

La función de «compliance officer» gana peso en las organizaciones (España)

Pendientes todavía de un **mínimo desarrollo jurisprudencial** en nuestro país sobre la figura del oficial de cumplimiento o compliance officer, llama la atención lo mucho que se ha hablado y escrito sobre ella.

Tanto es así, que, en ocasiones, se ha pretendido descansar sobre este cargo casi cualquier cuestión relacionada con la implantación, aplicación y evolución de un sistema de cumplimiento (penal) en una empresa, y responsabilidades derivadas, olvidando que, en una organización, compliance somos todos. A pesar de la ausencia de novedades, la semana en curso dedicada a esta figura contribuirá, sin duda, a mantenerla en el plano de máxima actualidad en el que se encuentra fundamentalmente desde la reforma operada en el Código Penal que entró en vigor hace ya más de tres años.

El Código Penal se refiere a ello como una de las condiciones con cuya acreditación una persona jurídica podría quedar exenta de responsabilidad penal y lo define como un**"órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica"** , atribuyéndole, como función principal, la de supervisar el funcionamiento y cumplimiento del modelo de prevención de delitos implantado en la empresa.

De esta definición**se pueden extraer con facilidad algunas notas sencillas** -con las consiguientes discusiones derivadas- que deben ser tenidas en cuenta para la configuración de esta función y su integración en el modelo organizativo de una empresa.

¿Unipersonal o colegiado?

Con "órgano" se puede colegir que**podrá ser unipersonal o colegiado**. La adopción de una u otra forma dependerá de factores como la dimensión de la empresa -y su nivel de exposición a los riesgos (penales)-, la disponibilidad de sus miembros y los recursos que puedan destinarse a tal menester. El modelo colegiado es, en nuestra experiencia, el más extendido, posiblemente porque, en tanto se clarifique su régimen de responsabilidad, facilita que las eventuales responsabilidades se compartan.

Una de las cuestiones más discutidas es si la persona o personas que desarrollan funciones de cumplimiento en el seno de una organización deben hacerlo con carácter exclusivo. En nuestra opinión, el ideal es que así debiera ser para evitar los conflictos de intereses que se podrían plantear en caso de que un concreto riesgo -a prevenir pero, fundamentalmente, frente al que reaccionar-, afectara a una actividad a la que, conjuntamente con la de cumplimiento, pudieran dedicarse los miembros del órgano referido.

También existe un intenso debate acerca del**perfil que debe tener el compliance officer o los integrantes del órgano de cumplimiento** para desarrollar la función de forma adecuada: jurídicos, auditores, financieros..., casi todos, puntos de partida válidos si se completan con una formación especializada en compliance. Lo que en todo caso resulta imprescindible es que quien desarrolle funciones de cumplimiento reúna un conocimiento profundo y completo de la actividad y funcionamiento de la empresa en cuestión, lo que entronca con lo siguiente.

¿Externo o interno?

Con "de la persona jurídica" se puede deducir que el legislador aboga por que**la función de cumplimiento se desarrolle desde la propia empresa**, probablemente, porque el conocimiento de los riesgos que una empresa debe prevenir en función de su actividad será siempre más profundo, completo y cualificado desde dentro.

*Por:**HELENA PRIETO** y **BEATRIZ BUSTAMANTE***

***Fuente:** Expansión*