

SERIE DE TESTS DE *COMPLIANCE* / 5

Cinco cuestiones clave sobre:

## La adecuación del *welcome pack*

[www.kpmgcumplimientolegal.es](http://www.kpmgcumplimientolegal.es)



**KPMG**

cutting through complexity

© 2015

**Serie tests de *Compliance* -5 - La adecuación del *welcome***

***pack*** es propiedad intelectual del autor, estando prohibida la reproducción total o parcial del documento o su contenido sin su consentimiento expreso, así como su difusión por cualquier medio, incluyendo, de forma no limitativa, los soportes en papel, magnéticos, ópticos, el acceso telemático o de cualquier otra forma que resulte idónea para su difusión y conocimiento público.

El test planteado recoge únicamente algunas de las cuestiones de índole general que pueden resultar de utilidad a efectos de evaluación. No es un test completo ni tiene como objeto ser utilizado para la adopción de decisiones.

La información contenida en esta publicación constituye, salvo error u omisión involuntarios, la opinión del autor con arreglo a su leal saber y entender, opinión que no constituye en modo alguno asesoramiento y que subordina tanto a los criterios que la jurisprudencia establezca, como a cualquier otro criterio mejor fundado. Los tests planteados sólo recogen algunas cuestiones de índole general, que pueden ser de utilidad a meros efectos informativos. Pero los contenidos de dichos tests no pretenden ser exhaustivos y sólo reflejan el entendimiento del autor de los aspectos que considera más relevantes respecto de las materias tratadas. El autor no se responsabiliza de las consecuencias, favorables o desfavorables, de actuaciones basadas en las opiniones e informaciones contenidas en este documento.

## Cinco cuestiones clave sobre el modo de gestionar *welcome packs*



**Alain Casanovas**  
Socio de KPMG  
Abogados

acasanovas@kpmg.es



Perfil en  
LinkedIn

Las tendencias modernas sobre *Compliance* subrayan su importancia a la hora de mejorar la conducta de las personas, en lugar de considerar esta función un mero instrumento de control. En este contexto, hay dos grupos de documentos especialmente vinculados con ello por los momentos en que se utilizan: los que se entregan a los empleados con motivo de su incorporación a la organización, y los que se facilitan a su salida. Este test evalúa el primer conjunto, en lo que viene denominándose “*welcome pack*”.

El paquete de bienvenida o *welcome pack* está formado por documentación relevante acerca de la organización que, normalmente, se facilita a las nuevas incorporaciones para su conocimiento. Su contenido no es en absoluto intrascendente y debería estar perfectamente calibrado para trasladar los mensajes relevantes desde la perspectiva de *Compliance*, comprendiendo las políticas críticas de la organización –incluida la de máximo nivel o Código Ético-. Un *welcome pack* bien gestionado constituye una potente herramienta para generar o mantener la cultura corporativa de cumplimiento, de ahí que la función de *Compliance* tenga mucho que aportar en cuanto a su correcta definición y gestión. No se debería minusvalorar la importancia de los *welcome packs* y considerarlos el acompañamiento de un mero acto de trámite.

En este test abordaré algunas de las cuestiones más importantes que la función de *Compliance* debe conocer a la hora de diseñar y aplicar un *welcome pack*, para que cumpla razonablemente con sus cometidos a lo largo del tiempo.

# Índice

0.	Test básico	3
1.	¿Se hace entrega a los empleados de un <i>welcome pack</i> en el momento adecuado?	5
2.	¿Está el contenido del <i>welcome pack</i> adecuadamente definido y se aplica consistentemente?	7
3.	¿Se traza la entrega y/o aceptación de los contenidos del <i>welcome pack</i> ?	9
4.	¿Enlaza el <i>welcome pack</i> con formación de inducción?	11
5.	¿Se revisa el contenido del <i>welcome pack</i> periódicamente?	13

# Test básico

## Instrucciones

Completa el siguiente cuestionario poniendo una cruz en la casilla que corresponda a tu valoración estimada respecto de cada pregunta. De este modo, la puntuación mínima (1) significa la negación absoluta de la cuestión planteada, mientras que la máxima (5) equivale a una afirmación taxativa de la misma. Dentro de este margen, marca la puntuación que mejor refleje tu opinión.

Antes de responder a las preguntas, **lee detenidamente los criterios acerca de cada una de ellas que se desarrollan en las páginas siguientes.**

### EVALUACIÓN BÁSICA DEL WELCOME PACK

	1	2	3	4	5
1 ¿Se hace entrega a los empleados de un <i>welcome pack</i> en el momento adecuado?					
2 ¿Está el contenido del <i>welcome pack</i> adecuadamente definido y se aplica consistentemente?					
3 ¿Se traza la entrega y/o aceptación de los contenidos del <i>welcome pack</i> ?					
4 ¿Enlaza el <i>welcome Pack</i> con formación de inducción?					
5 ¿Se revisa el contenido del <i>welcome pack</i> periódicamente?					
<b>Puntuación resultado del test</b>					

### Evaluación del resultado

Asigna a cada pregunta la puntuación correspondiente a la numeración de la casilla marcada como respuesta más apropiada. Así, la puntuación mínima del test en su conjunto es de 5 puntos, mientras que la máxima es de 25.

**Entre 5 y 10 puntos** *Welcome pack* inexistente o con serias deficiencias.

**Entre 10 y 15 puntos** *Welcome pack* con serias limitaciones o deficiencias que subsarnar. Requiere ejecutar urgentemente un plan de mejora.

**Entre 15 y 20 puntos** *Welcome pack* con aspectos que precisan desarrollo y que deberían identificarse para trabajar en ellos.

**Entre 20 y 25 puntos** *Welcome pack* razonablemente definido en todos o buena parte de sus aspectos sustanciales.



# 1. ¿Se hace entrega a los empleados de un *welcome pack* en el momento adecuado?

## Claves de interpretación

El *welcome pack* es el conjunto de documentos que se facilita a los empleados con ocasión de su incorporación a la empresa, para que accedan rápidamente a **información crítica** sobre la misma. Lo primero que debes averiguar es si la organización que estás evaluando dispone **de uno o varios welcome packs** (en virtud de los perfiles de las nuevas incorporaciones), pues todavía existen organizaciones con un cierto tamaño que no entregan más documentación que la estrictamente laboral (contrato de trabajo y poco más) o que observan prácticas poco uniformes al respecto.

Como detallaré en la pregunta siguiente de este test, no deberían formar parte del *welcome pack* cualquier tipo de documentos, sino sólo aquellos que contienen **información** que la empresa considera **importante** que el empleado conozca, incluso a los efectos de que conforme **adecuadamente su voluntad** de integrarse en la organización.

El Código Ético y otras políticas relevantes suelen formar parte de un *welcome pack* bien definido. Puesto que estos documentos suelen determinar tanto derechos como obligaciones para los empleados, lo razonable es facilitarlos antes de formalizar la relación laboral, ratificando la persona afectada en ese momento su conocimiento y aceptación. Una mala praxis bastante extendida, por paradójico que parezca, consiste en facilitar el *welcome pack* en el mismo momento de la **suscripción del contrato de trabajo** o incluso más adelante. Puedes preguntarte sobre el valor jurídico de aceptar lo dispuesto en unos documentos que **no se ha tenido tiempo de leer**. En relación con ello, constituye un buen hábito recurrir a prácticas análogas a las que se aplican para la defensa de consumidores y usuarios –u otras normas tuitivas de la parte contractual débil–: en la formalización de contratos de franquicia, por ejemplo, algunas legislaciones –como la española– exigen la entrega al futuro franquiciado de información y documentación

suficientes para que puedan **conformar de manera adecuada su voluntad contractual**. Puede que consideres exagerado guiarte por este tipo de ejemplos, pero cada vez será más frecuente que los empleados quieran conocer los valores de la organización a la que van a dedicar su tiempo, pudiendo suceder que **no los compartan** o que no estén conformes con los mecanismos de vigilancia y control que impliquen. Estas personas pueden sentirse defraudadas o no alineadas con una **cultura** o un **entorno de control** que no han podido conocer con la antelación suficiente.

No se trata ahora de analizar las potenciales consecuencias laborales que se pueden derivan de tales situaciones, que exceden del objeto de este test, sino, simplemente, de comprender que la **minusvaloración** y/o la **entrega extemporánea** del *welcome pack*, facilita incorporar personas en la organización no alineadas con los principios que rigen su actividad, lo que constituye un notable **error de *Compliance***.

De acuerdo con lo anterior, cuando confirmes la existencia de un *welcome pack*, verifica a continuación el **tiempo que transcurre** desde su entrega hasta la firma del contrato del trabajo correspondiente y, en virtud de ese margen de tiempo, decide la respuesta que darás a esta pregunta del test.





## 2. ¿Está el contenido del *welcome pack* adecuadamente definido y se aplica consistentemente?

### Claves de interpretación

Una vez validada la existencia de un *welcome pack*, debes valorar sus contenidos para **concluir acerca de su adecuación**. Para ello, presta atención tanto a los aspectos **cuantitativos** como a los **cuantitativos**:

- Puesto que el *welcome pack* es, en teoría, el compendio de la **información relevante** que todo empleado debiera conocer sobre la empresa, debes validar sus contenidos en atención a su relevancia. Así, por ejemplo, si constatas que junto con el Código Ético se facilita información sobre la localización de las máquinas de *vending* o las actividades lúdicas que se organizan para empleados, se estarán equiparando en importancia documentos de **crítica radicalmente distinta**. Esta grave incoherencia resta valor a los documentos verdaderamente importantes. Dentro de un *welcome pack* a entregar previa la formalización de la relación contractual, sólo deberían figurar **documentos relevantes**, susceptibles incluso de condicionar la percepción del empleado respecto de su entorno de trabajo (derechos y obligaciones). El resto de documentos podría formar parte de una segunda entrega, ya incorporado el empleado en la organización,
- Con independencia de lo anterior, no olvides examinar críticamente la **extensión** del *welcome pack*, poniéndola en relación con los hábitos de lectura de las jurisdicciones donde corresponda su aplicación. Puede suceder que, bien porque se conjuguen documentos críticos con otros que no lo son, o porque los primeros son verdaderamente extensos, se produzcan *welcome packs* **desproporcionados** desde la perspectiva de su **extensión**. Dependiendo de los hábitos culturales y de lectura de las jurisdicciones donde opera la organización, utilizar *welcome packs* que no van a ser leídos, aun cuando se entreguen con antelación suficiente, vuelve a ser un **error de Compliance**. Es posible que pienses que ese no es tu problema, pero no olvides que la función de *Compliance* guarda más relación con la **efectividad** que con las

**formalidades.** Hazte a la idea de que cualquier circunstancia fáctica que afecte a los objetivos de cumplimiento o la eficacia del sistema de *Compliance* es de tu incumbencia.

Como habrás comprobado, un *welcome pack* bien definido no es el más complejo ni el más extenso, sino aquel que es capaz de **transmitir los mensajes claves** de la organización de manera más **eficaz** a sus destinatarios. A algunas personas les sorprenderá ésto, pero, en ocasiones, es mucho mejor un *welcome pack* repleto de ilustraciones y con poco texto que uno denso y cargado de ciencia jurídica.

Si trabajas en una organización multinacional operando en países con grandes contrastes en sus índices de alfabetización, no estará de sobras que adaptes los *welcome packs* para que sean lo más efectivos posible en cada uno de los lugares donde tengan que ser aplicados. A partir de un modelo global, te resultará sencillo elaborar estas variaciones que, además, serán útiles para acomodar sus principios generales a las particularidades legales exigidas en cada territorio.

A los efectos de esta pregunta, localiza el modelo o *best practice* de *welcome pack* y revisa si se **aplica de manera consistente**: averigua si existe certidumbre respecto de su entrega a **todos** los empleados a quienes correspondería recibirlo, si sus contenidos son **completos** y han sido correctamente **adaptados** según territorios, así como la razonabilidad del proceso de **entrega**. Puedes soportar esta valoración mediante pruebas sustantivas, solicitando, por ejemplo, varios expedientes de nuevos empleados –incorporados en tiempos y lugares distintos- para validar esos aspectos. Si constatas inconsistencias en la documentación revisada, habrás encontrado un área de mejora.

## 3. ¿Se traza la entrega y/o aceptación de los contenidos del *welcome pack*?

### Claves de interpretación

Puesto que el contenido de los documentos incluidos en el *welcome pack* es relevante y capaz, incluso, de desencadenar **efectos jurídicos**, seguramente interesará **documentar correctamente su entrega**. La práctica en cuanto a dicho extremo es variada:

- Algunas organizaciones se limitan a **ubicar** esos documentos en un lugar de acceso común para el colectivo afectado, sea desde la perspectiva **física** (localización visible y conocida), **lógica** (carpeta compartida en un repositorio informático), o ambas a la vez. Puede decirse que estas prácticas constituyen un **procedimiento de comunicación pobre**, en la medida que no garantiza que los destinatarios sean realmente conscientes de la existencia de esa documentación, y mucho menos que consientan acerca de su contenido, aunque ello obedezca a su propia desidia.
- Otras organizaciones documentan la **entrega** del *welcome pack* de manera **física** (haciendo firmar un recibí o justificante documental análogo) o **lógica** (respondiendo a una comunicación electrónica o accediendo a una página elaborada a tales efectos, capaz de dejar traza del acceso del usuario). Sin embargo, alguien podría argumentar que la mera recepción de documentos por parte de alguien no es una evidencia inequívoca de su consentimiento y la aceptación de sus contenidos.
- A causa de lo anterior, existen organizaciones que no sólo precisan la conformidad en cuanto a la recepción del *welcome pack* sino el **compromiso** del destinatario acerca de su cumplimiento, sea a través de medios **físicos** o **lógicos**. Sin embargo, en ocasiones esto sucede en unidad de acto con la firma del contrato de trabajo o incluso cuando la nueva incorporación lleva algún tiempo en la organización, pasando por alto que la aquiescencia del receptor en cuanto a dichos contenidos podría cuestionarse al no haber tenido tiempo material de leerlos, según he señalado en la primera pregunta de este test. Esto es especialmente importante cuando la

documentación del *welcome pack* tiene un contenido sustantivo de derechos y obligaciones.

- Para evitar estos inconvenientes, las mejores prácticas consisten en facilitar el *welcome pack* con **antelación suficiente** para que la nueva incorporación pueda realizar una lectura reflexiva y otorgar su consentimiento a la relación laboral con plena consciencia de sus contenidos. Es más, se articula una **confirmación periódica** (anual) no sólo en cuanto a la **validación del compromiso inicial**, sino también a la confirmación de seguir conociendo su contenido y **haber obrado conforme** al mismo durante ese periodo de tiempo. Este tipo de confirmaciones anuales son cada vez más frecuentes a causa de su fácil implementación por medios telemáticos.

Te será de utilidad recordar estos diferentes niveles de entrega de documentos no sólo respecto del *welcome pack*, sino también de **otros documentos** que puedas gestionar en el desarrollo de los cometidos de *Compliance*. Así, por ejemplo, con motivo de la promoción de determinadas personas a cargos de responsabilidad es posible que debas gestionar políticas específicas en cuanto al uso de información privilegiada, conflictos de interés, confidencialidad, etc. Mantente al corriente de los requisitos exigidos en cada jurisdicción donde opera tu empresa para que tal entrega tenga **validez legal** y pueda desplegar efectos sobre las personas que vulneran sus contenidos, en el entorno **administrativo** o incluso **judicial**. Comprobarás que existen praxis bastante variadas, y que van desde la ausencia de mayores formalidades hasta la involucración del comité de empresa en el proceso de entrega.

A los efectos de esta pregunta del test, puedes valerte de los mismos muestreos indicados en la anterior, contrastando qué formalidades se han seguido para la entrega del *welcome pack* y, por lo tanto, que nivel de confort te otorga el procedimiento utilizado.

## 4. ¿Enlaza el *welcome pack* con formación de inducción?

### Claves de interpretación

En el Test número 4 de esta Serie expliqué lo que en ámbitos anglosajones se conoce por “*induction training*” o **formación de inducción**, proyectada normalmente sobre personas que se integran en la organización o varían sus responsabilidades en ella, y que no han podido recibir **formación programada** y destinada a que adquieran las competencias esenciales que precisan.

Por lo que se refiere a *Compliance*, es probable que los materiales propios de la **formación de inducción** coincidan con los contemplados en el *welcome pack*, dado su carácter esencial. Considerando la vinculación entre ambas esferas, debería existir cierta correlación de contenidos; de otro modo, una nueva incorporación se confundirá si los contenidos formativos que recibe no están alineados con el *welcome pack* que recibió. Esta concordancia la puedes validar a través de una prueba sustantiva sencilla: coteja el *welcome pack* con los materiales que sustentan la primera formación de inducción.

No se trata, sin embargo, de repetir documentos o contenidos, perdiendo con ello una oportunidad de mejorar la **cultura corporativa**, sino de que los materiales del *welcome pack* consten explicados de una manera pedagógica en los ciclos formativos posteriores. La **formación de inducción** no es una mera verbalización del *welcome pack*, sino que debe calar en sus destinatarios a través de herramientas didácticas. Cuando el *welcome pack*, viene dotado de profusión de ilustraciones y ejemplos, el margen de mejora educativa que puede aportar la **formación de inducción** será menor, pero es un escenario poco habitual.

Entre el momento de entrega del *welcome pack* y el desarrollo de la primera formación no debería transcurrir un periodo dilatado de tiempo, evitando consolidar interpretaciones inadecuadas de su contenido. Así que toma la muestra de la pregunta anterior del test y comprueba el lapso transcurrido entre ambos momentos.

Un *welcome pack* que no vaya acompañado de formación de inducción (cuando no es posible ejecutar la programada) pierde una parte de su potencial para generar **cultura corporativa**, siendo una circunstancia que tienes que valorar a la hora de otorgar puntuación a esta pregunta del test.



## 5. ¿Se revisa el contenido del *welcome pack* periódicamente?

### Claves de interpretación

Comenté en el Test número 1 de esta Serie la necesidad de mantener el modelo de *Compliance* adecuado a las cambiantes circunstancias de las organizaciones. Esta actualización del modelo a través de su evaluación periódica se conoce como "*monitoring*" y es una herencia de las antiguas metodologías de mejora continua de procesos. Pues bien, el *welcome pack* también debe actualizarse.

El contenido del *welcome pack* es tan dinámico como el sistema de *Compliance* en su conjunto. Lo contrario puede generar una falta de sincronía entre su contenido y el resto de la **información documentada** del modelo. Revisar periódicamente el contenido del *welcome pack* no sólo permite mantener su consistencia con el modelo de *Compliance* donde se integra, sino también afinar y mejorar su capacidad en beneficio de la eficacia del conjunto.

La ausencia de este ejercicio, **susceptible de ejecutarse en los mismos momentos definidos para la monitorización general del modelo** de *Compliance* (programada o sobrevenida), puede provocar que se facilite información obsoleta a las nuevas incorporaciones.

Con independencia de lo anterior, aquellas políticas integradas en el *welcome pack* deben estar especialmente identificadas para que, tan pronto se produzca una variación en su contenido, provoquen automáticamente una revisión (sobrevenida) del paquete de bienvenida, asegurando así su actualización.

Haz ahora otra prueba. Toma el *welcome pack* utilizado por la organización años atrás y compáralo con el que se distribuye actualmente. Si no detectas cambios significativos, pregúntate si ello es razonable. Valora si la versión inicial era susceptible de mejoras significativas y averigua por qué no se han introducido. Asimismo, comprueba si se han introducido **mejoras** en cuanto al proceso de **entrega** y **aceptación** del *welcome pack*, así como en la **formación de inducción** que debería llevar aparejada.

El proceso de actualización del *welcome pack* **no debería ser un hecho aislado** en el contexto del modelo de *Compliance*. De hecho, una buena parte de la información documentada que lo integra (las políticas, por ejemplo) también deberían ser objeto de revisión periódica, provocando ciclos formativos idóneos para difundir los nuevos contenidos, cuando así sea preciso.





# Serie

## ***Test de Compliance***

### Test 1

Cinco cuestiones clave sobre:

#### **Evaluación de la solvencia del modelo de *Compliance***

Existen algunos elementos significativos a la hora de evaluar la solidez de un modelo de *Compliance* tanto transversal (superestructuras de *Compliance*) como específico (sobre un bloque de cumplimiento o aplicable a un sector de actividad). Este test aborda cinco de ellos, que te permitirán formarte rápidamente una idea preliminar sobre la solvencia del modelo.

### Test 2

Cinco cuestiones clave sobre:

#### **La adecuación de una superestructura de *Compliance***

Implementar una superestructura de *Compliance* que permita coordinar de manera sinérgica diferentes áreas de cumplimiento es un objetivo perseguido por cada vez más organizaciones. Sin embargo, estos proyectos de implantación pueden derivar en estructuras poco eficientes cuando no se observan algunas pautas metodológicas. Este test te ayudará a valorar algunos aspectos importantes en el diseño de superestructuras de *Compliance*, que son determinantes de su eficacia.

### Test 3

Cinco cuestiones clave sobre:

#### **Evaluación del modelo de *Policy Management***

La proliferación desordenada de políticas de empresa constituye un fenómeno que afecta negativamente a grandes organizaciones, viendo cómo aquéllas se multiplican y terminan contribuyendo a la confusión más que al orden. Este test versa sobre algunos aspectos esenciales sobre el modo de producir, aprobar, difundir y archivar las políticas de empresa. Atendiendo a estas cuestiones esenciales, podrás conocer hasta qué punto una organización dispone de un modelo de *Policy Management* eficiente.

### Test 4

Cinco cuestiones clave sobre:

#### **La adecuación de los ciclos formativos**

Uno de los cometidos de *Compliance* que gana importancia a pasos agigantados consiste en estructurar ciclos formativos. El diseño y desarrollo de la formación, junto con la ejecución de campañas de sensibilización, constituyen factores de éxito reconocidos en los marcos de referencia sobre *Compliance*. Este test contempla algunos aspectos relevantes para que te permitirán valorar la razonabilidad de los ciclos formativos en este ámbito, y cuáles son sus consecuencias.

### Test 5

#### Cinco cuestiones clave sobre: **La adecuación del *Welcome Pack***

Es importante que las personas que se incorporan en una organización dispongan, tan pronto como sea posible, de la información necesaria acerca de sus valores y directrices de trabajo, incluyendo aquellas que se refieren al ámbito del *Compliance*. Sin embargo, no siempre los *Welcome Packs* establecidos para ello contribuyen a adquirir consciencia de los aspectos realmente importantes sobre el cumplimiento de las normas y los estándares éticos. Este test aborda algunas cuestiones importantes a la hora de definir su contenido y gestionar su entrega.

### Test 6

#### Cinco cuestiones clave sobre: **Evaluación de los reportes de cumplimiento**

La mayor parte de marcos de referencia en materia de *Compliance* no sólo recomiendan un fácil acceso de la función a los órganos directivos de máximo nivel, sino también el reporte periódico de las labores que desarrolla la función. Los reportes de cumplimiento constituyen uno de los pilares de todo modelo de *Compliance* bien estructurado. En este test se tratan cuestiones que ayudan a conocer el nivel de adecuación de estos reportes.

### Test 7

#### Cinco cuestiones clave sobre: **Evaluación del modelo anti-corrupción (estándares internacionales)**

La corrupción en el contexto de las actividades empresariales viene siendo un foco de preocupación constante a nivel internacional, habiéndose emitido un buen número de directrices y normas al respecto. Existen, por lo tanto, guías específicas de *Compliance* que se proyectan en la prevención y detección de conductas corruptas, de aplicación tanto en el sector público como en el privado. A través de este test se abordarán algunas cuestiones básicas que resultan muy indicativas de su aptitud.

### Test 8

#### Cinco cuestiones clave sobre: **Evaluación del modelo de prevención penal español - General**

La modificación del Código Penal español que entró en vigor el 23 de diciembre de 2011 introdujo la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Desde entonces, las empresas deben dotarse de mecanismos de vigilancia y control que prevengan la comisión de delitos eventualmente imputables a las mismas en el contexto de sus actividades. A través de este test se abordan algunas cuestiones básicas que ayudarán a formarse una primera idea de la adecuación del modelo de prevención penal, en su conjunto.

## Test 9

### Cinco cuestiones clave sobre: **Evaluación del modelo de prevención penal español - *Risk Assessment***

Es habitual que los modelos de *Compliance*, incluidos los específicos de prevención penal, sigan una aproximación basada en el riesgo, procurando una asignación de recursos consistente con la calificación de los riesgos penales que les afectan. Un adecuado *Risk Assessment* permite orientar de manera adecuada el modelo de prevención penal y, por ello, constituye un factor determinante de su eficacia. Este test te ayudará a validar algunos aspectos importantes que dotan de solidez al *Risk Assessment*.

## Test 10

### Cinco cuestiones clave sobre: **Evaluación del modelo de prevención penal español - El órgano de prevención penal**

Todo modelo de *Compliance* lleva asociadas medidas organizativas tendentes a su aplicación efectiva. En el ámbito de la prevención penal, los cometidos propios de prevención y detección de delitos se depositan en órganos dotados de procedimientos diseñados a tales efectos. Este test te permitirá conocer rápidamente si dicho órgano se encuentra adecuadamente definido para acometer sus objetivos.

## Test 11

### Cinco cuestiones clave sobre: **Las revisiones del modelo de *Compliance***

Cuando los marcos de referencia en materia de *Compliance* se refieren a la monitorización del modelo, lo hacen pensando en que se adapte a sus circunstancias internas y externas, de modo que mejore continuamente y pueda seguir desarrollando con eficacia su cometido a lo largo del tiempo. En este contexto, las revisiones programadas del modelo de *Compliance* constituyen un elemento importante del mismo, y en este test se abordarán algunas de las cuestiones básicas que permiten conocer rápidamente si se están desarrollando de manera razonable.

## Test 12

### Cinco cuestiones clave sobre: **El rol del *Compliance Officer***

Son los propios *Compliance Officers* quienes, en ocasiones, se preguntan acerca del alcance de sus funciones. El propio modelo de *Compliance* debería clarificar su ámbito de actuación y la coordinación con otras funciones sinérgicas. En este test se tratarán algunas de las cuestiones más importantes a la hora de conocer si los roles del *Compliance Officer* se encuentran adecuadamente enfocados.

## Bibliografía del autor

### **Legal Compliance - Principios de Cumplimiento Generalmente Aceptados**

Alain Casanovas

Prólogo de José Manuel Maza, Magistrado del Tribunal Supremo

Editor, Grupo Difusión

Difusión Jurídica y Temas de Actualidad, S.A.

Madrid 2013

### **Control Legal Interno**

Alain Casanovas

Prólogo de Pedro Miroso, *Catedrático de Derecho Mercantil, ESADE, Facultad de Derecho*

Editor Grupo Wolters Kluwer

Editorial La Ley, S.A.

Madrid 2012

### **Control de Riesgos Legales en la empresa**

Alain Casanovas

Prólogo de Lord Daniel Brennan Q.C., former President of the Bar of England and Wales

Editor Grupo Difusión

Difusión Jurídica y Temas de Actualidad, S.A.

Madrid 2008

## Obra digital del autor

### **Cuadernos sobre Cumplimiento Legal**

Alain Casanovas

[www.kpmgcumplimentolegal.es](http://www.kpmgcumplimentolegal.es)

Madrid 2013

### **Casos sobre errores de Compliance**

Alain Casanovas

[www.kpmgcumplimentolegal.es](http://www.kpmgcumplimentolegal.es)

Madrid 2014

## Contacto

**Alain Casanovas**

**Socio de KPMG Abogados**

**T:** +34 93 253 29 22

**E:** [acasanovas@kpmg.es](mailto:acasanovas@kpmg.es)



Perfil en  
LinkedIn

© 2015 KPMG Abogados S.L., sociedad española de responsabilidad limitada y firma miembro de la red KPMG de firmas independientes afiliadas a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza. Todos los derechos reservados.

KPMG, el logotipo de KPMG y "cutting through complexity" son marcas registradas o comerciales de KPMG International.

La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por tal motivo, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de su realidad y exactitud, así como del pertinente asesoramiento profesional.