

# SINIESTRALIDAD LABORAL Y RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS: ¿ES VIABLE UNA ADECUACIÓN AL ART. 31 BIS Y A LOS ESTÁNDARES DE CUMPLIMIENTO?

## Occupational accidents and criminal liability of legal persons: is it feasible to bring it into line with art. 31 bis and compliance standards?

María del Mar López Bueno\*

### Resumen

Las cifras de siniestralidad laboral siguen presentándose en unas cuotas demasiado elevadas para un autodenominado Estado social. La reciente publicación de la Memoria de la Fiscalía General del Estado del año 2024 pone de relieve que los artículos 316 y 317 del CP continúan reclamando una revisión por parte del legislador penal. En el presente texto se pretende centrar la mirada en una de las propuestas que han sido reclamadas en diferentes ocasiones por los operadores jurídicos: la inclusión de los delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo dentro del catálogo de delitos por los que pueden ser responsables las personas jurídicas. Con este objetivo se analiza la viabilidad de imputación de acuerdo con los posibles sujetos activos de los delitos 316 y 317 del CP, así como si los actuales estándares de cumplimiento penal podrían ser de aplicación para estos.

### Palabras clave

Derecho Penal Laboral, siniestralidad laboral, seguridad e higiene en el trabajo, responsabilidad penal, personas jurídicas, entes corporativos, Compliance, estándares de cumplimiento.

### Información del artículo:

Fecha de recepción: 2/12/2024

Fecha de aceptación: 21/1/2025

### Abstract

*The figures for accidents at work are still too high for a so-called social State. The recent publication of the Report of the State Attorney General's Office for the year 2024 highlights the fact that articles 316 and 317 of the Criminal Code are still in need of revision by the criminal legislator. This text aims to focus on one of the proposals that have been called for on different occasions by legal operators: the inclusion of offences against health and safety at work in the catalogue of offences for which legal persons may be liable. With this objective in mind, the feasibility of imputation is analysed in accordance with the possible active subjects of offences 316 and 317 of the Criminal Code, as well as whether the current standards of criminal compliance could be applicable to these offences.*

### Keywords

*Criminal Labor Law, occupational accidents, health and safety at work, criminal liability, legal persons, corporate entities, Compliance, Compliance Standards.*

### Cómo citar este artículo:

López Bueno, M.M. (2025). Siniestralidad laboral y responsabilidad penal de las personas jurídicas: ¿es viable una adecuación al art. 31 bis y a los estándares de cumplimiento?, *El Criminalista Digital*, 13, 1-24.

### Enlace permanente:

<https://revistaseug.ugr.es/index.php/cridi/article/view/32707>

**Sumario:** I. INTRODUCCIÓN; II. VÍAS DE IMPUTACIÓN DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 31 BIS CP: 1. Vía de imputación prevista en el párrafo a); 2. Vía de imputación prevista en el párrafo b); III. APROXIMACIÓN PREVIA AL TÉRMINO COMPLIANCE Y SU ORIGEN: 1. Aclaración terminológica en torno al Compliance; 2. Carácter amplio del término Compliance; IV. CONFIGURACIÓN DE LOS MODELOS DE CUMPLIMIENTO: 1. Cuestiones previas; 2. Elaboración de los programas de cumplimiento; V. CONCLUSIONES; BIBLIOGRAFÍA.

---

\*Doctoranda de la Universidad de Almería.

## I. INTRODUCCIÓN

La siniestralidad laboral se presenta como uno de los asuntos que más ocupa a los operadores jurídicos pues, como demuestran los datos, la alta tasa de accidentes mortales, las lesiones y las enfermedades profesionales siguen siendo acuciantes. A modo de ejemplo, si se analizan las cifras expuestas en la Memoria de la Fiscalía, y más concretamente comenzando en el año 2019, si bien se aprecia una oscilación en los datos, puede afirmarse una tendencia que se mantiene estable desde este año hasta el año 2023 en las cifras de siniestralidad laboral, provocando que, aunque no exista una gran variación de los datos, estos siguen estando en unas cuotas todavía alarmantes. En el año 2019 se alcanzó la cifra de 475 accidentes mortales, para posteriormente en el año 2020, aumentar esta cifra en un 11%. En el año 2021 se produjo un ligero descenso de menos del 4% para llegar a la cuantía de 508 siniestros, viéndose revertida esta disminución en el año 2022, donde se logró la cifra más alta del ciclo analizado, aumentando en casi un 20% respecto al año anterior. En el año 2023, último año del que existen datos publicados de forma oficial por parte de la Fiscalía, volvió a disminuir la siniestralidad laboral, volviendo a las mismas cotas que en el año 2021<sup>1</sup>.

En lo que respecta a los datos informados acerca de las lesiones graves se puede observar la misma tendencia que en los accidentes mortales, situándose esta tipificación en torno a la cifra media de 3.100 lesionados graves anuales. En el año 2020 se registraron, 2.830 accidentes con consideración de lesiones graves, observándose una disminución respecto al año 2019, donde se alcanzó la cifra más alta del periodo analizado, 3.449. En el siguiente bienio la tendencia fue creciente, alcanzando los 2.999 lesionado graves en el año 2021 y los 3.116 en el año 2022, para finalmente, volver a disminuir en el año 2023 hasta la cifra de 3.050<sup>2</sup>.

Pues bien, tras la reciente publicación de la Memoria de la Fiscalía General del Estado del año 2024 y su propuesta de reforma del artículo 316 del Código Penal (en adelante, CP), se pone de relieve que la protección de la seguridad y salud en el trabajo sigue siendo una materia que reclama diferentes reformas. De entre las posibles modificaciones legislativas que han sido demandadas, tanto por parte de la doctrina como por los operadores jurídicos, destaca la inclusión de los artículos 316 y 317 en el listado *numerus clausus* de delitos por los que las personas jurídicas pueden ser responsables penalmente, y es que no puede obviarse la especial vinculación existente entre empresas y trabajadores y, por supuesto, esto alcanza a la seguridad e higiene a la hora de desempeñar la actividad laboral. Sin embargo, la responsabilidad por la comisión de estos delitos que, *a priori*, se muestra como accesible, se torna complicada cuando entran en juego elementos como la expresión «legalmente obligados», el artículo 318 o los diferentes niveles de organización que se desarrollan en las empresas.

Al realizar la propuesta de inclusión de los artículos 316 y 317 dentro de la esfera de responsabilidad de los entes colectivos cabe preguntarse, en primer lugar, si es posible su adecuación al sistema de responsabilidad previsto para éstos en el artículo 31 bis del CP, pues éste distingue dos vías de imputación, siendo calificada la primera vía como la de los directivos y la segunda, como la de los trabajadores<sup>3</sup> y, en segundo lugar, y como consecuencia de la primera pregunta, debe plantearse si los actuales estándares de cumplimiento penal serían suficientes ante una eventual ampliación de la responsabilidad de las personas jurídicas por estos delitos.

Estos planteamientos hacen necesario, por un lado, comprender las vías de imputación de las personas jurídicas; y por otro, aproximarse al *Compliance* como modelo de cumplimiento, así como realizar un análisis de la norma

---

<sup>1</sup> Memoria de la Fiscalía General del Estado del año 2024. Disponible en: [https://www.fiscal.es/memorias/memoria2024/FISCALIA\\_SITE/index.html](https://www.fiscal.es/memorias/memoria2024/FISCALIA_SITE/index.html). (fecha de consulta 5 de Octubre de 2024).

<sup>2</sup> *Ibidem*.

<sup>3</sup> DEL ROSAL BLASCO, B. (2015). Responsabilidad penal de personas jurídicas: títulos de imputación y requisitos para la exención. En L. Morillas Cueva (Dir.), *Estudios sobre el Código Penal reformado (Leyes Orgánicas 1/2015 y 2/2015)* (pp. 81-116). Madrid: ESIC.

UNE 19601:2017, pues ésta surge como una herramienta esencial para las empresas que desean adecuarse al marco legal y prevenir riesgos penales. Esta norma española, que se encuentra inspirada en estándares internacionales como la ISO 37001 sobre sistemas de gestión antisoborno, establece los requisitos para implantar, mantener y mejorar un sistema de gestión de cumplimiento penal. Además, ofrece un marco de referencia para diseñar y gestionar políticas que mitiguen los riesgos de incurrir en actividades delictivas, permitiendo a las organizaciones demostrar su compromiso con la legalidad y la ética empresarial. En consecuencia, la UNE 19601:2017 no sólo proporciona una guía para desarrollar un modelo de prevención de delitos, sino que también es reconocida en el ámbito judicial como un elemento que puede eximir o atenuar la responsabilidad penal de la persona jurídica, por lo que su implementación adecuada puede actuar como una prueba de la diligencia debida y el compromiso preventivo, permitiendo a las empresas alegar la existencia de un modelo eficaz de supervisión y control en caso de que se produzca un ilícito dentro de la organización.

## II. VÍAS DE IMPUTACIÓN DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 31 BIS CP

Con carácter previo al examen pretendido, es necesario situar que el sistema de imputación por el cual las personas jurídicas pueden ser declaradas responsables penalmente por la comisión de una serie de delitos, configurados como un listado de *numerus clausus*, se encuentra previsto en el artículo 31 bis del CP que, asimismo, los vincula a que éstos se hayan realizado en beneficio de la persona jurídica y bajo ciertas circunstancias que dependerán de la vía de imputación a la que se refiera el caso. No obstante, pueden identificarse como circunstancias comunes a ambas vías tanto que no es suficiente el mero incumplimiento de los deberes de supervisión, vigilancia y control para que surja la responsabilidad penal del ente corporativo, sino que existe la necesidad indispensable de comisión de un delito por parte de una persona física, aunque sea en fase de tentativa<sup>4</sup>; como la vinculación entre la persona jurídica y la física puesto que en ellas se establece que el delito sea cometido en beneficio de la entidad<sup>5</sup>, sin ser necesario que efectivamente éste llegue a producirse. En este sentido, es suficiente la mera expectativa de poder lograr ese beneficio a través de la comisión del hecho delictivo para que surja esa responsabilidad. En cualquier caso, no debe obviarse una cuestión fundamental y es que el concepto de beneficio abarca tanto a que éste sea directo como indirecto y, por ende, deben incluirse ambas tipologías en su interpretación jurídica. Por este motivo, debe precisarse que el beneficio directo alude al hecho de que la persona física cometa el ilícito como la forma para obtener el beneficio empresarial y, en cambio, el beneficio indirecto se refiere cuando el delito permite una reducción de costes, por ejemplo, aquellos asociados a las medidas de prevención que deberían haberse

<sup>4</sup> DOPICO GÓMEZ-ALLER, J. (2018). Responsabilidad penal de las personas jurídicas. En N. J. de la Mata Barranco, J. Dopico Gómez-Aller, J. A. Lascuráin Sánchez & A. Nieto Martín, *Derecho penal económico y de la empresa* (1ª ed., pp. 129-168). Madrid: Dykinson. En esta misma línea DEL ROSAL BLASCO, B. (2018). *Manual de responsabilidad penal y defensa penal corporativas* (1ª ed.) (p. 135). Madrid: Wolters Kluwer España, S.A.

<sup>5</sup> En el apartado 1 del artículo 31 bis se encuentran dos fórmulas para poder proporcionar ese beneficio directo o indirecto: «en nombre o por cuenta» (letra a) y «en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta» (letra b). Aguilera Gordillo afirma que la extensión de la primera fórmula es objeto de debate doctrinal en torno a la cuestión de si tienen significados similares o presentan diferencias sustanciales. Dentro de la primera corriente se puede hacer referencia a las posiciones de Del Rosal Blasco, para quien la conjunción «o» es la prueba de que el legislador quería hacerlos equivalentes. DEL ROSAL BLASCO, B., «Responsabilidad penal de personas jurídicas», op. cit., 2015, pp. 98-99; y de Morillas Cueva, para quien se trata de una mera referencia a que la actuación se ha de producir en las funciones y competencias que los sujetos tienen dentro de la empresa. MORILLAS CUEVA, L., (2011). La Cuestión de la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas. *Revista Anales de Derecho (Universidad de Murcia)*, 29, p. 29. En este sentido, afirma Del Rosal Blasco que, si el administrador, representante o directivo actúa en el ámbito de sus competencias, puede haber responsabilidad penal de la persona jurídica. Por lo tanto, si existe una extralimitación formal de ésta se debe excluir la responsabilidad de la persona jurídica y no así la del órgano o directivo. Por el contrario, si la extralimitación es material, sí que se generará la responsabilidad penal de la persona jurídica (siempre y cuando la actuación se haya producido en el seno de ésta, dentro de su marco estatutario, o siguiendo la política de la empresa.) DEL ROSAL BLASCO, B., «Manual de responsabilidad penal y defensa penal corporativas». op. cit., p. 137.

Dentro de la segunda corriente destaca, por un lado, Díez Ripollés, para quien el sujeto actuará «en nombre de la sociedad» si lo hace acomodándose a la política o directivas de la empresa, y actuará «por cuenta de la sociedad» si contradice a la política o directivas de la empresa. DÍEZ RIPOLLÉS, J. L. (2012). La responsabilidad penal de las personas jurídicas. Regulación española. *Revista para el Análisis del Derecho (Indret)*, 1, pp. 21-22. Por otro lado, también destaca Palma Herrera para quien deben diferenciarse, puesto que un administrador de hecho o el Compliance Officer no están facultados para actuar en nombre de la sociedad. PALMA HERRERA, J. M. (2017). Presupuestos jurídicos-penales de la responsabilidad penal de los entes corporativos y del sistema de “compliances”. En J. M. Palma Herrera & R. Aguilera Gordillo, *Compliances y responsabilidad penal corporativa* (pp. 38-39). Pamplona: Aranzadi. En definitiva, afirma Aguilera Gordillo que para éstos el término «en nombre» hace referencia a que el sujeto actúe en el ejercicio de funciones representativas que ostenta en virtud de su cargo, mientras que actuar «por cuenta» abarcaría las actuaciones realizadas dentro de las atribuciones orgánicas que tenga el individuo. Actualmente, la posición doctrinal dominante en esta cuestión es la primera, y se entiende que si el administrador, representante o directivo actuó dentro de sus funciones y competencias lo hizo «en nombre o por cuenta» de la persona jurídica. AGUILERA GORDILLO, R., Aguilera Gordillo, R. (2022). *Manual de Compliance Penal en España* (1ª ed.) [versión electrónica]. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi. Recuperado de: [https://proview-thomsonreuters-com.eu1.proxy.openathens.net/title.html?redirect=true&titleKey=aranz%2Fmonografias%2F227507692%2Fv2.2&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e350000153c6678bdf1a9fd49#sl=0&eid=e3e3ea3e47def4aabc3e5deda87976d1&eat=er\\_mark\\_1&pg=&psl=e&nvgS=true&tmp=145](https://proview-thomsonreuters-com.eu1.proxy.openathens.net/title.html?redirect=true&titleKey=aranz%2Fmonografias%2F227507692%2Fv2.2&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e350000153c6678bdf1a9fd49#sl=0&eid=e3e3ea3e47def4aabc3e5deda87976d1&eat=er_mark_1&pg=&psl=e&nvgS=true&tmp=145).

implementado, logrando así un ahorro en detrimento de la seguridad y el cumplimiento normativo<sup>6</sup>. Por tanto, en relación con el delito contra la seguridad e higiene en el trabajo, si bien no se debe descartar que la casuística pudiera dar lugar a apreciar un beneficio directo como consecuencia de la comisión delictiva, en estos casos emerge de forma preminente el beneficio indirecto que la empresa pudiera obtener como consecuencia o derivado de no implementar, o hacerlo de forma deficiente, los medios de seguridad obligatorios. Así, como ejemplos de este beneficio indirecto podrían mencionarse; la menor inversión en equipos de protección individual (EPIs), derivado de la reducción en la compra de aquellos artículos de seguridad que fueren obligatorios; la omisión de la formación en materia de seguridad laboral al no impartir los cursos que capacitan a los trabajadores para la seguridad; o, la falta de mantenimiento o revisión de maquinarias o zonas de trabajo. Dichas conductas, aunque no fueran generadoras de un lucro directo, suponen un beneficio patrimonial o competitivo en comparación con aquellas empresas que cumplen escrupulosamente con la normativa y, por consiguiente, cargan con mayores gastos en materia preventiva.

Adicionalmente, en torno a las dos vías de imputación se puede identificar una diferencia fundamental entre ellas y que, al mismo tiempo, puede ayudar a clarificar su análisis posterior. Tal y como afirma AGUILERA GORDILLO, en la primera vía, la conducta delictiva no va a requerir de un incumplimiento grave de los deberes de supervisión y control, sino que se va a producir dentro de las propias actuaciones de la persona jurídica; por el contrario, en la segunda vía, el sujeto que delinque es el empleado o trabajador subordinado a la autoridad del directivo, requiriéndose, ahora sí, ese incumplimiento grave de los deberes de supervisión y control, pues es la causa de la comisión delictiva<sup>7</sup>. Fijado así todo lo anterior, conviene profundizar en ambas vías con el fin de poder afirmar la viabilidad de la inclusión de los sujetos activos del delito contra la seguridad e higiene en el trabajo en cualquiera de ellas. Circular 1/2016, de 22 de enero, sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas conforme a la reforma del Código Penal efectuada por Ley Orgánica 1/2015.

### 1. Vía de imputación prevista en el párrafo a)

En relación con la primera vía de imputación, ha sido calificada por DEL ROSAL BLASCO como los delitos de los directivos<sup>8</sup>, pues se refiere a que el delito sea cometido por personas que tienen el poder de mando dentro de la misma: en primer lugar, los representantes legales y, en segundo lugar, aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentan facultades de organización y control dentro de la misma. En esta línea, pueden encuadrarse dentro de esta categoría, en primer lugar, a los representantes legales, si bien es cierto que no es suficiente cualquier tipo de representación, sino que,

---

6 DOPICO GÓMEZ-ALLER, J., «Responsabilidad penal de las personas jurídicas», op. cit., p. 140. En igual sentido Pérez Ferrer, F. (2018). Cuestiones fundamentales de la responsabilidad penal de las personas jurídicas y los programas de cumplimiento normativo (Compliance). *Revista de Derecho, Empresa y Sociedad (REDS)*, 13, p. 126. El «beneficio directo o indirecto» ha venido a sustituir al término *en provecho* que se introdujo mediante la Ley Orgánica 5/2010. Este cambio también ha supuesto debate doctrinal en torno a su alcance. Por un lado, se encuentran autores como Del Rosal Blasco, para quien el término anterior hacía referencia a un beneficio patrimonial, mientras que el actual, por carecer de una referencia contextual típica concreta, orienta a que la actuación del sujeto activo baste para beneficiar a la persona jurídica. DEL ROSAL BLASCO, B., «Manual de responsabilidad penal y defensa penal corporativas», op. cit., p. 139. Por otro lado, se encuentran autores a favor de mantener la misma interpretación anterior. Dentro de este grupo se encuentran autores como Ragués I Vallès, que defiende que actuar en beneficio de la persona jurídica consiste en llevar a cabo actividades tendentes a facilitar o favorecer que ésta consiga sus fines. Obviamente, que estos fines tengan un carácter lucrativo va a depender de si la persona jurídica tiene un carácter mercantil o no. Así mismo, para este autor se deben incluir también a aquellas actuaciones que tendentes a evitar una merma patrimonial. RAGUÉS I VALLÈS, R. (2017). *La actuación en beneficio de la persona jurídica como presupuesto para su responsabilidad penal* (pp. 105-118). Madrid: Marcial Pons. En esta misma línea se encuentra la Fiscalía General del Estado. Ésta afirma que se trata de una sustitución de términos «La sustitución en la LO 1/2015 del término “provecho” por el de “beneficio directo o indirecto” despeja las dudas en favor de la interpretación lata que permite extender la responsabilidad de la persona jurídica a aquellas entidades cuyo objeto social no persigue intereses estrictamente económicos, así como incluir los beneficios obtenidos a través de un tercero interpuesto (caso de las cadenas de sociedades), los consistentes en un ahorro de costes y, en general, todo tipo de beneficios estratégicos, intangibles o reputacionales. La nueva expresión legal “en beneficio directo o indirecto” mantiene la naturaleza objetiva que ya tenía la suprimida “en provecho”, como acción tendente a conseguir un beneficio, sin necesidad de que este se produzca, resultando suficiente que la actuación de la persona física se dirija de manera directa o indirecta a beneficiar a la entidad. Incluso cuando la persona física haya actuado en su exclusivo beneficio o interés o en el de terceros ajenos a la persona jurídica también se cumplirá la exigencia típica, siempre que el beneficio pueda alcanzarse a esta, debiendo valorarse la idoneidad de la conducta para que la persona jurídica obtenga alguna clase de ventaja asociada a aquella. Piénsese que, de ordinario, la persona física actuará motivada por el deseo de obtener un beneficio personal y no tanto, o en absoluto, con el ánimo de beneficiar a la sociedad. Valga el ejemplo del portero de una discoteca que, defectuosamente controlado por sus superiores, vende droga a los clientes en su propio beneficio económico lo que, indirectamente, puede redundar en beneficio de la sociedad a la que podría generar una mayor afluencia de clientes». Circular de la Fiscalía General del Estado 1/2016. Para Aguilera Gordillo, «el beneficio directo o indirecto» hace referencia al comportamiento que resulta objetivamente idóneo para generar un beneficio en la persona jurídica, entendiéndose esto como una ganancia, utilidad, dividendo, recompensa, etc. AGUILERA GORDILLO, R., «Manual de Compliance Penal en España», op. cit.

<sup>7</sup> AGUILERA GORDILLO, R., «Manual de Compliance Penal en España», op. cit.

<sup>8</sup> DEL ROSAL BLASCO, B., «Responsabilidad penal de personas jurídicas: títulos de imputación y requisitos para la exención», op. cit., pp. 81-116.

según FEIJOO SÁNCHEZ, debe estar referido específicamente a apoderados generales o representantes orgánicos<sup>9</sup> y en consecuencia su interpretación deberá alinearse con los artículos 233 y 234 de la Ley de Sociedades de Capital. Así, lo crucial es que el representante tenga competencia directa para tomar decisiones en nombre de la entidad o posea facultades organizativas. Dentro de esta concepción, y dado que el artículo 31 bis no excluye expresamente este supuesto, este mismo autor considera que otra persona jurídica podría ser penalmente responsable, siempre que se cumplan las condiciones mencionadas. Sin embargo, no sería suficiente que dicha persona se limitara a realizar labores de asesoramiento bajo un contrato de servicios<sup>10</sup>.

Asimismo, deben encuadrarse dentro de los directivos a aquellos que se encuentran autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica. En relación con esto, DOPICO GOMEZ-ALLER y la Fiscalía coinciden en la inclusión de los administradores de derecho, puesto que son aquellos que tienen la gestión de la sociedad<sup>11</sup>, pudiéndose tratar de personas físicas y jurídicas, de acuerdo con los arts. 209 y 212 de la Ley de Sociedades de Capital<sup>12</sup>. En cambio, difieren en la inclusión de los administradores de hecho que, si bien no aparecen expresamente en el artículo, la Fiscalía entiende que en base a la jurisprudencia del Tribunal Supremo y al artículo 236.3 de la LSC, éstos encajarían en este grupo y no en el de quienes ostentan las facultades de organización y control<sup>13</sup>.

Como último grupo dentro del párrafo a), se encontrarían las personas con facultades de organización y control. Con respecto a estas facultades, DOPICO GOMEZ-ALLER afirma que el legislador alude a los administradores de hecho, pues entiende que son aquellas personas que realmente tienen ese poder de organización y control; mientras que, para la Fiscalía, dentro de esta referencia debe entenderse que se encuadran los representantes voluntarios<sup>14</sup>. Por su parte, para DEL ROSAL BLASCO se trataría de personas con un margen sustancial para actuar, dentro de sus ámbitos o competencias, en nombre de la sociedad, afirmando, en consecuencia, que debe incluirse al personal de un alto nivel de la organización, los que ejercen con autoridad funciones de supervisión y, en general, a toda aquella que ejerce un poder discrecional cuando actúa dentro del ámbito en el cual tiene autoridad<sup>15</sup>.

Con vista a esa integración de los sujetos activos de los delitos previstos en los artículos 316 y 317, cabe afirmar que en esta categoría encajaría, por supuesto, el empresario, pues no solamente es el «legalmente obligado» *prima facie*, sino que además tiene la representación legal de la empresa. Del mismo modo, existen otros sujetos que pueden ostentar las facultades de organización y control en la misma, como son los administradores o encargados del servicio, y para los cuales el Tribunal Supremo tiene acogida su consideración como sujetos activos del delito contra la seguridad e higiene en

<sup>9</sup> Para Del Rosal Blasco, el término representantes legales hace referencia tanto a la representación orgánica como voluntaria en base a la Resolución de la Dirección General de los Registros y el Notariado de 24 de noviembre de 1998. En base a esto, afirma este autor que, si se entiende por representación legal aquella que es impuesta por ley, la única que cumpliría el requisito de ser *ex lege* sería la representación orgánica y en términos estrictos el único representante legal es el administrador. Sin embargo, afirma este autor que esto se trataría de una interpretación muy limitada del término a los efectos previstos en el artículo 31 bis, apartado 1, por lo que considera más razonable entender que el Código, al hablar de *representantes legales*, se refiere no tanto a los representantes orgánicos como a los no orgánicos puesto que representan a la persona jurídica según las facultades que ésta les haya otorgado. *Ibidem.*, pp. 81-116.

<sup>10</sup> BAJO FERNANDEZ, M., FEIJOO SANCHEZ, B.J., y GOMEZ-JARA DIEZ, C (2016). *Tratado de responsabilidad penal de las personas jurídicas: Adaptado a la Ley 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica el Código Penal* (pp. 49-90). Cizur Menor: Aranzadi.

<sup>11</sup> DOPICO GÓMEZ-ALLER, J., «Responsabilidad penal de las personas jurídicas», op. cit., p. 141 y Circular de la Fiscalía General del Estado 1/2016. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=FIS-C-2016-00001>. (fecha de consulta 7 de Octubre de 2024).

<sup>12</sup> Conforme al art. 212 bis de la Ley de Sociedades de Capital si se trata de una persona jurídica es necesario que ésta designe a una persona física para ejercer de forma permanente las funciones del cargo.

<sup>13</sup> La Circular Fiscalía General del Estado 1/2016 presenta como relevantes en torno al concepto de los administradores de hecho la STS núm. 59/2007, de 26 de enero y la núm. STS 598/2012, de 5 de julio. Sin embargo, Dopico Gómez-Aller critica su no inclusión en el grupo de personas con facultades de organización y gestión en base a dos premisas: «1º No respeta la distinción que hace el art. 31 bis 1 entre las personas con funciones dirigentes (apartado a) y las sometidas a la autoridad de las anteriores (apartado b). 2º Conduce a conclusiones irracionales. El número de personas autorizadas a realizar cualesquiera funciones de organización o control en una empresa es extensísimo. La primera vía debe estar reservada para las personas que tienen poder de mando sobre la empresa, pues justo eso es lo que permite atribuir el delito de este sujeto, cuando actúa en ejercicio de sus funciones, a la persona jurídica (y es el término que emplean todas las Directivas y Decisiones Marco sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas que España ha decidido trasponer)». DOPICO GÓMEZ-ALLER, J., «Responsabilidad penal de las personas jurídicas», op. cit., pp. 129-168.

<sup>14</sup> Circular Fiscalía General del Estado 1/2016 señala expresamente que, «Aunque para determinados efectos, “los directivos o las personas con poder de representación de la sociedad” se consideran administradores (art. 157 LSC), con carácter general resulta dudoso que tales representantes voluntarios puedan ser considerados “representantes legales” mas, en todo caso, accederían al apartado siguiente como “autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica”». En esta Circular se señala como una mejor redacción el Anteproyecto de 23 de julio de 2009, puesto que junto con los representantes y administradores de hecho o de derecho, se preveía también a *los empleados con facultades de obligar a dicha persona jurídica*.

<sup>15</sup> DEL ROSAL BLASCO, B., «Responsabilidad penal de personas jurídicas: títulos de imputación y requisitos para la exención», op. cit., pp. 81-116.

el trabajo como, por ejemplo, en su Sentencia núm. 232/2023, de 30 de marzo<sup>16</sup>. Es necesario realizar una apreciación en torno a los encargados y es que su concepto abarcaría tanto la alta dirección como la media, incluso, al simple capataz por lo que en relación con éstos lo realmente determinante para su imputación son la capacidad de mando y las funciones de vigilancia y cuidado que ostentan<sup>17</sup>. Como ejemplo de esto pueden citarse, entre otras, la Sentencia de la Audiencia Provincial de Málaga núm. 126/2019, de 8 de marzo, por la que se condena a la administradora y al encargado de una empresa, puesto que «disponían del poder necesario para la adopción de las medidas necesarias para la corrección de las deficiencias señaladas, cosa que no hicieron, obligando al trabajador a desempeñar su tarea en tales circunstancias y asumiendo con ello las consecuencias de su omisión (...)».

Deficiencias como las indicadas, consistentes en inexistencia de planes de prevención de riesgos laborales; falta de vigilancia sobre la utilización de medios de protección individual; así como insuficiencia de medios materiales de la empresa; y déficit de iniciativas de formación de los trabajadores, que van más allá de una puntual dejación en materia de prevención de riesgos laborales, constituyendo una situación más bien estructural de la empresa, lo que no hace sino confirmar en este caso que ambos tenían una concreta responsabilidad en esta materia teniendo en cuenta la naturaleza de las deficiencias observadas<sup>18</sup>. En una línea similar se encuentran la Sentencia de la Audiencia Provincial de León, núm. 126/2020, de 15 de abril, que declara la responsabilidad del administrador-gerente de una empresa o la Sentencia de la Audiencia Provincial de Tarragona, núm. 115/2020, de 24 de marzo, por la que se declara la responsabilidad tanto del administrador como del director de la empresa, puesto que ambos tenían funciones de seguridad de forma directa y por tanto «tenían que garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, disponiéndolo así la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre en su artículo 14, para lo cual deberá adoptar el mismo todas las medidas que sean necesarias y procediendo a desarrollar las acciones permanentes para perfeccionar la protección y que se adapten las medidas preventivas a las circunstancias del trabajo (...)»<sup>19</sup>.

## 2. Vía de imputación prevista en el párrafo b)

Continuando con la segunda vía de imputación, ésta recoge el supuesto de que el delito haya sido cometido *por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior* (administradores y representantes), *han podido realizar los hechos por haberse incumplido gravemente por aquéllos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad atendidas las concretas circunstancias del caso*. Ahora bien, no se debe confundir incumplir esos deberes con una defectuosa ejecución de los mismo, pues se estaría en presencia de dos hipótesis que abarcan consecuencias diferentes. La primera de estas hipótesis supondría una defectuosa ejecución de las medidas de prevención por parte del empleado encargado de ellas; mientras que, en la segunda, se trataría de que, tras haberse identificado la comisión de un delito, bien sea por parte de un empleado, bien sea por la persona jurídica, no se haya actuado para impedirlo. Tal y como señala DOPICO GOMEZ-ALLER, la consecuencia en cada uno de esos casos no va a ser igual; mientras que el primero no supondrá responsabilidad de la persona jurídica no lo será así en el segundo caso<sup>20</sup>. La diligencia

<sup>16</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 232/2023, de 30 de marzo de 2023. ECLI:ES:TS:2023:1441.

<sup>17</sup> DE VICENTE MARTÍNEZ, R. (2020). *Derecho penal del trabajo: Los delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social* (p. 474). Valencia: Tirant Lo Blanch.

<sup>18</sup> Sentencia de la Audiencia Provincial de Málaga núm. 126/2019, de 8 de marzo de 2019. ECLI:ES:APMA:2019:400.

<sup>19</sup> Sentencia de la Audiencia Provincial de León, núm. 126/2020, de 15 de abril de 2020. ECLI:ES:APLE:2020:405; Sentencia de la Audiencia Provincial de Tarragona, núm. 115/2020, de 24 de marzo de 2020, de 24 de marzo de 2020. ECLI:ES:APT:2020:628. Otras resoluciones judiciales en este sentido son: Auto de la Audiencia Provincial de Cantabria núm. 419/2023, de 9 octubre de 2023, ECLI: ES:APS:2023:960A; Sentencia de la Audiencia Provincial de Ciudad Real, núm. 28/2020, de 17 de febrero de 2020. ECLI:ES:APCR:2020:458; Auto de la Audiencia Provincial de Gipuzkoa, núm. 261/2020, de 26 de octubre de 2020. ECLI:ES:APSS:2020:926A.

<sup>20</sup> En este segundo supuesto, la persona que tuviera encomendada las labores de supervisión y control (bien por serle propias o bien por delegación), sería responsable por un delito de comisión por omisión. Afirma Morillas Cueva que la comisión por omisión se trata de «un comportamiento omisivo, pero con el que se viola la obligación de impedir la producción de un resultado típico contenido en un tipo comisivo-base, por lo que el sujeto omitente asume el papel de garante del bien protegido por la norma y responde del resultado acaecido como consecuencia de su actitud omisiva.» MORILLAS CUEVA, L. (2021). *Sistema de Derecho Penal. Parte General 1ª ed.*, (p. 408). Madrid: Dykinson. Del Rosal Blasco también se ha pronunciado sobre esta cuestión, afirmando que los sujetos que materialmente cometen el delito (sujetos activos) tienen que cometer cualquiera de los delitos para los que está prevista la responsabilidad penal de la persona jurídica. Pero esta comisión puede serlo en cualquiera de sus formas (por acción y por omisión, tanto en grado de consumación como de tentativa). Por tanto, se puede afirmar que el delito, ejecutado materialmente por un empleado, ha sido posible por la omisión del órgano o el directivo encargado de esa supervisión y control, se estaría ante dos delitos. Por lo tanto, no se estaría en el supuesto de la letra b), sino en el supuesto de la letra a). Afirma este autor que los administradores tienen el deber de garante sobre la conducta de sus empleados. Por lo tanto, su

debida que se exige a la persona jurídica no puede limitarse a la implantación de unos meros códigos éticos o guías de conducta, sino que deben implantarse medidas efectivas de control. Por este motivo, en el segundo caso sí que surgirá una responsabilidad penal para la persona jurídica<sup>21</sup>. Una apreciación que realiza este mismo autor es que el Código no distingue entre si ese incumplimiento se realizara de forma imprudente o como una tolerancia dolosa, sino que se limita a señalar que la imprudencia sea grave y, en consecuencia, esta diferenciación quedaría en manos de la pericia del juez para la determinación de la pena<sup>22</sup>.

En cualquier caso, el centro de la tipicidad de esta vía se encuentra precisamente en ese incumplimiento grave de los deberes de supervisión, vigilancia y control. Una cuestión que resulta pacífica en la doctrina es la consideración de que se trata de una referencia extensa y no limitada a los empleados y mandos de la empresa. Así pues, hace alusión a todo aquel que opere bajo la dirección de los administradores de la empresa incluyendo a las personas vinculadas a ésta mediante un contrato laboral o mercantil y a aquellas que «desarrollan para ella sus actividades sociales integrados en su ámbito de

---

responsabilidad no solo puede ser por contribuir o participar, de forma activa, en los hechos delictivos, sino que también, por no impedir o evitar, bajo ciertas circunstancias, la conducta del empleado. En muchas ocasiones, la responsabilidad de la persona jurídica vendrá determinada por el incumplimiento de ese deber por parte de la persona directiva y ésta, será responsable en comisión por omisión. DEL ROSAL BLASCO, B., «Manual de responsabilidad penal y defensa penal corporativas», op. cit. pp.131-135.

Sin embargo, la Fiscalía General del Estado en su Circular 1/2016 mantiene una posición de concurrencia de las dos vías de imputación de la responsabilidad penal a la persona jurídica. Así pues recuerda que «La cuestión ha sido abordada por la Sala Segunda del Tribunal Supremo que, en las SSTs nº 257/2009, de 30 de marzo y 234/2010, de 11 de marzo, examina la posición de garante y la comisión por omisión en relación con la responsabilidad por la conducta de terceros subordinados al omitente o, al menos, terceros sobre los que el omitente ejerce una cierta autoridad y tiene la posibilidad de vigilancia que le permite evitar el resultado, cuando la actividad de aquellos sea considerada como una fuente de peligro para intereses ajenos. Sobre la responsabilidad por omisión en estructuras organizadas, la STS nº 1193/2010, de 24 de febrero, advertía que «no existe ninguna razón de peso para excluir la responsabilidad penal del superior que conoce la ejecución del acto antijurídico del inferior, cometido, tanto dentro del ámbito de las funciones de este último como de las facultades de supervisión del superior, y, pudiendo hacerlo, no ejerce sus facultades de control o no actúa para evitarlo. Dicha responsabilidad penal se extiende a aquellas “actividades o actuaciones que ordinariamente no generan peligro para terceros, si en el caso concreto, el directivo conoce la existencia del riesgo generado y la alta probabilidad de que supere el límite del riesgo jurídicamente permitido,” concluyendo la citada sentencia que “el directivo que dispone de datos suficientes para saber que la conducta de sus subordinados, ejecutada en el ámbito de sus funciones y en el marco de su poder de dirección, crea un riesgo jurídicamente desaprobado, es responsable por omisión si no ejerce las facultades de control que le corresponden sobre el subordinado o no actúa para impedirlo”». Este planteamiento es el que lleva a la Fiscalía a establecer esa concurrencia de vías de atribución: La nueva exigencia de que el incumplimiento del deber de control haya sido grave determina que, junto a la persona jurídica, el omitente del control también pueda responder por un delito, bien doloso, en comisión por omisión, bien gravemente imprudente, lo que traslada la conducta a la letra a). Se origina así la simultánea concurrencia de los dos criterios de atribución de responsabilidad a la persona jurídica: por un lado, el de la letra b), por el delito cometido por el subordinado, y, por otro, el de la letra a), por el delito implícito en el incumplimiento grave de sus deberes por las personas incluidas en este apartado. La extensión de la expresión “delitos cometidos” permite esta doble posibilidad de transferencia de responsabilidad a la persona jurídica, lo que tiene cierta trascendencia a la hora de apreciar la exención de responsabilidad penal dado el diferente régimen de exención de los dos títulos de imputación».

<sup>21</sup> DOPICO GÓMEZ-ALLER, J., «Responsabilidad penal de las personas jurídicas», op. cit. Pp. 129-168.

<sup>22</sup> En el ordenamiento penal no existe ningún criterio que permita determinar con absoluta claridad cuando se está ante una imprudencia grave o menos grave. Han sido la propia doctrina y la jurisprudencia la que han definido y diferenciado a éstas. Así la imprudencia grave ha sido definida por reiterada jurisprudencia como «la ausencia absoluta de cautela causante de un efecto lesivo o daño fácilmente previsible» o como «el olvido total y absoluto de las más elementales normas de previsión y cuidado que las que la persona menos cuidadosa hubiera adoptado». Como ejemplos recientes de esta reiteración jurisprudencial pueden citarse el Auto de la Audiencia Provincial de Santa Cruz de Tenerife núm. 20/2024, de 12 Enero 2024. ECLI: ES:APTF:2024:11A y Auto de la Audiencia Provincial de Lleida núm. 109/2024, de 19 de Enero de 2024. ECLI: ES:APL:2024:133A. Esta definición fue realizada sobre la base de que, «para distinguir la imprudencia grave de la leve, habrá de atenderse: 1º.- A la mayor o menor falta de diligencia mostrada en la acción u omisión. 2º.- A la mayor o menor previsibilidad del evento que sea el resultado. 3º.- A la mayor o menor intensidad de la infracción del deber de cuidado, quedando tal intensidad referida a que las normas de cuidado infringidas sean o no tan elementales como para entender que las respetaría el menos diligente de los ciudadanos (grave) o un ciudadano cuidadoso (leve)». Doctrina de la Fiscalía General del Estado establecida en la Instrucción 3/2006, de 3 de julio, sobre criterios de actuación del Ministerio Fiscal para una efectiva persecución de los ilícitos penales relacionados con la circulación de los vehículos a motor. Recuperado de: [https://www.fiscal.es/web/fiscal/search?p\\_p\\_id=com\\_liferay\\_portal\\_search\\_web\\_search\\_results\\_portlet\\_SearchResultsPortlet&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_com\\_liferay\\_portal\\_search\\_web\\_search\\_results\\_portlet\\_SearchResultsPortlet\\_mv\\_cPath=%2Fview\\_content.jsp&\\_com\\_liferay\\_portal\\_search\\_web\\_search\\_results\\_portlet\\_SearchResultsPortlet\\_assetEntryId=115851&\\_com\\_liferay\\_portal\\_search\\_web\\_search\\_results\\_portlet\\_SearchResultsPortlet\\_type=document&p\\_l\\_back\\_url=https%3A%2F%2Fwww.fiscal.es%2F](https://www.fiscal.es/web/fiscal/search?p_p_id=com_liferay_portal_search_web_search_results_portlet_SearchResultsPortlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_com_liferay_portal_search_web_search_results_portlet_SearchResultsPortlet_mv_cPath=%2Fview_content.jsp&_com_liferay_portal_search_web_search_results_portlet_SearchResultsPortlet_assetEntryId=115851&_com_liferay_portal_search_web_search_results_portlet_SearchResultsPortlet_type=document&p_l_back_url=https%3A%2F%2Fwww.fiscal.es%2F). (fecha de consulta 7 de Octubre de 2024). En esta misma línea se sitúa Morillas Cueva, el cual añade, además, la jerarquía entre el bien jurídico que se ha puesto en peligro y el que se podría haber lesionado como otro elemento para la distinción entre las modalidades de imprudencia. MORILLAS CUEVA, L., «Sistema de Derecho Penal. Parte General», op. cit., p. 819.

En cuanto a esa tolerancia dolosa puede realizarse a través de un dolo directo o eventual, diferenciando Morillas Cueva que se producirá dolo directo cuando de forma consciente y querida el sujeto se encamina directamente al resultado propuesto. Por tanto, en esta modalidad lo que destaca es que el sujeto sabe o conoce que su acción va a conllevar un resultado que encaja en los elementos objetivos del tipo y que, aun así, quiere actuar para la consecución del resultado. Por el contrario, el dolo eventual se trataría de aquel en el que el sujeto persigue una acción, es conocedor de un posible resultado lesivo pero que, aunque no es directamente querido le resulta indiferente su producción porque continúa con la acción a pesar del riesgo que genera. *Ibidem.*, pp. 693 y ss.

dominio social de un modo similar a cualquier otro trabajador»<sup>23</sup>. Para la Fiscalía, en esta vinculación de dominio social también se deben incluir a los autónomos o subcontratados<sup>24</sup>.

Una vez más, y tras el análisis del párrafo b), debe afirmarse la adecuación a esta categoría tanto de los delegados de personal y miembros del Comité de Seguridad y Salud, como en general de aquellos que han obtenido sus funciones mediante delegación del propio empresario, pues «el sujeto activo del delito es tanto el obligado principalmente a facilitar los medios, como quienes —bajo sus órdenes— han de ocuparse concretamente de esa facilitación. Ello permite responsabilizar a cuantas personas han de poner en manos de los obreros el equipo personal y demás material y la información que garantice la seguridad de éstos»<sup>25</sup>. Con todo, es preciso realizar dos apreciaciones: en relación con los delegados de personal y miembros del Comité de Seguridad y Salud, podrán ser considerados sujetos activos del delito contra la seguridad e higiene en el trabajo siempre y cuando el empresario haya transferido las facultades y el poder en materia de prevención, pues el artículo 36.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les impone una serie de competencias, pero en ningún caso éstas llevan aparejadas algún tipo de medio o clase de poder en materia de prevención, por lo que para que se pueda entender que el sujeto ha realizado el hecho, el empresario debería haber transferido alguna de esas facultades y poder en materia de prevención.

En lo que respecta a la delegación de funciones realizada por el empresario, si bien no requiere de ninguna formalidad, si debe realizarse cumpliendo una serie de requisitos desarrollados por la jurisprudencia: a) deber de elección, el empresario debe designar a una persona que tenga la capacidad y formación suficiente para controlar la fuente de peligro; b) deber de instrumentalización, el empresario debe proporcionar al delegado los medios, las facultades y el poder adecuado para controlar la fuente de peligro y; c) deber de control, se deben implementar las medidas de control adecuadas para verificar que las funciones delegadas se están desarrollando cumpliendo con la legalidad<sup>26</sup>.

De acuerdo con lo analizado *supra*, la inclusión de los delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo dentro del catálogo de *numerus clausus* para la imputación de la persona jurídica debe entenderse como plenamente viable, pues los sujetos activos que pueden realizar la comisión de estos delitos son plenamente subsumibles en cualquiera de los supuestos contemplados en los dos apartados del artículo 31 bis del CP. Ahora bien, evaluar la adecuación de los delitos previstos en los artículos 316 y 317 del CP al sistema de responsabilidad penal de la persona jurídica implica, de forma ineludible, considerar a su vez la viabilidad de incorporar a éstos dentro de los estándares de cumplimiento que le son aplicables a los entes corporativos, a fin de procurar tanto la prevención de los mismos como, para el caso de que se produzca su comisión, de tenerlos en cuenta para una posible atenuación o exención de la responsabilidad penal. Ante esto, debe tratarse de modo concreto los sistemas de cumplimiento normativo, y de forma específica su elaboración, a fin de poder afirmar, de la forma lo más completa posible, la viabilidad de su incorporación al sistema de responsabilidad penal de los entes corporativos.

---

<sup>23</sup> MAGRO SERVET, V. (Coor.). (2020). *Memento experto compliance penal: aplicación en empresas* (1ª ed.) [versión electrónica]. Madrid: Francis Lefevre. Recuperado de [https://online.elderecho.com/login.do?producto\\_inicial=UNIVERSAL&nref=2016/9001213132](https://online.elderecho.com/login.do?producto_inicial=UNIVERSAL&nref=2016/9001213132) (fecha de consulta: 20 de septiembre de 2024).

En semejanza, Del Rosal Blasco pues afirma que *esa referencia no se ciñe a los trabajadores y mandos intermedios de la empresa, incluye a sujetos que, sin estar vinculados formalmente a la persona jurídica por un contrato laboral o mercantil, desarrollan para ella sus actividades sociales integrados en su ámbito de dominio social*. DEL ROSAL BLASCO, B., «Responsabilidad penal de personas jurídicas: títulos de imputación y requisitos para la exención», op. cit. pp. 81-116.

<sup>24</sup> Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado «En cuanto a los delitos que provocan la responsabilidad de la persona jurídica, deben haber sido cometidos por los sujetos sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en la letra a) del apartado 1, siendo suficiente que operen en el ámbito de dirección, supervisión, vigilancia o control de estas. No es necesario que se establezca una vinculación formal con la empresa a través de un contrato laboral o mercantil, quedando incluidos autónomos o trabajadores subcontratados, siempre que se hallen integrados en el perímetro de su dominio social».

<sup>25</sup> Sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid núm. 880/2003, de 6 de diciembre de 2003. JUR 2003/264493. En semejanza con ésta se puede mencionar la Sentencia de la Audiencia Provincial de Málaga núm. 126/2019, de 8 de marzo de 2019. ECLI:ES:APMA:2019:400; Sentencia de la Audiencia Provincial de León, núm. 126/2020, de 15 de abril de 2020. ECLI:ES:APLE:2020:405; Sentencia de la Audiencia Provincial de Tarragona, núm. 115/2020, de 24 de marzo de 2020, de 24 de marzo de 2020. ECLI:ES:APT:2020:628.

<sup>26</sup> Entre otras, recogen estos requisitos, el Auto de la Audiencia Provincial de Castellón núm. 618/2021, de 20 de diciembre de 2021. ECLI:ES:APCS:2021:1759A; la Sentencia de la Audiencia Provincial de Granada núm. 106/2020, de 13 de marzo de 2020. ECLI:ES:APGR:2020:768; la Sentencia de la Audiencia Provincial de La Coruña núm. 134/2008, de 31 de marzo de 2008. ECLI:ES:APC:2008:1318; Sentencia de la Audiencia Provincial de Gipuzkoa núm. 313/2008, de 14 de noviembre de 2008. ECLI:ES:APSS:2008:879 y la Sentencia de la Audiencia Provincial de Cantabria núm. 56/2007, de 19 de febrero de 2007. ECLI:ES:APS:2007:14. Para mayor abundamiento en el artículo 316 del CP: REVELLES CARRASCO, M. (2016). *El comportamiento típico del artículo 316 del Código Penal* [Tesis doctoral].

### III. APROXIMACIÓN PREVIA AL TÉRMINO COMPLIANCE Y SU ORIGEN

#### 1. Aclaración terminológica en torno al Compliance

Desde las reformas del CP mediante las Leyes Orgánicas 5/2010 y 1/2015 por las que se introdujo y modificó respectivamente en España la responsabilidad penal de las personas jurídicas, el interés alrededor de la figura del cumplimiento normativo (o *Compliance Programs*) ha ido en aumento. Como una primera aproximación al término *Compliance* conviene partir de que proviene del verbo anglosajón *to comply*, que significa cumplir o acatar. Así pues, partiendo de esta premisa, se puede comenzar a vislumbrar el objetivo de estos programas, que no es otro que poner el foco de atención en los riesgos de que un ente colectivo se enfrente a multas, sanciones, pérdidas financieras o de reputación como consecuencia del incumplimiento de la normativa que se refiera a su actividad. Partiendo de esta perspectiva, existen dos enfoques para comprender el *Compliance*: aquella que lo observa como una simple adecuación de las metodologías de control internas a la normativa, y otra para la que se trata de un mecanismo para mejora de la integridad de los miembros de las organizaciones. Siguiendo a CASANOVAS YSLA «el primer enfoque parte de considerar que las personas, dejadas a su libre albedrío, tienden a satisfacer sus intereses con independencia de las normas; se debe, entonces, poner el foco en controlarlas. El segundo entiende que las personas procuran, de forma natural, desarrollar conductas éticas e incluso, altruistas, que interesa cultivar, ejemplificar y promover mediante actividades concretas, poniendo, por consiguiente, el foco sobre las acciones que favorezcan esta faceta»<sup>27</sup>. Por consiguiente, que la persona jurídica implemente y ejecute de forma efectiva programas de cumplimiento normativo, no sólo evidenciaría su compromiso con el cumplimiento de la legalidad si no, además, que no adolece de un déficit organizativo e impediría que la persona jurídica pudiera ser condenada penalmente por el delito cometido en su seno por parte de directivos y empleados.

Con carácter previo al análisis de su elaboración, es necesario hacer una serie de apreciaciones y es que, en torno a los *Compliance* existen una serie de términos que son necesarios aclarar para una mejor comprensión posterior de aquellos, para lo cual y debido a su influencia en los términos, se realizarán remisiones a diferentes Normas de Estandarización internacional. Así pues y por considerarse óptimo para su comprensión, estos términos han sido dispuestos de los más específicos a aquellos más amplios.

Como se ha advertido con anterioridad, existe una relación directa entre estos programas y los riesgos, así pues, el primer concepto que debe aclararse es precisamente éste: «el riesgo». La existencia de los *Compliance* se fundamenta en que la existencia de éstos pueden afectar a la organización, por ello, identificarlos de forma correcta, es la única forma en que se pueden sentar las bases para que el programa de cumplimiento se considere efectivo. En función de la identificación de los riesgos se deberán establecer las acciones a ejecutar para su prevención y, para el caso de que se materialicen, las acciones a llevar ante esto y, en cualquier caso, para dotar de recursos suficientes al propio programa de cumplimiento. La importancia del riesgo, por tanto, radica en su correcta valoración pues permite conocer las causas, las consecuencias, su probabilidad, etc., y como afirma ESCUDERO «esto permitirá conocer, entre otros aspectos, cómo se debe tratar un riesgo, si puede ser asumido, si puede ser eliminado, si se puede mitigar o si se puede trasladar. Igualmente se obtendrá información para priorizar las acciones a realizar de cara a mitigar los riesgos y cómo gestionarlos maximizando los recursos de los que se disponga»<sup>28</sup>. El concepto del riesgo se encontraba ya presente en la Guía ISO 73:2009<sup>29</sup> y definía al riesgo como aquel efecto que la incertidumbre tiene sobre los objetivos, realizando, asimismo, una serie de salvedades; tales como que el efecto se trata de una desviación de lo esperado; que la incertidumbre supone el estado de carencia de información acerca de la comprensión o el conocimiento de un evento, su consecuencia o, incluso, su probabilidad; y que los objetivos pueden referirse a diferentes aspectos de la organización, pudiéndose aplicar a cada uno de los niveles que tenga la organización, como puede ser a determinados departamentos o a la totalidad de esta.

---

<sup>27</sup> CASANOVAS YSLA, A., (2021). *Guía práctica de compliance según la Norma ISO 37301:2021: Edición que incluye la Norma UNE-ISO 37301:2021* (pp. 37-38). Madrid: AENOR Internacional, S.A.U.

<sup>28</sup> ESCUDERO, M. (2015). Diagnóstico y mapa de riesgos de Compliance. En C. Saiz Peña (Dir.), *Compliance: Cómo gestionar los riesgos normativos en la empresa*. Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters Aranzadi. Recuperado de [https://legalteca-aranzadilaley-es.eu1.proxy.openathens.net/my-reader/10005043\\_00000000\\_0?fileName=155937735.html&location=pi-1](https://legalteca-aranzadilaley-es.eu1.proxy.openathens.net/my-reader/10005043_00000000_0?fileName=155937735.html&location=pi-1).

<sup>29</sup> En torno a la Gestión del Riesgo se encuentra la familia ISO 31000, que proporciona sus principios y directrices generales y han sido objeto de revisiones. En concreto, la ISO 31000:2009 brindaba a las organizaciones cómo gestionar sus riesgos de forma eficaz. En la actualidad, esta ISO está retirada y se encuentra vigente la ISO 31000:2018.

Como segundo término a aclarar, se encontraría el código ético que supone una guía para el personal de la organización, pues en él se desarrollan los valores o principios generales de ésta. Para PASCUAL CADENA se tratarían de «aquellas normas internas de una persona jurídica que pretenden incorporar e implementar en la aplicación de declaraciones de valores superiores y principios, fundamentos morales, éticos y jurídicos de tipo y carácter universal en la práctica de la corporación o empresa. (...) se reflejarán los valores, principios, respeto, imágenes y prácticas de la persona jurídica, los cuales representan en su forma y contenido de conducta, en que sus administradores, gerentes, propietarios o gestores que la dirigen, y cómo los colaboradores se reflejan en esta. Es un documento donde se recogen todos los elementos señalados, estableciendo las conductas e interpretaciones de estos que se deben de observar en el actuar y conducta de la persona jurídica»<sup>30</sup>.

De esta visión se extrae que la relevancia del código ético radica en que se traslada al personal las pautas de comportamiento que han de seguirse en la Organización, no sólo *ad intra*, si no, *ad extra*, es decir, en sus relaciones con terceros. Debido a esto, HERNÁNDEZ COBO sostiene que tiene una función jurídico-defensiva y que le permite a la organización definir la cultura empresarial, mostrando independencia o desalineamiento de aquellos actos ilícitos o fraudulentos que comentan en su seno y por los que se les pueda exigir responsabilidad<sup>31</sup>.

Tanto la valoración del riesgo como el código ético se enmarcan en la consecución del objetivo de dotar a la organización de un sistema efectivo de *Compliance* y, en consecuencia, este debe ser el tercer concepto objeto de concreción. Así pues, un sistema de *Compliance* se puede definir como el sistema de gestión que lo integra todo<sup>32</sup> y que se encuentra constituido, tanto por el Programa de cumplimiento (o, en su caso, por el conjunto de todos ellos), como por la función de cumplimiento. La inclusión del término «Programa» hace referencia a que va más allá del propio *Compliance* puesto que, junto con el código de conducta, la valoración del riesgo y los procedimientos para el control, prevención y detección de las conductas delictivas, presenta otros elementos tendentes a su efectividad, como podría ser el presupuesto económico con el que se pretende dotar al *Compliance*<sup>33</sup>.

Por su parte, la función de cumplimiento deriva de la obligación que tienen las organizaciones de adoptar y aplicar, así como de mantener, las políticas y los procedimientos que minimicen el riesgo de incumplimientos y que garanticen que ésta cumple con la normativa general aplicable a la actividad desarrollada por la organización. Por lo tanto, la función de cumplimiento hace referencia al órgano de supervisión y control, que es quien tiene la responsabilidad de supervisar la eficacia de los controles internos con el objetivo de que se cumplan esas obligaciones. Esta función puede ser realizada, según el tipo de empresa, por una sola persona (*Compliance Officer*) o por un comité de cumplimiento (dirigidos por el *Chief Compliance Officers*). En cualquier caso, esta responsabilidad recae en la más alta dirección de la organización, puesto que, si bien estas funciones pueden ser delegadas, ésta es responsable de la creación del modelo de organización más adecuado para velar por el cumplimiento y controlar la eficacia del sistema<sup>34</sup>.

De cara al cumplimiento del artículo 31 bis del CP, es importante la claridad en torno al término «control», pudiéndose definir como el proceso que asegura que las actividades que realiza la organización se adecuan a los estándares definidos por ella misma. Por su parte, los estándares son considerados como aquellos «criterios establecidos contra los cuales pueden medirse los resultados de los controles técnicos y representan la expresión de las metas de planeación de la empresa o departamento»<sup>35</sup>. Tal y como señala el Preámbulo (III) de la Ley Orgánica 1/2015, el quebrantamiento del «debido control» es lo que permite fundar la responsabilidad penal de la persona jurídica.

<sup>30</sup> PASCUAL CADENA, A., (2016). *El plan de prevención de riesgos penales y responsabilidad corporativa* (p. 183). Barcelona: Wolters Kluwer.

<sup>31</sup> HERNÁNDEZ COBO, P., (2016). Plan de acción e implementación del Compliance Program: Plan de prevención, detección y reacción. En S. Enseñat de Carlos (Dir.), *Manual del Compliance Officer: Guía práctica para los responsables de Compliance de habla hispana* (1ª ed.). Cizur Menor (Navarra): Aranzadi.

Recuperado de [https://legalteca-aranzadilaley-es.eu1.proxy.openathens.net/my-reader/10007153\\_00000000\\_0?fileName=170879567.html&location=pi-1](https://legalteca-aranzadilaley-es.eu1.proxy.openathens.net/my-reader/10007153_00000000_0?fileName=170879567.html&location=pi-1)

<sup>32</sup> ANTICH SOLER, J., (2017). *Compliance Program Penal y sus efectos en la exención y atenuación de la responsabilidad penal de la persona jurídica* (p. 22). Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado de: <https://ddd.uab.cat/record/188083>. (fecha de consulta: 15 de septiembre de 2024).

<sup>33</sup> PASCUAL CADENA, A., «El Plan de Prevención de Riesgos Penales y Responsabilidad Corporativa», op. cit., p. 21.

<sup>34</sup> RAMÍREZ ARBUÉS, F.J., Y DIEZ DE REVENGA RUIZ, A., (2015). El Compliance en las organizaciones: Relación entre Compliance y otras áreas de la empresa. Compliance y Gobierno Corporativo. En C. Saiz Peña (Dir.), *Compliance: Cómo gestionar los riesgos normativos en la empresa*. Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters Aranzadi. Recuperado de [https://legalteca-aranzadilaley-es.eu1.proxy.openathens.net/my-reader/10005043\\_00000000\\_0?fileName=155937735.html&location=pi-1](https://legalteca-aranzadilaley-es.eu1.proxy.openathens.net/my-reader/10005043_00000000_0?fileName=155937735.html&location=pi-1).

<sup>35</sup> POSADO recoge diferentes acepciones de este término en el ámbito de la empresa: 1. *Control como función coercitiva y restrictiva, para inhibir o impedir conductas punibles*; 2. *Control como verificación de alguna cosa, para apreciar si es correcto un proceso* y 3. *Control como comparación con*

Con una gran conexión con el anterior, se encuentra el término «diligencia debida». Según el apartado 3.10 de la UNE 19601:2017 la diligencia debida supone el conjunto de actividades interrelacionadas que pretenden obtener y evaluar la información contribuyendo a la evaluación del riesgo penal. Por lo tanto, el objetivo es evaluar con profundidad la naturaleza y alcance de los riesgos penales, actuando como controles preventivos y detectivos de posibles riesgos penales, aportando información útil a la organización para la toma de decisiones. La diligencia debida debe ser acorde con los niveles de riesgo y requerirá un análisis más profundo y detallado cuanto mayor sea el riesgo para la organización<sup>36</sup>.

En consecuencia, todos estos términos desembocan en el término más amplio, la cultura de *Compliance*. Para la Fiscalía, la cultura ética empresarial es el objetivo de los programas de cumplimiento, siendo tal la importancia que le imputan que, para valorar la eficacia de éstos, se tendrá en cuenta el peso que tiene en su toma de decisiones y «en qué medida es una verdadera expresión de su cultura de cumplimiento»<sup>37</sup>. Por su parte, la norma UNE 19601:2017 señala en su apartado 7.1 que la cultura de *Compliance* «exige que el órgano de gobierno y la alta dirección tengan un compromiso visible, consistente y sostenido en el tiempo con un estándar común y publicado de comportamiento que se requiera en todas las áreas de la organización, así como a sus socios del negocio.» De acuerdo con ESCUDERO, este término supone aquello que engloba los valores de la empresa ya implantados en la organización (código ético) y que se encaminan al cumplimiento del marco normativo (función de cumplimiento) que ha quedado encuadrado en el *Compliance Program*<sup>38</sup>.

Pero de acuerdo con lo analizado hasta ahora, debe añadirse que, para hablar de una verdadera cultura de cumplimiento, el *Compliance Program* debe haberse realizado con una adecuada valoración de los riesgos y que la función de cumplimiento, presentando un adecuado control de acuerdo con los estándares, debe realizarse con la diligencia debida. De no ejecutarse así, sería difícil apreciar el verdadero compromiso de la organización con la disuasión de las conductas criminales que, en definitiva, es el propósito de los *Compliance* penales.

Ahora bien, no se pretende decir con ello que la cultura de cumplimiento forme un elemento del tipo objetivo del artículo 31 bis. No sólo porque los elementos o presupuestos específicos del tipo vienen establecidos por el legislador en las letras a) y b) del apartado 1º del mencionado artículo sino porque, además, desde una visión práctica, resultaría altamente complicado para la acusación acreditar que la comisión del hecho delictivo se ha cometido por ausencia de esa cultura de cumplimiento. En este sentido, se pronuncia el Tribunal Supremo en su Sentencia núm. 123/2019, de 8 de marzo, al afirmar que «Es evidente que la mera inexistencia de formas concretas de vigilancia y control del comportamiento de representantes, directivos y subordinados, tendentes a la evitación de la comisión de delitos imputables a la persona jurídica, no constituye, por sí misma, un comportamiento delictivo. La persona jurídica no es condenada por un (hoy inexistente) delito de omisión de programas de cumplimiento normativo o por la inexistencia de una cultura de respeto al Derecho. Para que sea condenada, es precisa la comisión de uno de los delitos que, previstos en la parte especial del CP, operan como delito

---

*algún estándar de referencia.* Así mismo, este mismo autor afirma que en torno al proceso de control deben considerarse cuatro factores: el factor cantidad, será de aplicación en actividades con un volumen importante; el factor tiempo, será usado para el control de fechas o períodos; el factor costo, que hace referencia a los recursos necesarios para ciertas actividades y, finalmente, el factor calidad, que se refiere a las especificaciones que debiera tener un producto o función de la empresa. POSADO, L., (2015). Plan de acción e implantación del Compliance Program: Plan de prevención, detección y reacción. 2. Controles técnicos en sistemas monitorizados, alertas, etc. En C. Saiz Peña (Dir.), *Compliance: Cómo gestionar los riesgos normativos en la empresa*. Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters Aranzadi. Recuperado de [https://legalteca-aranzadilaley-es.eu1.proxy.openathens.net/my-reader/10005043\\_00000000\\_0?fileName=155937735.html&location=pi-1](https://legalteca-aranzadilaley-es.eu1.proxy.openathens.net/my-reader/10005043_00000000_0?fileName=155937735.html&location=pi-1).

<sup>36</sup> La organización deberá desarrollar procedimientos de diligencia debida sobre aquellos socios que tengan capacidad de actuar en nombre de la organización será mayor pues suponen un riesgo mayor para ésta que los proveedores de bienes o servicios de acuerdo con una posible responsabilidad penal. Aun teniendo en cuenta que los procedimientos de diligencia debida no son perfectos, la intención de éstos es que la organización pueda realizar indagaciones proporcionadas sobre sus socios, considerando las actividades que lleva a cabo y el riesgo de éstas. Así mismo, también deberá desarrollarlos sobre aquellos que pretendan ser socios de negocio. Éstas deberán hacerse teniendo en cuenta cuáles van a ser las funciones y el riesgo de éstas. SERRANO DE NICOLÁS, Y.; CONESA ALAGARDA, M. y ALBALÁ GONZÁLEZ, A., (2019). *Compliance penal para pymes según la Norma UNE 19601* (pp. 89 y ss.). Madrid: AENOR Internacional, S.A.U.

<sup>37</sup> La Fiscalía General del Estado en su Circular 1/2016 afirma que *Como se ha expuesto, los modelos de organización y gestión no solo tienen por objeto evitar la sanción penal de la empresa sino promover una verdadera cultura ética empresarial. Por eso, la clave para valorar su verdadera eficacia no radica tanto en la existencia de un programa de prevención sino en la importancia que tiene en la toma de decisiones de sus dirigentes y empleados y en qué medida es una verdadera expresión de su cultura de cumplimiento. Este criterio general presidirá la interpretación por los Sres. Fiscales de los modelos de organización y gestión para determinar si, más allá de su conformidad formal con las condiciones y requisitos que establece el precepto, expresan un compromiso corporativo que realmente disuade de conductas criminales.*

<sup>38</sup> ESCUDERO, M., (2016). Diagnóstico y mapa de riesgos de Compliance. En S. Enseñat de Carlos (Dir.), *Manual del Compliance Officer: Guía práctica para los responsables de Compliance de habla hispana* (p. 542). Cizur Menor (Navarra): Aranzadi. Recuperado de [https://legalteca-aranzadilaley-es.eu1.proxy.openathens.net/my-reader/10007153\\_00000000\\_0?fileName=170879567.html&location=pi-1](https://legalteca-aranzadilaley-es.eu1.proxy.openathens.net/my-reader/10007153_00000000_0?fileName=170879567.html&location=pi-1). (fecha de consulta: 7 de octubre de 2024).

antecedente, tal como aparece contemplado en el artículo 31 bis; y que haya sido cometido por una de las personas en dicho precepto mencionadas. La condena recaerá precisamente por ese delito. Y, además, será necesario establecer que esas hipotéticas medidas podrían haber evitado su comisión»<sup>39</sup>. En relación con esto último, puede citarse, asimismo, la Sentencia de la Audiencia Provincial de Zaragoza núm. 236/2024, de 26 de junio, en la cual se entiende que ha tenido lugar la comisión de un delito contra la Hacienda Pública porque las empresas «no disponían de programas de cumplimiento normativo o “compliance” al tiempo de la comisión de los hechos, de manera que no llevó a cabo las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos como el que nos ocupa o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión», no obstante, aprecia la atenuante del artículo 31 quater por la posterior implantación de un programa de cumplimiento<sup>40</sup>. En definitiva, para vencer el principio de presunción de inocencia en torno a la persona jurídica, la acusación deberá acreditar si se ha permitido o facilitado la comisión del hecho delictivo en nombre y por cuenta de la persona jurídica y en beneficio de ésta y, la cuestión de que esto haya sido así por la inexistencia de una cultura de cumplimiento deberá dejarse para la retórica propia de las conclusiones del acto del Juicio Oral<sup>41</sup>.

## 2. Carácter amplio del término Compliance

Después de estas aclaraciones terminológicas en torno al *Compliance*, se debe continuar con una aproximación a este propio término. Las referencias a esta figura se presentan a través de diferentes nomenclaturas como, por ejemplo, Modelos de Organización y Gestión<sup>42</sup>, Programa de cumplimientos, *Risk Management*, *Value Management* y *Corporate Governance Business ethics, Integrity Codes, Codes of Conduct* y *Corporate Social Responsibility*<sup>43</sup>. Pero el término *Compliance* no sólo se puede presentar con diferentes nomenclaturas, sino que también engloba diferentes acepciones, resultando de suma importancia diferenciar a cuál se está haciendo referencia, pues el alcance de cada una va a ser distinto.

En primer lugar, puede afirmarse que es evidente que este término puede ser usado como una mera forma abreviada y genérica para hacer referencia al *Compliance Program*, así como para hacer referencia a todo lo que afecta a la Función de cumplimiento. En esta línea, afirman VELASCO NÚÑEZ Y SAURA ALBERDI que el *Compliance* desde un punto de vista general «se refiere al cumplimiento normativo, a la cultura de ética corporativa y al sometimiento a la ley en cualquiera de sus ámbitos por parte de las empresas. De manera que dicho término incluye desde la normativa de otros países para impedir situaciones de cohecho o blanqueo de capitales en las transacciones internacionales, hasta cualquier tipo de normas dirigidas a la persona jurídica de las que en nuestro país regulan su funcionamiento, incluyendo los riesgos penales, laborales, etc»<sup>44</sup>.

Como puede vislumbrarse, es un concepto tan amplio que para comprender de qué se está hablando se debe tener en cuenta el contexto en el que se esté utilizando. Así pues, puede ser que se esté haciendo referencia al *Compliance penal* o a un mero programa de cumplimiento<sup>45</sup>. La importancia de tener claro el término y su implicación resulta fundamental

<sup>39</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 123/2019, de 8 de marzo de 2019. ECLI:ES:TS:2019:757.

<sup>40</sup> Sentencia de la Audiencia Provincial de Zaragoza núm. 236/2024, de 26 de junio de 2024. ECLI:ES:APZ:2024:1831.

<sup>41</sup> Sobre la prueba del *Compliance* en el proceso penal pueden citarse, asimismo, entre otras, las relevantes Sentencias del Tribunal Supremo núm. 514/2015, de 2 de septiembre de 2015. ECLI:ES:TS:2015:3813, Sentencia núm. 154/2016, de 29 de febrero de 2016. ECLI:ES:TS:2016:613 y Sentencia núm. 221/2016, de 16 de marzo de 2016. ECLI:ES:TS:2016:966. En cualquier caso, no se ha fijado un criterio unánime ni en la doctrina ni en la jurisprudencia sobre la carga de la prueba, pues depende en gran medida del modelo de sistema de responsabilidad penal de la persona jurídica que se asuma. No obstante, resulta acertada la propuesta integradora de Gómez-Jara Díez el cual diferencia dos cuestiones: por un lado, las medidas de control en relación con los delitos objeto de imputación, siendo obligado asignar la carga probatoria en cuanto a la idoneidad de estas a la acusación y, por otro lado, el funcionamiento del sistema de cumplimiento, cuya carga probatoria correspondería a la defensa. GOMEZ-JARA DIEZ, C., (2017). El Tribunal Supremo ante la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas. El inicio de una larga andadura. Cizur Menor: Thomson Reuters-Aranzadi.

<sup>42</sup> Nomenclatura que usa el CP en su artículo 31 bis, apartado 2, como una de las causas de exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

<sup>43</sup> En ocasiones todas estas nomenclaturas tienen procedimientos y objetivos diferentes y podría entenderse fácilmente diferenciables, sin embargo, afirma Sieber que en muchas ocasiones no se pueden diferenciar ni definir claramente a cada uno de ellos. SIEBER, U., (2013). Programas de cumplimiento en el derecho penal de la empresa: Una nueva concepción para controlar la criminalidad económica. En L. Arroyo Zapatero & A. Nieto Martín (Dirs.), *El Derecho Penal Económico en la Era Compliance* (p. 65). Valencia: Tirant lo Blanch.

<sup>44</sup> VELASCO NÚÑEZ, E. y SAURA ALBERTI, B., (2016). *Cuestiones prácticas sobre responsabilidad penal de la persona jurídica y Compliance* (1ª ed.). Cizur Menor (Navarra): Aranzadi. Recuperado de <https://proview--thomsonreuters--com.ual.debiblio.com/title.html?redirect=true&titleKey=aranz%2Fmonografias%2F180456955%2Fv1.2&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e350000153c6678bdfel1a9fd49#sl=p&eid=9c36acdea0e32a04e3519393be8a24f7&eat=&pg=1&psl=&nvgS=false&tmp=732> (fecha de consulta: 20 de septiembre de 2024).

<sup>45</sup> No tener en cuenta las diferentes acepciones que conlleva el término provoca que se produzcan confusiones entorno a la figura del *Compliance*. En este sentido afirma Saiz Peña, que hay cinco grandes confusiones: la primera de ellas sería que la función del *compliance* en la empresa debe dedicarse exclusivamente a la prevención de delitos como forma de evitar la responsabilidad penal de la persona jurídica; la segunda se fundamenta en que en el *corporate compliance* de lo que se trata es de que la empresa establezca controles que eviten la comisión de cualquier delito dentro de ella; en siguiente

para su efectividad, es decir, para que pueda desplegar los efectos previstos en el artículo 31 bis del CP. Y es que, si bien es cierto que la importancia del *Compliance* en el Derecho Penal es innegable, resultaría un error circunscribirlo única y exclusivamente a éste, dado que alcanza a otros sectores del ordenamiento como el derecho administrativo o el derecho internacional.

Abundando en esto, en el propio Código, entorno a los delitos que pueden dar lugar a una responsabilidad penal de la persona jurídica, se encuentran preceptos que remiten a normas extrapenales. La existencia de normas extrapenales son un reflejo, por supuesto, del principio de intervención mínima y el carácter de *ultima ratio* que tiene, y debe seguir teniendo, el Derecho Penal, pero además refleja la importancia de que a través del *Compliance* se prevea el cumplimiento del resto de normativa del ordenamiento. Los incumplimientos normativos por parte de la alta dirección de la persona jurídica o de sus representantes o empleados pueden darse en cualquier esfera del ordenamiento jurídico y, ésta, debe prever estas situaciones de incumplimiento y estar preparada de cara a las posibles responsabilidades o sanciones, bien sean administrativas o penales<sup>46</sup>. Por lo tanto, para que la persona jurídica presente un adecuado programa de cumplimiento, no sólo debe elaborarse valorando los riesgos en una única esfera del ordenamiento, sino que deberá hacerse en todas aquellas por las que se pueda ver influenciada su actividad.

En un sentido análogo se pronuncia ALONSO GALLO, afirmando que los denominados programas de cumplimiento serán aquellos sistemas internos de control que poseen determinadas empresas con el objetivo de evitar, y en caso de llegarse a producir, detectar que se cometan incumplimientos normativos, normalmente de carácter grave, por parte de cualquier miembro del personal, esto es, abarcando desde los empleados hasta la alta dirección<sup>47</sup>. De igual forma ARTAZA VARELA entiende que el programa de cumplimiento «consiste en el conjunto sistemático de esfuerzos llevados a cabo por los integrantes de la empresa tendentes a asegurar que las actividades llevadas a cabo por ésta no vulneren la legislación aplicable»<sup>48</sup>. Precisamente, el uso que hace este autor de la expresión «legislación aplicable» no puede entenderse baladí, sino que hace referencia a todo el conjunto de normas vigentes y que se encuentran dentro del ámbito de actuación de la empresa. Con otras palabras, cuando se habla del *Compliance* se está haciendo referencia, como afirma CIGÜELA SOLA, al «conjunto de sistemas, procedimientos y pautas que una empresa (o cualquier otra organización) adopta con el fin de asegurar que el ejercicio de su actividad se realiza conforme a derecho»<sup>49</sup>.

Esto lleva a afirmar que en la elaboración del programa de cumplimiento se deben prever las defensas para los diferentes tipos de incumplimiento que pueden aparecer y que éstas deban estar en permanente evaluación. Coincidente con este mismo criterio se encuentra ENSEÑAT DE CARLOS, quien afirma que todo Programa de *Compliance* debe tener 3 líneas de defensa dispuestas como si se tratara de una pirámide: en la base de ésta se encontraría, como primera línea de

---

lugar, la tercera confusión se refiere a que es suficiente con el envío del código ético a los empleados para que se den por cumplidas las obligaciones de compliance; en relación a la cuarta que la asesoría jurídica de la empresa es lo mismo que el Compliance y, para finalizar, que en España esta figura no va a ser efectiva. SAIZ PEÑA, C.A., (2015). *Compliance: Cómo gestionar los riesgos normativos en la empresa* (1ª ed.). Cizur Menor (Navarra): Aranzadi. Recuperado de <https://proview-thomsonreuters-com.eu1.proxy.openathens.net/title.html?redirect=true&titleKey=aranz%2Fmonografias%2F155937659%2Fv1.4&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e3500000153c6678bdfel1a9fd49#s1=p&eid=092a59786ad6249a7afe9ee94bb7545b&eat=a-155938048&pg=RB-1.1&psl=&nvgS=false>. (fecha de consulta: 7 de octubre de 2024).

Precisamente por la gran extensión que se le puede dar al término, Enseñat De Carlos señala, coincidiendo con lo afirmado por Saiz Peña, que en repetidas ocasiones existe en las empresas confusión entre las figuras de los compliance y la asesoría jurídica, o entre aquellos y la auditoría interna. ESCUDERO, M., (2016). Diagnóstico y mapa de riesgos de Compliance. En S. Enseñat de Carlos (Dir.), *Manual del Compliance Officer: Guía práctica para los responsables de Compliance de habla hispana*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi. Recuperado de [https://legalteca-aranzadilaley-es.eu1.proxy.openathens.net/my-reader/10007153\\_00000000\\_0?fileName=170879567.html&location=pi-1](https://legalteca-aranzadilaley-es.eu1.proxy.openathens.net/my-reader/10007153_00000000_0?fileName=170879567.html&location=pi-1) (fecha de consulta: 7 de octubre de 2024).

<sup>46</sup> De hecho, en relación con los derechos de los trabajadores, no es extraña la dualidad de procedimientos que pueden darse contra una persona física y jurídica a la vez, mientras la primera se enfrenta a un procedimiento penal, la segunda lo hará a un procedimiento administrativo-sancionador. Para mayor abundamiento en esta cuestión: GÓMEZ TOMILLO, M., (2020). Algunos déficits en la regulación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas: en particular los delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo. En J., de Vicente Remesal (Dir.); M. Díaz y García Conlledo (Dir.); J.M. Paredes Castañón (Dir.); I. Olaizola Nogales (Dir.); M.A. Trapero Berreales (Dir.); R. Roso Cañadillas (Dir.); J.A. Lombana Villalba (Dir.) *Libro homenaje al Profesor Diego Manuel Luzón Peña con motivo de su 70º aniversario*. (pp. 1633-1640), Madrid: Reus.

<sup>47</sup> ALONSO GALLO, J. (2011). Los Programas de Cumplimiento. En J. Díaz-Maroto Villarejo (Dir.), *Estudios sobre las reformas del Código Penal operadas por las LO 5/2010, de 22 de junio y 3/2011, de 28 de enero* (pp. 143-200). Madrid: Civitas.

<sup>48</sup> ARTAZA VARELA, (2013). *La empresa como sujeto de imputación de responsabilidad penal. Fundamentos y límites* [versión en línea]. Barcelona: Marcial Pons. Recuperado de <https://vlex.es/source/empresa-sujeto-imputacion-responsabilidad-penal-fundamentos-limites-> (fecha de consulta: 3 de octubre de 2024).

<sup>49</sup> CIGÜELA SOLA, J., (2020). Programas de cumplimiento. I. Concepto y función del Compliance. En M. Corcoy Bidasolo & V. Gómez Martín (Dirs.), *Derecho penal y económico de la empresa: Parte general y parte especial. Doctrina y jurisprudencia con casos solucionados* (Tomo 2, 2ª ed., pp. 172-173). Valencia: Tirant Lo Blanch.

defensa, el propio negocio; como segunda línea de defensa se encontraría el propio *Compliance*, cuya función principal es la de control y, para finalizar, la última línea de defensa estaría constituida por la auditoría interna<sup>50</sup>. Resulta claro que estas tres líneas de defensa carecerían de sentido si se entendieran única y exclusivamente previstas para los casos en que una actuación dentro de la empresa se tradujera en un reproche penal.

Como se ha expuesto *supra*, la cultura de cumplimiento (o cultura ética en palabras de la Fiscalía) es el objetivo del cumplimiento normativo que debe quedar reflejado junto con los valores implantados en la empresa en el programa de cumplimiento. Por lo tanto, el propio fundamento de la cultura de cumplimiento impediría ver al *Compliance Program* estrictamente acotado al ámbito del *Compliance* Penal. Esta visión reduccionista estaría acotando al *Compliance* a una mera forma de prevenir delitos o, en el peor de los casos, a una forma de anticipar la línea de defensa que tendría la empresa ante un eventual proceso penal, para quedar absuelta de la posible acusación. En esta concepción simplista, la figura del *Compliance Officer* diferenciada del letrado de la empresa carecería de sentido, puesto que quién mejor que éste para conocer la mejor estrategia de defensa en un posible proceso penal<sup>51</sup>.

Una vez clarificado el marco terminológico correspondiente al *Compliance*, así como las diversas nomenclaturas que se utilizan para referirse a esta figura, es necesario proceder a su análisis desde una perspectiva penal. En cuanto a su concepción se encuentra la elaborada por DE VICENTE MARTINEZ quien define a los programas de cumplimiento como «modelos de organización y gestión con efecto exonerador de la responsabilidad penal de las personas jurídicas», comportando «exigencias de naturaleza societaria, propia estructura orgánica corporativa, requieren un alto grado de desarrollo y tienen una evidente finalidad preventiva» y que «no tienen por objeto evitar la sanción penal de la empresa sino promover una verdadera cultura ética empresarial»<sup>52</sup>. La definición propuesta por esta autora aparece más completa y coincidente con lo analizado hasta ahora, pero, en cualquier caso, resultan interesantes las propuestas realizadas por otros autores que se han pronunciado en torno a su definición. Encontrándose a autores como PASCUAL CADENA, para el cual el *Compliance* (penal) se trata del sistema jurídico que se crea para la prevención de los riesgos penales de una empresa o persona jurídica. Por lo tanto, se trataría del plan de prevención de delitos por los que puede ser imputada una persona jurídica. Para este autor, el plan de prevención debe constar de seis elementos: 1. Código de conducta; 2. Procedimientos de detección de los delitos; 3. Procedimientos de actuación corporativa; 4. Procedimiento de denuncias; 5. Procedimientos de control, detección y prevención; 6. Procedimientos de reparación, sanción, modificación y revisión<sup>53</sup>. Con este mismo criterio, GALLEGO SOLER afirma que puede considerarse «como un conjunto de deberes de actuación y reglas técnicas que tiene que reflejar el “estado de la ciencia” en relación con la diligencia debida de una persona jurídica determinada en aras de la evitación de la lesión de bienes jurídico-penales que se encuentren en su esfera de actuación (interna y externa)»<sup>54</sup>.

Tras la realización de estas aclaraciones pudiera parecer que se ha producido una desviación en el objetivo principal de este artículo: el análisis de viabilidad para la incorporación de los delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo dentro del sistema de responsabilidad penal de las personas jurídicas, sin embargo, debe advertirse lo contrario. Todos los términos que han sido aclarados se sitúan en torno a una misma idea: la promoción del cumplimiento de la legalidad en todos los ámbitos que afectan a las empresas y, en este sentido, la prevención de riesgos laborales es una de las materias cuya presencia es transversal a todas las personas jurídicas y a todos los sectores de actividad. En consecuencia, la siniestralidad laboral forma parte de los riesgos a identificar, valorar y ante los cuales es necesario establecer medidas de control, prevención y detección, así como que debiera tratarse como uno de los valores que toda empresa debe promover

<sup>50</sup> ENSEÑAT DE CARLOS, S., (2016) Enseñat de Carlos (Dir.), *Manual del Compliance Officer: Guía práctica para los responsables de Compliance de habla hispana*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi. Recuperado de [https://legalteca-aranzadilaley-es.eu1.proxy.openathens.net/my-reader/10007153\\_00000000\\_0?fileName=170879567.html&location=pi-1](https://legalteca-aranzadilaley-es.eu1.proxy.openathens.net/my-reader/10007153_00000000_0?fileName=170879567.html&location=pi-1) (fecha de consulta: 7 de octubre de 2024)

<sup>51</sup> SAIZ PEÑA, C.A., (2015). *Compliance: Cómo gestionar los riesgos normativos en la empresa* (1ª ed.). Cizur Menor (Navarra): Aranzadi. Recuperado de <https://proview-thomsonreuters-com.eu1.proxy.openathens.net/title.html?redirect=true&titleKey=aranz%2Fmonografias%2F155937659%2Fv1.4&titleStage=F&titleAcct=i0ace3e35000153c6678bdfe1a9fd49#s1=p&eid=092a59786ad6249a7afe9ee94bb7545b&eat=a-155938048&pg=RB-1.1&psl=&nvgS=false>. (fecha de consulta: 7 de octubre de 2024).

<sup>52</sup> DE VICENTE MARTINEZ, R., (2021). *Vademécum de Derecho Penal* (6ª ed. revisada, ampliada con las reformas penales de 2019, 2020 y 2021, p. 95). Valencia: Tirant lo Blanch.

<sup>53</sup> PASCUAL CADENA, A., (2016). *El Plan de Prevención de Riesgos Penales y Responsabilidad Corporativa* (p. 21). Barcelona: Wolters Kluwer S.A.

<sup>54</sup> GALLEGO SOLER, J.I., (2014). Criminal Compliance y Proceso Penal: reflexiones iniciales. En S. Mir Puig, M. Corcoy Bidasolo, V. Gómez Martín, J. C. Hortal Ibarra & V. Valiente Ibáñez (Dir.), *Responsabilidad de la Empresa y Compliance: Programas de prevención, detección y reacción penal* (p. 216). Madrid: Edisofer.

tanto dentro de ella como en sus relaciones con terceros, plasmándose así en un *Compliance* efectivo, para lo cual debiera estar previsto en un programa de cumplimiento y supervisado por aquel o aquellos que llevaran a cabo la función de cumplimiento y realizaran el debido control de acuerdo al nivel de los riesgos. Así pues, la observancia de todo lo anterior es el único medio para garantizar una verdadera cultura de cumplimiento (*Compliance*) de la legislación en materia de siniestralidad laboral, lo que debiera incluir no sólo aquella de ámbito administrativo si no, por supuesto, de ámbito penal<sup>55</sup>.

#### IV. CONFIGURACIÓN DE LOS MODELOS DE CUMPLIMIENTO

##### 1. Cuestiones previas

Con carácter previo a la determinación de cómo debe configurarse un programa de cumplimiento, resulta ineludible realizar una serie de reflexiones previas. Aunque éstas se realizan sin pretensión de establecer un orden de importancia o relevancia, si debe partirse de una premisa básica y que es la consecuencia lógica de todo lo dicho anteriormente. El establecimiento de un programa de cumplimiento no puede reducirse un «*Compliance papers*» o, dicho de otro modo, a un modelo tipo de *Compliance*, sino que debe ser un traje a medida para cada empresa<sup>56</sup>. Precisamente en línea con esto o como consecuencia de lo que se acaba de afirmar es que el conocimiento de las Normas ISO (*International Organization for Standardization*) y UNE (Una Norma Española) es un pilar fundamental para la correcta elaboración de dichos programas. En este sentido las Normas UNE-ISO 37301:2021 de Sistemas de Gestión de *Compliance*<sup>57</sup> y la UNE 19601:2017 de Sistemas de Gestión de *Compliance* Penal<sup>58</sup> suponen el soporte sobre el que deben fundamentarse los sistemas de cumplimiento en materia penal en España para su correcta adecuación a las exigencias de responsabilidad penal de las personas jurídicas establecidas en el CP.

Con el ánimo de ofrecer un marco conceptual básico para ambas normas, resulta posible resumir la norma UNE-ISO 37301:2021 señalando que, además de proporcionar términos y definiciones, pretende dar mecanismos que garanticen el cumplimiento de las obligaciones de *Compliance*, para lo cual se articula un sistema de gestión completo como así lo manifiesta en diferentes ocasiones: de una forma muy general, por ejemplo, el apartado 4.4 dedicado a los «Sistema de gestión del *Compliance*» llama a que las organizaciones tiendan a realizar interacciones minuciosas. Indica que en el diseño de ese sistema de gestión se debe tener en cuenta lo indicado en el apartado 4.1 «Comprensión de la organización y de su contexto» pues se concibe como la única forma en el que la organización puede adecuarse a la totalidad de sus circunstancias y de una forma más explícita, se puede mencionar a modo de ejemplo, el apartado 4.6 dedicado a la «Evaluación de los riesgos de *Compliance*», que hace una remisión explícita a los apartados 5.3.2 «Función de *Compliance*», 6.1 «Acciones para abordar los riesgos y oportunidades» y 9.1.2 «Fuentes de opinión sobre el desempeño del *Compliance*». Si bien es cierto, también contiene otras referencias de carácter implícito como el apartado 7.2.3 dedicado a «Formación». En este se apunta que debe ser acorde a cada desempeño del personal y los riesgos a los que se encuentran expuestos de acuerdo con esos roles. Para poder cumplir con esto la identificación de los roles debe hacerse correctamente, lo que implica una remisión al apartado 7.2.2 dedicado a los «Proceso de empleo» y al apartado 4.6 «Evaluación de los riesgos de *Compliance*».

Por su parte, la Norma UNE 19601:2017 tiene un carácter vehicular, pues proporciona definiciones de términos para tener en cuenta, los requisitos y las directrices para que las organizaciones adopten, implementen, mantengan y mejoren tanto la política de *Compliance* penal como el propio sistema de gestión del riesgo, de modo que se adecue al régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas. Es más, en torno al establecimiento del sistema de cumplimiento penal y al hilo de lo dicho anteriormente, la propia Norma a través de una NOTA recuerda que el sistema de *Compliance* penal puede establecerse de una forma independiente o como parte integrada de otro sistema de mayor alcance.

---

<sup>55</sup> Para mayor abundamiento en la figura del *Compliance*: BACIGALUPO SAGGESE, S. (2021). *Compliance*. *Eunomía: Revista en Cultura de la Legalidad*, 21, (pp. 260-276).

<sup>56</sup> ARÁNGUEZ SÁNCHEZ, C. (2020). El diseño de programas de prevención de delitos para personas jurídicas. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, 22(20), 1-26. Recuperado de <http://criminet.ugr.es/recpc/22/recpc22-20.pdf> (fecha de consulta: 13 de noviembre de 2024).

<sup>57</sup> La norma ISO 37301:2021 se encuentra disponible en la página oficial de la International Organization for Standardization. Disponible en <https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:37301:ed-1:v1:es> (fecha de consulta 2 de noviembre de 2024).

<sup>58</sup> La norma UNE 19601:2017 se encuentra disponible en la página oficial de la Asociación de Normalización Española. Disponible en: <https://www.une.org/encuentra-tu-norma/busca-tu-norma/norma?c=N0058338>. (fecha de consulta 2 de noviembre de 2024).

Si bien estas dos normas suponen, como ya se ha advertido, los cimientos de un programa de cumplimiento penal, en aras a la elaboración de ese *traje a medida* debe reseñarse que existen otras normas cuyo conocimiento puede resultar muy interesante para la configuración de dicho programa de cumplimiento. Precisamente y de forma concreta debe mencionarse la UNE-ISO 45001:2023 de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>59</sup> y, como complemento a ésta, la norma UNE-ISO 45003:2021 para la Gestión de los riesgos psicosociales<sup>60</sup>.

Todo lo anterior debería llevar a una conclusión y es que la elaboración de un programa de cumplimiento penal debiera implicar a diversos profesionales especializados en distintas materias para poder identificar y evaluar correctamente los riesgos que presenta tanto la empresa en cuestión como la actividad a la que se dedica. Así pues, en materia de seguridad y salud laboral sería imprescindible la intervención de un experto de prevención de riesgos laborales, bien fuera un trabajador de la propia empresa o bien a través de la intervención de un servicio externo, como pudieran ser los servicios de prevención ajenos, pero de igual modo sería necesaria la intervención de un penalista capaz de identificar aquellas conductas que darían lugar a un delito contra la seguridad e higiene en el trabajo.

## 2. Elaboración de los programas de cumplimiento

Para el diseño o elaboración de los modelos de organización y gestión, hay que dirigirse al artículo 31 bis, apartado 5 del CP pues éste señala de forma esquemática cuáles son los pasos que seguir para ello. En este sentido, evaluar la adecuación del delito previsto en los artículos 316 y 317 del CP al sistema de responsabilidad penal de la persona jurídica implica, de forma ineludible, considerar a su vez los estándares de cumplimiento que le son aplicables en aras a una posible atenuación o exención de su responsabilidad, por ello, debe tratarse de forma concreta los sistemas de *Compliance*.

La cuestión más importante a la hora del diseño y establecimiento de un sistema de *Compliance* penal es la correcta determinación de los riesgos a los que se enfrenta la persona jurídica o, en palabras de Código, *las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos*. Sin embargo, este punto es necesario relacionarlo con el apartado 2.1<sup>a</sup> del mismo artículo, pues dispone que los modelos de organización y gestión tienen que incluir *las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión*. Es decir, que una vez que se hayan identificado las actividades en las que es más probable que se produzca la comisión de un delito, entendiendo esta probabilidad de forma razonable, se tienen que establecer cuáles son las medidas, tanto de vigilancia como de control idóneas para, no sólo prevenir, sino para disminuir la probabilidad de que se produzcan<sup>61</sup>.

Para la correcta ejecución de este primer paso, resulta muy útil la Norma UNE 19601:2017 pues establece, no sólo los términos y definiciones a tener en cuenta, sino además las fases a seguir para realizar una evaluación de los riesgos penales, debiéndose abordar cada una de ellas de forma individual para que el proceso global sea idóneo y cumpla con el objetivo del sistema de cumplimiento<sup>62</sup>. La primera fase corresponde a la identificación de los riesgos penales, en la cual resulta evidente que la persona jurídica va a dirigirse en primer lugar a los delitos para los que el legislador ha previsto la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Pese a esto también sería pertinente hacer lo propio con respecto a aquellos que conllevan la imposición de consecuencias accesorias y con aquellos delitos que, si bien por el momento la legislación no ha contemplado la responsabilidad penal de la persona jurídica, sí que pueden suponer un problema para ésta, como precisamente son los delitos contra la seguridad y salud laboral. En cualquier caso, lo que tendrá que realizar la persona

<sup>59</sup> La norma UNE-ISO 45001:2023 de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra disponible en la página oficial de la Disponible en: <https://plataforma-aenormas-aenor-com.eu1.proxy.openathens.net/standard/UNE/N0071936>. (fecha de consulta 15 de noviembre de 2024)

<sup>60</sup> La norma UNE-ISO 45003:2021 para la Gestión de los riesgos psicosociales se encuentra disponible en la página oficial de la Disponible en: <https://plataforma-aenormas-aenor-com.eu1.proxy.openathens.net/standard/UNE/N0067870>. (fecha de consulta 15 de noviembre de 2024)

<sup>61</sup> En cuanto a esta identificación de los riesgos, es necesario decir que se debe tener en cuenta la ISO 31000:2018 de Gestión del Riesgo y Directrices. Se define al riesgo en su apartado 3.1 como «efecto de la incertidumbre sobre los objetivos» y señala que se expresa en términos de «fuentes de riesgo» (definido en el apartado 3.4 como elemento que, por sí solo o en combinación con otros, tiene el potencial de generar riesgo), «eventos» (definido en el apartado 3.5 como ocurrencia o cambio de un conjunto particular de circunstancias) «potenciales, sus consecuencias» (definido en el apartado 3.6 como resultado de un evento que afecta a los objetivos) «y sus probabilidades» (definido en el apartado 3.7 como la posibilidad de que algo suceda). <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:31000:ed-2:v1:es>

<sup>62</sup> SERRANO DE NICOLÁS, Y.; CONESA ALAGARGA, M., y ALBALÁ GONZÁLEZ A., (2019). *Compliance penal para pymes según la Norma UNE 19601* (p. 55). Madrid: AENOR Internacional, S.A.U.

jurídica es la correcta identificación de los elementos de cada tipo penal y sobre esto, determinar cuál es el riesgo real con el que podrían materializarse dichos elementos. Si tras este proceso de identificación la persona jurídica considera que alguno de los delitos presenta un riesgo muy bajo o nulo, podría no incluirlo siempre y cuando lo justifique. Obviamente, si el proceso de identificación de riesgos se ha elaborado correctamente, éste servirá para justificar que no se requiere la aplicación de ninguna medida en torno a ese riesgo<sup>63</sup>.

Por su parte, la segunda fase se trataría del análisis y valoración de los riesgos penales. La norma establece que se debe realizar teniendo en cuenta el impacto, entendido como las consecuencias del riesgo y la probabilidad de que se produzca. Pero resulta necesario hacer un apunte sobre esta cuestión, y es que tanto el impacto como la probabilidad deben aplicarse a los riesgos propios de la organización y no a los delitos en abstracto, pues en este último caso, carecerían de total sentido. En lo referente a lo que se considera «riesgo» en materia de seguridad e higiene en el trabajo, la Norma ISO 45001:2018 de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo coincide plenamente en su apartado 3.20 con la definición que se acaba de proporcionar proveniente de la Norma UNE 19601:2017.

El numeral 2º del apartado 5 del artículo prevé que se *establecerán los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos*. El objetivo que se persigue es, una vez que el hecho delictivo se ha realizado, poder determinar si se ha producido por una conducta individual (es la persona por su cuenta la que no ha seguido los protocolos o los procedimientos) o colectiva (si se ha expresado la verdadera voluntad de la persona jurídica). Por ello, en el apartado 5.1.1.g de la Norma se trata esta cuestión, imponiendo al órgano de gobierno la obligación del establecimiento del procedimiento por el que forme la voluntad de la organización, se toma la decisión y se ejecute. Todo esto también implica que la organización tiene que planificar, implementar y controlar estos procedimientos, además de un sistema para almacenar la documentación, con la finalidad de conservar evidencias que prueben que se han respetado dichos procedimientos.

De igual forma y como tercer elemento para la elaboración de los programas de cumplimiento es que deben disponer *de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos*. Este paso debiera ser entendido desde dos ámbitos: por un lado, la organización tiene que dotar al programa de recursos financieros para que este funcione correctamente. Pero ¿a qué se está haciendo referencia cuando se habla de recursos? Es un término que se encuentra ya previsto en la ISO 37301:2021 y en la cual se incluyen tanto a los medios materiales como humanos y, por lo tanto, los recursos «incluyen recursos financieros y humanos, así como el acceso a asesoramiento externo y a habilidades especializadas, infraestructura organizativa, material de referencia actual sobre gestión de compliance y obligaciones legales, desarrollo profesional y tecnología»<sup>64</sup>. Para ejemplificar la cuestión puede recurrirse a su comparación con los Planes de Prevención de Riesgos Laborales que, si bien no es en rigor un programa de cumplimiento, para que puedan entenderse efectivos no basta con que la alta dirección de la organización haya hecho suya la cultura preventiva en materia de seguridad, sino que es necesario dotar de recursos para la consecución de ese fin: tiene que dotarse a los trabajadores de los medios de prevención adecuados al puesto desempeñado, incluyendo tanto los medios materiales físicos como la formación en materia preventiva. Pero, además, habrá un trabajador con formación específica en esta materia que será designado como delegado de prevención. De forma alternativa, el organismo puede optar por externalizar las labores de prevención contratando a una empresa especializada en ello. Por otro lado, también hace referencia a ese «beneficio directo o indirecto» que exige el CP en el apartado 1 a) y b), del artículo 31.bis y que se ha analizado anteriormente. Es decir, que esos «modelos de gestión de los recursos financieros» también englobarían los controles de los ingresos y gastos de la organización, con gran importancia sobre todo en materia de prevención del fraude<sup>65</sup>.

<sup>63</sup> *Ibidem*, p. 56

<sup>64</sup> MAGRO SERVET, V. (Coor) «Memento experto Compliance Penal aplicación en empresas», op. cit. 3197

<sup>65</sup> En cualquier caso, estos recursos deben ser revisados y adaptados a las características que tenga la organización a lo largo de su vida, al igual que el propio programa de *compliance* penal. Así pues, en el apartado 6.3 de la UNE 19601:2017, se especifica que a la par del establecimiento de cuáles son los objetivos a seguir por parte del *Compliance* penal, la organización tiene que determinar también: qué se va a hacer y quién será responsable; qué recursos se requerirán, debiendo disponer de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la materialización de los riesgos penales; cuándo finalizará y cómo se evaluarán los resultados. En cualquier caso, estos recursos deben ser revisados y adaptados a las características que tenga la organización a lo largo de su vida, al igual que el propio programa de *compliance* penal. Así pues, en el apartado 6.3 de la UNE 19601:2017, se especifica que a la par del establecimiento de cuáles son los objetivos a seguir por parte del *Compliance* penal, la organización tiene que determinar

El programa de cumplimiento debe prever asimismo la *obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención*. Para tratar esta cuestión es inevitable hablar de la Directiva (UE) 2019/1937 de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión<sup>66</sup>, y de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. La Directiva pone el foco en la importancia de la denuncia, debiendo ser canalizada a través de, valga la redundancia, canales de denuncia o *whistleblowing*. Aunque esta Directiva incide en las denominadas políticas anti-represalias<sup>67</sup>, ya que prevé la protección que debe darse a los denunciantes, es cierto que dibujan cómo deben ser, con carácter mínimo, los procedimientos tanto de denuncia como de seguimiento. Según su artículo 5, las denuncias consistirán en la comunicación verbal o por escrito de la infracción, pero en cualquiera de los casos, existirá la obligación, por un lado, de establecer un registro donde deberán conservarse durante el período que sea necesario y proporcionado para cumplir con la legislación de la UE o nacional (artículo 18.1) y, por otro lado, de hacer un seguimiento de estas y tener un procedimiento interno que cumpla con los requisitos del artículo 9.

Estos requisitos consisten en que los canales de denuncia tienen que estar diseñados y gestionados de manera que garanticen la confidencialidad de la identidad del denunciante, así como un plazo de respuesta no superior a 3 meses a partir del acuse de recibo de la denuncia. El avance en las políticas anti-represalias es importante, pues supone una verdadera garantía a la cultura del cumplimiento normativo, así como de ser el medio para evitar la necesidad que puede surgir al denunciar de forma anónima y por ello, se está haciendo un verdadero esfuerzo en esta cuestión<sup>68</sup>.

El establecimiento de *un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo* lo identifica el Código como el quinto paso a seguir en la elaboración. El apartado 5.2 k) del estándar UNE 19601:2017 señala que una política de *Compliance* penal debe señalar las consecuencias de no cumplir, no sólo con esa política sino también con el propio sistema de gestión. Como en cualquier sistema sancionador que se precie, resulta obvio que un incumplimiento del modelo debe llevar aparejada un tipo de sanción, pues en caso contrario no podría cumplirse el objetivo de que fuera efectivo, pero sin exclusión de principios básicos como el de legalidad y tipicidad<sup>69</sup>. Esta cuestión también se refleja en el apartado 7.1.k pues identifica a las medidas disciplinarias como uno de los elementos de la cultura del compliance, y en el apartado 7.3.2.1 d) que señala a estas como uno de los elementos que también debe tener el procedimiento, por lo que también tiene que ser objeto de mantenimiento y actualización.

Y finalmente, el Código señala que se deberá realizar *una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación* en dos supuestos claramente identificados; el primero, *cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones* y, el segundo, *cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control*

---

también: qué se va a hacer y quién será responsable; qué recursos se requerirán, debiendo disponer de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la materialización de los riesgos penales; cuándo finalizará y cómo se evaluarán los resultados.

<sup>66</sup> Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de Octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión. [En línea]. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2019/305/L00017-00056.pdf>. (fecha de consulta 7 de Octubre de 2024)

<sup>67</sup> La Directiva dedica el capítulo VI al establecimiento de las medidas de protección del denunciante, siendo el artículo 19 el primero dentro de este y estableciendo la «Prohibición de represalias» haciendo un listado de aquellas conductas que deben entenderse como tal, entre las que se encuentran: a) *suspensión, despido, destitución o medidas equivalentes*; b) *degradación o denegación de ascensos*; c) *cambio de puesto de trabajo, cambio de ubicación del lugar de trabajo, reducción salarial o camino del horario de trabajo*; d) *denegación de formación*; e) *evaluación o referencias negativas con respecto a sus resultados laborales*; f) *imposición de cualquier medida disciplinaria, amonestación u otra sanción, incluidas las sanciones pecuniarias*; g) *coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo*; h) *discriminación, o trato desfavorable o injusto*; i) *no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de que el trabajador tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un trabajo indefinido*” entre muchas otras. Además, dentro del mismo Capítulo, se pueden encontrar otras medidas de protección al denunciante como en el artículo 21 que señala cuáles son las “Medidas de protección frente a represalias; el artículo 23 que establece las «Sanciones» o el artículo 24, estableciendo la «Prohibición de renuncia a los derechos y vías de recurso».

<sup>68</sup> Este autor señala que es una de las principales diferencias entre el estándar ISO 37301:2021 con el antiguo ISO 19600:2014 y es que éste no contenía ninguna referencia sobre esta cuestión, cosa que sí hace ahora el nuevo estándar, estableciendo indicaciones básicas en el apartado 8.3. Así mismo, señala que con el establecimiento de la prohibición de represalias se evita «el miedo a la falta de confidencialidad sobre la identidad del denunciante» puesto que esto supone un freno al uso de los canales de denuncia que pudieran establecerse. CASANOVAS YSLA, A., (2021). *Guía práctica de compliance según la Norma ISO 37301:2021* 1ª ed., (pp. 267, 274). [Edición Kindle]. Madrid: AENOR Internacional.

<sup>69</sup> No puede dejar de mencionarse que también debería tratarse dentro del poder disciplinario que tiene el empleador con respecto a sus trabajadores y que se encuentra previsto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores estableciendo que «Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.»

o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios. Sin embargo, el estándar UNE 19601<sup>70</sup> va más allá en esta cuestión, y es que este análisis no depende de que haya incumplimientos ni de que se produzcan esos cambios a los que alega el Código, sino que, en consonancia con la revisión del riesgo y con el objetivo de efectividad, este análisis tiene que ser continuo, con un proceso definido y dotado de recursos. Dicho análisis se llevará a cabo por el órgano de compliance penal y versará en torno a su eficacia desde la esfera de gestión del riesgo y su implementación. Esta verificación se realizará mediante la auditoría interna y externa y con la renovación de las certificaciones. Posteriormente, deberá informarse a la alta dirección y al órgano de gobierno, teniendo así mismo la obligación, el primero de realizar revisiones de la información suministrada por el órgano de compliance penal, y el segundo de examinar la información suministrada por los dos anteriores, cerrando de esta manera una «triple revisión»<sup>71</sup>.

En relación con todo lo analizado *ad supra*, y si bien no se han podido encontrar pronunciamientos judiciales que aborden de forma específica el *Compliance* penal como medio para la prevención de los riesgos laborales, sí que debe hacerse una mención al Auto de la Audiencia Provincial de Sevilla núm. 576/2022, de 25 de abril, en el que, en un supuesto sobre delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo, desestima el recurso de apelación interpuesto con base en una fundamentación relativa al artículo 31 bis del CP. En dicha resolución, la Audiencia evalúa la responsabilidad penal de las personas jurídicas por delitos cometidos por sus representantes o empleados, recalcando que no basta con constatar la comisión de un delito en el seno de la entidad, sino que es necesario acreditar la ausencia de una cultura de cumplimiento normativo y la inexistencia de medidas de prevención eficaces.

En el caso resuelto por la Audiencia, se confirmó la responsabilidad civil de la sociedad, pero no así la penal, en virtud de que la empresa disponía de controles de prevención adecuados. Debido a esto, la Audiencia Provincial de Sevilla consideró que la compañía no resultaba penalmente responsable en un asunto relacionado con delitos contra los derechos de los trabajadores, toda vez que se cumplían las obligaciones preventivas y no se acreditó la obtención de un beneficio derivado de la conducta delictiva<sup>72</sup>.

Esta resolución evidencia que no sólo es factible articular una fundamentación sólida en torno a la posible responsabilidad penal de las personas jurídicas en el ámbito del Derecho Penal Laboral, sino que, además, esta línea de razonamiento podría resultar más beneficiosa para el propio ente colectivo. En efecto, al ponderar el compromiso de la persona jurídica con el cumplimiento de la normativa laboral y penal respecto de sus trabajadores, ésta no sólo puede ejercitar el derecho de defensa con plenas garantías, sino que, adicionalmente, tiene la posibilidad de quedar exenta de responsabilidad en caso de concurrir los requisitos legalmente exigidos.

## V. CONCLUSIONES

Los datos de siniestralidad laboral no sólo evidencian la importancia crítica de esta cuestión, sino que además ponen de relieve la necesidad de realizar reformas legislativas en esta materia. La prevención de riesgos laborales se erige como un ámbito fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores y, en consecuencia, debiera tener también su reflejo en la responsabilidad penal de las personas jurídicas. En este contexto, resulta más que adecuado considerar la inclusión de los delitos contra la seguridad y salud en el trabajo dentro del listado *numerus clausus* de ilícitos por los cuales es posible exigir responsabilidad penal a las personas jurídicas. Esto permitiría cerrar posibles vacíos normativos y otorgaría mayor solidez al sistema de imputación penal establecido en el artículo 31 bis del CP español, orientado a responsabilizar a las entidades colectivas cuando los delitos son cometidos en su beneficio.

El sistema de imputación penal para personas jurídicas, tal como lo establece el artículo 31 bis, contempla la posibilidad de sancionar a una entidad cuando determinadas personas físicas que la representan cometen delitos en su nombre y beneficio. En el caso de los delitos contra la seguridad y salud laboral, se habilitaría la imputación de la persona jurídica cuando los sujetos que incurrir en la conducta delictiva sean representantes legales o personas que cuenten con facultades específicas de organización y control en materia de prevención de riesgos laborales. Este supuesto de imputación,

<sup>70</sup> Al igual que hacía la ya anulada ISO 19600:2015 y hace en la actualidad la ISO 37301:2017.

<sup>71</sup> MAGRO SERVET, V. (Coord.) «Memento experto Compliance Penal aplicación en empresas», op. cit. 3243.

<sup>72</sup> Auto de la Audiencia Provincial de Sevilla núm. 576/2022, de 25 de abril de 2022. ECLI:ES:APSE:2022:644A.

regulado en la letra a) del artículo 31 bis, exige que el sujeto activo tenga la capacidad de tomar decisiones operativas que incidan directamente en la seguridad de los trabajadores.

Sin embargo, en la práctica, se observa que muchas de las personas involucradas en la prevención de riesgos laborales carecen de las facultades necesarias para el control efectivo de los riesgos, limitándose a cumplir funciones de asesoramiento sin una autoridad real para implementar medidas preventivas. En consecuencia, tales individuos no podrían ser considerados sujetos activos de los delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo, ya que su rol no cumple con los requisitos de poder y control necesarios para incidir en el riesgo desde una posición de responsabilidad penal. La imputación penal de una persona jurídica en estos casos requiere la disponibilidad de medios y poderes suficientes para el control efectivo de las fuentes de peligro en el entorno laboral. En este sentido, para aquellos sujetos que podrían encuadrarse en la letra b) del artículo 31 bis, es decir, aquellos que actúan bajo la supervisión del empresario o de los representantes legales, es imprescindible que se demuestre la existencia de una delegación efectiva de esas facultades. Dicha delegación debe comprender no sólo la asignación formal de funciones, sino también el otorgamiento de los medios y poderes necesarios para ejercer un control adecuado sobre la fuente de peligro. Esto implica que el empresario debe haber delegado de manera explícita y efectiva tanto la capacidad de decisión como los recursos preventivos para que el sujeto delegado pueda ser considerado un agente responsable en términos penales. En ausencia de esta delegación efectiva, cualquier imputación a la persona jurídica por la vía de la letra b) del artículo 31 bis carecería de fundamento, pero, por supuesto, pudiera hacerse por la vía de la letra a) del mismo artículo.

Adicionalmente, el artículo 31 bis exige que el delito cometido por el sujeto activo produzca algún tipo de beneficio, ya sea directo o indirecto, para la persona jurídica. Este requisito tiene una relevancia particular en el ámbito de la seguridad y salud laboral, donde las empresas deben asumir ciertos costes asociados a la implementación de medidas adecuadas para la prevención de riesgos laborales. La omisión de estas medidas de seguridad, ya sea por negligencia o por una decisión deliberada de evitar gastos, resulta en un beneficio económico indirecto para la entidad, surgiendo de los ahorros generados al no incurrir en los costes preventivos que exige la normativa de riesgos laborales. En tal caso, el ahorro constituye un beneficio indirecto que cumple con el requisito previsto para la imputación penal, dado que el incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad laboral permite a la empresa reducir gastos en perjuicio de la seguridad de los trabajadores.

Por su parte, con el análisis de la norma UNE 19601:2017 se puede concluir que recoge las exigencias del CP en materia de responsabilidad penal de la persona jurídica, por ello puede afirmarse la importancia que presenta la implementación de los sistemas de *Compliance* penal, siguiendo dicha norma con respecto a la responsabilidad penal de la persona jurídica. Por su interés ha de destacarse el valor que tiene para las empresas el hecho de que pueda ser certificable, pues es una cuestión fácilmente demostrable en un procedimiento judicial y, por tanto, aunque no evitan que en el seno de una organización puedan producirse conductas delictivas sí supone un escudo para la misma.

En lo que respecta a los programas de cumplimiento, estos constituyen un eje central del sistema de responsabilidad penal de las personas jurídicas. En este contexto, resulta plenamente factible observar la adecuación de los delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo a los mecanismos de *Compliance*. Una auténtica cultura de cumplimiento normativo no solo recomienda incluir la previsión de la seguridad laboral en dichos programas, sino que exige la integración de elementos esenciales que garanticen su eficacia. Estos elementos, además, coinciden de manera significativa con los principios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, reforzando la compatibilidad entre ambos marcos.

El diseño e implementación de los programas de cumplimiento deben considerar conceptos clave como el análisis del riesgo y los pasos necesarios para su gestión. En este sentido, la identificación de los riesgos inherentes a la actividad empresarial, su evaluación, el establecimiento de medidas de vigilancia y control para prevenir o mitigar dichos riesgos, la asignación de recursos financieros adecuados para dicha prevención y la verificación periódica del programa constituyen pilares fundamentales. Estos pilares guardan una notable relación con los instrumentos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que obliga a las empresas a elaborar planes de prevención basados en la evaluación de los riesgos y la planificación de medidas para minimizarlos.

Asimismo, el cumplimiento normativo exige que las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, contenidas en los artículos 16 a 28 de la citada Ley, se integren de forma transversal dentro del sistema de gestión de la

empresa. Esto incluye la evaluación continua de los riesgos, la implementación inmediata de medidas de control o eliminación ante la constatación de situaciones de peligro y la planificación sistemática de actividades preventivas. En este sentido, el compliance no se limita a garantizar el cumplimiento formal de las normas, sino que debe operar como una herramienta efectiva de gestión empresarial orientada a prevenir tanto accidentes laborales como eventuales responsabilidades penales de la persona jurídica.

Puede añadirse, además, que la elaboración de un programa de cumplimiento efectivo presenta paralelismos evidentes con los requisitos exigidos para los planes de prevención de riesgos laborales. Por ejemplo, la identificación de actividades que puedan generar riesgos significativos o dar lugar a la comisión de delitos laborales; la inclusión de medidas específicas de vigilancia y control para mitigar dichos riesgos; la dotación de recursos financieros suficientes para implementar estas medidas, traducidos en equipos materiales adecuados, formación preventiva para los trabajadores o incluso en la externalización de servicios preventivos a empresas especializadas; y, finalmente, la verificación continua del plan y su revisión periódica en función de los resultados obtenidos.

No obstante, debe destacarse que ciertos aspectos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales podrían requerir ajustes o adaptaciones para alinearse plenamente con las exigencias de los programas de cumplimiento. Un ejemplo ilustrativo es la obligación de reportar posibles incumplimientos o riesgos al encargado de supervisar el modelo de prevención, dado que, si bien el artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales impone al empresario el deber de informar y consultar a los Delegados de Prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud, estos carecen de facultades específicas para supervisar la implementación y observancia del plan preventivo. Este vacío en las competencias asignadas podría limitar la eficacia de los modelos de *compliance* en esta materia.

De igual forma, los artículos 31.2 y 31.3 de la Ley, que regulan los servicios de prevención y las funciones del técnico en prevención, atribuyen a estos sujetos un rol principalmente asesor. Esta limitación plantea interrogantes sobre su capacidad para garantizar una vigilancia efectiva del cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas. En este punto, sería necesario reflexionar sobre la conveniencia de otorgar a los servicios y técnicos de prevención competencias adicionales que les permitan no sólo asesorar, sino también supervisar y controlar de manera efectiva la ejecución de los planes de prevención, asegurando así una mayor coherencia con los requisitos de los programas de cumplimiento normativo.

Con el análisis de todo lo anterior se puede concluir que la interacción entre los programas de cumplimiento y la normativa sobre prevención de riesgos laborales pone de manifiesto la necesidad de un enfoque integrado y coordinado que permita a las empresas no sólo cumplir con sus obligaciones legales, sino también prevenir y gestionar eficazmente los riesgos inherentes a su actividad. La oportunidad de incluir los delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo dentro del catálogo de delitos por los que puede responder penalmente una persona jurídica no sólo refuerza la capacidad del sistema penal para exigir responsabilidad a éstas cuando se produzcan incumplimientos que deriven en la comisión de delitos sino que, además, proporcionaría protección a las empresas pues, ante posibles accidentes laborales que pudieran dar lugar a la apertura de un proceso penal, éstas podrían presentar el programa de cumplimiento garantizando así una protección efectiva de la seguridad y salud de los trabajadores en el marco de un entorno laboral más seguro y conforme a derecho<sup>73</sup>.

## BIBLIOGRAFÍA

- AGUILERA GORDILLO, R. (2022). *Manual de Compliance Penal en España*. Cizur Menor: Aranzadi.
- ALONSO GALLO, J. (2011). Los Programas de Cumplimiento. En J. Díaz-Maroto Villarejo (Dir.), *Estudios sobre las reformas del Código Penal operadas por las LO 5/2010, de 22 de Junio y 3/2011, de 28 de Enero* (pp. 143-200). Madrid: Civitas.

---

<sup>73</sup> En igual sentido, RAMÍREZ BARBOSA, P.A., (2022). Compliance y la prevención de la siniestralidad laboral. En J.C. Ferré Olivé; J.R. Serrano-Piedecabras Fernández; E. Demetrio Crespo; A.I. Pérez Cepeda; M.A. Núñez Paz; L. Zúñiga Rodríguez; N. Sanz Mulas (Dirs.) *Libro homenaje al Profesor Ignacio Berdugo Gómez de la Torre. Liber Discipulorum Schola Iuris Criminalis Salmanticensis*. (pp. 337-348), Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.

- ANTICH SOLER, J. (2017). *Tesis doctoral: Compliance Program Penal y sus efectos en la exención y atenuación de la responsabilidad penal de la persona jurídica*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona. Obtenido de <https://ddd.uab.cat/record/188083>
- ARÁNGUEZ SÁNCHEZ, C. (2020). El diseño de programas de prevención de delitos para personas jurídicas. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, 22-20. Obtenido de <http://criminnet.ugr.es/recpc/22/recpc22-20.pdf>
- ARTAZA VARELA, O. (2013). *La empresa como sujeto de imputación de responsabilidad penal. Fundamentos y límites*. Barcelona: Marcial Pons.
- BACIGALUPO SAGGESE, S. (2022). Compliance. *Eunomía: Revista en Cultura de la Legalidad*, 21, 260-276.
- BAJO FERNÁNDEZ, M., FEIJOO SÁNCHEZ, B. J., & GÓMEZ-JARA DÍEZ, C. (2016) *Tratado de responsabilidad penal de las personas jurídicas: adaptado a la Ley 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica el Código Penal*. Cizur Menor: Aranzadi.
- CASANOVAS YSLA, A. (2021). *Guía Práctica de Compliance según la Norma ISO 37301:2021*. Madrid: AENOR.
- CIGÜELA SOLA, J. (2020). Programas de Cumplimiento. I. Concepto y función de Compliance. En M. Corcoy Bidasolo, & V. Gómez Martín (Coords.), *Derecho Penal y económico de la empresa. Parte General y Parte Especial. Doctrina y Jurisprudencia con casos solucionados. Tomo II* (pp. 172-175). Valencia: Tirant lo Blanch.
- DE VICENTE MARTÍNEZ, R. (2021). *Vademécum de Derecho Penal, 6ª ed. revisada, ampliada con las reformas penales de 2019, 2020 y 2021*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- DEL ROSAL BLASCO, B. (2015). Responsabilidad penal de personas jurídicas: títulos de imputación y requisitos para la exención. En L. Morillas Cueva (Dir.), *Estudios sobre el Código Penal reformado (Leyes Orgánicas 1/2015 y 2/2015)* (pp. 81-125). Madrid: ESIC.
- DEL ROSAL BLASCO, B. (2023). *Manual de responsabilidad penal y defensa penal corporativas*. Madrid: Wolters Kluwer.
- DÍEZ RIPOLLÉS, J. L. (2012). La responsabilidad penal de las personas jurídicas. Regulación española. *Indret: Revista para el análisis del Derecho*, 1/2012, 1-33.
- DOPICO GÓMEZ-ALLER, J. (2018). Responsabilidad penal de las personas jurídicas. En N. J. De la Mata Barranco, J. Dopico Gómez-Aller, J. Lascuráin Sánchez, & A. Nieto Martín (Dirs.), *Derecho Penal económico y de la empresa* (pp. 129-168). Madrid: Dykinson.
- ENSEÑAT DE CARLOS, S. (2016). *Manual del Compliance Officers. Guía práctica para los responsables de habla hispana*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi.
- ESCUADERO, M. (2015). Diagnóstico de mapa de riesgos de Compliance. En C. A. Saíz Peña (Dir.), *Compliance (cómo gestionar los riesgos normativos en la empresa)*. Cizur Menor (Navarra): Thompson Reuters Aranzadi. Recuperado el 02 de octubre de 2024, de [https://legalteca-aranzadilaley-es.eu1.proxy.openathens.net/my-reader/10005043\\_00000000\\_0?fileName=155937735.html&location=pi-1](https://legalteca-aranzadilaley-es.eu1.proxy.openathens.net/my-reader/10005043_00000000_0?fileName=155937735.html&location=pi-1)
- ESCUADERO, M. (2016). Diagnóstico y mapa de riesgos de Compliance. En S. Enseñat de Carlos (Dir.), *Manual del Compliance Officer: Guía práctica para los responsables de Compliance de habla hispana*. Cizur Menor: Aranzadi. Recuperado el 02 de octubre de 2024, de [https://legalteca-aranzadilaley-es.eu1.proxy.openathens.net/my-reader/10007153\\_00000000\\_0?fileName=170879567.html&location=pi-1](https://legalteca-aranzadilaley-es.eu1.proxy.openathens.net/my-reader/10007153_00000000_0?fileName=170879567.html&location=pi-1)
- GALLEGO SOLER, J. I. (2014). Criminal Compliance y proceso penal: reflexiones iniciales. En S. Mir Puig, M. Corcoy Bidasolo, V. Gómez Martín (Dirs.), J. C. Hortal Ibarra, & V. Valiente Ibáñez (Coords.), *Responsabilidad de la empresa y Compliance. Programas de prevención, detección y reacción penal* (pp. 195-272). Madrid: Edisofer.
- GOMEZ TOMILLO, M. (2020). Algunos déficits en la regulación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas: en particular los delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo. En J. de Vicente Remesal, M. Díaz y García Conlledo, J. Paredes Castañón, I. Olaizola Nogales, M. Trapero Barreales, R. Roso Cañadillas, & J. Lombana

- Villalba (Dir.), *Libro Homenaje al Profesor Diego Manuel Luzón Peña con motivo de su 70º aniversario* (pp. 1633-1640). Madrid: Reus.
- GOMEZ-JARA DIEZ, C. (2017). *El Tribunal Supremo ante la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas. El inicio de una larga andadura*. Cizur Menor: Thomson Reuters-Aranzadi.
- HERNÁNDEZ COBO, P. (2016). Plan de acción e implementación del Compliance Program. Plan de prevención, detección y reacción. En S. Enseñat de Carlos (Dir.), *Manual del Compliance Officer. Guía práctica para los responsables de Compliance de habla hispana*. Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters Aranzadi. Recuperado el 02 de octubre de 2024, de [https://legalteca-aranzadilaley-es.eu1.proxy.openathens.net/my-reader/10007153\\_00000000\\_0?fileName=170879567.html&location=pi-1](https://legalteca-aranzadilaley-es.eu1.proxy.openathens.net/my-reader/10007153_00000000_0?fileName=170879567.html&location=pi-1)
- MAGRO SERVET, V., & AA.VV. (2020). *Memento experto Compliance Penal aplicacion en empresas*. Madrid: Francis Lefevre. Recuperado el 20 de septiembre de 2024, de [https://online.elderecho.com/seleccionProducto.do?producto=UNIVERSAL&pestaana=pestaana\\_biblioteca#%2Fpre-sentarMemento.do%3Fhref%3D7e0dbc19%26producto%3DUNIVERSAL%26idFragmento%3D%26rnd%3D0.8162924557598843](https://online.elderecho.com/seleccionProducto.do?producto=UNIVERSAL&pestaana=pestaana_biblioteca#%2Fpre-sentarMemento.do%3Fhref%3D7e0dbc19%26producto%3DUNIVERSAL%26idFragmento%3D%26rnd%3D0.8162924557598843)
- MORILLAS CUEVA, L. (2011). La Cuestión de la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas. *Revista Anales de Derecho*, 29, 1-33.
- MORILLAS CUEVA, L. (2021). *Sistema de Derecho Penal. Parte General*. Madrid: Dykinson.
- PÉREZ ARIAS, J. (2022). *Creación Judicial del Derecho Penal. (La responsabilidad penal corporativa. Interacción legal y jurisprudencial)*. Madrid: Dykinson.
- PÉREZ FERRER, F. (2018). Cuestiones fundamentales de la responsabilidad penal de las personas jurídicas y los programas de cumplimiento normativo (Compliance). *Revista de Derecho, Empresa y Sociedad (REDS)*, 13.
- PALMA HERRERA, J. M. (2017). Presupuestos jurídicos-penales de la responsabilidad penal de los entes corporativos y del sistema de "Compliance". En J. M. Palma Herrera, & R. Aguilera Gordillo (Dir.), *Compliances y responsabilidad penal corporativa*. Pamplona: Aranzadi.
- PALMA HERRERA, J. M., & AGUILERA GORDILLO, R. (2017). *Compliances y responsabilidad penal corporativa*. Pamplona: Aranzadi.
- PASCUAL CADENA, A. (2016). *El Plan de prevención de riesgos penales y responsabilidad corporativa*. Barcelona: Wolter Kluwer.
- POSADO, L. (2015). Plan de acción e implementación del Compliance Program. Plan de prevención, detección y reacción. 2. Controles técnicos en sistemas monitorizados, alertas, etc. En C. A. Saíz Peña (Dir.), *Compliance (cómo gestionar los riesgos normativos en la empresa)*. Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters Aranzadi. Recuperado el 02 de octubre de 2024, de [https://legalteca-aranzadilaley-es.eu1.proxy.openathens.net/my-reader/10005043\\_00000000\\_0?fileName=155937735.html&location=pi-1](https://legalteca-aranzadilaley-es.eu1.proxy.openathens.net/my-reader/10005043_00000000_0?fileName=155937735.html&location=pi-1)
- RAGUÉS I VALLÈS, R. (2017). *La actuación en beneficio de la persona jurídica como presupuesto para su responsabilidad penal*. Madrid: Marcial Pons.
- RAMÍREZ ARBUÉS, F. J., & DÍEZ DE REVENGA RUÍZ, A. (2015). El Compliance en las organizaciones. Relación entre Compliance y otras áreas de la empresa. Compliance y gobierno corporativo. En C. A. Saíz Peña (Dir.), *Compliance (cómo gestionar los riesgos normativos en la empresa)*. Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters Aranzadi. Recuperado el 02 de octubre de 2024, de [https://legalteca-aranzadilaley-es.eu1.proxy.openathens.net/my-reader/10005043\\_00000000\\_0?fileName=155937735.html&location=pi-1](https://legalteca-aranzadilaley-es.eu1.proxy.openathens.net/my-reader/10005043_00000000_0?fileName=155937735.html&location=pi-1)
- RAMÍREZ BARBOSA, P. (2022). Compliance y la prevención de la siniestralidad laboral. En J. Ferre Olive, R. Serrano-Piedecabras Fernandez, E. Demetrio Crespo, A. Perez Cepeda, M. Angel Nuñez, P. Zuñiga Rodriguez, & N. Sanz

Mulas (Coords.), *Homenaje al Profesor Ignacio Berdugo Gómez de la Torre*. (pp. 337-348). Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.

REVELLES CARRASCO, M. (2016). *El comportamiento típico del artículo 316 del Código Penal*. Tesis doctoral. Universidad de Cádiz.

SAÍZ PEÑA, C. A. (2015). *Compliance. Cómo gestionar los riesgos normativos en la empresa*. Cizur Menor: Aranzadi.

SERRANO DE NICOLÁS, Y., CONESA ALAGARGA, M., & ALBALÁ GONZÁLEZ, A. (2019). *Compliance penal para pymes según la Norma UNE 19601*. Madrid: AENOR Internacional.

SIEBER, U. (2013). Programas de cumplimiento en el derecho penal de la empresa. Una nueva concepción para controlar la criminalidad económica. En L. Arroyo Zapatero, A. Nieto Martín (Dir.), & AA.VV, *El Derecho Penal Económico en la era Compliance* (pp. 63-110). Valencia: Tirant lo Blanch.

VELASCO NÚÑEZ, E., & SAURA ALBERTI, B. (2016). *Cuestiones prácticas sobre responsabilidad penal de la persona jurídica y Compliance*. Cizur Menor: Aranzadi.