sistema interno de investigación anticorrupción que respeta los derechos y libertades individuales.

La empresa que recurra a la investigación interna anticorrupción debe asegurarse de que el procedimiento sea jurídicamente seguro para poder extraer de él, en su caso, consecuencias disciplinarias y legales, como tal recomienda:

1. Definir y formalizar previamente el procedimiento de investigación interna

- Describir los criterios para iniciar una investigación interna y las exenciones previstas.
- Describir las etapas del procedimiento de investigación interna.
- Describir la calidad y el papel de los actores llamados a intervenir en cada etapa, así como los procedimientos para declarar y gestionar sus posibles conflictos de interés.
- Describir los métodos y medios de investigación que puedan implementarse.
- Describir las medidas para garantizar la ausencia de represalias, la confidencialidad de la identidad de las personas involucradas y de la información recabada, así como los métodos de protección, conservación y almacenamiento de datos personales.
- Describir los criterios para el seguimiento de las investigaciones internas.

2. Prestar especial atención a la elección de los actores llamados a participar en la investigación interna

- Designación de los actores a cargo de la investigación interna.
- La decisión de abrir una investigación interna corresponde al órgano de gobierno o a la persona u órgano que éste haya designado.

3. Establecer condiciones para la realización de la investigación interna

- Asegurar el respeto de los principios rectores de la investigación interna.
- Asegurar el respeto de las garantías procesales otorgadas a las personas objeto de una investigación interna anticorrupción.
- Describir los medios de investigación utilizados.
- Garantizar la privacidad y derechos de los empleados.
- Redactar un informe de la investigación interna.

Documento compartido en nuestra web:

- Guía práctica: Investigaciones Internas Anticorrupción (texto en francés). Agencia Francesa Anticorrupción (AFA). 2023

**REVISA EL
DOCUMENTO AQUÍ**



Guía de orientación sobre la titularidad real de las personas jurídicas

Publicado en marzo de 2023 por el Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI).

El propósito de esta guía es ayudar a los legisladores y profesionales a identificar, diseñar e implementar medidas apropiadas para prevenir el uso indebido de personas jurídicas de acuerdo con los estándares del GAFI.

La recomendación 24 requiere que los países aseguren que haya información adecuada, precisa y actualizada disponible sobre el beneficiario real y el control de las personas jurídicas. La información sobre el beneficiario real de las personas jurídicas es la información sobre las identidades y el alcance del control ejercido sobre una persona jurídica de:

- La(s) persona(s) física(s) que en última instancia tiene una participación mayoritaria en la propiedad de una persona jurídica, si la hubiere; y
- La(s) persona(s) física(s) que ejerza(n) el control efectivo final sobre la persona jurídica a través de medios distintos a los derechos de propiedad, si los hubiere.

Luego de la identificación de los beneficiarios finales, esta información debe ser verificada. La verificación es una combinación de procesos que un país debe adoptar en las distintas etapas para garantizar que los datos sobre beneficiarios reales sean precisos.

Proceso de verificación:

- a) Por empresas.
- b) Por la(s) autoridad(es) u organismo(s) responsable(s) del registro del beneficiario real.
- c) Por las entidades responsables de proporcionar información sobre beneficiarios reales.
- d) Por entidades involucradas en cualquier medida complementaria adicional que sea necesaria para garantizar que se pueda determinar el beneficiario real de una empresa, incluida, por ejemplo, la información en poder de los reguladores o las bolsas de valores; u obtenidos por las instituciones financieras (IF) y las actividades y profesiones no financieras designadas (APNFD).

Los países deben adoptar un enfoque de verificación basado en el riesgo y dependiendo del nivel de riesgo específico, las medidas de verificación pueden comprender los siguientes dos componentes:

1. Verificación de identidad.	2. Verificación de estado
Se deben tomar las medidas apropiadas para verificar la identidad de cualquier persona física registrada como beneficiario real; esto es, se debe demostrar que una persona física, que ha sido identificada como beneficiario real, realmente existe y es quien dice ser.	Se deben tomar las medidas apropiadas para verificar la base de identificación de una persona como beneficiario real: ○ ¿La persona identificada como beneficiario real tiene propiedad, derechos de voto o derechos de control en la persona jurídica? ○ ¿La persona identificada como beneficiario real ejerce realmente los derechos asociados con el nivel de propiedad y/o control en la práctica, en su propio nombre o es la persona que ejerce esos derechos bajo instrucciones de, o por acuerdo con, un tercero no revelado? ○ ¿Los beneficiarios reales identificados son consistentes con la estructura y el perfil de riesgo de la persona jurídica?

Documento compartido en nuestra web:

- Guía de orientación sobre la titularidad real de las personas jurídicas (texto en inglés). GAFI. 2023.

**REVISA EL
DOCUMENTO AQUÍ**



Impulsores, mecanismos e ideas para el cambio del cumplimiento anticorrupción

Publicado en 2020 por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE)

Este estudio tiene como objetivo comprender mejor hasta qué punto las empresas están actualmente motivadas para tomar medidas para prevenir y detectar el soborno y otras formas de corrupción en sus negocios, por lo que es necesario saber:

- Qué motiva a las empresas a adoptar medidas de cumplimiento anticorrupción y cómo las empresas (incluidas las pymes) podrían recibir un incentivo adicional para prevenir la corrupción;
- Qué tipos de medidas adoptan actualmente las empresas para prevenir y detectar conductas corruptas; y,
- Cómo los gobiernos, las organizaciones internacionales y la sociedad civil podrían apoyar y acompañar mejor a las empresas en sus esfuerzos contra la corrupción, y cómo las empresas utilizaron los recursos de estas fuentes.

¿Por qué las empresas adoptan medidas anticorrupción?

- Una preocupación con el enjuiciamiento y la consiguiente pérdida de reputación, ya sea debido a una acción de cumplimiento en su contra o debido a que se toman medidas de cumplimiento contra otras compañías en su industria;
- Motivaciones intrínsecas que surgen de la cultura de la empresa o de los valores de los líderes clave;
- Influencia de clientes o inversionistas;
- Incentivos creados por cambios legales en el país de origen de la empresa; y,
- Cambios en las actividades comerciales de la empresa.

El futuro: ¿Qué quieren las empresas?

- Mayor compromiso del gobierno para combatir la corrupción (hacer que todas las partes rindan cuentas, reglas procesales más eficientes, estado de derecho efectivo, liderazgo con el ejemplo, entre otros.);
- Estándares claros (requisitos legislativos claros, directrices prácticas, estándares a nivel de la industria, adopción de estándares anticorrupción por parte de las empresas estatales, entre otros.);
- Asistencia con medidas anticorrupción (incentivos para el cumplimiento, mejores herramientas para analizar el riesgo de corrupción, foros especializados para el intercambio de información, entre otros.);
- Sensibilización continua sobre los riesgos de corrupción.

Documento compartido en nuestra web:

- Impulsores, mecanismos e ideas para el cambio del cumplimiento anticorrupción (texto en inglés). OCDE. 2020.

[REVISA EL
DOCUMENTO AQUÍ](#)



JURISPRUDENCIA



ESPAÑA

El beneficio directo o indirecto como presupuesto para atribuir responsabilidad penal a las personas jurídicas

La Sala de lo Penal del Tribunal Supremo Español, mediante sentencia N° 89/2023 de 10 de febrero de 2023, ratificó la condena a Pescanova, S.A. como autora del delito de falseamiento en la información económico-financiera, con aplicación de la circunstancia atenuante de confesión, a la pena de multa de dos años, con una cuota diaria de treinta euros y al pago proporcional de las costas. Igualmente, deberá indemnizar a los inversores perjudicados, de forma conjunta y solidaria con Carlos Jesús (representante de la empresa).

Nº Sentencia	Fecha	Órgano jurisdiccional	Fundamentos relevantes
89/2023, fundamentos de derecho 25 y 26.	10 de febrero de 2023.	Sala de lo Penal del Tribunal Supremo Español.	Existencia de beneficio directo o indirecto para la persona jurídica. La declaración de responsabilidad criminal de una persona jurídica demanda como presupuesto indispensable que la actuación desarrollada por las personas físicas que actuaron en nombre o por cuenta de las mismas, lo hubiera sido también en beneficio, directo o indirecto, de la persona jurídica declarada a la postre responsable. Esto es, el artículo 31 bis del Código Penal, exige como elemento indispensable para que pueda asentarse la responsabilidad penal de la persona jurídica, no es que la misma haya obtenido como consecuencia de los delitos cometidos en su nombre o por su cuenta un beneficio real, directo o indirecto, sino que aquellos hechos delictivos se cometieran "en beneficio" de la misma. La responsabilidad penal de la persona jurídica deberá asentarse en la existencia de un delito cometido por quien, actuando en su nombre o por su cuenta, y manteniendo con ella los vínculos de representación o capacidad para tomar decisiones en su nombre, hubieran actuado en su beneficio. Pero ello no significa, naturalmente, que dicho beneficio haya de ser efectivamente obtenido y, mucho menos aún, que, descubierto el delito o como consecuencia final del mismo, los beneficios o aprovechamientos que se perseguían no puedan finalmente frustrarse o, incluso, situar a la propia persona jurídica en una posición desfavorable, también en términos económicos, con relación a la que tuviera antes de cometerse la infracción. En ese sentido, el término beneficio hace alusión a cualquier clase de ventaja provechosa, incluso de simple expectativa o referida a aspectos tales como la mejora de posición respecto de otros competidores, etc., para el lucro o para la mera subsistencia de la persona jurídica en cuyo seno el delito de su representante, administrador o subordinado jerárquico, se comete.

Nº Sentencia	Fecha	Órgano jurisdiccional	Fundamentos relevantes
89/2023, fundamentos de derecho 25 y 26.	10 de febrero de 2023.	Sala de lo Penal del Tribunal Supremo Español.	En el caso, la actuación delictiva, cometida por el representante de la entidad, con respecto a la cual cabe aún proclamar la responsabilidad penal también de la persona jurídica (artículo 282 bis del Código Penal), tuvo lugar inequívocamente en beneficio de la compañía, cualesquiera que sean las consecuencias perjudiciales que, como consecuencia del descubrimiento del delito y/o de una imprudente gestión empresarial, hayan podido producirse después. Lo cierto es que Carlos Jesús procedió a falsear dolosamente la información económico-financiera en los documentos que la sociedad debía publicar y difundir conforme a la legislación del mercado de valores, con relación a sus recursos, actividades y negocios, opacando deliberadamente el pasivo bancario que trataba de simular, todo ello con el propósito de captar inversores y obtener así financiación suficiente para continuar con el desarrollo de la empresa; conducta que, sin la menor duda, se realizaba en beneficio de ésta, entendido este concepto de la forma anteriormente descrita.

Documentos compartidos en nuestra web:

- Sentencia N° 89/2023 de 10 de febrero de 2023, recaído en el Recurso de Casación N° 5765/2020. Sala de lo Penal del Tribunal Supremo Español. Caso Pescanova.
- Caso Pescanova. Sentencia N° 89/2023 de 10 de febrero de 2023 de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo Español (Resumen). 2023.

**REVISAR LOS
DOCUMENTOS
AQUÍ**



NOTICIAS Y ACTUALIDAD

NACIONALES

PERÚ. 31 DE MARZO DE 2023

El Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi) sancionó con multa a las empresas Polysistemas Corp. S.A.C. y Salmón Corp. S.A.C. que se repartieron mercado de impresión de brevets y les impuso como medida correctiva la implementación de Programas de Cumplimiento de las Normas de Libre Competencia.

La Comisión de Defensa de la Libre Competencia del Indecopi concluyó un procedimiento administrativo sancionador luego de que las empresas Polysistemas y Salmón se acogieran al mecanismo de “compromiso de cese”, mediante el cual pagaron una penalidad e implementaron un programa de cumplimiento de las normas de libre competencia.

Entre los años 2014 y 2020, las citadas empresas incurrieron en un reparto de regiones y clientes, mediante el cual cada una abasteció de manera exclusiva a las Direcciones de Transportes y Comunicaciones, entidades encargadas de emitir licencias de conducir desde el año 2008 y, por ello, convocaron a licitaciones para la adquisición de impresoras e insumos para la impresión de brevets. Salmón abasteció de manera exclusiva a las Direcciones Regionales de Transportes y Comunicaciones (DRTC) de la costa; mientras que Polysistemas abasteció a las DRTC del centro y oriente.

Las empresas aceptaron el pago de penalidades que en total superaron los S/ 1.6 millones de soles. Además, ambas empresas deberán implementar un programa de cumplimiento de las normas de libre competencia. El programa incluye capacitaciones a sus funcionarios, y la designación de una persona dedicada a cumplir las funciones de Oficial de Cumplimiento.



[LEE MÁS AQUÍ](#)



PERÚ. 27 DE MARZO DE 2023

Gobierno declara de interés nacional el proceso de adhesión del Perú a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

El Poder Ejecutivo declaró de interés nacional las acciones, actividades e iniciativas que se desarrollarán en el marco del proceso de adhesión del Perú a la OCDE. De acuerdo con el Decreto Supremo N° 041-2023-PCM, esta declaratoria comprende la participación del Estado en todas las actividades previstas durante la implementación de la hoja de ruta que enmarca el proceso de adhesión de Perú a la OCDE.

La disposición legal, además, crea la Comisión Multisectorial de naturaleza permanente con el objeto de realizar el seguimiento y supervisión del proceso de adhesión de Perú a la OCDE. La comisión será liderada por la Presidencia del Consejo de Ministros e integrada por los ministerios de Relaciones Exteriores y Economía y Finanzas.



LEE MÁS AQUÍ



PERÚ. 20 DE MARZO DE 2023

Defensoría del Pueblo destaca aprobación del Plan de Acción 2023 de la Comisión Regional Anticorrupción de Huánuco.

Defensoría del Pueblo destaca aprobación del Plan de Acción 2023 de la Comisión Regional Anticorrupción de Huánuco

9:59 AM 20/03/2023



- Según la Procuraduría Anticorrupción, el 55 % de los casos de corrupción registrados en Huánuco son por los delitos de colusión y peculado.
- Las entidades más agraviadas fueron las municipalidades provinciales y distritales (583) y el Gobierno Regional Huánuco (298).

La oficina de la Defensoría del Pueblo en Huánuco destacó la reciente aprobación del Plan de Acción 2023 de la Comisión Regional Anticorrupción de Huánuco (CRAH), que comprende actividades tanto en prevención como en la atención de casos, así como el seguimiento de aquellos emblemáticos que hayan generado proceso penal en la región, tal como lo recomendó la institución.

Para la institución este plan cobra importancia dado que 4 de cada 10 personas reconocen la corrupción como un problema que afecta al país, ubicándose como un problema prioritario con relación al resto

La oficina de la Defensoría del Pueblo en Huánuco destacó la reciente aprobación del Plan de Acción 2023 de la Comisión Regional Anticorrupción de Huánuco, que comprende actividades tanto en prevención como en la atención de casos, así como el seguimiento de aquellos emblemáticos que hayan generado proceso penal en la región.

De la información proporcionada por la Procuraduría Anticorrupción, de enero al 31 de julio del 2022, **Huánuco registró el 3 % de los casos de corrupción en trámite a nivel nacional, el 55 % de los casos registrados son por los delitos de colusión y peculado.** Siendo las entidades más agraviadas las municipalidades provinciales y distritales (583) y el Gobierno Regional Huánuco (298) y las entidades adscritas a este.

Asimismo, según la Contraloría General de la República, se estima que **en Huánuco el daño patrimonial provocado por la corrupción en 2021 ascendió a S/ 360 206 308 soles.** Las provincias con mayor daño patrimonial son Huánuco, Leoncio Prado, Ambo, Marañón, Dos de Mayo y Huamálíes.

LEE MÁS AQUÍ



PERÚ. 18 DE MARZO DE 2023

Ministerio de Salud (Minsa) brinda asistencia técnica en implementación del Modelo de Integridad a la Dirección Regional de Salud (Diresa) de Huánuco.



En el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, el Minsa, a través de la Oficina de Transparencia y Anticorrupción, brindó capacitación y asistencia técnica a 193 servidores sobre la implementación del Modelo de Integridad a la Diresa de Huánuco conformada por sus 8 unidades ejecutoras y 3 hospitales.

Entre los temas desarrollados destaca el modelo de integridad, atención a las solicitudes de acceso a la información pública, portal de transparencia y atención de denuncias, que tienen como objetivo sensibilizar la importancia de su implementación e instaurar una política de integridad y lucha contra la corrupción en las entidades públicas.

LEE MÁS AQUÍ



PERÚ. 11 DE MARZO DE 2023

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) aprobó el Manual del Sistema de Gestión Antisoborno

El documento servirá para implementar, conducir, verificar y mejorar continuamente el Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS) de la entidad, así como promover una cultura organizacional ética e implementar los controles adecuados para prevenir, detectar y enfrentar casos de soborno que se pudieran presentar en la organización.

Servir efectuará la gestión de los riesgos de soborno sobre la base de la metodología propuesta en la norma ISO 31000:2018 Gestión del Riesgo-Directrices y la Norma Técnica Peruana NTP-ISO 37001:2017.

La alta dirección de la entidad asignará y asegurará los recursos necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua del SGAS, de acuerdo con la normativa aplicable.



LEE MÁS AQUÍ



PERÚ. 04 DE MARZO DE 2023

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (MVCS) habilita canales para recibir denuncias de corrupción en su sector.

El MVCS, comprometido con la lucha frontal contra la corrupción, habilitó la línea gratuita 0800-11-003 y el WhatsApp: 914571025 para recibir denuncias de presuntos actos ilícitos que podrían presentarse en este sector. También cuenta con la **línea anticorrupción**: (01)211 7930, anexo 4555; el correo electrónico denuncias@vivienda.gob.pe; la plataforma única de denuncias ciudadanas y la mesa de partes virtual. Las líneas telefónicas atenderán las 24 horas del día, los 7 días de la semana, durante los 365 días del año.

Las denuncias de irregularidades o actos ilegales que comprometan a funcionarios y servidores también se pueden hacer de manera presencial en la Oficina de Integridad y Lucha Contra la Corrupción del MVCS, ubicada en el Av. República de Panamá N ° 3650, piso 4, San Isidro. De ser requerido, se garantizará la reserva de la identidad y protección del denunciante.



LEE MÁS AQUÍ



INTERNACIONALES

ESPAÑA. 29 DE MARZO DE 2023

Nuevo delito que puede ser cometido por las personas jurídicas es introducido al Código Penal.

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado

ESPAÑA. en > BOE > calendario > 29/03/2023 > Documento BOE-A-2023-7935

Ley Orgánica 3/2023, de 28 de marzo, de modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en materia de maltrato animal.

Ver texto consolidado

Publicado en: «BOE» núm. 75, de 29 de marzo de 2023, páginas 45611 a 45617 (7 págs.)

Sección: I. Disposiciones generales

Departamento: Jefatura del Estado

Referencia: BOE-A-2023-7935

Permalink ELI: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2023/03/28/3>

Otros formatos:

PDF EPUB XML

Texto Análisis

TEXTO ORIGINAL

FELIPE VI
REY DE ESPAÑA.

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley orgánica:

Mediante Ley Orgánica 3/2023 de 28 de marzo, se modificó la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal en materia de delitos contra maltrato animal.

Se introduce un nuevo título XVI bis, que quedará rubricado como “Delitos contra los animales” y contendrá cuatro nuevos artículos numerados como 340 bis, 340 ter, 340 quater y 340 quinquies. Y de conformidad con el artículo 340 quater, cuando una persona jurídica sea responsable del delito de maltrato animal, se le impondrá las siguientes penas:

- Multa de uno a tres años, si el delito cometido por la persona física tiene prevista en la ley una pena de prisión superior a dos años.
- Multa de seis meses a dos años, en el resto de los casos.
- Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, en los supuestos de responsabilidad de personas jurídicas los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en el artículo 33.7, párrafos b) a g).

LEE MÁS AQUÍ



PARAGUAY. 15 DE MARZO DE 2023

La Secretaría Nacional Anticorrupción (SENAC) presenta las buenas prácticas en la reunión del Comité de Expertos del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción (MESICIC).

En el marco de la Trigésima Novena Reunión del MESICIC, llevada a cabo en la sede de la Organización de los Estados Americanos (OEA), la directora general de Asesoría Jurídica de la SENAC, Giselle Minardi, presentó las medidas preventivas y mitigación desarrolladas e implementadas por la SENAC.

Entre las medidas desarrolladas, abordó el Mapa de Riesgos de Corrupción, el Manual de Rendición de Cuentas al Ciudadano, el programa Sello Integridad, el Plan Nacional de Integridad, Transparencia y Anticorrupción 2021-2025, el portal de denuncias anticorrupción (www.denuncias.gov.py) y el panel de transparencia activa.

LEE MÁS AQUÍ



La SENAC presenta las buenas prácticas en Reunión del Comité de Expertos del MESICIC

Portada / Noticias

La SENAC presenta las buenas prácticas en Reunión del Comité de Expertos del MESICIC

Publicado el: 15/03/2023 11:20

En el marco de la Trigésima Novena Reunión del Comité de Expertos del MESICIC, en la sede de la Organización de los Estados Americanos (OEA), la directora general de Asesoría Jurídica, Giselle Minardi, de manera virtual, presentó las medidas preventivas y de mitigación desarrolladas e implementadas por la Secretaría Nacional Anticorrupción (SENAC).

Entre las medidas desarrolladas, abordó el Mapa de Riesgos de Corrupción, el Manual de Rendición de Cuentas al Ciudadano, el programa Sello Integridad, el Plan Nacional de Integridad, Transparencia y Anticorrupción (PNI 2021 – 2025), el portal de denuncias anticorrupción www.denuncias.gov.py y el panel de transparencia activa.

Destacó que para la República del Paraguay es sumamente importante contar con estos espacios de intercambio de experiencias ya que propicia al diseño y ejecución de medidas efectivas y eficaces de corrupción tanto a nivel nacional e internacional.

El MESICIC es el Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción, que depende de la OEA. La reunión se realiza en la sede central en la ciudad de Washington, capital de los Estados Unidos de Norteamérica. Empezó el pasado lunes y culminará mañana.

ARGENTINA. 13 DE MARZO DE 2023

La Oficina Anticorrupción (OA) y la Fundación Sadosky trabajan en el desarrollo de inteligencia artificial (IA) para prevenir actos de corrupción.

La Oficina Anticorrupción y la Fundación Sadosky trabajan en el desarrollo de inteligencia artificial para prevenir actos de corrupción

El desarrollo de esta nueva herramienta permitirá identificar vínculos entre personas o entidades públicas y privadas con el fin de generar alertas ante posibles riesgos de conflictos de interés y diferentes tipos de prácticas corruptas.

Compartir en redes sociales     

Publicado el lunes 13 de marzo de 2023

La Fundación Sadosky y la Oficina Anticorrupción (OA) pusieron en marcha un convenio específico firmado a finales de diciembre del año pasado que contempla el desarrollo de algoritmos que permitan identificar de distintas maneras vínculos entre personas que poseen o representan intereses privados y personas que ejercen funciones públicas. Esto permitirá generar alertas tempranas ante potenciales riesgos de incumplimiento legal que puedan ser evitados, mitigados o corregidos.

La herramienta de inteligencia artificial se nutrirá de fuentes de información pública producida y/o almacenada por diferentes autoridades estatales, teniendo en cuenta aspectos como la complejidad de la solución, su interpretabilidad y su capacidad explicativa. El desarrollo está a cargo de un equipo de especialistas de la Fundación Sadosky, coordinado por el área de Ciencia de Datos e Inteligencia Artificial, en conjunto con la Dirección de Planificación de Políticas de Transparencia de la OA.

La OA y la Fundación Sadosky pusieron en marcha un convenio específico firmado a finales de diciembre del año pasado que contempla el desarrollo de algoritmos que permitan identificar de distintas maneras vínculos entre personas que poseen o representan intereses privados y personas que ejercen funciones públicas. Esto permitirá generar alertas tempranas ante potenciales riesgos de incumplimiento legal que puedan ser evitados, mitigados o corregidos.

La herramienta de IA se nutrirá de fuentes de información pública producida y/o almacenada por diferentes autoridades estatales, teniendo en cuenta aspectos como la complejidad de la solución, su interpretabilidad y su capacidad explicativa.

Esta acción forma parte de los esfuerzos de la OA por utilizar tecnologías disruptivas y análisis de datos como dispositivos para prevenir e investigar actos de corrupción y para reforzar el papel de los organismos de control y de la ciudadanía en la supervisión de las relaciones entre los organismos estatales y las entidades del sector privado.

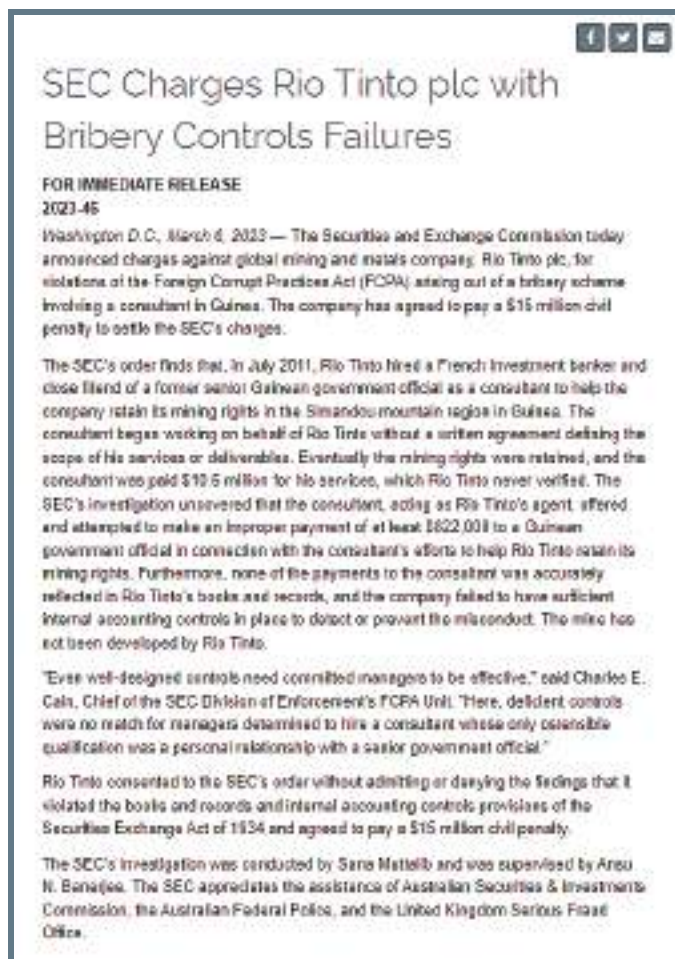
LEE MÁS AQUÍ





ESTADOS UNIDOS. 06 DE MARZO DE 2023

La Comisión de Bolsa y Valores (SEC) de los Estados Unidos presentó cargos contra Río Tinto PLC, compañía global de minería y metales, por violaciones a la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA).



La orden de la SEC determina que, en julio de 2011, Río Tinto contrató a un banquero de inversiones francés y amigo cercano de un ex alto funcionario del gobierno de Guinea como consultor para ayudar a la empresa a retener sus derechos mineros en la región montañosa de Simandou en Guinea. El consultor comenzó a trabajar en nombre de Río Tinto sin un acuerdo escrito que definiera el alcance de sus servicios o entregables. Finalmente, se retuvieron los derechos mineros y se pagó al consultor \$10,5 millones por sus servicios, que Río Tinto nunca verificó.

La investigación de la SEC descubrió que el consultor, actuando como agente de Río Tinto, ofreció e intentó realizar un pago indebido de al menos \$822,000 a un funcionario del gobierno de Guinea en relación con los esfuerzos del consultor para ayudar a Río Tinto a retener sus derechos mineros. Además, ninguno de los pagos al consultor se reflejó con precisión en los libros y registros de Río Tinto, y la empresa no contó con suficientes controles contables internos para detectar o prevenir la conducta ilícita.

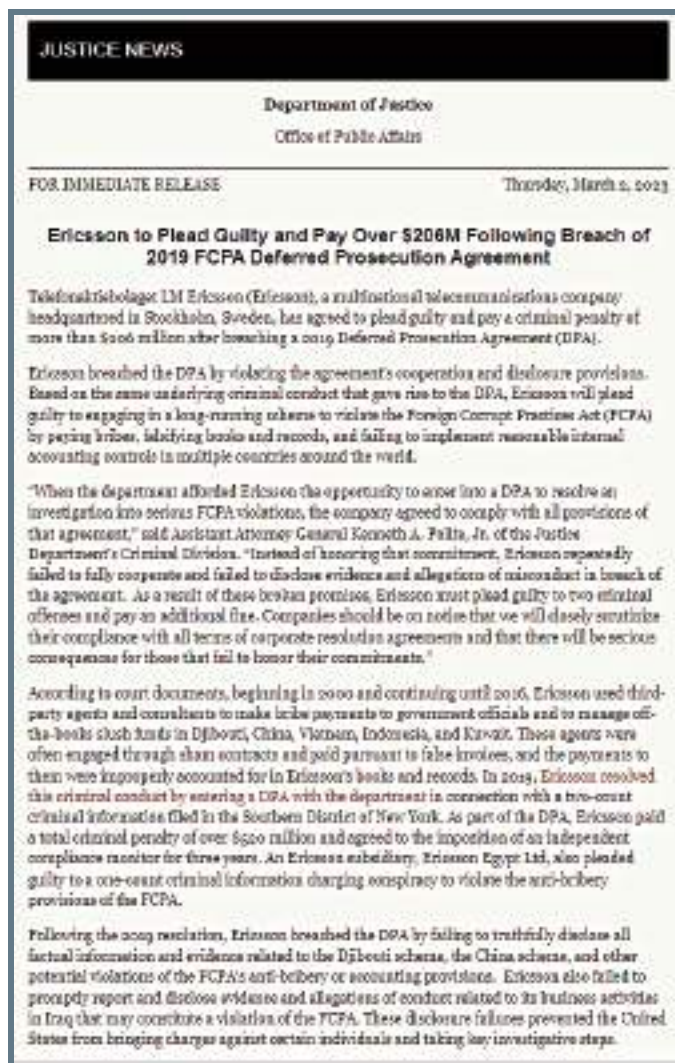
Río Tinto accedió a la orden de la SEC sin admitir ni negar los hallazgos de que violó las disposiciones sobre libros y registros y controles contables internos de la Ley de Bolsa de Valores y acordó pagar una multa civil de \$15 millones.

LEE MÁS AQUÍ



ESTADOS UNIDOS. 02 DE MARZO DE 2023

Telefonaktiebolaget LM Ericsson (Ericsson), empresa multinacional de telecomunicaciones, se declaró culpable y pagará más de \$206 millones tras el incumplimiento del acuerdo de enjuiciamiento diferido (DPA) celebrado en 2019 con el Departamento de Justicia (DOJ).



Ericsson incumplió el DPA al violar las disposiciones de cooperación y divulgación del acuerdo y se declaró culpable de participar en un esquema de larga duración para violar la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA) mediante el pago de sobornos, falsificación de libros y registros, la falta de implementación de medidas razonables y controles contables internos en múltiples países alrededor del mundo.

A partir del año 2000 hasta el 2016, Ericsson utilizó agentes y consultores externos para realizar pagos de sobornos a funcionarios gubernamentales y administrar fondos para sobornos no registrados en Djibouti, China, Vietnam, Indonesia y Kuwait. Estos agentes a menudo se contrataban a través de contratos falsos y se les pagaba con facturas falsas, y los pagos que se les hacían se contabilizaban incorrectamente en los libros y registros de Ericsson. En 2019, Ericsson pagó una sanción penal total de más de \$520 millones y acordó la imposición de un monitor de cumplimiento independiente durante tres años.

Después de la resolución de 2019, Ericsson violó la DPA al no divulgar de manera veraz toda la información y las pruebas fácticas relacionadas con el esquema de Djibouti, China y otras posibles violaciones de las disposiciones contables o antisoborno de la FCPA. Ericsson tampoco informó ni divulgó con prontitud pruebas y denuncias de conducta relacionadas con sus actividades comerciales en Irak que pueden constituir una violación de la FCPA. Estas fallas en la divulgación impidieron que Estados Unidos presentara cargos contra ciertas personas y tomara medidas investigativas clave.

Ericsson también deberá cumplir un período de prueba hasta junio de 2024 y acordó una extensión de un año del monitor de cumplimiento independiente. El acuerdo de culpabilidad requiere que Ericsson pague una sanción penal adicional de \$ 206, 728, 848, que incluye la eliminación de cualquier crédito de cooperación otorgado originalmente de conformidad con el DPA.

LEE MÁS AQUÍ



BASE DE DATOS PÚBLICAS



Base de Datos para el Cumplimiento Corporativo

Lista de empresas inhabilitadas y sancionadas por el Banco Africano de Desarrollo

Las personas y empresas incluidas en esta lista han sido sancionadas por el Grupo del Banco Africano de Desarrollo o por los signatarios del Acuerdo para la Ejecución Mutua de las Decisiones de Inhabilitación. Las sanciones se imponen a las entidades que hayan participado en prácticas coercitivas, colusorias, corruptas, fraudulentas u obstructivas en el marco del sistema de sanciones del Banco o adoptadas en virtud del citado acuerdo. Estas personas y empresas se consideran inelegibles para participar en contratos financiados o administrados por el Grupo del Banco Africano de Desarrollo durante los períodos estipulados. Explore la base de datos: <https://www.afdb.org/en/projects-operations/debarment-and-sanctions-procedures>

Debarment and Sanctions Procedures

Sanctions Procedures

Flowing from its mandate, the Bank Group has a fiduciary and legal duty to ensure that funds are used for the purposes for which they were intended. Where firms or individuals divert these funds to other uses through fraud, corruption and associated harmful practices defined as 'Sanctionable Practices', the Bank Group exercises this fiduciary duty by sanctioning these entities through an administrative process.

- The Sanctions Procedures of the African Development Bank Group

List of Debarred Entities

The individuals and firms below have been sanctioned by the African Development Bank Group or by signatories to the **Agreement for Mutual Enforcement of Debarment Decisions**. Sanctions are imposed on entities found to have participated in coercive, collusive, corrupt, fraudulent or obstructive practices under the Bank's sanctions system or adopted under the Agreement for Mutual Enforcement of Debarment Decisions. These individuals and firms are therefore considered ineligible to participate in contracts financed or administered by the African Development Bank Group for the stipulated periods.

For further information, please send an email to: info@afdb.afdb.org

Show **100** entries

Type	Name	Nationality	From	To	Basis	Notes
FIRM	006 Files Solutions ("Files Solutions")	Uttarakhand	17-Jul-2019	16-Jul-2022	CROSS-DEBARMENT: WSG	<INACTIVE>
FIRM	A PORTUAL MOTORES E M&A	Brazil	28-Nov-2012		CROSS-DEBARMENT: WSG	<INACTIVE>
FIRM	ASJ y Asociados S.A.	Panama	21-Feb-2018	29-Feb-2022	CROSS-DEBARMENT: WOB	

[**LEE MÁS AQUÍ**](#)





FICHA TÉCNICA

En la elaboración de este Boletín participaron los siguientes funcionarios y servidores públicos:

SUPERINTENDENCIA ADJUNTA DE RIESGOS

- Sr. Alejandro Rabanal Sobrino - Superintendente Adjunto
- Sr. Leandro García Gambini - Abogado IV
- Sra. Emma del Pilar Guillén Chávez - Profesional IV
- Srta. Gisela Aguilar Patow - Abogado IV
- Srta. Lourdes García Valdeavellano - Profesional IV
- Srta. Andrea Celestino Huere - Abogado I

Lima, 11 de abril de 2023

Superintendencia del Mercado de Valores

Av. Santa Cruz 315
Miraflores, Lima - Perú
Teléfono: (+511) 610-6300
<https://www.smv.gob.pe>