

TURIENZO FERNÁNDEZ, Alejandro: “Principios de imputación en las relaciones horizontales. A propósito del órgano colegiado de cumplimiento”.  
Polít. Crim. Vol. 16 N° 32 (Diciembre 2021), Art. 12, pp. 829-845  
[<http://politcrim.com/wp-content/uploads/2021/12/Vol16N32A12.pdf>]

## **Principios de imputación en las relaciones horizontales. A propósito del órgano colegiado de cumplimiento**

### **Principles of attribution of liability in horizontal relationships. The case of the compliance committee**

Alejandro Turienzo Fernández  
Investigador postdoctoral en la Universidad de Barcelona (España)  
[alejandro.turienzo@ub.edu](mailto:alejandro.turienzo@ub.edu)  
<https://orcid.org/0000-0001-6946-7096>

Fecha de recepción: 28/10/2020.  
Fecha de aceptación: 29/03/2021.

#### **Resumen**

El objetivo perseguido en este trabajo es examinar un problema del Derecho penal de empresa escasamente explorado como es el de los principios de imputación en las llamadas relaciones horizontales: a saber, desconfianza, confianza y separación de esferas. Concretamente pretendo justificar cuál operaría en el caso de los integrantes del denominado órgano colegiado de cumplimiento en tanto posible forma de configurar la función de *compliance* en empresas de cierto tamaño y/o complejidad.

**Palabras clave:** principios de imputación en las relaciones horizontales, *compliance officer*, órgano colegiado de cumplimiento.

#### **Abstract**

This paper examines an issue related to corporate criminal law barely explored such as the principles of attribution of liability that should govern horizontal relationships: distrust, trust and segregation of areas of responsibility. To be more precise I aim to define which one would work in the case of those members of the so-called compliance committee as a way of setting up the compliance function in companies of certain size and/or complexity.

**Keywords:** principles of liability assignment in horizontal relationships, compliance officer, compliance committee.

#### **A modo de introducción: el órgano colegiado de cumplimiento como forma de configurar la función de *compliance***

La era del cumplimiento normativo ha traído consigo la progresiva consolidación en la esfera societaria de un grupo de expertos que asumen por delegación del órgano de administración un elenco de competencias de distinta índole orientadas a prevenir la delincuencia de empresa a los que podríamos referirnos, en líneas generales, con el nombre de “función de *compliance*”.<sup>1</sup> Formas de configurar la función de *compliance*

---

<sup>1</sup> La expresión “función de *compliance*” fue introducida en abril de 2005 por el Comité de Basilea de Supervisión Bancaria en su documento consultivo *Compliance and the compliance function in banks*.

hay muchas. De hecho, tantas como variadas sean entre sí las organizaciones empresariales que operen en el mercado conforme a factores tales como sus dimensiones o la actividad de negocio desarrollada. Centrándonos aquí en el criterio material relativo al número de profesionales a quienes se les encomienda tareas de cumplimiento normativo en la corporación, es perfectamente admisible que la función de cumplimiento sea encarnada por un solo sujeto, al que llamamos *compliance officer* (en adelante, “CO”), cuya labor vendría a ejercer en solitario, sin perjuicio del asesoramiento y/o colaboración que pueda recabar.<sup>2</sup> No obstante, en estructuras empresariales de medianas y grandes dimensiones o bien en corporaciones que llevan a cabo una actividad especialmente peligrosa o altamente regulada la fórmula colegial tiende a imponerse<sup>3</sup> debido a las características de esta clase de organizaciones así como a los múltiples riesgos de incumplimiento que pueden aflorar en su seno.<sup>4</sup> Después de todo, resulta un tanto complejo pretender en estos casos que sea tan solo una persona quien se ocupe de gestionar todos y cada uno de los asuntos de *compliance* que demandan atención ya no sólo por la considerable carga de trabajo que ello acarrea sino también por la seria dificultad de hallar un perfil con conocimientos sobre todos los ámbitos de riesgo. Por ello, hace falta integrar en la entidad una pluralidad de responsables.

A falta de una regulación legal en este campo, no se ha conseguido consensuar, al menos por el momento, un modelo de órgano colegiado de cumplimiento.<sup>5</sup> Las corporaciones, sirviéndose de su derecho a la libertad de empresa (artículo 38 de la Constitución Española), gozan de cierto margen a la hora de decidir cómo configurar la función de cumplimiento en línea con sus necesidades y particularidades, si bien dentro siempre de las fronteras marcadas por las disposiciones societarias y de buen gobierno corporativo. El modelo que será acogido para los propósitos del presente trabajo será uno de corte sectorial, pues éste es el que creo que mayores retos va a plantear a la teoría del delito. Con esta alternativa de configuración estoy pensando en un organismo colegiado (se le denomine como se lo denomine: Comité de Ética Corporativa, Departamento de Cumplimiento Normativo, etc.) presidido y coordinado por un *chief compliance officer* (en adelante, CCO) y compuesto por una serie de COs especializados en aquellos sectores de riesgo que hayan sido identificados en la matriz de riesgos (fraude fiscal, blanqueo de capitales, etc.),<sup>6</sup> sin perjuicio de que alguno de ellos ya haya sido confiado a departamentos técnicos específicos (por ejemplo, medioambiente o prevención de riesgos laborales).<sup>7</sup> Dependiendo del tipo de organización, será necesario, además, coordinar dicho sector de cumplimiento (el penal) con otras áreas legales de interés (protección de datos, derecho de la competencia,

---

<sup>2</sup> Por ejemplo, de la lectura del Reglamento de los Órganos de la función de cumplimiento del Corte Inglés se desprende que esta sociedad mercantil tiene incorporado en su seno un responsable de cumplimiento normativo que cuenta con el asesoramiento de un Comité de Cumplimiento Normativo y con la colaboración de un Departamento de Desarrollo Corporativo Interno. Disponible en: <https://bit.ly/3DK6Bp2> [visitado el 10/12/2021].

<sup>3</sup> Véase MILLER (2019), pp. 94-96.

<sup>4</sup> Los tribunales italianos han sido claros en este extremo: *Indubbio che per enti di dimensioni medio-grandi la forma collegiale si impone (Ordinanza 4 aprile 2003 del Tribunale di Roma)*.

<sup>5</sup> BLANC (2017), p. 349.

<sup>6</sup> Se hacen eco de modelos próximos al aquí manejado BÜRKLE (2010), pp. 6 y ss.; BÜRKLE (2016), pp. 1.164 y ss., Nm. 33 y ss.; SCHROTT (2014), pp. 307-308.

<sup>7</sup> DOPICO (2014), p. 223; BLANC (2017), p. 346; GÓMEZ MARTÍN y TURIENZO (2020), p. 197.

tributario, etc.) a fin de consolidar en la organización una superestructura de *compliance*.<sup>8</sup>

Así las cosas, cuando se hace alusión a la relación entre el órgano de administración y el CO suele expresarse, no sin razón, que esta es de tipo vertical. El primero, en calidad de responsable primario de asegurar el cumplimiento del Derecho en el seno de la entidad, delega en el segundo un haz de competencias de vigilancia y control o incluso otras pensadas para fomentar una cultura de cumplimiento, más o menos holgadas, según el perfil que este último ocupe.<sup>9</sup> Bien distinta es, en cambio, la relación entre los miembros del órgano colegiado de cumplimiento por ser esta de corte horizontal como consecuencia del reparto de tareas llevado a cabo en el seno de dicho organismo.<sup>10</sup> Lo mismo acontece en cualquier actividad cuyos resultados dependan de una óptima sincronización entre distintos profesionales cada uno de los cuales desempeña una actividad específica, como, por ejemplo, las operaciones quirúrgicas caracterizadas por una clara distribución de roles (cirujano, anestesista, etc.). De todos modos, siendo precisos, la presencia de un CCO en la estructura colegial permitiría expresar que a esa relación horizontal se le sumaría otra vertical entre éste y todos los COs sectoriales. Incluso, siendo aún más precisos, a dicha estructura se le añadiría otra relación vertical más: aquella que vincula al órgano colegiado de cumplimiento en su conjunto con el órgano de administración.

Con este esquema en mente, debe notarse que uno de los temas seguramente más controvertidos y, pese a ello, menos estudiados del Derecho penal de empresa ha sido el de definir qué principio de imputación (desconfianza, confianza o separación de esferas) resultaría de aplicación entre aquellos sujetos situados en un plano de práctica igualdad (horizontalidad). En este trabajo voy a intentar dar respuesta a este interrogante atendiendo, para ello, al caso específico de los COs sectoriales que componen el órgano colegiado de cumplimiento. Con dicho fin, me propongo exponer, en primer lugar, los principios de imputación identificados por la doctrina en el marco de las relaciones horizontales. Acto seguido, explicaré de forma sucinta la clase de posición de garantía que en mi opinión ocupa el CO. Sólo así me encontraré en condiciones luego de ahondar en las relaciones horizontales entre los COs sectoriales a efectos de justificar, a la luz de su posición jurídica, cuál de los principios de imputación antes desarrollado rige en su caso.

## **1. Principios de imputación en las relaciones horizontales: desconfianza, confianza y estricta separación de esferas**

La doctrina jurídico-penal ha identificado una serie de principios de imputación<sup>11</sup> en el plano horizontal cuya ordenación, en función del mayor o menor grado de vigilancia, iría como sigue:

---

<sup>8</sup> Véase CASANOVAS (2014), pp. 1 y ss.

<sup>9</sup> ROBLES (2013), p. 324; DOPICO (2014), p. 346; LASCURAÍN (2014), pp. 326 y ss.; GÓMEZ MARTÍN y TURIENZO (2020), p. 193; BOLEA y GÓMEZ MARTÍN (2020b), p. 97; BERMEJO y PALERMO (2013), pp. 180, 189; GODENZI y WOHLERS (2012), pp. 238 y ss.; BÜRKLE (2010), p. 5; SCHNEIDER y GOTTSCHALDT (2010), p. 574; EIDAM (2015), p. 216.

<sup>10</sup> GÓMEZ MARTÍN y BOLEA (2020), p. 46 ven preciso, no sin razón, separar dos planos organizativos: el horizontal, en el que regiría el principio de división del trabajo, y el vertical, en el que cobraría carta de naturaleza el principio de jerarquía.

<sup>11</sup> La expresión “principios de imputación” la extraigo de ROBLES (2016), p. 487.

Primero, el principio de desconfianza, que traería como correlato la ostentación de deberes de vigilancia y control recíprocos que obligarían al sujeto a buscar el conocimiento sobre la posible comisión por sus compañeros de hechos delictivos (proactividad) para, en caso de constatarlo, reaccionar en consecuencia.<sup>12</sup> Estos deberes de vigilancia y control recíprocos suelen diferenciarse de aquellos otros surgidos en contextos de aseguramiento doble o múltiple<sup>13</sup> propios de actividades especialmente riesgosas. Se trata de coyunturas muy particulares en las que un sujeto hace suyo el deber de examinar y compensar los fallos de un tercero en una actividad determinada. Aquí, según Maraver Gómez, “el sujeto no controla que el tercero actúe correctamente sino que tiene definido su deber de cuidado con independencia de que el tercero actúe o no correctamente”.<sup>14</sup>

A continuación, encontramos el principio de confianza, con arreglo al cual, uno puede estar en condiciones de confiar en la actuación lícita de su compañero a no ser que las circunstancias del caso demuestren lo contrario. Es decir, el agente, en estos casos, sólo preservaría un deber de carácter reactivo, lo que significa que sólo en el supuesto de evidenciar o poder haber evidenciado el comportamiento defectuoso de las personas posicionadas en una esfera de igualdad debería intervenir en consecuencia.<sup>15</sup>

En último término, se adiciona el principio de estricta separación de esferas inspirado en la idea de competencia.<sup>16</sup> Aquí el agente no posee ni deberes de vigilancia y control ni tampoco deberes de reacción. Esto se traduce en que, aun cuando albergue conocimiento preciso sobre la actividad delictiva ajena, su deber de intervención no será superior al de cualquier otro ciudadano, dando pie, a lo sumo, a la comisión de un delito de omisión pura de no impedir ciertos ilícitos penales (artículo 450.2 CP) configurado sobre la base de la infracción de deberes positivo-generales fundamentados en razones de solidaridad intersubjetiva.

Explicado lo anterior, cabe apuntar que, hasta el día de hoy, la primera y diría que única ocasión en la que en España se ha debatido acerca de cuál de los principios de imputación previamente expuestos regiría en las relaciones horizontales fue a propósito de la importante STS de 11 de marzo de 2010 (RJ 2010/4482) y el voto particular del magistrado Bacigalupo Zapater que la acompañó en lo tocante a los vínculos entre los integrantes del consejo de administración. En el caso objeto de examen el administrador de una gestoría se apoderó para sí de unas cantidades que una serie de particulares le confiaron a fin de invertirlos en la compraventa de obligaciones hipotecarias. El debate que dividió al Tribunal Supremo pivotó en torno a si los demás integrantes del consejo de administración deberían haber implementado mecanismos de vigilancia y control intraempresariales con tal de impedir delitos de apropiación indebida como el cometido por su compañero.

---

<sup>12</sup> SILVA (2011), p. 2; GÓMEZ MARTÍN y BOLEA (2020), p. 49.

<sup>13</sup> MARAVER (2009), pp. 143-145; ROBLES (2016), p. 501; PUPPE (2006), p. 4; LA MISMA (2017), p. 602, Nm. 164.

<sup>14</sup> MARAVER (2009), pp. 143-144. También se refieren a este tipo de deberes GÓMEZ MARTÍN y BOLEA (2020), p. 48.

<sup>15</sup> SILVA (2011), p. 1; MARAVER (2009), pp. 120 y ss.; FEIJÓO (2000), pp. 38 y ss.; GÓMEZ MARTÍN y BOLEA (2020), p. 49.

<sup>16</sup> SILVA (2011), p. 2; ROBLES (2016), pp. 500 y ss.; GÓMEZ MARTÍN y BOLEA (2020), pp. 46-47.

En opinión de la mayoría, los administradores sociales carecerían de deberes de vigilancia y control recíprocos, siendo esta la posición dominante en la doctrina.<sup>17</sup> El TS asume que los administradores deben desempeñar su cargo con la diligencia de un ordenado empresario y de un representante leal, tal como lo prescribía el derogado artículo 127.1 LSA (actual 225 LSC). Pero entiende que sus deberes se encuentran limitados a desempeñar sus propias conductas de forma correcta y a informarse sobre la marcha de la corporación, pero no abarcan la vigilancia de la actividad de los demás miembros del consejo de administración, hasta el punto de tener que comprobar que no aprovechan su cargo para cometer actividades delictivas. En consecuencia, la Sala II descarta la responsabilidad en comisión por omisión de los acusados.

Por el contrario, para Bacigalupo Zapater, un ordenado empresario ostenta “el deber de vigilar la legalidad de la actuación de la sociedad de cuyo Consejo es miembro”. Por ello, asevera que “un ordenado comerciante tiene la obligación de vigilar que otros miembros del consejo de administración no distraigan dinero de la sociedad”. A fin de fundamentar tal pensamiento, en el voto particular se comenta que este deber deriva del elemento normativo empírico-cultural de “ordenado empresario” forjado sobre las bases de las modernas exigencias del derecho mercantil contable, las recomendaciones establecidas en el Código Unificado de Buen Gobierno Corporativo y los valores de la cultura empresarial actual. Es mediante este razonamiento que el magistrado disidente termina por confirmar la vigencia del principio de desconfianza, opinión que ha recabado el apoyo de un sector minoritario de la academia.<sup>18</sup>

De la lectura de los posicionamientos reproducidos es dable extraer que tanto el pronunciamiento de la opinión mayoritaria como el voto particular de Bacigalupo Zapater coinciden en que la ley (concretamente, la normativa societaria), en tanto fuente de garantía reconocida expresamente en el artículo 11 CP, constituiría la génesis de la posición de garante de los administradores sociales. No obstante, discrepan a la hora de definir su contenido particularmente en lo tocante a si podría tener o no cabía esa vigilancia recíproca entre los administradores sociales.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Niega que los administradores hayan de vigilarse y corregirse mutuamente como si de una relación de delegación se tratara LASCURAÍN (2018), p. 113. Asimismo, GÓMEZ MARTÍN y BOLEA (2020), p. 47 creen que cuando lo que se establece son relaciones no jerárquicas entre varios administradores, cada administrador responde de su ámbito de competencia, sin que exista el deber de supervisar lo que hacen los demás. ESTELLITA (2017), p. 166 se inclina a favor de la vigencia del principio de confianza entre los administradores sociales. Por su lado, consideran, en general, que en el campo de las relaciones horizontales el principio de confianza desplegaría sus máximos efectos PIÑA ROCHEFORT y COX VIAL (2013), p. 199; PUPPE (2006), p. 4; PUPPE (2017), p. 602, Nm. 164. Afirma igualmente MEINI (2004), p. 309 que en la actuación de los órganos colegiados muchas veces tiene validez el principio de confianza.

<sup>18</sup> En un primer trabajo sobre este tema SILVA (2011), p. 5 concluye que los miembros del consejo de administración poseen deberes de garante recíprocos, sin embargo, cree que estos no son de vigilancia. Ello se traduce, en opinión de este autor, en que “los consejeros no tienen el deber de organizar mecanismos recíprocos de vigilancia sobre las conductas que realizan unos y otros. Pero sí significa que, si un consejero adquiere el conocimiento, aunque sea en términos de probabilidad, de la comisión de un delito por parte de otro, puede ser hecho responsable por omisión de dicho delito si, teniendo la capacidad de hacerlo, no lo evita”. En resumidas cuentas, SILVA SÁNCHEZ se decantó, en un primer momento, por la idea de la confianza en sentido tradicional. Con todo, en plena era del cumplimiento normativo, da la impresión de que SILVA (2018), p. 50 ha modificado su postura inicial con tal de posicionarse a favor de la vigencia del principio de desconfianza. Por su parte, da la razón al magistrado disidente JAÉN (2010), p. 253.

<sup>19</sup> En este sentido, SILVA (2011), p. 3.

Con todo, Silva Sánchez puntualiza que un fundamental punto de desencuentro que a su entender también existiría entre la mayoría y el voto disidente es una cuestión de corte fáctico propia del caso objeto de enjuiciamiento: el conocimiento por el resto de integrantes del órgano de administración sobre la actuación ilícita del administrador infractor.<sup>20</sup> Pues si para la posición mayoritaria dicho conocimiento no consta probado o incluso de haber sido hipotéticamente satisfechos tales deberes de vigilancia y control por los administradores sociales ese conocimiento no podría haberse obtenido, en opinión del voto particular emitido por el magistrado Bacigalupo Zapater ocurre todo lo contrario. Por ello, este autor expresa que ambos posicionamientos podrían haber recurrido sin problemas a la versión convencional del principio de confianza de haber coincidido en ese aspecto, esto es, la prueba del conocimiento. La mayoría estaría en condiciones de condenar a los administradores sociales sin necesidad de asumir de base un deber de vigilancia intraempresarial a nivel horizontal. Mientras, el voto particular, partiendo de ese mismo grado de conocimiento, tampoco tendría por qué haber recurrido al principio de desconfianza porque la existencia de indicios concretos respecto a la actividad ilegal del administrador ya conllevaría el cese de la incidencia protectora del principio de confianza en su faceta tradicional.<sup>21</sup>

Lo anterior da buena cuenta de cuán capital es acreditar el grado de conocimiento en el comportamiento del agente. No basta con comprobar si el haz de deberes del miembro de la relación horizontal abarca la vigilancia y control de la conducta del resto. En caso afirmativo, hace falta examinar también el grado de conocimiento sobre la actuación defectuosa ajena a fin de fundamentar la imputación dolosa del resultado lesivo o en su caso, de no poder apreciarse, la imprudente, siempre y cuando tengan cabida los presupuestos para ello.<sup>22</sup> Ni la mera existencia del deber es suficiente para extraer automáticamente el conocimiento del sujeto<sup>23</sup> ni tampoco del conocimiento deriva el deber, pues este último, como se ha visto, preexiste y hay que determinar su contenido.<sup>24</sup>

## **2. Reflexiones en el caso concreto del órgano colegiado de cumplimiento**

### **2.1. Breve referencia a la posición de garante del *compliance officer***

Como ya adelantamos al inicio del presente trabajo, el CO asume su función por delegación del órgano de administración. Que esto sea así es producto de lo extremadamente difícil que resulta para este último ocuparse personalmente de todos y cada uno de los asuntos que deban ser atendidos en la empresa, entre ellos, el cumplimiento normativo con el que se busca corregir las posibles deficiencias organizativas existentes en la empresa en aras de neutralizar así los posibles *outputs* lesivos que surjan durante el desarrollo de la actividad societaria. Por esa razón es comprensible que el órgano de administración necesite contar con un profesional que se haga cargo de las distintas cuestiones de *compliance*. Es atinado expresar, entonces, que el CO asume por esta vía un elenco de competencias de vigilancia y control (aunque también de otra clase: principalmente, las relativas al fomento de una cultura de

---

<sup>20</sup> SILVA (2011), p. 4. Considera, en contra, que éste no es el núcleo esencial del caso MIRÓ (2014), p. 247.

<sup>21</sup> SILVA (2011), p. 4.

<sup>22</sup> MIRÓ (2014), pp. 247-248.

<sup>23</sup> MIRÓ (2014), p. 247.

<sup>24</sup> SILVA (2011), p. 5. En este sentido, también GÓMEZ MARTÍN y BOLEA (2020), p. 48.

cumplimiento) que previamente formarían parte de la esfera de deber del órgano de administración. Consiguientemente, tan pronto el CO comience a desempeñar con normalidad el concreto elenco de funciones asignadas, podrá entenderse que ese ámbito de riesgo se halla bajo su entero control. Eso sí, como ocurre en toda delegación de competencias, el órgano de administración preservará una serie de deberes de vigilancia y control residuales<sup>25</sup> cuyo debido cumplimiento le permitirá confiar en el cargo ejercido por el CO.<sup>26</sup> Ahora bien, esa confianza creo que no es indefinida sino limitada porque cada cierto tiempo el órgano de administración tendrá que verificar que los presupuestos de la delegación efectuada siguen siendo satisfechos (principalmente, idoneidad del delegado en sentido amplio y disposición de medios),<sup>27</sup> lo que supondrá que dicha confianza deje de operar temporalmente con tal de dar paso nuevamente a la satisfacción regular de los deberes de garante secundarios apuntados. Una vez cumplidos, el órgano de administración ya podrá volver a confiar.

Dado que es previsible que el CO firme un contrato de trabajo con tal de incorporarse en la plantilla de la empresa, resulta ciertamente tentador concluir que sería justo el contenido del contrato suscrito lo que fundamentaría su posición de garantía. No obstante, salvo que pretendamos recuperar las tan criticables teorías formales del deber jurídico,<sup>28</sup> me parece que ese modo de ver las cosas no debería tener cabida. Lo fundamental en la comisión por omisión, desde mi punto de vista, es la idea de la equivalencia axiológica y estructural entre hacer activo y omisión configurada sobre la base de la asunción voluntaria y el quebrantamiento sucesivo por el agente del inequívoco compromiso de actuar a modo de barrera de contención de un específico curso de riesgo.<sup>29</sup> Justo eso es lo que creo que cabe apreciar en el caso del CO. Por lo general, este agente ejerce su libertad jurídicamente reconocida y garantizada en un sentido tal como para optar por asumir el control de un sector de riesgo que antes le competía supervisar al órgano de administración. Ello le obligará a intervenir en consecuencia cuando así sea preciso.

Vistas las cosas de este modo, importa disipar la duda de qué clase de compromiso de garantía haría suyo exactamente el CO. Mi impresión es que todo CO, independientemente de cómo sea configurado su rol en la empresa, tiene que asegurar la correcta operatividad de cada uno de los mecanismos que componen el sistema de gestión de cumplimiento, tanto los de vigilancia y control *ad intra* (por ejemplo, sistema de doble chequeo) y *ad extra* (por ejemplo, herramientas de *third party compliance*) como aquellos otros pensados para promover una cultura de cumplimiento en la organización (desde la publicación de un Código de Conducta o la organización de cursos de formación hasta, más recientemente, la introducción de mecanismos de *behavioral compliance*).<sup>30</sup> En pocas palabras, será asunto del CO verificar su adecuada marcha para, en caso de detectar que algo va mal, encauzar todo hacia buen puerto.

---

<sup>25</sup> En general, BOLEA y GÓMEZ MARTÍN (2020a), p. 83; LASCURAÍN (2014), p. 170; MONTANER FERNÁNDEZ (2008), p. 96; SCHULZ y GALSTER (2015), p. 84, Nm. 25; SCHÜNEMANN (1988), pp. 536 y ss.

<sup>26</sup> Entiende SILVA (2013), p. 90 que la desconfianza es reemplazada por la confianza una vez establecido el procedimiento de vigilancia.

<sup>27</sup> Ve necesario renovar la delegación de competencias cada cierto tiempo PASTOR (2019), p. 11.

<sup>28</sup> Por todos, sobre las acertadas críticas formuladas contra las teorías formales del deber jurídico, vid. LASCURAÍN (2002), pp. 26-27; CARLOS DE OLIVEIRA (2019), pp. 160 y ss.

<sup>29</sup> SILVA (2010), pp. 429-431; SILVA (1999), pp. 464, 483-484; SILVA (1989), pp. 376-377.

<sup>30</sup> En este sentido, GÓMEZ-JARA (2015), pp. 4, 7; BLANC (2017): p. 281; LIÑÁN (2019): p. 58; KRAFT Y WINKLER (2009), p. 32; KONU (2014), p. 205; LANGENHAHN (2012), p. 205;

Precisado que lo anterior constituiría un ámbito de deber común a cualquier CO, conviene no pasar por alto la relevante bipartición entre aquellos COs sin competencias ejecutivas (despido de trabajadores, paralización de procesos productivos lesivos, etc.) y aquellos otros que sí las tienen, habida cuenta de que el compromiso de garante asumido por cada cual diferirá bastante en lo tocante a cómo reaccionar frente al injusto penal ajeno detectado. Resumiéndolo mucho, entiendo que la primera clase de CO haría suyo expresa e inequívocamente el compromiso material de obtener información sobre la comisión de ilícitos en la empresa, examinarla e iniciar, en su caso, las investigaciones internas oportunas para, en último término, comunicar al órgano de administración aquellos hechos cuya relevancia criminal sea mínimamente verosímil con tal de que sea éste quien corrija la situación de incumplimiento.<sup>31</sup> En otras palabras, el control del riesgo de desorientación<sup>32</sup> que pueda afectar a este último sujeto, esto es, el riesgo de que desconozca la producción en la organización de ciertos eventos contrarios a Derecho, quedaría integrado en la esfera de deber del CO sin competencias ejecutivas.<sup>33</sup> Distinto es el caso del CO con competencias ejecutivas a quien creo que cabría adscribirle la condición de garante de vigilancia o supervisión directa. A fin de cuentas, su compromiso de garante, sin duda más holgado que el del anterior CO, ya no guardaría relación con la mera puesta en conocimiento al órgano de administración sobre el curso lesivo advertido sino directamente con su neutralización, bien a través de su inmediata intervención, bien mediante la emisión de órdenes vinculantes.<sup>34</sup>

## **2.2. Las relaciones horizontales entre los *compliance officers* sectoriales: ¿desconfianza, confianza o separación de esferas?**

Explicada ya brevemente la posición de garante que, a mi entender, ocupa el CO<sup>35</sup>, es hora de volver al caso específico del órgano colegiado de cumplimiento. A primera vista, resultaría acertado definir a sus integrantes – los COs sectoriales – como responsables de área, pues da la impresión de que su cometido profesional estaría circunscrito a una concreta parcela de trabajo en el contexto del cumplimiento normativo (blanqueo de capitales, corrupción, etc.). En principio, ello permitiría colegir seguramente que cada CO sectorial debería focalizarse simple y llanamente en su respectivo ámbito de especialización. Pero no pasa desapercibido que los COs sectoriales forman parte de un mismo organismo – el órgano colegiado de cumplimiento – cuya constitución busca aglutinar y coordinar las diferentes áreas de cumplimiento en

---

RÜBENSTAHL (2009), p. 1.342. Cree MONTANER (2015), p. 760 que la función del CO es la supervisión del sistema de cumplimiento implantado en la empresa, sin embargo, niega su condición de garante.

<sup>31</sup> Aunque desde puntos de vista distintos, se posicionan a favor de la ocupación por el CO sin competencias ejecutivas de una tal posición de garante de la información ROBLES (2013), pp. 324-325; BOLEA y GÓMEZ MARTÍN (2020a), p. 85; LIÑÁN (2019), pp. 62-63; ESTELLITA (2017), p. 222; RÖNNAU y SCHNEIDER (2010), p. 58; DANNECKER y DANNECKER (2010), p. 991; SCHROTT (2014), p. 301.

<sup>32</sup> La expresión “riesgo de desorientación” puede hallarse en algunos estudios acerca del delito de estafa. Así, por ejemplo, IZQUIERDO SÁNCHEZ (2018), p. 212.

<sup>33</sup> Razona MONTANER (2015), p. 772 que a través de la implementación de un programa de cumplimiento lo que se persigue es asegurar que el órgano de dirección que, especialmente en empresas estructuralmente complejas, está más al margen de la vida operativa de su organización, posea cada vez mayor información al respecto.

<sup>34</sup> Entiende LIÑÁN (2019), p. 66 que el CO con competencias ejecutivas posee un deber de garantía completo.

<sup>35</sup> En mayor grado detalle, vid. TURIENZO (2021), pp. 99 y ss.



corporaciones en las que algo así sea necesario. Como comenta Casanovas Ysla, “un órgano colectivo de *compliance* no sustituye la necesidad individual de los diferentes modelos de gestión y sus respectivos líderes, sino que tiende puentes entre unos y otros para alcanzar objetivos que beneficiarán a todos y, por tanto, también a la organización”.<sup>36</sup> Es decir, la configuración en clave colegial de la función de cumplimiento, pese a acarrear un razonable reparto de tareas en el plano horizontal, persigue, en rigor, un propósito común que incumbe a todos sus integrantes: garantizar el adecuado funcionamiento del sistema de gestión de cumplimiento – o mejor: superestructura de *compliance* – a fin de garantizar una actuación conforme a Derecho en el seno de la empresa.

El CCO representa la figura clave en la búsqueda de una tal sinergia entre los distintos sectores de cumplimiento. Este profesional tiende a ocupar un perfil de representación y coordinación.<sup>37</sup> No obstante, debido a la inexistencia de un estatuto profesional que regule la función que desempeña, no hay norma legal que impida que su rol de superior jerárquico en el seno del órgano colegiado de cumplimiento sea configurado en un sentido algo más intenso, dotándole de auténticas competencias de vigilancia, control y sanción sobre el resto de COs sectoriales. Si no fuese ese el caso, su labor se ceñiría, de un lado, a representar al órgano colegiado de cumplimiento tanto a nivel *ad intra* (frente el órgano de administración) como *ad extra* (frente a las autoridades) y, de otro, a coordinar las tareas de los distintos COs sectoriales en aras de garantizar una óptima consecución de los objetivos de *compliance*, bien sea, por ejemplo, a través de reuniones plenarios (incluyéndose en la convocatoria a aquellos COs que operan en áreas distintas a la penal, como competencia o protección de datos) o por medio de reuniones individuales.<sup>38</sup> Aparte de eso, nada impide que el CCO, bien sea por razones presupuestarias u otras de índole diversa, se encargue, al mismo tiempo, de gestionar un sector de riesgo específico (por ejemplo, blanqueo de capitales), en cuyo caso, cabría catalogarlo como una suerte de *primus inter pares*.

Bajo este entendimiento, debe apuntarse que los COs sectoriales, en virtud de su posición de deber, acogen el compromiso de integrar y articular aquellos mecanismos de *compliance* vinculados con su respectivo campo de especialización (medioambiente, blanqueo de capitales, fiscal, delitos informáticos, etc.) así como de extender su aplicación a todos los niveles de la empresa, incluidos los horizontales. En eso consiste su trabajo y para eso son contratados. Por ello, ejemplificativamente, el CO especializado en el sector de la corrupción privada debe verificar que los canales de *whistleblowing* están al alcance de los otros miembros del órgano colegiado de cumplimiento y que los controles implantados en este ámbito también les afectan. De lo precedente debe desprenderse que en lo tocante a su respectiva esfera de especialización el principio de desconfianza impera en las relaciones horizontales del órgano colegiado de cumplimiento. Cada CO sectorial tiene que perseguir la obtención de conocimiento sobre la comisión del ilícito penal que corresponda por medio de la gestión eficiente de las herramientas de *compliance* cuya debida operatividad cae de lleno dentro de su esfera de responsabilidad.

---

<sup>36</sup> CASANOVAS (2016), p. 13.

<sup>37</sup> Véase CASANOVAS (2016), p. 14.

<sup>38</sup> Véase CASANOVAS (2016), p. 15.

Hasta aquí, no parece que las observaciones formuladas sean objeto de controversia. Lo que sí vale la pena discutir es qué principio de imputación regiría en aquellos sectores de riesgo situados fuera del respectivo marco de especialización de cada CO sectorial. ¿Les corresponde a los COs sectoriales ser vigilantes unos de otros en estos casos? Es decir, concretando las ideas precedentes con un par de ejemplos, ¿debe el CO especializado en el campo de las estafas y la publicidad engañosa procurarse conocimiento sobre aquello que hace el CO ocupado del conjunto de delitos contra la propiedad intelectual e industrial a efectos de intervenir ante la falta de reporte de una actividad sospechosa? O bien, ¿resulta predicable una misma responsabilidad en el CO encargado del sector del medioambiente respecto a las labores llevadas a cabo por el CO experto en fraude fiscal para el caso en que éste urda junto con el director financiero una operativa de defraudación con miras a abonar una menor cuota del impuesto de sociedades?

Según creo, en tales casos, el principio de desconfianza dejaría de operar. La razón es evidente. En el órgano colegiado de cumplimiento ya cabe encontrar a un CO sectorial que se ha comprometido a gestionar aquellas medidas de *compliance* específicas de ese concreto sector de riesgo así como a informar a su superior, sea el CCO o el órgano de administración, en caso de detectar un comportamiento típicamente relevante de la naturaleza de los que interesa evitar, o bien a corregir directamente la situación de incumplimiento, dependiendo de si cuenta o no con competencias ejecutivas. Ya existe, en fin, un profesional al que se le ha encomendado el cumplimiento de específicas funciones de vigilancia y control a efectos de detectar tales injustos penales y cuya infracción del compromiso material previamente contraído le conllevará serias consecuencias jurídico-penales. Afirmar que también sus compañeros deben ocuparse de esta tarea comportaría serias duplicidades e incluso multiplicidades que malbaratarían gravemente recursos y tiempo en contra de los principios de eficiencia y división del trabajo.

Ahora bien, en el extremo opuesto, tampoco parece razonable que cada CO sectorial esté en condiciones de invocar a su favor el principio de estricta separación de esferas con tal de poder escudarse tras su desentendimiento respecto aquello que sucede extramuros de su específico campo de especialización. Pese a que dé la impresión de que cada CO sectorial debe ocuparse exclusivamente de su respectiva parcela de trabajo, una que diverge respecto a la de los demás, todos ellos, en realidad, compartirían una aspiración común: asegurar el buen funcionamiento de la superestructura de *compliance* con tal de garantizar el cumplimiento del Derecho en la mercantil. Por expresarlo con las palabras utilizadas, en general, por Silva Sánchez: las esferas de organización de los COs sectoriales *prima facie* separadas se hallarían en realidad integradas en una (macro) esfera de organización común.<sup>39</sup> A fin de cuentas, no conviene perder de vista que, en el plano vertical, a quien el órgano de administración delega propiamente la responsabilidad de velar por el buen funcionamiento de la superestructura de *compliance* es al órgano colegiado de cumplimiento en su conjunto. Lo que ocurre es que luego, con tal de lograr de la forma más eficiente posible dicho propósito, se procede, en el plano horizontal, al correspondiente reparto de tareas<sup>40</sup> que

<sup>39</sup> En general, SILVA (2016), p. 210.

<sup>40</sup> MONTANER (2008), p. 83 explicita que el principio de división de trabajo suele distinguirse entre un nivel vertical (la delegación de competencias) y uno horizontal (el reparto de tareas).

traerá como correlato la subsiguiente especialización.<sup>41</sup> Y ello sin perjuicio de que, al mismo tiempo, quede articulada en el seno del órgano colegiado de cumplimiento otra relación jerárquica más que vincule de un modo más o menos intenso al CCO con los COs sectoriales.

Con lo anterior no pretendo expresar que la mera pertenencia a un mismo organismo sea lo que impida al CO sectorial desentenderse sobre aquello que acontece más allá de la labor asignada. Bien mirado, es ese punto de intersección en términos de responsabilidad entre los integrantes del órgano colegiado de cumplimiento radicado dentro de semejante división funcional, sin duda necesaria, lo que ofrecería base para ello. Consiguientemente, el grado de responsabilidad del CO sectorial en relación con aquello que acontece en el seno del órgano colegiado de cumplimiento no podrá ser idéntico al de cualquier otro miembro de la organización. A decir verdad, sorprendería afirmar que el reproche que cabe dirigir contra uno de los COs sectoriales por su desatención puede llegar a ser idéntico a aquel dirigido contra otro miembro de la organización ajeno a la ejecución de tareas de *compliance* (un operario, por ejemplo) que recaba igualmente conocimiento de un comportamiento típicamente relevante y, pese a ello, se mantiene impertérrito frente al mismo.

Algo bien distinto a lo anterior ocurriría en las relaciones entre los directivos de empresa en tanto clara proyección del principio de competencia<sup>42</sup> y, por ende, de la máxima de que no todo es asunto de todos.<sup>43</sup> Su estricta separación ya no sólo orgánica sino también funcional permite justificar con más facilidad su desligamiento respecto la labor del resto. Cabe decir, por ello, que el director de marketing no tiene por qué ocuparse de supervisar que el producto final satisface los estándares de calidad exigibles en el mercado pero sí debe verificar que la publicidad emitida por la corporación es veraz y no conduce a engaño. A la luz de su respectiva posición de deber, cada directivo se responsabiliza exclusivamente, por tanto, de un sector de actividad determinado y separado del resto (dependiendo del tipo de directivo: la gestión de los procesos de selección de personal, la distribución y venta de los productos de la empresa, la llevanza de la contabilidad de la empresa, etc.).

Lo expresado no entraría en colisión con la máxima propia de la era del cumplimiento normativo “si ves algo, di algo”.<sup>44</sup> A pesar de que sobre todos los integrantes de la empresa, incluidos los directivos, recae un deber *ad intra* de denunciar por medio de los canales de *whistleblowing* aquellos hechos delictivos detectados, en mi opinión, su infracción no permitiría fundamentar una intervención delictiva de corte omisivo. Después de todo, ninguno de ellos habría asumido un compromiso de garante como el que sí habría contraído el CO de mantener constantemente actualizado a un determinado sujeto, como puede ser el órgano de administración, acerca del estado de cumplimiento

---

<sup>41</sup> En general, sobre la especialización funcional surgida tras el reparto de tareas operada, véase ROBLES (2016), pp. 495, 500-502.

<sup>42</sup> Defiende la vigencia del principio de estricta separación de esferas en el caso de los directivos de empresa SILVA (2011), p. 4.

<sup>43</sup> Véase FEIJÓO (2007), pp. 179, 191; PIÑA y COX (2013), pp. 185-186; GARCÍA CAVERO (2008), p. 210.

<sup>44</sup> Originariamente esta expresión fue empleada como eslogan de la campaña iniciada por el Departamento de Seguridad Nacional de los Estados Unidos en aras de promover entre sus ciudadanos la denuncia de actividades sospechosas de terrorismo. Véase el siguiente enlace: <https://bit.ly/3pGrrAO> [visitado el 10/12/2021].

normativo en la organización. Muestra clara de ello es que los miembros de la empresa sólo estarían obligados a informar sobre un injusto penal ajeno cuando recaben indicios respecto a su comisión pero no tendrían por qué invertir parte de su tiempo en investigar posibles delitos de empresa, extremo éste que podría llegar a resultar hasta contraproducente para la buena marcha de la actividad comercial de la corporación. Me inclino a pensar que ese deber genérico de denuncia interna solamente ostentaría una naturaleza laboral. En consecuencia, su transgresión, a lo sumo, desencadenaría sanciones de esta índole proporcionales y, en consecuencia, menos graves que aquellas impuestas al sujeto involucrado en el ilícito penal.

### 3. Conclusión

En razón de lo visto, creo que todo apunta a que el principio de imputación que presidiría las relaciones horizontales entre los COs sectoriales en conexión con aquellos ámbitos excluidos de su respectiva esfera de especialización sería el de confianza, entendido en un sentido tradicional. Al CO sectorial no le compete articular mecanismos de vigilancia y control recíprocos, a excepción, claro está, de aquellos específicos que haya de introducir y gestionar conforme a su particular posición de deber (recordemos que en lo tocante a su específico ámbito de responsabilidad el criterio rector sería el principio de desconfianza). No obstante, parece inasumible, en el otro extremo, que el CO sectorial pueda desentenderse por completo de aquello que sucede extramuros de su labor. Y ello principalmente porque es al órgano colegiado de cumplimiento en su conjunto al que se le delega el cometido de asegurar el adecuado funcionamiento de la superestructura de *compliance*, cuestión esta que, pese a la división funcional interna operada por razones de eficiencia, alcanzaría a todos los COs sectoriales. Pienso, por ende, que sólo cuando el CO sectorial recabe indicios acerca de la realización típica activa u omisiva ajena por parte de uno de sus compañeros deberá proceder en consecuencia so pena de incurrir, de lo contrario, en responsabilidad omisiva. Su posición jurídica en este punto sería, en fin, reactiva, pero en ningún caso proactiva.

Por lo general, me parece que el CO sectorial carecerá de competencias ejecutivas frente a sus compañeros a efectos de emitirles instrucciones o separarles de su puesto de trabajo cuando tenga constancia de un comportamiento antijurídico. De hecho, a duras penas va a ser eso posible en el ordenamiento jurídico español. Como es dable que la figura del CO ocupe en la organización una posición de alto directivo o consejero delegado,<sup>45</sup> tales competencias de dirección y sanción, por expresa disposición legal, le corresponderán, cuando menos en las sociedades de capital, originaria e indelegablemente al órgano de administración (artículos 249 bis a), e) y f) de la Ley de sociedades de capital). Por eso, bastará con que el CO sectorial, con arreglo a su

---

<sup>45</sup> En la medida en que el CO no es una figura generalmente regulada creo que caben múltiples formas de configurar su rol en la mercantil. Una posibilidad que suele darse en la *praxis* sería la de ubicarlo en un alto eslabón del organigrama empresarial, si bien por debajo de su delegante, el órgano de administración. No paso por alto que esta alternativa puede llegar a resultar problemática desde la óptica de la autonomía e independencia del CO, particularmente cuando quien delinque es el propio administrador. Justo por ello es preciso proponer mecanismos útiles para corregir, en mayor o menor medida, el problema descrito: proteger al CO frente a futuras represalias, confiar la decisión relativa a su nombramiento y despido a un órgano distinto al de administración, contemplar otra instancia de control a la que acudir en caso de que el administrador transgreda la legalidad, etc.

posición jurídica, alerte a quien le incumba corregir la situación antijurídica, sea éste el CCO o el órgano de administración.

Únicamente cuando, incluso así, no se consiga poner fin a la realización típica y el CO sectorial haya agotado, si cabe, el resto de instancias internas de la corporación, cabrá barajar la alternativa de acudir las autoridades de la mano de una denuncia externa pero desde una posición de deber idéntica a la de cualquier otro ciudadano, no una reforzada.<sup>46</sup> Esto último significa que, en caso de mantenerse impertérrito, solamente podrán entrar en consideración el artículo 450.2 del Código Penal, que castiga la omisión (pura) de acudir a la autoridad o a sus agentes de cara a impedir la comisión de un delito, siempre que se encuentre todavía en fase ejecutiva y sea uno de aquellos incluidos dentro del angosto ámbito material del tipo penal, o bien el artículo 262 de la Ley de enjuiciamiento criminal, donde se contempla una irrisoria sanción administrativa, en caso de que el injusto penal que tenga que denunciarse ya se haya consumado. La razón que daría sustento a dicho pensamiento sería, de forma muy resumida, la siguiente: el CO es un agente privado que se compromete exclusivamente ante la empresa, no ante el Estado, por lo cual, tan pronto informe internamente sobre el ilícito penal al superior que corresponda ya dará cumplimiento a su compromiso de garante previamente asumido. En tales circunstancias, al CO simplemente le quedará satisfacer el deber de denuncia *ad extra* en el sentido antes precisado, sin riesgo de incurrir, por tanto, en responsabilidad penal en comisión por omisión.

---

<sup>46</sup> De esta opinión, DOPICO (2014), p. 183; MONTANER (2015), p. 771; GÓMEZ MARTÍN Y TURIENZO (2020), pp. 197-198; BÜRKLE, (2010), pp. 10-11; BEULKE (2011), p. 27; RÖNNAU Y SCHNEIDER (2010), p. 61; RAUS Y LÜTZELER (2012), p. 97.

## Bibliografía citada

- BERMEJO, Mateo; PALERMO, Omar (2013): “La intervención delictiva del compliance officer”, en: KUHLEN, Lothar; MONTIEL, Juan Pablo; ORTIZ DE URBINA GIMENO, Íñigo (eds.), *Compliance y teoría del Derecho penal* (Madrid, Marcial Pons), pp. 171-205.
- BEULKE, Werner (2011): “Der “Compliance Officer” als Aufsichtsgarant? Überlegungen zu einer neuen Erscheinungsform der Geschäftsherrenhaftung”, en: GEISLER, Christopher y KRAATZ, Erik y KRETSCHMER, Joachim y SCHNEIDER, Hartmut y SOWADA, Christoph (Dirs.), *FS für Klaus Geppert zum 70. Geburtstag am 10. März 2011* (Berlin, De Gruyter.), pp. 23-42.
- BLANC LÓPEZ, Clara (2017): “La responsabilidad penal del compliance officer”, en: Tesis doctoral inédita. Disponible en: <https://bit.ly/3DE7BuY> [visitado el 10/12/2021].
- BOLEA BARDON, Carolina; GÓMEZ MARTÍN, Víctor (2020a): “Delegación de funciones. Deberes de control y vigilancia”, en: CORCOY BIDASOLO, Mirentxu; GÓMEZ MARTÍN, Víctor (Dirs.), *Manual de derecho penal económico y de empresa. Parte General y Parte Especial*, 2ª ed. (Valencia, Tirant lo Blanch) t. II, pp. 80-89.
- BOLEA BARDON, Carolina; GÓMEZ MARTÍN, Víctor (2020b): “Comisión por omisión. Deberes de garante en la empresa”, en: CORCOY BIDASOLO, Mirentxu; GÓMEZ MARTÍN, Víctor (Dirs.), *Manual de derecho penal económico y de empresa. Parte General y Parte Especial*, 2ª ed. (Valencia, Tirant lo Blanch) t. II, pp. 89-99.
- BÜRKLE, Jürgen (2016): “Compliance-Beauftragten-System”, en: HAUSCHKA, Christoph; MOOSMAYER, Klaus; LÖSLER, Thomas (dirs.), *Corporate Compliance. Handbuch der Haftungsvermeidung im Unternehmen*, 3ª ed., (München, C.H. Beck), pp. 1152-1184.
- BÜRKLE, Jürgen (2010): “Grenzen der strafrechtlichen Garantenstellung des Compliance-Officers”, en: *Corporate Compliance Zeitschrift* (Vol. 1), pp. 4-12.
- CARLOS DE OLIVEIRA, Ana Carolina (2019): *Lavagem de Dinheiro: Responsabilidade Pela Omissão de Informações* (São Paulo, Tirant lo Blanch).
- CASANOVAS YSLA, Alain (2016): “Cuando la función de Compliance la desarrolla un órgano colegiado”, en: *Serie de casos sobre error de compliance. Caso 12*, pp. 1-20. Disponible en: <https://bit.ly/3ELQx7I> [visitado el 10/12/2021].
- CASANOVAS YSLA, Alain (2014): “Superestructuras de compliance: el estándar global”, en: *Blog KPMG Cumplimiento Legal*, pp. 1-3. Disponible en: <https://bit.ly/3dDVAuP> [visitado el 10/12/2021].
- DANNECKER, Gerhard; DANNECKER, Christoph (2010): “Die ‘Verteilung’ der strafrechtlichen Geschäftsherrenhaftung im Unternehmen. Zur strafrechtlichen Verantwortung des Compliance Officers und (leitender) Angestellter bei der Übernahme unternehmensbezogener Aufgaben – zugleich Besprechung von BGH, Urteil v. 17. 7. 2009 – 5StR 394/08”, en: *Juristen-Zeitung* (Vol. 65, N° 20), pp. 981-992.
- DOPICO GÓMEZ-ALLER, Jacobo (2014): “Posición de garante del compliance officer por infracción del “deber de control”: una aproximación tópica”, en: MIR PUIG, Santiago; CORCOY BIDASOLO, Mirentxu; GÓMEZ MARTÍN, Víctor (Dirs.), *Responsabilidad de la Empresa y Compliance. Programas de prevención, detección y reacción penal* (Madrid, Edisofer), pp. 337-363.

- EIDAM, Lutz (2015): *Der Organisationsgedanke im Strafrecht* (Tübingen, Mohr Siebeck).
- ESTELLITA, Heloisa (2017): *Responsabilidade penal de dirigentes de empresas por omissão* (Brasil, Marcial Pons).
- FEIJÓO SÁNCHEZ, Bernardo (2007): *Derecho Penal de la empresa e imputación objetiva* (Madrid, Reus).
- FEIJÓO SÁNCHEZ, Bernardo (2000): “El principio de confianza como criterio normativo de imputación en el Derecho Penal: fundamento y consecuencias dogmáticas”, en: *Derecho Penal y Criminología* (Vol. 21, Nº 69), pp. 37-76.
- GARCÍA CAVERO, Percy (2008): “Los delitos imprudentes en el ámbito empresarial”, en: *Revista de Estudios de la Justicia* (Nº 10), pp. 199-218
- GODENZI, Gunhild y WOHLERS, Wolfgang (2012): “Die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Compliance Officers: Prüfstein der Geschäftsherrenhaftung?”, en: CAVALLO, Angela; HIESTAND, Eliane; BLOCHER, Felix; ARNOLD, Irene; KÄSER, Beatrice; CASPAR, Milena; IVIC, Ingo (dirs.), *Liber Amicorum für Andreas Donatsch* (Zurich, Schultess), pp. 223-248.
- GÓMEZ MARTÍN, Víctor; BOLEA BARDON, Carolina (2020): “La organización de la actividad mercantil como presupuesto de la determinación de la responsabilidad penal individual de la empresa”, en CORCOY BIDASOLO, Mirentxu; GÓMEZ MARTÍN, Víctor (Dirs.), *Manual de derecho penal económico y de empresa. Parte General y Parte Especial. Tomo 2, 2ª ed.*, (Valencia, Tirant lo Blanch) pp. 43-51.
- GÓMEZ MARTÍN, Víctor; TURIENZO FERNÁNDEZ, Alejandro (2020): “El órgano de cumplimiento o compliance officer”, en: CORCOY BIDASOLO, Mirentxu; GÓMEZ MARTÍN, Víctor (Dirs.), *Manual de derecho penal económico y de empresa. Parte General y Parte Especial, 2ª ed.* (Valencia, Tirant lo Blanch) t. II, pp. 191-202.
- GÓMEZ-JARA Díez, Carlos (2015): “La responsabilidad penal del compliance officer”, (Inédito), pp. 1-9.
- IZQUIERDO SÁNCHEZ, Cristóbal (2018): *Estafas por omisión. El engaño y la infracción de deberes de información* (Barcelona, Atelier).
- JAÉN VALLEJO, Manuel (2010): “Contenido y alcance del deber de garante de los miembros de un Consejo de Administración: ¿debe extenderse el deber de vigilancia a actos de ilegalidad como la distracción de dinero? (STS núm. 234/2010, de 11-3)”, en: *Cuadernos de Política Criminal* (nº 102), pp. 247-253.
- KONU, Metin (2014): *Die Garantenstellung des Compliance-Officers. Zugleich ein Beitrag zu den Rahmenbedingungen einer Compliance-Organisation* (Berlin, Duncker & Humblot).
- KRAFT, Oliver y WINKLER, Klaus (2009): “Zur Garantenstellung des Compliance-Officers – Unterlassungsstrafbarkeit durch Organisationsmangel?”, en: *Corporate Compliance Zeitschrift* (Vol. 1), pp. 29-33.
- LANGENHAHN, Sylvia (2012): *Die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Compliance Officers im deutsch-österreichischen Rechtsvergleich*, en: Tesis doctoral inédita. Disponible en: <https://bit.ly/3rTAh0G> [visitado el 10/12/2021].
- LASCURAÍN SÁNCHEZ, Juan Antonio (2018): “La responsabilidad individual en los delitos de empresa”, en: DE LA MATA BARRANCO, Norberto; DOPICO GÓMEZ-ALLER, Jacobo; LASCURAÍN SÁNCHEZ, Juan Antonio y NIETO MARTÍN, Adán, *Derecho Penal Económico y de la Empresa* (Madrid, Dykinson), pp. 87-128.

- LASCURAÍN SÁNCHEZ, Juan Antonio (2015): “La delegación como mecanismo de prevención y de generación de deberes penales”, en: NIETO MARTÍN, Adán (Dir.), Manual de cumplimiento penal en la empresa (Valencia, Tirant lo Blanch), pp. 165-185.
- LASCURAÍN SÁNCHEZ, Juan Antonio (2014): “Salvar al oficial Ryan (sobre la responsabilidad penal del oficial de cumplimiento)”, en: MIR PUIG, Santiago; CORCOY BIDASOLO, Mirentxu y GÓMEZ MARTÍN, Víctor (Dirs.), Responsabilidad de la Empresa y Compliance. Programas de prevención, detección y reacción penal (Madrid, Edisofer), pp. 301-336.
- LASCURAÍN SÁNCHEZ, Juan Antonio (2002): Los delitos de omisión: fundamento de los deberes de garantía (Madrid, Civitas).
- LIÑÁN LAFUENTE, Alfredo (2019): La responsabilidad penal del compliance officer (Navarra, Aranzadi).
- MARAVÉR GÓMEZ, Mario (2009): El principio de confianza en derecho penal (Navarra, Aranzadi).
- MEINI MÉNDEZ, Iván (2004): “La intervención en la adopción colectiva de acuerdos en una sociedad y responsabilidad penal”, en: Revista de Derecho de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Perú (N° 57), pp. 287-315
- MILLER, Geoffrey P., (2019): The Law of Governance, Risk Management and Compliance, 3ª ed., (New York, Wolters Kluwer).
- MIRÓ LLINARES, Fernando (2014): “Dolo y Derecho penal empresarial: debates eternos, problemas modernos”, en: Cuadernos de Política Criminal (N° 113), pp. 201-252.
- MONTANER FERNÁNDEZ, Raquel (2008): Gestión empresarial y atribución de responsabilidad penal. A propósito de la gestión medioambiental (Barcelona, Atelier).
- MONTANER FERNÁNDEZ, Raquel (2015): “El criminal compliance desde la perspectiva de la delegación de funciones”, en: Estudios Penales y Criminológicos (Vol. 35), pp. 733-782.
- PASTOR MUÑOZ, Nuria (2019): “¿Responsabilidad penal del socio por la criminalidad de la empresa? Reflexiones sobre la posibilidad de fundamentar una posición de garantía del socio”, en: Diario la Ley (N° 9.400), pp. 1-14.
- PIÑA ROCHEFORT, Juan Ignacio; COX VIAL, Francisco (2013), “Consideraciones sobre la vigencia del principio de confianza en la imputación en el seno de la empresa”, en: SILVA SÁNCHEZ, Jesús María; MIRÓ LLINARES, Fernando (Dirs.), La teoría del delito en la práctica penal económica (Madrid, La Ley), pp. 183-213.
- PUPPE, Ingeborg (2017): “Vor § 13 StGB”, en: KINDHÄUSER, Urs; NEUMANN, Ulfrid; PAEFFGEN, Hans-Ulrich (Dirs.), Strafgesetzbuch. 5ª ed., (Baden-Baden, Nomos Kommentar), Vol. 1, pp. 513-650.
- PUPPE, Ingeborg (2006), “División del trabajo y de la responsabilidad en la actuación médica” (Traducción a cargo de Pastor Muñoz, N.), en: InDret (Vol. 4), pp. 1-13.
- RAUS, Nadja y LÜTZELER, Martin (2012): “Berichtspflicht des Compliance Officers – zwischen interner Eskalation und externer Anzeige”, en: Corporate Compliance Zeitschrift (Vol. 3), pp. 96-101.
- ROBLES PLANAS, Ricardo (2016): “Principios de imputación en la empresa”, en: BACIGALUPO SAGGESE, Silvina; FEIJÓO SÁNCHEZ, Bernardo; ECHANO BASALDUA, José Ignacio (Coords.), Estudios de Derecho Penal. Homenaje al profesor Miguel Bajo (Madrid, Ramón Areces), pp. 487-504.



- ROBLES PLANAS, Ricardo (2013): “El responsable de cumplimiento (“compliance officer”) ante el Derecho penal”, en: SILVA SÁNCHEZ, Jesús María (Dir.), *Criminalidad de empresa y compliance* (Barcelona, Atelier), pp. 319-331.
- RÖNNAU, Thomas y SCHNEIDER, Frédéric (2010): “Der Compliance-Beauftragte als strafrechtlicher Garant”, en: *Zeitschrift für Wirtschaftsrecht* (Vol. 2), pp. 53-61.
- RÜBENSTAHL, Markus (2009): “Zur ‘regelmäßigen’ Garantstellung des Compliance Officers”, en: *Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht* (Vol. 34), pp. 1341-1344.
- SCHNEIDER, Hendrik y GOTTSCHALDT, Peter (2010): “Offene Grundsatzfragen der strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Compliance Beauftragten in Unternehmen”, en: *Zeitschrift für Internationale Strafrechtsdogmatik* (Vol. 7), pp. 573-577.
- SCHULZ, Martin; GALSTER, Wirnt (2015): “Aufgaben im Unternehmen”, en: BÜRKLE, Jürgen y HAUSCHKA, Cristoph E., (Dirs.), *Der Compliance Officer. Ein Handbuch in eigener Sache* (München, C.H. Beck), pp. 67-111.
- SCHÜNEMANN, Bernd (1988): “Cuestiones básicas de dogmática jurídico-penal y de política criminal acerca de la criminalidad de empresa”, en: *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales* (Vol. 41, nº 2), pp. 529-558.
- SCHROTT, Timo (2014): *Unterlassungszurechnung bei drittvermittelten Rettungsgeschehen. Unter besonderer Berücksichtigung von Compliance-Systemen* (Berlin, Duncker & Humboldt).
- SILVA SÁNCHEZ, Jesús María (2018): “La evolución de la posición de deber del Consejo de Administración. Una observación desde la cultura del compliance”, en: RAGUÉS I VALLÈS, Ramón; ROBLES PLANAS, Ricardo (Dirs.), *Delito y empresa. Estudios sobre la teoría del delito aplicada al Derecho penal económico-empresarial* (Barcelona Atelier), pp. 43-57.
- SILVA SÁNCHEZ, Jesús María (2016): *Fundamentos del Derecho Penal de la empresa*, 2ª ed., (Madrid, Edisofer).
- SILVA SÁNCHEZ, Jesús María (2013): “Deberes de vigilancia y compliance empresarial”, en: KUHLEN, Lothar; MONTIEL, Juan Pablo; ORTIZ DE URBINA GIMENO, Íñigo (Eds.), *Compliance y teoría del Derecho penal*, (Madrid, Marcial Pons), pp. 79-105.
- SILVA SÁNCHEZ, Jesús María (2011): “Deberes de los miembros de un Consejo de Administración [a propósito de la STS núm. 234/2010 (Sala de lo Penal), de 11 de marzo]”, en: *InDret* (Vol. 2), pp. 1-5.
- SILVA SÁNCHEZ, Jesús María (2010): *El delito de omisión. Concepto y sistema*, 2ª ed. (Buenos Aires, B de f).
- SILVA SÁNCHEZ, Jesús María (1999): “Artículo 11”, en COBO DEL ROSAL, Manuel (dir.), *Comentarios al Código Penal* (Valencia, Edersa), t. I, pp. 441-488.
- SILVA SÁNCHEZ, Jesús María (1989): “Aspectos de la comisión por omisión: fundamento y formas de intervención. El ejemplo del funcionario penitenciario”, en: *Cuadernos de Política Criminal* (nº 38), pp. 367-404.
- TURIENZO FERNÁNDEZ, Alejandro (2021): *La responsabilidad penal del compliance officer* (Madrid, Marcial Pons).