

Nueva política penal corporativa del Departamento de Justicia de Estados Unidos, primera Corporate Enforcement Policy unificada para casos penales corporativos

Por Iván Martínez, CEO de Intedya

El Departamento de Justicia de Estados Unidos (DOJ) ha dado un paso decisivo en la evolución del enforcement penal corporativo con la publicación de su primera Corporate Enforcement and Voluntary Self-Disclosure Policy (CEP) de alcance transversal. No se trata de una simple actualización técnica, sino de una reconfiguración estructural del modelo de persecución de delitos corporativos, que consolida en un único marco los criterios que durante años han sido aplicados de forma dispersa por distintas divisiones. La finalidad declarada es introducir coherencia, previsibilidad y transparencia en la actuación del DOJ. Sin embargo, el alcance real es más profundo: la CEP institucionaliza un modelo en el que la reacción de la empresa ante el ilícito adquiere un peso determinante, en muchos casos superior al propio hecho ilícito en sí.

De la sanción a la incentivación: el cambio de lógica

El eje central de la política es el desplazamiento desde un enfoque puramente sancionador hacia un sistema de incentivos diseñado para modificar el comportamiento corporativo. El DOJ busca que las empresas se conviertan en aliadas del enforcement, fomentando que detecten, investiguen y reporten internamente conductas ilícitas. En este contexto, la CEP establece un principio claro: una empresa que actúe conforme a ciertos estándares de diligencia (autodenuncia, cooperación y remediación) puede llegar a evitar la persecución penal. Esta aproximación no es completamente nueva, pero sí lo es su formalización y extensión a todo el Departamento, lo que elimina las asimetrías que tradicionalmente existían entre fiscalías o divisiones especializadas. Tal como recoge el propio documento, el objetivo es acelerar la rendición de cuentas, reducir el daño y facilitar la reparación, al tiempo que se preserva la capacidad de perseguir a los individuos responsables.

Un sistema escalonado de consecuencias

La CEP articula un modelo progresivo que vincula directamente el comportamiento de la empresa con el resultado del procedimiento. En su nivel más favorable, el DOJ se compromete a declinar la persecución penal cuando concurren cuatro elementos: autodenuncia voluntaria válida, cooperación plena, remediación adecuada y ausencia de circunstancias agravantes. Esta posibilidad de declination representa uno de los incentivos más potentes jamás formalizados en el ámbito del derecho penal corporativo. Ahora bien, este beneficio no es automático ni superficial. La política detalla con precisión qué se entiende por cada uno de estos elementos, elevando considerablemente el estándar exigido. La autodenuncia, por ejemplo, debe producirse antes de que exista riesgo inminente de detección y sin que exista una obligación legal previa de reportar. La cooperación, por su parte, implica una colaboración activa y completa con la investigación, incluyendo la identificación de todos los individuos implicados y la entrega proactiva de información relevante. Finalmente, la remediación exige no solo corregir el hecho concreto, sino abordar sus causas estructurales mediante programas de compliance efectivos y verificables. Cuando no se cumplen todos los requisitos, pero la empresa ha actuado de buena fe, la política prevé un segundo nivel de respuesta. En estos supuestos, el DOJ ofrece acuerdos de no persecución con condiciones significativamente más favorables que las tradicionales, incluyendo reducciones sustanciales de las sanciones económicas y la posibilidad de evitar la imposición de monitores externos. Este nivel intermedio introduce una gradación relevante que evita soluciones binarias y permite reconocer comportamientos parcialmente diligentes. En los casos restantes, el Departamento mantiene su discrecionalidad, aunque introduce ciertos límites que aportan mayor previsibilidad. Incluso en estos escenarios, la cooperación y la remediación pueden traducirse en reducciones relevantes de las sanciones, aunque dentro de márgenes más acotados.

La redefinición del concepto de cooperación

Uno de los aspectos más significativos de la CEP es la redefinición operativa del concepto de cooperación. Tradicionalmente, este término podía interpretarse de forma flexible; sin embargo, la nueva política lo dota de un contenido altamente exigente y detallado. La cooperación ya no se limita a responder a requerimientos de la autoridad, sino que implica una actitud proactiva. Las empresas deben aportar todos los hechos relevantes, identificar a las personas involucradas independientemente de su nivel jerárquico, preservar y facilitar el acceso a la documentación, incluso cuando esta se encuentra en jurisdicciones extranjeras, y coordinar sus investigaciones internas con las del DOJ para evitar interferencias. En la práctica, esto aproxima la función de la empresa a la de un colaborador activo en la investigación penal. Aunque el documento subraya que no se exige la renuncia al privilegio abogado-cliente, la intensidad de la cooperación requerida plantea interrogantes sobre el equilibrio entre defensa corporativa y colaboración con la autoridad.

Remediación: del control formal a la transformación organizativa

La CEP también refuerza el papel de la remediación como elemento clave en la evaluación del comportamiento corporativo. No basta con adoptar medidas correctivas superficiales; el DOJ exige una transformación estructural que aborde las causas profundas del incumplimiento. Esto incluye la realización de análisis de causa raíz, la implementación de programas de compliance efectivos, la asignación de recursos adecuados y la garantía de independencia de la función de cumplimiento. Asimismo, se exige la adopción de medidas disciplinarias frente a los responsables y el establecimiento de controles sobre aspectos especialmente sensibles, como el uso de aplicaciones de mensajería que puedan comprometer la conservación de evidencias. Este enfoque sitúa el estándar de remediación en línea con marcos internacionales avanzados, consolidando una convergencia entre el enforcement penal y los sistemas de gestión de compliance.

Implicaciones estratégicas para las organizaciones

Desde una perspectiva práctica, la CEP obliga a las organizaciones a revisar en profundidad sus modelos de gestión del riesgo penal. La rapidez en la detección y evaluación de incidentes adquiere una importancia crítica, ya que el momento de la autodenuncia puede determinar el acceso a los beneficios previstos por la política. Asimismo, se refuerza el papel estratégico de la función de compliance, que pasa a desempeñar un rol central en la toma de decisiones relacionadas con la autodenuncia y la cooperación con las autoridades. La coordinación entre las áreas legal, compliance y auditoría interna se convierte en un elemento esencial para gestionar adecuadamente estos escenarios. Otro aspecto relevante es la interacción con los sistemas de denuncia interna. La CEP introduce un mecanismo que permite a las empresas mantener el acceso a los beneficios incluso cuando un denunciante externo se adelanta, siempre que la organización actúe con rapidez tras recibir la alerta. Esto refuerza la importancia de contar con canales de denuncia eficaces y sistemas de gestión de investigaciones ágiles.

Una política con impacto global

Aunque la CEP es una política del DOJ, su impacto trasciende el ámbito estadounidense. En un entorno de creciente extraterritorialidad, especialmente en materias como corrupción internacional, sanciones o fraude financiero, las empresas multinacionales deberán adaptar sus sistemas de compliance a estos nuevos estándares si desean mitigar su exposición penal en Estados Unidos. Además, la política refuerza una tendencia global hacia modelos de enforcement basados en la autorregulación supervisada, en los que la eficacia del sistema de compliance se convierte en un factor determinante en la atribución de responsabilidad.

La Corporate Enforcement Policy de 2026 consolida un cambio de paradigma en el derecho penal corporativo. El foco ya no se sitúa exclusivamente en la comisión del ilícito, sino en la respuesta organizativa frente al mismo. La capacidad de una empresa para detectar, reportar y corregir el comportamiento indebido se convierte en el principal criterio de evaluación por parte de la autoridad. En este nuevo contexto, el compliance deja de ser un instrumento meramente preventivo para convertirse en un elemento central de la estrategia de defensa penal corporativa. La CEP no solo redefine las reglas del juego en Estados Unidos, sino que anticipa el modelo hacia el que previsiblemente evolucionarán otros sistemas jurídicos en los próximos años.