

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**El compliance como un sistema de prevención de delitos y protección
para las PYMES en el Ecuador**

AUTOR:

Guzmán Rosero, Omar Fernando

Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de
**Abogado de Los Tribunales y Juzgados de la
Republica del Ecuador**

TUTORA:

Iñiguez Cevallos, Maria Patricia

Guayaquil – Ecuador

Septiembre 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

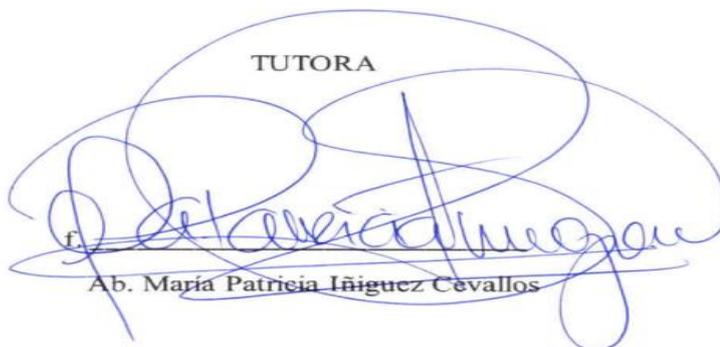
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por Guzmán Rosero Omar Fernando, como requerimiento para la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.

TUTORA



f. Ab. María Patricia Iñiguez Cevallos

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Ab. María Isabel Lynch Fernández, Mgs.

Guayaquil, a los 09 días del mes de septiembre del año 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Guzmán Rosero Omar Fernando

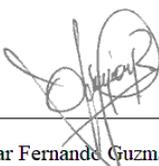
DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación **El compliance como un sistema de prevención de delitos y protección para las PYMES en el Ecuador**, previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 09 días del mes de septiembre del año 2021

EL AUTOR

f. 
Omar Fernando Guzmán Rosero



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, Guzmán Rosero Omar Fernando

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **El compliance como un sistema de prevención de delitos y protección para las PYMES en el Ecuador**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 09 días del mes de septiembre del año 2021

EL AUTOR

f. _____

Omar Fernando Guzmán Rosero



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACION

f. _____

Dr. José Miguel García Baquerizo Mgs.

DECANO DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

Ab. Paola María Toscanini Sequeira Msc.

COORDINADOR DEL AREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

Ab. María Paula Ramírez Vera, Mgs.

OPONENTE

REPORTE URKUND

URKUND

Documento: [Tesis - Derecho - Omar Guzmán.docx](#) (D112259424)

Presentado: 2021-09-08 16:53 (-05:00)

Presentado por: maria.iniguez@cu.ucsg.edu.ec

Recibido: paola.toscanini.ucsg@analysis.urkund.com

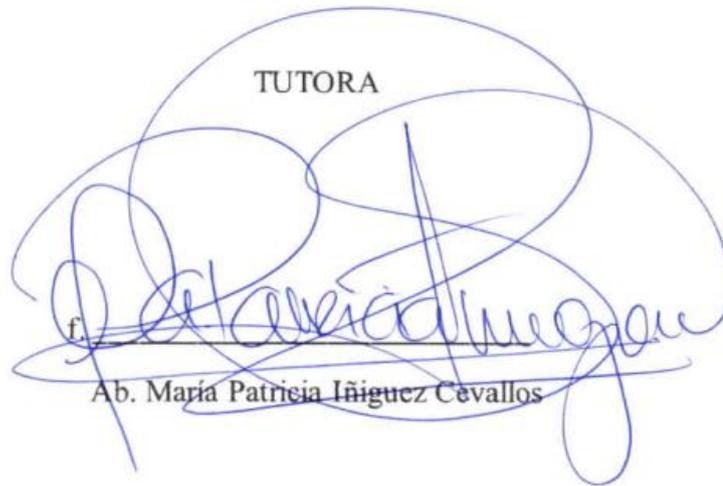
4% de estas 21 páginas, se componen de texto presente en 6 fuentes.

Lista de fuentes Bloques PAOLA TOSCANINI (paola.toscanini@cu.ucsg.edu.ec)

Categoría	Enlace/nombre de archivo	
	https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/22890/T-5460.pdf?sequence=1&isAllowed=y	✓
	http://200.12.169.19/bitstream/25000/17643/1/T-UC-0013-JUR-007-P.pdf	✓
	http://tesis.ouco.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14689/SUY%3%93N_CUADROS_EL_CO...	✓
	https://www.derechoecuador.com/compliance-penal-corporativo	✓
	https://scotec.edu.ec/content/uploads/mcientificas2018/7gestion-relaciones-juridicas/005.pdf	✓
	https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6144/1/T2575-MDEM-Corral-La%20necesidad.pdf	✓

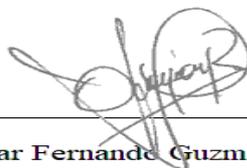
0 Advertencias. Reiniciar Exportar Compartir

TUTORA

f. 

Ab. María Patricia Iniguez Cevallos

AUTOR

f. 

Omar Fernando Guzmán Rosero

DEDICATORIA

A mi madre, quien trabajó incansablemente por darme la educación que tengo y hacerme un mejor ser humano.

AGRADECIMIENTO

A todas las personas a quienes a través de este largo camino que es la vida me formaron como profesional no solo a través de sus enseñanzas, sino mucho más con su ejemplo.

CONTENIDO

RESUMEN	X
ABSTRACT	XII
INTRODUCCION.....	2
CAPITULO I. EL COMPLIANCE Y LAS PYMES. CONCEPTOS Y ANTECEDENTES.....	4
1.1 El Compliance. Antecedentes y Conceptos.....	4
1.2 Las PYMES en Ecuador. Conceptos, Estadísticas y Situación Actual.....	6
1.3 La Responsabilidad Penal de las Empresas en el Ecuador.....	8
1.4 El Compliance en las Pequeña y Mediana empresa.....	9
CAPITULO II. LA RESPONSABILIDAD JURIDICA. ATENUANTES Y CONTROL	11
2.1 El Defecto de Organización y la Autorregulación.....	11
2.2 La Imputación del Delito y las penas imponibles.....	12
2.3 Modulación de la responsabilidad de la persona jurídica. Atenuantes y Circunstancias.....	15
2.4 Incidencia de la responsabilidad penal de la persona física sobre la responsabilidad penal de la persona jurídica.....	16
2.5 La Gestión de Riesgos.....	17
2.6 Control interno y cultura de cumplimiento.....	18
2.7 Compliance como elemento de Desarrollo en las Pymes.....	19
CAPITULO III. ASPECTOS RELEVANTES A CONSIDERAR EN EL PROGRAMA Y PROPUESTA DE MEJORAS EN LA NORMATIVA.....	21
3.1 Alcance, Objetivos y Beneficios del Programa.....	21
3.2 Estructura del Sistema Compliance.....	22
3.3 El Rol del Compliance Officer en las Pymes.....	23
3.4 El Código de Conducta y Canal de Denuncias.....	24
3.5 Mecanismos de monitoreo, evaluación y actualización del programa.....	26
3.6 Mejoras necesarias en la Ley aplicable a las Pymes.....	26
CONCLUSIONES	28
RECOMENDACIONES	30
BIBLIOGRAFIA.....	31

RESUMEN

En nuestro país al igual que en la mayoría de países del mundo el mayor grupo de empresas las constituyen las micro, pequeñas y medianas empresas, por lo cual se constituyen en pilar fundamental en la economía global. Considerando que debido a su naturaleza propia este tipo de empresas se muestran más flexibles y adaptables para desarrollar e implementar sistemas de cumplimiento.

Los sistemas cumplimiento con el fin de prevenir delitos dentro de una organización han tenido cada vez más acogida dentro del sector empresarial, poniendo cada vez más cuidado en los riesgos potenciales de que dentro de la empresa se cometan delitos que pongan en peligro la continuidad del negocio, o que al menos tenga una sanción económica tan fuerte que le sea muy difícil a la empresa poderla levantarse de este duro golpe. El objetivo del compliance es, precisamente, que la empresa pueda evitar caer en el cometimiento de delitos a través de la respuesta que genera un sistema de prevención penal eficaz para combatir la mala administración dentro de la organización que origina que los delitos aparezcan. Existen muchos ejemplos a nivel mundial como es el caso de Siemens, de General Motors, de Volkswagen, y últimamente de Odebrecht entre otros casos importantes, que han traído a discusión la importancia que las empresas deben darle a temas como la ética, la responsabilidad social y el riesgo legal dentro de la organización, siendo elementos fundamentales para evitar efectos graves.

Actualmente, el compliance además de gestionar riesgos legales, a través de una cultura de cumplimiento, se desarrolla como un nuevo marco de trabajo para hacer negocios, volviéndose obligatoria por las exigencias del mercado internacional. Siendo este sistema de control algo que toma cada vez más relevancia en el comercio exterior, nuestra realidad nos obliga a enfocarnos en la búsqueda de soluciones para las micro, pequeña y mediana empresa, que son los motores que mueven la economía ecuatoriana.

El ordenamiento jurídico ecuatoriano no puede ser indiferente a la implementación de cambios en la normativa que motiven a las empresas a autorregularse con el fin de evitar cometer delitos. Como primer punto debe considerarse que el proceso tradicional para imputar la responsabilidad penal no podrá aplicarse de la misma forma que se hace con la persona natural a la persona jurídica; el tratamiento del delito en una organización debe adaptarse a la realidad de esta. Luego de esto se debe tener claro cuáles son los objetivos para desarrollar e implementar un Compliance Programme es pilar fundamental para

poder evaluar la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Este elemento incidirá decisivamente al momento de analizar la responsabilidad de la persona jurídica---; y es precisamente lo que pretende este trabajo, dar una guía breve que pueda ser utilizada y modificada por cualquier organización que se encontrara ante la necesidad de prevenir y protegerse de responsabilidades penales que pudieran originarse según la naturaleza de sus actividades empresariales.

Palabras Claves:

Compliance, Pymes, Responsabilidad Penal, Persona Jurídica, Persona Física, Etica, Principios, Valores, Compliance Officer, Código de Conducta, Cultura Organizacional, Implementación, Programa de Cumplimiento, Canal de Denuncias

ABSTRACT

In our country, as in most countries in the world, the largest group of companies are micro, small and medium-sized companies, which is why they constitute a fundamental pillar in the global economy. Considering that due to their very nature, these types of companies are more flexible and adaptable to develop and implement compliance systems.

Compliance systems in order to prevent crimes within an organization have been increasingly welcomed within the business sector, paying more and more care to the potential risks that crimes are committed within the company that endanger business continuity, or at least have such a strong financial sanction that it is very difficult for the company to lift itself from this hard blow. The objective of compliance is precisely that the company can avoid committing crimes through the response generated by an effective criminal prevention system to combat mismanagement within the organization that causes crimes to appear. There are many examples worldwide, such as Siemens, General Motors, Volkswagen, and lately Odebrecht among others, which have given real importance to ethics, social responsibility and legal risk, becoming fundamental and necessary elements. Within business organizations, in order to avoid devastating effects

Currently, compliance in addition to managing legal risks, through a culture of compliance, is developed as a new framework for doing business, becoming mandatory due to the demands of the international market. As this control system is something that is becoming increasingly relevant in foreign trade, our reality forces us to focus on finding solutions for micro, small and medium-sized companies, which are the engines that move the Ecuadorian economy.

The Ecuadorian legal system cannot be indifferent to the implementation of changes in the regulations that motivate companies to self-regulate in order to avoid committing crimes. As a first point, it must be considered that the traditional process to impute criminal responsibility cannot be applied in the same way that it is done with the natural person to the legal person; the treatment of crime in an organization must be adapted to its reality. After this, it must be clear what the objectives are to develop and implement a Compliance Program, which is a fundamental pillar within the criminal liability of legal persons. This element will have a decisive effect when analyzing the responsibility of the legal person ---; and it is precisely what this work intends, to give a brief guide that can be used and modified by any organization that is faced with the need to prevent and

protect itself from criminal liability that may arise according to the nature of its business activities.

Keywords:

Compliance, Pymes, Criminal Liability, Legal Person, Natural Person, Ethics, Principles, Values, Compliance Officer, Code of Conduct, Organizational Culture, Implementation, Compliance Program, Whistleblower Channel

INTRODUCCION.

El compliance se convierte en una herramienta eficaz, muy útil para la empresa porque le permite evitar el riesgo de incumplimiento de las leyes del Estado y los reglamentos que rigen una organización, sea que la misma se haya establecido de forma voluntaria u obligatoria. No solo serán consideradas aquellas normas de derecho positivo que tengan un impacto sobre la operación de la empresa, sino también las obligaciones que surgen de compromisos adquiridos de forma voluntaria por la organización, ya sea a través de términos de contratos o de normas auto-impuestas. La funcionalidad de un programa de cumplimiento coinciden con un conjunto de elementos orientados a la práctica de la ética y los valores que la empresa promociona, dentro de su organización de forma que cada uno de los miembros dirija su comportamiento en función de estos, con lo cual podríamos hablar de un sistema compliance eficaz.

Es fácil comprender que la responsabilidad criminal de la persona jurídica no está estrictamente ligada a la previa declaración de responsabilidad penal de la persona física, y ni siquiera es necesario que el delito llegue a consumarse pues la expresión “delitos cometidos” permite incluir, además de las diferentes formas de autoría y participación, el delito intentado. Las asociaciones de personas como destinatarias de deberes son, por sí mismas, capaces de acción, tienen capacidad penal de acción, por esa misma razón no es suficiente responsabilizar a un integrante de la organización, porque si el defecto estructural pese a su detección sigue estando presente en la organización en su conjunto no habremos hecho nada.

Acabamos de referirnos al problema de atribución de responsabilidad criminal a la organización como realidad intangible, situada entre los actores que operan en ella, porque si bien es cierto que a los individuos les corresponde el poder de la acción (acciones específicas a través de las que comunica y puede desautorizar la vigencia de una norma), también lo es, el hecho de que los entes colectivos poseen el poder de la interacción (la decisión comunica o tiene capacidad de comunicar) y todo poder debe llevar aparejada una responsabilidad.

Una buena respuesta a la pregunta de en qué forma ayuda el compliance a una empresa que decide adoptarlo, puede ser la que encontramos en el Libro Blanco de la Asociación Española de Compliance, el cual nos indica que la principal función del Compliance es la de determinar cuáles serán las tareas para detectar, prevenir y gestionar los riesgos de

vulnerar la normativa interna de una organización y por consiguiente el cometimiento de infracciones o delitos penales a través de la operación de uno o más programas de cumplimiento.

El mercado en nuestro país, conforme a su estructura económica, basa su desarrollo en la operación de las micro y pequeñas empresas, razón por la cual es necesario evaluar la viabilidad si esta corriente global que promueve la implementación del compliance en el conglomerado empresarial, puede llegar a convertirse en una herramienta útil para este tipo de empresas. Este análisis demandará un profundo e intensivo estudio de las características que poseen estas empresas en lo que respecta a recursos, problemática que enfrentan, organización y estructura jerárquica.

El enfoque de este trabajo busca resaltar los beneficios de implementar el compliance en el actual contexto ecuatoriano, así como su relación las micro y pequeñas empresas. A partir de esto, se debe verificar si realmente los programas de cumplimiento que son base para el compliance, terminan convirtiéndose en una herramienta útil de gestión para combatir todos aquellos factores que impiden que la pequeña empresa obtenga un completo desarrollo. En paralelo, se debe realizar estudios y valoraciones a nuestra legislación en lo que respecta a la regulación de las personas jurídicas, observando si esta normativa es efectiva considerando la estructura y características propias de este tipo de empresas, generando propuestas de cambios y mejoras orientadas a una aplicación eficiente conforme a la realidad de las mismas. El principal objetivo de esta tesis, es poner en evidencia los beneficios que se obtienen con el compliance dentro de la organización, cuyo fin inmediato es el de evitar situaciones jurídicas que pongan en riesgo su existencia, competitividad y desarrollo dentro del mercado ecuatoriano. Para esto se hace necesario analizar la figura del compliance en su dimensión general, junto con un eficaz programa de cumplimiento, identificándola como una herramienta útil y eficaz para la gestión de control y prevención de delitos. Otro punto importante en este análisis, es examinar la problemática que atraviesan las micro y pequeñas empresas a partir de sus características dentro de la realidad ecuatoriana, y cómo el buen uso de esta herramienta de gestión poder ser muy útil para potenciar su desarrollo. Finalmente, estas exigencias a nivel mundial demanda cambios en la regulación ecuatoriana actual para que considerando las características de las pequeñas compañías, incentive la implementación de Programas de Cumplimiento, a través de cambios que motiven la adopción del compliance dentro de las empresas.

CAPITULO I. EL COMPLIANCE Y LAS PYMES. CONCEPTOS Y ANTECEDENTES.

1.1 El Compliance. Antecedentes y Conceptos.

La aparición del compliance es relativamente reciente dentro de los ordenamientos jurídicos. La primera asociación que viene acerca de este término es con el cumplimiento de normas implementadas dentro de la cultura organizacional y gobierno corporativo.

Para entender su desarrollo debemos remontarnos a la aparición de los sistemas de cumplimiento normativo cuyo origen se da en los EEUU y se produce por dos situaciones históricas que son significativas. La primera de ellas se da con un acontecimiento jurisprudencial en el caso de la compañía New York Central & Hudson River Railroad vs. Los Estados Unidos de América que ocurrió en el año 1909. A la compañía ferroviaria se la acusó por reducir los valores cobrados por los servicios que ofrecían a una compañía azucarera. Este claro caso de discriminación de precios se convirtió en el primero en la historia donde se imputó a una persona jurídica la responsabilidad penal por este delito. El alegato de defensa de la compañía se basó en que la corte suprema no tenía competencia para que, por los actos cometidos por uno de sus administradores, se responsabilice penalmente a la persona jurídica, puesto que esto tenía un impacto negativo directo al patrimonio de los accionistas, quienes no tenían culpa alguna por el hecho delictivo. Finalmente la corte sentenció que la compañía debía ser sancionada por este tipo de delito, con lo cual se generó jurisprudencia, con la imputación de la responsabilidad penal a la persona jurídica.

El segundo acontecimiento ocurrió varias décadas después, en el año 1991, con la implementación de los “Lineamientos Organizacionales” (Organizational Guidelines) donde se presenta a los sistemas de Compliance corporativo como un mecanismo para lograr la atenuación de responsabilidad y por ende de sanciones para las compañías, donde se determinaron algunos parámetros a considerar para la efectividad del sistema, un ejemplo de esto es la elaboración de un código de conducta, incorporar medidas de prevención, desarrollar un canal de denuncias anónimas, ejecutar evaluaciones periodicas al sistema de forma interna y externa, y designar a una persona responsable de administrar el sistema (Compliance Officer).

De esta forma el Compliance llegó a tener mayor trascendencia, especialmente en los sectores de mayor regulación, donde los actores que participan son organizaciones como

multinacionales y grandes compañías cuyas actuaciones son relevantes en la operación del mercado, en lo que respecta a situaciones como competencia desleal, protección de datos, prevención de lavado de activos, etc.

Todo esto dentro del marco del derecho positivo, pero se debe considerar que el Compliance alcanza sectores de la sociedad donde la voluntad de los participantes es dominante y donde las decisiones que se toman son simples recomendaciones, códigos de conducta que sirven como guías conocidas como “Ley suave” o “Soft.Law” en inglés.

El estándar ISO 9600 es un manual soft-law que concierne a los programas Compliance. Esta guía sirve para que las empresa y organizaciones puedan elaborar, gestionar y mantener un sistema de cumplimiento, considerando que es de libre cumplimiento, y su obligatoriedad o no está en función de la voluntad del dueño o gerente de la empresa, señalando que un sistema Compliance eficaz y que abarque a toda la organización permite que la empresa demuestre su intención y compromiso de cumplir con la ley y normativa interna, incluyendo los requisitos legales, así como con los estándares de buen gobierno corporativo, las mejores prácticas, la ética y las expectativas de la sociedad en general.

Luego de revisar estos antecedentes podemos definir al compliance dentro de su objetivo principal que es “ser un sistema que permita a la empresa evitar que se cometa cualquier tipo de delitos dentro de la misma”. Su función es la de evitar que se cometan delitos establecidos en el código penal y de esta manera evitar la responsabilidad de la persona jurídica.

Podemos resumir las diferentes concepciones doctrinarias en la siguiente definición para el compliance: Es un mecanismo para gestión de riesgos, que trabaja a través de programas de cumplimiento o programas de prevención que permiten que la organización pueda identificar, evaluar y monitorear todas aquellas actividades y situaciones que podrían derivar en una vulneración o intento de vulnerar el cumplimiento de la normativa interna o código legal aplicable a la empresa y ocasionar daños de tipo económico y de reputación.

Encontramos otra definición del compliance dado por la la doctrina (Garat, 2018; Jackman, 2015) “como un mecanismo de autorregulación y gestión de riesgos vinculados con el cumplimiento de normas”. Antonio Alarcón Garrido indica que un programa compliance es un conjunto documentado de modelos, planes o sistemas que sirven para

prevenir hechos delictivos dentro de la empresa o para mitigar riesgos potenciales de que ocurran.

Las grandes corporaciones fueron las primeras en adoptar este tipo de programas dentro de su organización, ya que se presentaron casos en los cuales la ausencia o escaso control interno llevaron a que la empresa caiga en delitos penales. Para lograr el cambio en la cultura empresarial, la adaptabilidad (Root, 2019) de una organización y su flexibilidad (Armour, 2020) son aspectos clave, especialmente para la implementación de un sistema de compliance. Consecuentemente, las PYMES y microempresas podrían tener mayor facilidad a la hora de implementar un programa de cumplimiento normativo su dinámica empresarial por tratarse de características naturales en este tipo de compañías.

1.2 Las PYMES en Ecuador. Conceptos, Estadísticas y Situación Actual.

En la actualidad, las PYMES que se encuentran en el mercado se presentan en todas formas y dimensiones, ya sean sociedades o de un solo propietario, tienen libertad de desarrollar cualquier tipo de actividad, bien sea de producción, comercialización o prestación de servicios, donde se busca una utilidad. Según información del Estudio de Gestión Competitiva de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) en la República del Ecuador.

Para el Servicio de Rentas Internas (SRI), a las PYMES se las conoce como “al conjunto de pequeñas y medianas empresas que de acuerdo a su volumen de ventas, capital social, cantidad de trabajadores, y su nivel de producción o activos presentan características propias de este tipo de entidades económicas”

ACTIVIDAD ECONOMICA	PARTICIPACION
G – COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS.	35,32%
C – INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.	12,50%
A – AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA.	12,45%
H – TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO.	7,43%
N – ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO.	6,04%
OTRAS ACTIVIDADES	26,26%

FUENTE: SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS

Más de un tercio de las Pymes se dedican al Comercio, mientras que el resto se dedica a actividades de manufactura, de agricultura, servicios y otros.

Las pequeñas y medianas empresas en el Ecuador representan el 90% de las unidades productivas, generan cerca del 60% del empleo, participan en el 50% de la producción, y generan casi el 99% de los servicios que un ecuatoriano usa en un día, por ejemplo: tienda, locales de venta de comida, locales para fotocopios y uso de computadoras, transporte público, etc. (DSG 2020). Es el grupo dominante en el sector de la economía y mercado donde generalmente nacen los empresarios y es posible el desarrollo de millones de personas (Hernani, M & Hamann, 2012, p. 293).

Según la Superintendencia de Compañías, en los últimos tres años en promedio las Pymes aportan con el 15% a los ingresos totales del Ecuador. La categorización de una empresa para que sea considerada como Pymes lo determina el tamaño de la misma, donde predomina los ingresos sobre el número de trabajadores, tal cual lo define el Reglamento a la estructura e institucionalidad de desarrollo productivo de la inversión y de los mecanismos e instrumentos de fomento productivo, establecidos en el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones (Presidencia de la República, act. 2017):

CATEGORIA	INGRESOS	EMPLEADOS
MICROEMPRESA	MENORES A \$ 100,000	1 – 9
PEQUEÑA EMPRESA	ENTRE \$ 100,000 Y \$ 1,000,000	10 – 49
MEDIANA EMPRESA	ENTRE \$ 1,000,000 Y \$ 5,000,000	50 – 199
EMPRESAS GRANDES	SUPERIORES A LOS \$ 5,000,000	200 O MAS

FUENTE: SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS

Las PYMES son estructuras empresariales diferentes a las grandes empresas, que durante su vida se enfrentan a dos trayectorias posibles: transitar por el camino natural del crecimiento (micro, pequeña, mediana, grande) o permanecer y gozar de las ventajas de ser pequeñas, manejables y estables económicamente. Lamentablemente se encuentran deficiencias en la gestión administrativa, lo que ocasiona que ante la sociedad sean consideradas como empresas que no maduran o desarrollan económicamente.

Este tipo de empresas se enfrentan a varios factores que influyen significativamente en el desarrollo de las mismas los conocidos factores externos son los que se relacionan con las PYMES, como el entorno económico, los impuestos, subvenciones entre otras. Dentro de los factores internos que implican un obstáculo para el desarrollo de estas empresas y que pone en riesgo la supervivencia de las mismas tiene que ver con la gestión profesional de sus administradores que consideran que políticas y procedimientos que impulsa el compliance son innecesarios y que no merecen que se le preste atención, principalmente porque consideran que les restara competitividad, atentara contra la flexibilidad de las Pymes y se incurrirá en desembolsos económicos que no aportaran a mejorar los ingresos de la empresa.

1.3 La Responsabilidad Penal de las Empresas en el Ecuador.

La normativa penal ecuatoriana avanza en gran medida al integrar la responsabilidad penal de las personas jurídicas, dispuesto en el artículo 49 del Código Orgánico Integral Penal (en adelante COIP), en el año 2014. No obstante, su eficacia ha sido cuestionada al momento de responder a una realidad criminal reconocida por la comunidad internacional, la cual ha establecido su tipificación como una de las respuestas más importantes para combatir la corrupción privada. Más allá de los problemas de carácter práctico, es importante manifestar que existen ciertos problemas en la composición propia del tipo, los cuales revelan el poco entendimiento del principio de culpabilidad y los problemas sobre la responsabilidad por hecho.

Históricamente hablando siempre se ha entendido que las personas jurídicas no podían ser responsables, ni por acción ni por omisión, de un hecho que se tipifique como delito por la normativa penal, ya que por sí mismas no podían cometer delitos; es necesaria la acción humana para que esta responsabilidad pudiera ocurrir, Lo que si es cierto es que algunos delitos pueden cometerse por medio de las personas jurídicas, es decir, son el vehículo para la comisión del acto antijurídico.

El hecho de que la persona jurídica sean un ente ficticio, no impide que sea posible la atribución de culpabilidad de ciertos actos de tipo penal, pero estos actos son cometidos, lógicamente, por personas naturales, físicas, tales como: propietarios, administradores, representantes legales, asociados o terceros con o sin contrato con alguna función administrativa en la empresa, y hasta de los trabajadores subordinados a estos.

El COIP hace referencia a la responsabilidad penal de las personas jurídicas, específicamente en el artículo 49, señalando que las personas jurídicas sean estas nacionales o extranjeras de derecho privado ante la Ley son responsables por los delitos que cometiese en propio beneficio o de asociados, ya sean cometidos por acción u omisión por parte de sus propietario o quienes tengan a su cargo la función de control, administración, apoderados, representantes legales, delegados o terceros involucrados en actividades de gestión, ya sea de forma contractual o no, y en general quienes actúen bajo órdenes de las personas citadas. (COIP, 2019) En resumen, todo aquel que de una u otra forma esté relacionado con la persona jurídica y se determine que sea el partícipe del acto antijurídico.

De acuerdo a lo estipulado en el Art. 49 del COIP no es solo responsable la persona natural o física, sino que el mismo texto normativo incluye la responsabilidad dual, es decir, que la responsabilidad de la persona jurídica no depende de la responsabilidad penal de las personas físicas, por lo que entendemos que la pena personal de cárcel será separada de la pena que se le podrá atribuir a la persona jurídica, por lo que no es suficiente con el enjuiciamiento del sujeto activo de la acciones, sino también la empresa es responsable y será sujeta a sanciones de tipo económico como multas, comiso penal, clausura temporal o permanente de locales y establecimientos de propiedad de la empresa, obligación de realizar servicio a la comunidad con seguimiento y evaluación judicial, reparar los daños causados, prohibición de tener contratos con el Estado, y puede hasta llegar a la disolución y liquidación de los patrimonios de la empresa (persona jurídica), según el artículo 71 del COIP.

Actualmente la lucha contra los delitos empresariales es necesariamente interna, es decir, desde la propia organización, de sus directivos, sus trabajadores o terceros que de una u otra forma tienen relación con nuestras empresas, es aquí cuando un sistema de mejora continua en materia de cumplimiento legal, transparencia, ética corporativa, buen gobierno, controles financieros, evaluaciones de riesgos, políticas anti-soborno, entre otros, son muy necesarios.

1.4 El Compliance en las Pequeña y Mediana empresa.

El concepto de buen gobierno corporativo se hace un poco más familiar que el de compliance dentro del ámbito empresarial, sin embargo hay una relación muy estrecha entre ambos, Cabe indicar que la definición y función del buen gobierno corporativo tiene

un alcance mucho mayor que el de compliance, pero hay elementos comunes entre ambos, como son: transparencia y responsabilidad de las empresas. Ambos se erigen como sistemas que permiten a los dueños del negocio tener un control sobre los administradores.

La comisión de una conducta delictiva en el desarrollo de las actividades propias de las organizaciones, no solo generan ventajas anticompetitivas en relación con aquellos operadores respetuosos con el cumplimiento de la legalidad, sino que erosiona los fundamentos de buen gobierno corporativo y pone en riesgo bienes jurídicos especialmente protegidos.

Las empresas ecuatorianas, especialmente las grandes, han tomado conciencia de que la implementación de estos sistemas de control les permite, finalmente, precautelar la existencia y continuidad del negocio. Lo ideal en este tema sería que la pequeña y mediana compañía puedan adoptar e implementar un modelo de cumplimiento mucho menos complejos que aquellos exigidos e implementados por las grandes compañías, y que este actúe sobre los diferentes ámbitos de la actividad económica de la empresa donde existe un riesgo legal, que de materializarse pudiese tener graves consecuencias.

Dada la situación actual del Ecuador y considerando que este sector empresarial lleva en la práctica una cultura de informalidad, hace necesario que el enfoque este sobre aquellos aspectos neurálgicos que incidan en el alto índice de incumplimiento normativo que tienen las Pymes; de esta forma se puede ir estableciendo las bases sobre las que se sustente un cambio progresivo dentro de estas empresas que les permita superar esta etapa de informalidad administrativa y operativa en la que se encuentran, ya sea de forma completa o parcial, siendo esto un incentivo para las nuevas generaciones de empresarios que llegarán.

De esta forma, siendo solo el inicio, los programas de cumplimiento aplicables para las pequeñas y medianas empresas deberían enfocarse sobre aquellos aspectos con mayor incidencia de transgredir normas establecidas, y así reducir el nivel de incumplimiento a nivel individual y colectivo generando mejores condiciones en la Organización.

CAPITULO II. LA RESPONSABILIDAD JURIDICA. ATENUANTES Y CONTROL

2.1 El Defecto de Organización y la Autorregulación.

La responsabilidad penal de una persona jurídica tiene como presupuesto fundamental el defecto de organización de la entidad, bajo este concepto se revela un requisito de imputación, y funda su responsabilidad en el ilícito cometido, por el hecho propio de haberse organizado internamente de modo defectuoso.

Invocar al defecto de organización, significa que se está reprimiendo a la persona jurídica porque no haberse organizado en la forma que el Derecho demanda; en otras palabras, la Ley otorga derechos y beneficios cuando permite que las personas naturales se puedan organizar bajo la figura de una persona jurídica, pero además espera de esta asociación de personas un mínimo de organización, por lo cual la Ley castiga a la persona jurídica cuando no esto no se cumple, sancionando de esta forma la ausencia de medidas de control para que las personas naturales, que tengan vínculos con la persona jurídica, no cometan delitos relacionados a la actividad empresarial de la organización.

La Regulación es un procedimiento de control, la cual por medio de normativa expresada en principios, reglamentos entre otros obliga la práctica de una conducta deseable dentro de la empresa. La regulación ha evolucionado a través de los años, principalmente por los cambios, relacionados al desarrollo tecnológico que ha permitido la automatización de los procesos y la globalización, principalmente. Como consecuencia de esta evolución, se llega a la autorregulación, la cual permite que las empresas elaboren su propia normativa conforme a los mínimos estándares de las normas jurídicas que rigen la sociedad y cuyo cumplimiento es de carácter obligatorio en cada país.

La regulación es muy costosa para El Estado, por eso decide que sean las empresas quienes a través de diversos sistemas o mecanismos de control asuman los costos que demandan las actividades de cumplimiento y fiscalización de la normativa, sin que esto signifique perder el control de estas funciones. Se considera más eficiente y económico que se la misma empresa quien realice sus actividades de control, ya que es grande la cantidad de recursos humanos y económicos que demanda, para la entidades gubernamentales, las actividades para supervisar de manera eficaz a las empresas. Uno de estos mecanismos son los programas de cumplimiento.

Es trascendental que aquellas reglas adoptadas por la empresa, de forma voluntaria, y que son muy importantes para los fines públicos, el Estado les pueda otorgar un beneficio dentro de la normativa respectiva, lo cual, no signifique una obligación su adopción pero que si se constituya como un incentivo para que las empresas las adopten dentro de su código legal. Es a partir de que las empresas implementan la autorregulación regulada donde el compliance basa su desarrollo en los ordenamientos jurídicos del mundo, la medida en que esto resulte o no relevante radica en las consecuencias jurídicas que el Estado conceda a las empresas por la implementación o no de programas de cumplimiento dentro de sus organizaciones; lo cual puede derivar en acciones de exoneración de responsabilidad y atenuación de penas para las empresas que muestren interés real y cierto en la prevención los delitos.

2.2 La Imputación del Delito y las penas imponibles.

Partamos del hecho de que, en la mayoría de los casos, la falta de vigilancia o control facilita la comisión de un delito de los que la persona jurídica es penalmente responsable. La supervisión constante hace difícil la ejecución de un plan delictivo, pero automatizar el control no termina siendo la solución completa para evitar el cometimiento de delitos dentro de la organización, aquí lo realmente relevante serán los sistemas de control que acompañan a la implementación de los requisitos de la compliance.

Son dos las formas que existen para conseguir la imputación penal a una persona jurídica: que la empresa responda por los hechos cometidos por sus administradores o representantes legales o trabajadores, o que la empresa responda por hechos propios. En el primer caso la persona jurídica tiene una responsabilidad penal que deriva del hecho ilícito realizado por una persona de la organización en el ejercicio de sus funciones, por lo cual sus acciones serán imputadas directamente a la persona jurídica, de la misma forma se la imputará con el tipo subjetivo con el cual se ejecutó la acción. Cuando nos referimos a acciones que han sido cometidas por directivos, administradores o representantes legales, la imputación se sostiene bajo el principio de que Ellos actúan como el cerebro de la persona jurídica; en el caso de trabajadores sin rango de directivo, la imputación tiene como base la infracción por falta de control de parte de los directivos responsables. En el segundo modelo, se imputa a la persona jurídica por un hecho cometido por ella misma, aunque evidentemente el fundamento para poderla imputar es el hecho delictivo que ha sido ejecutado por una persona natural que forma parte de la

organización. Este hecho de conducta que se le atribuye a la persona jurídica, configura un caso de defecto de organización que permitió que el delito se cometa. La persona jurídica será responsable penalmente en los siguientes casos:

1. Que el delito cometido tenga la finalidad de generar beneficio para la propia organización o sus miembros asociados.
2. Que el delito provenga de la acción u omisión de cualquiera de los agentes enunciados anteriormente.

Los principales delitos que pueden ser imputados a las personas jurídicas son, entre otros:

1. Delito de defraudación tributaria.
2. Delito de estafa, principalmente certificaciones falsas sobre operaciones financieras que realice la persona jurídica.
3. Delitos contra el derecho al trabajo y la seguridad social como lo es: la ilegal retención de los valores por aportación a la seguridad social, falta de afiliación del trabajador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
4. Delitos contra el derecho del consumidor, usuarios y otros actores del mercado cuando se engaña al comprador con respecto a la originalidad o calidad de los productos o servicios negociados.
5. Quiebra fraudulenta.
6. Tráfico ilícito de migrantes.
7. Actividades relacionadas con la producción, venta y distribución de insumos y medicamentos caducados.
8. Operaciones ilegales de seguros
9. Lavado de activos
10. Muerte provocada por negligencia del contratista. El contratista o institución que contrató la ejecución de la obra, será responsable solidario por los daños ocasionados.

Las personas naturales involucradas con la empresa, y cuyas acciones u omisiones ejecutadas en funciones será determinante en el vínculo y responsabilidad penal de la persona jurídica privada, están definidas por el artículo 49 del Código Orgánico Integral Penal, y son:

1. Quienes son propietarios o ejercen control. Integrantes de órganos de gobierno o dirección administrativa. Apoderados, mandatarios, representantes legales, agentes, operadores, delegados.
2. Terceros que a través de un contrato o no, se involucran en gestiones de tipo administrativas u operacionales,
3. Ejecutivos designados a cumplir funciones de administración, dirección y supervisión dentro de la organización; y,
4. En general, quienes ejerzan funciones subordinadas a las personas naturales citadas.

Conforme el artículo 50 del COIP, que nos indica que la responsabilidad penal de las personas jurídicas no se extingue ni modifica si concurren responsabilidades con personas naturales en los hechos acontecidos, así como agravantes de la responsabilidad. Tampoco se extingue o modifica dicha responsabilidad si dichas personas naturales han fallecido o evadido a la justicia, o ya sea porque se dicte sobreseimiento en relación a ellas, o porque las personas físicas vean extinguida su la responsabilidad penal de las personas físicas, es decir, este nuevo Código es claro al definir la separación de la responsabilidad penal de la empresa, de la de las personas físicas involucradas, considerándolas responsabilidades independientes pero que no se excluyen entre ellas.

Las acciones de fusión, disolución, liquidación o cualquier otra modalidad, prevista en la Ley, que modifique la organización no extingue la responsabilidad de las personas jurídicas.

El COIP faculta a jueces a dictar medidas cautelares en contra de las personas jurídicas, las cuales son:

1. Cierre provisional de locales o establecimientos.
2. Suspensión temporal de las actividades que realice la persona jurídica.
3. Intervención del organismo público de control que tenga la competencia.
4. Secuestro, Incautación, retención o prohibición de enajenar de bienes

Esto determina que el juez de garantías penales, ante un pedido del fiscal, dicte medidas cautelares en contra de las personas jurídicas, situación que puede ocurrir inmediatamente luego que empieza el trámite de la denuncia por delito, es decir, fase pre procesal de indagación previa.

El Código Orgánico Integral Penal establece el catálogo de penas propias y aplicables a las personas jurídicas, que son;

1. Comiso penal. Confiscación de carácter especial, de una o varias cosas determinadas. Se designará la pena para quien comercia con géneros prohibidos.
2. Cierre temporal o definitivo del o los establecimientos, donde se haya cometido el ilícito, según el daño ocasionado o la gravedad del acto.
3. Llevar a cabo actividades en beneficio de la comunidad que serán seguidas y evaluadas de forma judicial.
4. Reparar de forma integral los daños ambientales que ocurrieron.
5. Disolución de la persona jurídica y liquidación de su patrimonio mediante el procedimiento legalmente vigente en el país en el caso de personas jurídicas extranjeras. No será posible recontratar o reactivar a empresa.
6. Prohibición de firmar contratos con el Estado de forma temporal o permanente, según sea el agravante.

2.3 Modulación de la responsabilidad de la persona jurídica. Atenuantes y Circunstancias.

Una vez que se ha definido cómo se configura la imputación subjetiva a la persona jurídica, es necesario establecer bajo cuales circunstancias o elementos se puede condicionar la existencia o no de éste tipo de culpabilidad. Podemos mencionar las siguientes y más importantes:

1. La existencia de un Compliance Programme previo al cometimiento del delito, el cual deberá ser un programa serio, eficaz, correctamente implementado, actualizado y supervisado. El Compliance Programme no servirá como factor que exime de responsabilidad a la persona jurídica, pero podrá considerarse como atenuante de esa responsabilidad.
2. Valorar la presencia o ausencia de causas por las cuales la persona física perpetró su actuación ilícita, que eximen la responsabilidad propia del sujeto físico, causas de justificación, error de prohibición o error de tipo. Sin embargo estamos en un sistema dónde la responsabilidad penal de la persona jurídica no depende de la responsabilidad de la persona física, razón por la cual todos estos elementos que podrían eliminar la responsabilidad del sujeto que perpetró el hecho, no servirán

para eliminar el de la persona jurídica aunque servirían para considerarse como atenuantes.

3. Determinar que la actuación del administrador, directivo, representante legal de la empresa, o del empleado o trabajador a su cargo fue dolosa o imprudente.

2.4 Incidencia de la responsabilidad penal de la persona física sobre la responsabilidad penal de la persona jurídica.

Hasta este punto hemos perfilado un sistema de autorresponsabilidad de la persona jurídica, en el cual se ha determinado que la organización responde por un hecho propio y su responsabilidad penal no está en dependencia de la responsabilidad penal de la persona física que cometió el acto ilícito, a través del cual se genera la imputación a la persona jurídica. Esta independencia entre la responsabilidad de la persona jurídica y la de la persona física genera consecuencias que tienen relevancia, puesto que se involucra a la persona jurídica en una situación que podría acarrear un castigo cuando la persona física que cometió el hecho delictivo no se haya podido individualizar en el proceso penal, o no haya sido posible seguir un proceso penal en su contra; en cambio con la persona jurídica la única condición para que se pueda iniciar un proceso penal es que se haya confirmado el cometimiento de un acto delictivo (establecido en el Código Penal Ecuatoriano y que pueda ser imputado a la persona jurídica) ejecutado por el administrador o representante legal o un trabajador subordinado de ellos. Además, podrá ser sancionada la persona jurídica cuando se extinga la responsabilidad penal de la persona física por muerte, o este haya eludido a la justicia y por lo tanto el proceso penal se vea impedido de continuar contra el mismo, o cuando en la persona física concurra un elemento que la exima de culpa y por tanto de responsabilidad. También puede darse el caso de supuestos en los que el pago de una multa sea la pena impuesta tanto a la persona física como a la persona jurídica. Bajo esta premisa se podría concluir que estamos frente a un caso donde ha existido un doble castigo por la misma causa (*bis in idem*), ya que puede darse el caso de que los administradores de la persona jurídica son socios de ésta, accionistas y propietarios en el caso de la mayoría de PYMES, y que por lo tanto puede resultar en una confusión entre el patrimonio de la persona natural y el patrimonio de la persona jurídica, de imponerse una sanción pecuniaria por separado tanto a la persona física como jurídica, con lo cual existiría el hecho de un mismo patrimonio deba pagar igual sanción dos veces por el mismo hecho. En estas situaciones el juez o tribunal tendría que modificar la multa

impuesta, es decir multas de iguales o diferentes cantidades, de tal forma que la suma de ambas no resulte desproporcionada en relación al nivel de gravedad del ilícito. De darse una situación como la anterior, no entraría en conflicto con el sistema de autorresponsabilidad que tienen las organizaciones, puesto que se imponen dos sanciones o multas que van de acuerdo a los actos de la persona física y jurídica, sólo que se ajusta el monto de la multa para ambas y así evitar un caso de “bis in ídem”.

2.5 La Gestión de Riesgos.

La identificación y definición de riesgos es un área importante que le va a permitir a la Organización conocer cuáles son las acciones más efectivas a tomarse y la forma en que deberán ejecutarse. El análisis del impacto de los hechos posibles y la valoración de la probabilidad del riesgo es información necesaria para establecer una gestión adecuada.

Este análisis se compone de las siguientes tareas: identificar el tipo de riesgo, encontrar su causa y determinar sus consecuencias, la probabilidad de que ocurra, e identificar aquellos elementos que permitan disminuir las consecuencias o la probabilidad de que se materialicen. Esto nos permite entender el riesgo y saber si es posible que sea soportado, eliminado, mitigado o trasladado. Finalmente y de manera oportuna estas tareas previas nos permitirán conocer qué acciones debemos priorizar para enfrentar el riesgo de manera eficaz.

Existen cinco factores principales que hay que tener en consideración al momento de valorar la probabilidad de riesgos:

1. La actividad de la empresa. Enfocarse en aquellos delitos, que por la naturaleza de la actividad de la empresa, tienen mayor probabilidad de materializarse.
2. La situación económica de la empresa. Las crisis económicas hacen que las empresas busquen sacar ventaja y beneficios económicos en detrimento de sus competidores para generar una estabilidad financiera.
3. Historial de la empresa. Descubrir que la empresa haya sido sancionada de forma administrativa y/o penal.
4. Cultura de cumplimiento dentro de la empresa. Si no existe ningún tipo de cultura de cumplir con las normas y reglas impuestas, y tampoco ningún control que alerte de estas faltas habrá un alto grado de riesgo de delitos imputables.

5. Aspectos relacionados con el personal. Revisar el historial de los administradores, miembros de junta Directiva y accionistas, si han tenido procesos penales por cometer ilícitos, ya que esto aumenta el riesgo de que lo vuelvan a hacer.

Se deberá identificar qué pena esta asociada a cada tipo penal que pudiese ser imputado a la persona jurídica, y así poder analizar el impacto que tendrá sobre la organización ya que, por ejemplo, es muy diferente si la sanción impone una multa o si el supuesto delito impone la disolución de la empresa.

2.6 Control interno y cultura de cumplimiento.

Una característica importante en las PYMES es la falta de formalidad y organización, gran parte de ellas son empresas familiares con una serie de problemas y conflictos, donde existe una total ausencia de procedimientos, de políticas que sean conocidas y aplicadas por todos los miembros de la empresa y que las hacen más vulnerables al momento de implementar un sistema de control interno. Muchas veces no se cuenta con la condición principal y básica que es la voluntad y decisión de los propietarios y/o accionistas de que la empresa enmarque toda su operación dentro de los límites legales, y sin esta condicionante no tiene sentido hablar de ningún plan de cumplimiento.

Las Pymes, al ser organizaciones que por su naturaleza están expuestas a que sus miembros cometan ilegalidades que traigan consigo severas sanciones debe de contar con un sistema que le permita implementar al menos un control básico de sus operaciones más sensibles. Identificar cuáles son los elementos que comprenden el Control Interno, deben ser la primera tarea a realizar, la cual comprende: elaborar el plan de organización y todos los métodos y medidas en un negocio para salvaguardar sus bienes, verificar la exactitud y seguridad de los datos de contabilidad, desarrollar la eficiencia de las operaciones y fomentar la adhesión a la política administrativa (Téllez, 2004). Además menciona los objetivos fundamentales:

1. Proteger los activos de la empresa.
2. Obtener información correcta y confiable, así como los medios para comprobarla.
3. Promover la eficiencia de las operaciones; y
4. Lograr la adhesión a las políticas de la dirección de la empresa.

El Compliance forma parte del grupo de mecanismos existentes que se orientan a promover y practicar la Responsabilidad Social Corporativa, para lo cual la Administración o Gobierno Corporativo debe insertar en la organización una cultura de ética y valores, estableciendo principios que guíen la conducta de sus miembros, especialmente de aquellos situados en la primera línea de la Dirección. En el Programa de Cumplimiento es importante y fundamental el involucramiento de la Dirección de la empresa, siendo ejemplo de una actuación apegada a la Ley, así como la implementación de un área, propia o contratada, que vigile y supervise el efectivo cumplimiento de la normativa.

Uno de los elementos relevante y público que compone este programa es la implementación de un Código de Ética y Conducta donde podamos ver claramente establecidos los valores que guían el comportamiento de la empresa como parte de su cultura organizacional; y a su vez, identifique cuales son aquellas conductas reñidas completamente con el marco normativo y; que por ningún motivo pueden ser parte del actuar de sus miembros. Una buena forma de incentivar la cultura de cumplimiento es a través de constantes sesiones de capacitación al personal, con mecanismos de medición de los efectos producidos en cada uno de sus miembros.

2.7 Compliance como elemento de Desarrollo en las Pymes.

Siendo que las grandes empresas y transnacionales incorporan dentro de su organización las buenas prácticas que promueven la responsabilidad social corporativa y el cumplimiento de normas regulatorias, buscarán establecer relaciones con socios estratégicos que también vayan con esa corriente. Son precisamente las pequeñas compañías quienes resultan ser agentes importantes dentro de nuestra economía, ya que constituyen el mayor porcentaje de empresas que producen y comercian bienes y servicios en el Ecuador y participan en un mercado de interacción local e internacional en permanente búsqueda de actores que brinden la seguridad de estar apegados al cumplimiento de la normativa impuesta.

Ante este requerimiento de las empresas internacionales y grandes empresas locales, las pequeñas compañías se ven en la obligación de tener un mayor y mejor control de la legislación aplicable y; generalmente, se ven conminadas a implementar un programa de cumplimiento con el fin de garantizar que su operación cumple con la normativa

aplicable, volviéndose con el tiempo en una herramienta de trabajo necesaria, y exigida por sus clientes, para desarrollar su actividad económica.

Dentro de los diversos mecanismos implementados por las grandes corporaciones para que sus programas de cumplimiento sean efectivos, uno está orientado a la forma adecuada de aplicar el control necesario para el proceso de contratación de sus proveedores; buscando proveedores que también estén alineados en esta misma política de cumplimiento, ya que no se cumpliría a cabalidad el programa, si es que los procedimientos de adquisición de productos o servicios se han realizado a través de algún proveedor que no ha cumplido con el correspondiente código regulatorio, ni con los estándares que la empresa exige para sus socios estratégicos.

Si bien ha sido tradicional, que las Pymes generalmente concentren su operación en los mercados locales, esa realidad ha cambiado con el pasar de los años debido a la cada vez mayor competencia en este mercado. Un gran grupo de pequeñas compañías ecuatorianas realiza su actividad económica representando productos y marcas internacionales, esta relación con países desarrollados, especialmente, ha ido evolucionando y ahora también estas empresas, alrededor del 63%, se ofrecen como proveedores de productos y servicios.

Es por esto que las pequeñas compañías deberán adaptarse a esta nueva realidad, generando a la interna de la empresa los cambios necesarios para adoptar una cultura organizacional que valore la ética en los negocios, implementando mecanismos de control como el compliance para poder sacar adelante este objetivo.

Implementar este tipo de mecanismos resulta muy costoso, lo cual para las grandes empresas no es tan relevante dado el nivel de sus ingresos y el personal con el que cuentan, pero resulta difícil para las Pymes afrontar el costo del compliance, teniendo en cuenta que las pequeñas compañías, especialmente, cuentan con recursos muy limitados y no logran visualizar los beneficios que este tipo de sistemas de control traen a la organización. Evaluar en qué punto el costo del compliance es inferior al costo de no tener un sistema compliance podría ser un buen punto de referencia para las empresas.

Resulta sumamente importante el acompañamiento, promoción e incentivos que el Estado Ecuatoriano puede hacer en este rubro, considerando el rol que debe ejercer en promover el crecimiento de las pequeñas compañías.

CAPITULO III. ASPECTOS RELEVANTES A CONSIDERAR EN EL PROGRAMA Y PROPUESTA DE MEJORAS EN LA NORMATIVA.

3.1 Alcance, Objetivos y Beneficios del Programa.

Como primer paso se debe conocer la normativa vigente que corresponde a la operación de la persona jurídica, y sabiendo cuáles serán las normas que aceptará cumplir voluntariamente, el siguiente paso es determinar las áreas de acción, considerando el giro del negocio, que serán cubiertas por el Compliance Programme y cuál será el alcance del mismo dentro de la organización, considerando que debe ser capaz de alcanzar a todos los niveles de la empresa.

El programa de cumplimiento es la plataforma sobre la cual trabaja el sistema de control y el mecanismo para cumplir con el principal objetivo que es el de convertir al compliance en una herramienta de gestión que haga que la prevención de los riesgos legales sea efectiva.

Sin importar el tamaño de la empresa, la efectividad de los sistemas dependerá de cuatro ejes fundamentales que tengan como objetivo:

1. Identificar y analizar los riesgos posibles que puedan aparecer de acuerdo a la actividad empresarial que cumple la organización.
2. Desarrollar medidas preventivas conforme a los riesgos identificados y evaluados a través de la implementación de normativa interna.
3. Designar a la entidad o funcionario en la empresa al cual se le otorgará la suficiente autonomía e independencia para cumplir con las funciones de: supervisar los mecanismos implementados, su cumplimiento y efectividad; y, alertar a tiempo de todas aquellas situaciones en que la empresa se pueda ver afectada por inobservar el cumplimiento de lo normado; y
4. La actuación y respuesta que tenga la organización frente a una situación jurídica desfavorable.

El programa de cumplimiento busca fomentar una cultura de prevención, misma que debe ser observada y practicada por todos los miembros de la empresa, además de establecer políticas de contratación y de negociación que muestren transparencia y en donde se establezcan procedimientos internos orientados a evitar que terceros rompan el sistema.

Una implementación efectiva del programa basado en estos principios genera beneficios para la empresa, entre los cuales lo más importantes son:

- Fortalece la seguridad jurídica para relaciones mercantiles locales e internacionales.
- Protección económica y comercial al blindar las diversas etapas de los giros del negocio.
- Evita que los miembros de una compañía cometan delitos e infracciones que deriven en sanciones pecuniarias.

Las empresas que realizan comercio exterior, exportaciones principalmente, y que se encuentran en la categoría de Pymes, por el hecho de que su actividad económica traspasa fronteras hace que el concepto de pequeña compañía se encuentre vinculado no solo a la normativa local, sino además a la regulación extranjera. Esto puede llegar a influir en mayor o menor medida al momento de adoptar e implementar un programa de cumplimiento.

3.2 Estructura del Sistema Compliance

Al ser el Compliance un modelo complejo con diversos elementos y fases para su puesta en marcha, y enfocando esta implementación en el sector de las Pymes, es necesario considerar que la pequeña compañía tiene por lo general una estructura con recursos escasos y con características propias que la hacen más vulnerable de caer en ilícitos, razón por la cual los programas de cumplimiento deben enfocarse en los aspectos que estadísticamente muestran ser los de mayor nivel de vulneración por parte de las Pymes. Hemos mencionado que los ámbitos más vulnerables dentro de la organización son aquellos que tienen que ver con aspectos laborales y tributarios, los cuales, pueden generar altos niveles de evasión e incumplimiento que deriva en conductas ilícitas por parte de la empresa.

El presupuesto con el que se cuenta es un factor determinante al momento de implementar la estructura necesaria para montar el sistema de cumplimiento dentro de una determinada empresa, el tamaño de la organización y los posibles riesgos en que se pueda incurrir. No existe un sistema de “compliance” estructurado de forma general para todas las compañías, por lo cual es necesario personalizar el sistema de acuerdo a las operaciones y giro del negocio de cada empresa. Sin embargo es factible para el sector de pequeña y

mediana empresa cuyos ingresos están entre un millón y cinc millones de dólares contar con una estructura que al menos contemple lo siguiente:

1. Comité de compliance que dirija el sistema de cumplimiento normativo y tome las decisiones. Puede estar integrado por el Director oficial de cumplimiento, presidente de la junta directiva, el gerente de la compañía, y algún representante de los accionistas.
2. Director Oficial de cumplimiento. - Sera el ejecutivo que administre el sistema de cumplimiento y quien tenga directa comunicación con la dirección de la empresa dentro del comité.
3. Departamentos de “compliance”: Conformado por el Departamento legal, departamento de riesgos, departamento de control interno y los oficiales de cumplimiento, principalmente. Esta área ejecutará la función operativa del sistema de cumplimiento normativo y deberán responder ante el director oficial de cumplimiento.

El elemento 3 dentro de la estructura de la empresa podría ser contratado a través de un estudio jurídico en el caso de la oficina de compliance, aunque en muchas empresas pequeñas y medianas, el “compliance officer” asume el rol de ejecutar y supervisar el sistema de cumplimiento. Esta persona se considera como un departamento staff de la Administración.

3.3 El Rol del Compliance Officer en las Pymes.

El Chief Compliance Officer» (COO) es quien diseña y administra la estrategia de los programas de cumplimiento de la organización, la estructura y sus procesos, asegurando de esta forma asegura la eficacia y eficiencia en la identificación, prevención, detección y corrección de las faltas ocasionadas por el incumplimiento con las normativa y reglamentación aplicables, evitando así que la organización caiga en delitos e infracciones de tipo penal.

Dentro de la estructura jerárquica en el organigrama de una empresa, el “Compliance Officer” se encuentra ubicado por encima de los diferentes niveles gerenciales y departamentos, lo que le da autoridad y autonomía para ejercer sus funciones además de tener directa comunicación con la dirección de la compañía, subordinado a esta sin depender de ningún otro órgano para desempeñar sus funciones. Es muy recomendable que como elemento de importante relevancia al momento de implementar cualquier

sistemas de cumplimiento, sin importar el tipo de empresa, se instale un canal de denuncias, que ayude a que los miembros de la organización se sientan en la libertad de denunciar posibles hechos ilícitos que se estén cometiendo por personas dentro de la empresa, y de esta forma el compliance officer pueda actuar e investigar los casos denunciados y se pueda prevenir antes de que se materialice el ilícito.

3.4 El Código de Conducta y Canal de Denuncias.

Cuando pensamos en implementar un código de conducta o código ético dentro de una empresa, nuestro principal objetivo debe ser lograr una forma de comportamiento profesional en cada uno de los miembros de la organización que tengan función que cumplir. En el plano jurídico, este Código tiene como objetivo ser un elemento de defensa, ya que expone ante las Autoridades de Control cual es el modelo de organización y la orientación que tiene hacia el cumplimiento normativo que existe en la empresa; dando muestras reales de que la cultura organizacional repudia y combate cualquier tipo de actos ilícitos de sus funcionarios.

Para que un Código ético muestre la disposición de la organización para evitar el cometimiento de actos delictivos, deberá mostrar dentro de su contenido los valores que impulsa dentro del ámbito en el que opera, la visión y principios que rigen la conducta de cualquier miembro que pertenezca a la organización. El contenido a forma general deberá ser el siguiente:

1. Introducción.- Misión, visión y valores de la compañía. Apoyo manifiesto de la empresa a las normativas nacionales e internacionales.
2. Alcance.- aplicación para todas las personas que trabajan en la empresa y empresas filiales o aliadas, proveedores, personal externo y todos los agentes considerados socios estratégicos involucrados de una u otra forma en la actividad diaria de la empresa.
3. Principios y valores generales.- cuales con aquellos con los cuales la empresa se compromete.
4. Ámbito relacional interno y externo.- cumplimiento de garantías de protección social, normativa laboral, prevención de riesgos laborales, políticas de igualdad e inclusión, políticas de contratación, trato igualitario entre trabajadores, relación con los clientes, con los proveedores, inversores, accionistas, entre otros.

5. Tratamiento de la información.- política de manejo de información confidencial, información privilegiada y el uso de la información en general.
6. Imagen y Reputación.- política de uso de la marca y la imagen corporativa
7. Actualización y disponibilidad del código.- política para la revisión y actualización del código. Donde el código estará disponible.
8. Régimen disciplinario.- Consecuencias por el incumplimiento del código.
9. Denuncias de irregularidades.- medios de detección de faltas a la norma determinantes en la prevención y descubrimiento de delitos.
10. Identificación del Compliance Officer.- Debe indicar quien es el órgano del encargado del cumplimiento y revisión del programa Compliance y del Código de Conducta.

La implementación de un canal de denuncias a través de avisos de situaciones anómalas por parte de los trabajadores que ayuden a identificar oportunamente una situación anómala que afecte o pueda afectar los objetivos del compliance dentro de la organización. Los funcionarios encargados tendrán la oportunidad de poder investigar, sancionar y corregir aquellas conductas impropias, evitando así que el programa corra riesgos.

Es necesario que el canal de denuncias tenga la supervisión, el compromiso, la credibilidad, la responsabilidad, el apoyo de la Dirección y la estructura necesaria para que se logre una mejor comunicación con los trabajadores y de esta manera generar el ambiente y la confianza necesarios para influir y motivarlos para que denuncien conductas ilícitas, y en general cualquier acto reñido con los parámetros establecidos por la organización, que otros miembros de la organización estuviesen ejecutando.

El canal de denuncias debe ser de fácil acceso para los usuarios, los mismos que puede ser tanto trabajadores de la empresa como personas ajenas a la interna de la organización pero vinculadas con ella ya sea de forma contractual o por terceros, motivo por el cual se deben de disponer de diferentes medios para materializar una denuncia, estos medios pueden ser, entre otros: correos electrónicos a direcciones específicas, envío de cartas a direcciones postales o a un buzón físico para receptar las denuncias, y el uso de formularios electrónicos. La empresa y la dirección deben garantizar los derechos de privacidad, y confidencialidad al momento de implementar los procedimientos y medios de denuncia.

3.5 Mecanismos de monitoreo, evaluación y actualización del programa

Como se lo indico anteriormente, es necesario que un abogado especializado o estudio jurídico externo califique la idoneidad del modelo implementado. Esta evaluación certificará el cumplimiento de obligaciones, mediante el cual se determina si un modelo cumple con los requisitos y estándares legales requeridos. Un punto importante a considerar y que debe ser parte de los informes de seguimiento que cada año debe elaborar el compliance officer.

El programa no es una entidad estática, sino todo lo contrario, debe mantenerse constantemente actualizado a través de un ciclo permanente que monitoree su funcionamiento, evalúe los resultados y actualice sus procesos y normativas de ser necesario. Esto será de gran relevancia para que el compliance cumpla su función a cabalidad. Supervisar cada una de las etapas, así como auditar los procesos y procedimientos propios del negocio, es necesario para mantener siempre informada a la Dirección acerca de aquellos detalles que no están funcionando adecuadamente y generen o puedan generar fallas en el sistema; dos mecanismos que son útiles para esto son el monitoreo interno y la auditoría.

Ambas herramientas, el monitoreo interno y la auditoría, deben alinear su estructura al modelo de evaluación de riesgos que tenga la empresa y; por lo tanto, orientar su aplicación en la prevención. Estas herramientas deberán ser útiles para analizar el programa a partir de dos aspectos importantes:

- El grado de adhesión que los miembros de la organización muestran ante el cumplimiento del programa.
- La idoneidad de las medidas que los diferentes órganos directivos y de control toman con el fin de garantizar el correcto funcionamiento del programa, en relación al cumplimiento de la normatividad que se aplica en la organización.

3.6 Mejoras necesarias en la Ley aplicable a las Pymes.

La normativa ecuatoriana actual no tiene ninguna referencia al compliance y la consideración y atenuación de las penas sobre la persona jurídica que implemente un control de este tipo, esto atenta contra principios y políticas que el Estado tiene para fomentar el desarrollo y crecimiento de las Pymes, y todo lo contrario no genera ningún

incentivo ni efectividad para que las pequeñas y medianas compañías implementen un programa de cumplimiento normativo.

Un elemento importante a considerar en una mejora de la Ley es si el cometimiento del delito por parte de la persona física, vinculada a la persona jurídica, fue doloso o imprudente. Es importante considerarlo, ya que involucra el defecto de organización de la persona jurídica, el cual será valorado de forma diferente dependiendo del caso que se presente. Revisando las normativas penales de países como España, Francia y Holanda, podemos observar importantes elementos que regulan la atenuación de la culpa en el caso de las personas jurídicas, mismas que son viables para aplicarlas al ordenamiento jurídico ecuatoriano, las cuales son:

- a. Que la empresa pueda denunciar actos delictivos cometidos dentro de su organización antes de conocer la posibilidad, inclusive, de que se inicie una acción penal en contra de la persona jurídica. Este atenuante se fundamenta en la colaboración voluntaria que facilite la persecución penal y la consiguiente imposición de una sanción. La confesión debe llevarse a cabo por un miembro dentro de la organización de la persona jurídica y el mismo debe enfocar su confesión en el hecho ilícito que tuvo lugar por parte del administrador, representante o el trabajador bajo el cargo de los dos primeros.
- b. Que la organización aporte pruebas en cualquier instancia del proceso penal que no se conocían y pudiesen tener la relevancia necesaria para facilitar el desarrollo del proceso penal. Al igual en este caso, el atenuante se fundamenta en la facilitación, por parte de la empresa, de la persecución penal y su consiguiente imposición de pena.
- c. Que la organización proceda a reducir o reparar el daño causado por el delito, pudiera ser considerado como un incentivo para atenuar la sanción en la normativa penal, puesto que la empresa muestra la voluntad para disminuir los daños que produjeron los delitos cometidos.

Para que todos estos elementos actúen como atenuantes es necesario que la persona que confiese por parte de la empresa, aporte pruebas o que se repare el daño causado por parte de la misma Organización que lo cometió, es decir estas, acciones deben salir del personal vinculado a la empresa y actúe en su nombre.

CONCLUSIONES

Cada vez más vemos como a nivel internacional se le da más importancia y se crea más conciencia en las corporaciones sobre adoptar programas que implementen medidas de precaución con el fin de disminuir la responsabilidad jurídica de las empresas por actos de sus directores, administradores, y funcionarios en general. Implementar el Compliance es una solución a este problema puesto que responde a la formación de un sistema basado en principios y valores, códigos de ética, lineamientos para el manejo de riesgos y normas de conducta.

El Ecuador, que cuenta con más del 90% de las empresas clasificadas dentro de la categoría de Pymes, y con un alto porcentaje de ellas que hacen comercio exterior debe enfocar sus esfuerzos para cuidar la continuidad, supervivencia y desarrollo de estas organizaciones que son vulnerables y que tienen un fuerte impacto económico-social. Promover y motivar la implementación de programas de cumplimiento dentro de estas organizaciones, ayuda a su existencia y desarrollo.

Es necesario adaptar programas de cumplimiento observando las limitaciones de recursos que tienen la mayoría de Pymes en nuestro País, sin descuidar las características básicas de un programa sobre las cuales se soportan los resultados esperados. Hay una gran oportunidad para Estudios Jurídicos y Abogados independientes para prestar sus servicios a estas empresas en el rubro de prevención penal con sistemas de cumplimiento configurados para la estructura de la mayoría de pequeñas y medianas empresas en el Ecuador

El buen funcionamiento del Compliance requiere la adaptación a un modelo alienado a la implementación de las áreas de control enfocadas a un efectivo cumplimiento de las normas y reglamentaciones aplicadas a los actos y contratos concertados por la empresa, a través de mecanismos aplicados al manejo de riesgos y administración de las contingencias.

Uno de los principales objetivos de este presente trabajo ha sido identificar los elementos principales para configurar un esquema de compliance aplicable a las Pymes en el Ecuador, que sirva como un modelo base a partir del cual una empresa podría realizar los suficientes cambios o configuraciones en función de sus requerimientos específicos. En base a esto podemos concluir que cada empresa tendrá una forma diferente de implementar un sistema Compliance Programme dentro de su organización, ya que será

muy difícil obtener una solución completa y única, pero se busca generar un aporte que pueda considerarse al momento de diseñar un modelo básico general, a partir del cual se mejoren y modifiquen para que pueda adaptarse a los distintos tamaños y estilos de compañías pequeñas y medianas para diversos sectores de la economía.

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano no existen la normativa necesaria para fomentar la implementación y el uso efectivo de sistemas de control y cumplimiento o compliance, y como no se han determinado medidas que eximan o atenúen la responsabilidad de una persona jurídica dentro de los códigos normativos que regulan a las empresas, estas no ven ningún beneficio que las motive a acoger un sistema de este tipo. Por lo tanto es necesario que el país trabaje en proyectos de Ley que produzcan los cambios normativos, además de normas sancionatorias, que contemplen recursos jurídicos para prevenir los actos que deriven en aquellas sanciones que pongan en riesgo la continuidad de una empresa. Resulta pertinente que dentro de la normativa que regulan a las compañías o sociedades mercantiles, se establezcan disposiciones en las que sea obligatorio para algunos casos, y se premie, en todos, la implementación de sistemas de cumplimiento que prevengan riesgos de tipo penal dentro de la organización de la persona jurídica.

Hay que revisar experiencias en este tipo de proyectos legislativos que han sido propuestos y acogidos en países como: Chile, España, México y Perú, y en la adopción de un modelo que consolide la implementación de protocolos, reglamentos y procedimientos de administración y supervisión de los recursos financieros, junto con la determinación de sanciones administrativas. No hay que olvidar que Ecuador cuenta con convenios internacionales que admiten la implementación de modelos administrativos que ayuden a la formación de un manejo transparente de las transacciones, contratos, actos y operaciones concertadas por la empresa; de manera que se prevenga el cometimiento de delitos y prácticas anti corruptivas.

RECOMENDACIONES

Implementar modelos de cumplimiento y prevención que sean efectivos y adoptados por un alto porcentaje de empresas en el Ecuador conlleva realizar reformas al Código Orgánico Integral Penal, en lo referente a la temática de la responsabilidad penal de la persona jurídica, en cuyo contenido deben ser incluidos los sistemas de cumplimiento corporativo como mecanismos al momento de evaluar la responsabilidad penal de la empresa y considerar una atenuación en la misma.

Puesto que la implementación de los sistemas compliance de parte de las empresas evita delitos como al evasión de impuestos, es recomendable analizar posibles beneficios tributarios para las empresas que cuenten con un sistema de cumplimiento, como podría ser, por ejemplo, la disminución del impuesto a la renta que se paga anualmente.

Es necesario crear comisiones a nivel legislativo que analicen y puedan establecer los diferentes parámetros y condiciones que sirvan como referencia al momento de instituir la exigencia de la implementación y uso de un sistema de cumplimiento corporativo. Al momento de empezar se recomienda analizar los riesgos a los que una empresa está expuesta de acuerdo al tipo de actividad y su estructura interna, el capital social que posee, y la cantidad de trabajadores con los que cuenta.

Casa adentro, independientemente de los cambios en la Ley, las empresas ecuatorianas deben tomar conciencia que adoptar sistemas de cumplimiento normativo como método de prevención de riesgos jurídicos los previene de caer en delitos que pongan en duda la continuidad del negocio, afectando gravemente a sus integrantes y su patrimonio.

Como una buena medida, en general, para iniciar con este gran proyecto nacional, se recomienda que las instituciones públicas que de una u otra forma se ven involucradas en este cometido, creen campañas para fomentar la capacitación acerca del uso, implementación y desarrollo de los sistemas de cumplimiento normativo o compliance, orientados a empresarios, administradores, directores financieros, abogados, funcionarios públicos, y en general toda persona o institución involucrada en procesos societarios, y así de esta manera promover su adopción e implementación y el buen uso, con el fin de obtener los resultados esperados, que no solamente ayudaran a la solidez de la empresa sino a su continuo desarrollo y expansión a nivel local e internacional.

BIBLIOGRAFIA

- Alarcón Garrido, A. (2016). *Manual teórico-práctico del compliance Officer*. . Madrid: Sepin.
- Armour, J. G. (2020). Taking compliance seriously. *Yale Journal on Regulation*.
- Balwin, R. &. (2012). *Understanding regulation: Theory, Strategy and Practice*. Oxford: Oxford University Press.
- Barajas, S. H. (2013). *Las finanzas como instrumento de gestión de las pymes*. Barcelona: Libros de Cabecera S. L.
- Casanovas, A. (2018). *Serie de Cuadernos Sobre Cumplimiento Legal*. . Asociación Española de Compliance.
- COIP. (2019). *Código Orgánico Integral Penal*. Ecuador.
- Compliance, A. E. (2017). *Libro Blanco sobre la Función del Compliance*. Madrid.
- Darnaculleta, M. (2003). *Derecho administrativo y autorregulación: la autorregulación regulada*. (Tesis doctoral). Universitat de Girona, España.
- Garat, M. P. (2018). El compliance de las empresas: un instrumento para el cumplimiento normativo y una garantía para los derechos fundamentales. *Revista de la Facultad de Derecho de México*.
- Jackman, D. (2015). *The Compliance Revolution*. Wiley.
- Root, V. (2019). The Compliance Process. *Indiana Law Journal*.

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Guzman Rosero Omar Fernando**, con C.C: # **0908974223** autor/a del trabajo de titulación: **El compliance como un sistema de prevencion de delitos y proteccion para las PYMES en el Ecuador** , previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 09 de septiembre del 2021

f. _____

Nombre: GUZMAN ROSERO OMAR FERNANDO

C.C: 0908974223

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	El compliance como un sistema de prevención de delitos y protección para las PYMES en el Ecuador		
AUTOR(ES)	Guzmán Rosero Omar Fernando		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ab. María Patricia Iñiguez Cevallos		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	09 de septiembre del 2021	No. DE PÁGINAS:	44
ÁREAS TEMÁTICAS:	Penal		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Compliance, Responsabilidad Penal, Persona Jurídica, Persona Física, Ética, Principios, Valores, Código de Conducta, Cultura Organizacional, Programa de Cumplimiento, Canal de Denuncias.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>Los sistemas cumplimiento con el fin de prevenir delitos dentro de una organización han tenido acogida dentro del sector empresarial, poniendo cada vez más cuidado en los riesgos potenciales de que dentro de la empresa se cometan delitos que pongan en peligro la continuidad del negocio, o que al menos tenga una sanción económica tan fuerte que le sea muy difícil a la empresa recuperarse. El objetivo del compliance es, precisamente, que la empresa pueda evitar caer en el cometimiento de delitos a través de la respuesta que genera un sistema de prevención penal eficaz para combatir la mala administración dentro de la organización que origina que los delitos aparezcan. El compliance se desarrolla como un nuevo marco de trabajo para hacer negocios, volviéndose obligatoria por las exigencias del mercado internacional. El ordenamiento jurídico ecuatoriano no puede ser indiferente a la implementación de cambios en la normativa que motiven a las empresas a autorregularse con el fin de evitar cometer delitos.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 9 94653475	E-mail: omar.guzman@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Ab. Toscanini Sequeira Paola María, Msc.		
	Teléfono: +593-999570394		
	E-mail: paola.toscanini@cu.ucsg.edu.ec ; paolats77@hotmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			