

(UIF), la función de encargado de prevención puede ser asumida por el oficial de cumplimiento a dedicación exclusiva o no exclusiva, designado ante la UIF-Perú. Ello dado que, de conformidad con la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 30424⁵⁵, la única función adicional que puede desempeñar un oficial de cumplimiento a dedicación exclusiva es la de encargado de prevención. Sin perjuicio de ello, las buenas prácticas recomiendan que el encargado de prevención debe ser a dedicación exclusiva tratándose de grandes empresas, mientras que para las Mipyme puede ser a dedicación no exclusiva.

A continuación, de modo referencial se describen algunas evidencias o acciones que la SMV podría tomar en cuenta para evaluar la implementación y funcionamiento adecuado de este componente del modelo de prevención adoptado por la persona jurídica, considerando su tamaño, naturaleza, actividad, características, zona geográfica, volumen y complejidad de sus operaciones, ámbito regulatorio, entre otros:

EJEMPLOS PRÁCTICOS DE ACREDITACIÓN DEL SEGUNDO ELEMENTO MÍNIMO DEL MODELO DE PREVENCIÓN: ENCARGADO DE PREVENCIÓN	
ACREDITACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN	ACREDITACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO
<ul style="list-style-type: none">- Documento donde conste la designación del encargado del modelo de prevención.- Documento donde consten los criterios establecidos para el nombramiento del encargado del modelo de prevención.- Documento donde consten las de responsabilidades, atribuciones y funciones del encargado de prevención y/o de su equipo.- Documento donde conste la incorporación del encargado de prevención en el organigrama de la empresa⁵⁶.- Evidencia de la existencia de un canal directo para comunicar o reportar al máximo órgano de gobierno, de administración, alta dirección de la persona jurídica, o quien haga sus veces, según corresponda.- Planes o programas de trabajo del máximo órgano de gobierno, de administración, alta dirección de la persona jurídica, o quien haga sus veces, con el encargado de prevención.- Planes o programas de trabajo del encargado de prevención y de su equipo.- Documento donde conste el procedimiento para la evaluación del desempeño del encargado de prevención y de su personal.- Documentos donde consten las aprobaciones y/o conformidades del máximo órgano de gobierno, de administración, alta dirección de la persona jurídica, o quien haga sus veces, según corresponda, de las principales políticas y acciones que resulten necesarias, referidas a la implementación de este elemento.	<ul style="list-style-type: none">- Evidencia de las acciones de conducción del modelo de prevención, cumplimiento de las metas y objetivos, así como de las labores de monitoreo y propuestas de mejora al modelo de prevención y demás acciones que acrediten el desempeño de las funciones del encargado de prevención.- Existencia de roles definidos del encargado de prevención y, de corresponder, de su equipo de trabajo.- Coordinaciones con el máximo órgano de gobierno, de administración, alta dirección de la persona jurídica, o quien haga sus veces, según corresponda.- Participación del encargado de prevención en sesiones del Directorio y/o Comités del Directorio, de corresponder.- Interacción con los otros colaboradores y/o áreas de la persona jurídica.- Reuniones con las áreas y/o procesos con mayor exposición a riesgos de comisión de delito.- Disponibilidad de recursos financieros, materiales, tecnológicos y humanos, en la medida de las posibilidades de cada persona jurídica.- Participación o involucramiento del encargado de prevención en la toma de decisiones estratégicas u operativas de la organización, en la toma de decisiones sobre desarrollo de nuevos productos o negocios de su organización, y/o en los procesos de creación, modificación y/o evaluación de los perfiles de puestos de los colaboradores, y en otras en las que su participación sea relevante para el correcto funcionamiento del modelo de prevención.- Informes o reportes sobre el cumplimiento de políticas, valores y objetivos del modelo de prevención.- Evidencia de la formación continua y especializada del encargado de prevención y de su equipo en materias relacionadas con su función.- Evaluación del desempeño del encargado de prevención.- Entrevistas a los colaboradores y directivos de la persona jurídica sobre el rol del encargado de prevención y su personal, y, de ser el caso, a los socios comerciales y partes interesadas.

h. No pueden ser designados como Oficial de Cumplimiento el Auditor Interno del sujeto obligado, las personas declaradas en quiebra, las personas condenadas por comisión de delitos dolosos, o los incursos en alguno de los impedimentos precisados en el artículo 365 de la Ley N° 26702, exceptuando el inciso 2 del mencionado artículo.

i. Para que la UIF - Perú proceda al registro del Oficial de Cumplimiento designado por el sujeto obligado, este debe presentar la constancia de haber efectuado la declaración de beneficiario final a que se refiere el numeral 15.3 del artículo 87 del Código Tributario, aprobado mediante Decreto Legislativo N° 816 cuyo Texto Único Ordenado ha sido aprobado mediante Decreto Supremo N° 133-2013-EF y normas modificatorias.

j. Los componentes que conforman el sistema de prevención del lavado de activos y del financiamiento del terrorismo son compatibles con los del modelo de prevención al que hace referencia la Ley N° 30424, Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por el delito de cohecho activo transnacional. En estos casos, la función de encargado de prevención y de oficial de cumplimiento a dedicación exclusiva o no exclusiva de las personas jurídicas que son sujetos obligados puede ser asumida por la misma persona, siempre que cumpla con los requisitos establecidos en la presente Ley y la normativa aplicable sobre prevención de lavado de activos y de financiamiento del terrorismo para su designación. La única función adicional que puede desempeñar un Oficial de Cumplimiento de una persona jurídica que es sujeto obligado a dedicación exclusiva es la de encargado de prevención.

⁵⁵ **Segunda.- Utilización de los componentes del Sistema de Prevención del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo**

Las personas jurídicas consideradas sujetos obligados de acuerdo con las normas que regulan el sistema de prevención del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo, pueden utilizar los componentes que conforman dicho sistema para implementar el modelo de prevención al que hace referencia el presente Reglamento, de modo que no exista duplicidad de funciones y sea razonable y proporcional para la prevención, detección y mitigación de los riesgos de la comisión de los delitos previstos en el artículo 1 de la Ley, además del lavado de activos y el financiamiento al terrorismo.

En estos casos, de acuerdo con lo establecido en el literal j) del numeral 10.2.1 del artículo 10 de la Ley N° 27693, Ley que crea la Unidad de Inteligencia Financiera - Perú, la función de encargado de prevención puede ser asumida por el Oficial de Cumplimiento a dedicación exclusiva o no exclusiva, designado ante la UIF-Perú.

La única función adicional que puede desempeñar un Oficial de Cumplimiento a dedicación exclusiva es la de encargado de prevención.

⁵⁶ Es una buena práctica que el responsable del modelo de prevención tenga un nivel gerencial dentro de la organización. Esto, sin perjuicio de que puede ser un tercero ajeno a la persona jurídica.

5.3.- Implementación de procedimientos de denuncia⁵⁷

De conformidad con los artículos 39 y 40 del Reglamento de la Ley N° 30424 y las buenas prácticas de gestión, el procedimiento de denuncia comprende los siguientes componentes: canal de denuncias, mecanismos de protección para el denunciante, esquemas de incentivos, procedimiento de investigación interna y medidas disciplinarias.

El canal de denuncias debe permitir el reporte de cualquier intento, sospecha o comisión de alguno de los delitos comprendidos en el objeto de la Ley, así como de cualquier otro acto que determine el incumplimiento o debilidad del modelo de prevención. Las denuncias deben ser formuladas a través de los canales implementados, sin que esto implique rechazar o dejar de verificar las eventuales denuncias que provengan de otros medios que no sean los canales implementados, debiendo ser encausadas todas ellas conforme a los procedimientos estandarizados, claros y predeterminados para la formulación de denuncias y su investigación, en donde se aseguren el respeto y protección de los derechos fundamentales del denunciante y del denunciado, así como la protección y tratamiento de sus datos personales de conformidad con la ley de la materia⁵⁸. Para la implementación del canal de denuncias, se proporciona un listado referencial de acciones y ejemplos que podrían realizarse:

ACCIONES	EJEMPLOS
Designar a la persona u órgano encargado de la administración de los canales de denuncias, así como de realizar la investigación interna, pudiendo ser incluso alguien externo a la organización.	Podría ser una persona u órgano interno de la persona jurídica, o incluso alguien externo a la organización (persona independiente, una consultora, una firma de abogados, entre otros), o en todo caso se podría encomendar a una persona u órgano interno de la persona jurídica que sea asesorado por alguien externo a la organización. Dentro de lo posible, la persona u órgano que realiza la administración del canal de denuncias y la investigación interna debería ser alguien distinto al encargado de prevención, a fin de no incurrir en conflicto de intereses.
Diseñar y establecer canales de denuncias virtuales o presenciales, accesibles, abiertos y ampliamente difundidos a todos los trabajadores y directivos, independientemente de la posición o función que ejerza, así como a los socios comerciales y partes interesadas.	Los canales de denuncias pueden consistir en líneas telefónicas, buzones de correos electrónicos, sistema de denuncias en línea, formularios a través de la página web o intranet, aplicaciones móviles, reportes presenciales, entre otros. Se debería realizar una adecuada numeración, registro y clasificación de las denuncias recibidas, además de dar seguimiento hasta la finalización de la investigación, con la consiguiente imposición de una medida disciplinaria. Adicionalmente, se podría sensibilizar a los trabajadores, directivos, socios comerciales y partes interesadas sobre la importancia de denunciar, así como asegurar que la información provista por los denunciantes sea tratada con un procedimiento de seguimiento oportuno, estructurado y estandarizado, pudiendo incluso comunicar al denunciante del curso de acción.
Implementar mecanismos orientados a la reserva o anonimato de la identidad del denunciante, así como a la custodia y tratamiento de sus demás datos personales, a fin de incentivar que los colaboradores y directivos de la persona jurídica, los socios comerciales y partes interesadas, puedan formular sus denuncias sin el temor a sufrir algún tipo de represalia, discriminación, sanción y medida disciplinaria futura.	Se podrían elaborar formatos o plantillas de denuncia que impidan que una persona ajena a la investigación interna identifique al denunciante y denunciado.
Adoptar medidas de seguridad orientadas a la confidencialidad, protección y custodia de la información y documentación recibida a través del canal de denuncias.	Se podría implementar un software o soportes físicos de seguridad, propios o de terceros, para el almacenamiento y custodia de la información y documentación recibida a través del canal de denuncias, en la medida de lo posible.

57 Artículo 39.- La implementación de procedimientos de denuncia (Reglamento de la Ley N° 30424)

1. La persona jurídica implementa procedimientos de denuncia que permitan a las personas jurídicas o naturales reportar cualquier intento, sospecha o acto de un delito, así como de cualquier otro acto que determine el incumplimiento o debilidad del modelo de prevención.
2. La implementación de procedimientos de denuncia, sin perjuicio de otros componentes que puede determinar la persona jurídica en su autorregulación, puede incluir:
 - a) Canales de información sobre irregularidades, abierta y ampliamente difundida entre los trabajadores y directivos, independientemente de la posición o función que ejerza, así como a los socios comerciales cuando corresponda;
Los canales que pueden consistir en líneas telefónicas, buzones de correo electrónico exclusivos, sistemas de denuncia en línea, reportes presenciales u otros que la organización considere idóneos, los mismos que pueden estar administrados por esta misma o por un tercero.
 - b) La implementación de medidas disciplinarias en caso de violación al modelo de prevención;
 - c) Mecanismos de protección para el denunciante, asegurando que ningún personal sufrirá represalia, discriminación o sanción alguna por reportes o denuncias interpuestas de buena fe; y,
 - d) Un esquema de incentivos que permita reafirmar la importancia del Modelo de prevención, así como la de promover el compromiso y apoyo al mismo.

Artículo 40.- Del procedimiento de denuncia: (Reglamento de la Ley N° 30424)

El procedimiento de denuncia contempla, como mínimo, los siguientes aspectos:

- a) Descripción, a modo de ejemplo, de las conductas delictivas que pueden denunciarse;
- b) Identificación del encargado de prevención y su información de contacto;
- c) Protección para el denunciante, por parte de la organización;
- d) Canales de denuncia disponibles;
- e) Definición y descripción de los elementos mínimos que debe contener una denuncia para que sea considerada como tal;
- f) Definición y descripción del mecanismo de recepción de denuncias; y,
- g) Definición y descripción del procedimiento de investigación y de la presentación de los resultados.

⁵⁸ De conformidad con el artículo 5 y 13, inciso 13.5, de la Ley 29733, Ley de Protección de datos personales, Los datos personales solo pueden ser objeto de tratamiento con consentimiento de su titular, salvo ley autoritativa al respecto. El consentimiento debe ser previo, informado, expreso e inequívoco.



De otro lado, es recomendable establecer políticas o mecanismos de protección, claros y concretos para el denunciante, que aseguren la no represalia, discriminación o sanción alguna por reportes o denuncias interpuestas de buena fe. Al respecto, se proporciona un listado referencial de acciones y ejemplos que podrían realizarse:

ACCIONES	EJEMPLOS
Identificar y prohibir acciones o medidas consideradas como represivas, discriminatorias o sancionatorias por denuncias de buena fe.	Se considerarán como acciones o medidas represivas, discriminatorias o sancionatorias: despido injustificado o arbitrario, rotación o traslado injustificado de sector o geografía, disminución injustificada de la remuneración, acoso laboral o generación de clima laboral adverso, entre otros, sin que esta enumeración resulte limitativa.
Establecer sanciones para las infracciones, sin importar el nivel jerárquico que ocupa en la organización.	Las sanciones podrían comprender desde una amonestación hasta un despido, y deberían estar enunciadas y ser difundidas.
Establecer las medidas o mecanismos de protección a ser otorgados al denunciante.	Se mantiene la reserva o el anonimato de identidad del denunciante, incluso después de haber finalizado la investigación, así como otorgar mecanismos de representación legal en caso de necesitarla, entre otros.

De igual manera, la persona jurídica puede diseñar e implementar políticas o esquemas de incentivos para motivar el compromiso y la participación de sus colaboradores y directivos, de sus socios comerciales y partes interesadas, en el cumplimiento de las políticas, valores y objetivos del modelo de prevención, así como en la identificación y denuncia de presuntas conductas delictivas e infracciones al modelo de prevención. Entre los incentivos que podrían otorgarse por las denuncias realizadas son:

ESQUEMA DE INCENTIVOS	
Incentivos económicos	Incentivos disuasivos
Ascensos de personal. Bonificaciones. Capacitaciones pagadas. Días de descanso. Vales de consumo, entre otros.	Publicación interna de las medidas disciplinarias o sanciones impuestas. Tolerancia cero por la comisión de presuntos delitos o infracciones al modelo de prevención. Imposición de sanciones por denuncias maliciosas o de mala fe, entre otros.

En caso de establecer incentivos para la formulación de denuncias, se espera que la persona jurídica cautele que éstos no produzcan un efecto contrario al esperado ni que se fomente la utilización inadecuada del canal de denuncias⁵⁹. Siendo así, en el caso de que la persona jurídica decida implementarlos, el otorgamiento de incentivos deberá proceder como consecuencia de una denuncia cierta, fundada y que haya permitido a la organización descubrir y sancionar las infracciones a su modelo de prevención, incluso que haya permitido procesar y sancionar judicialmente a la persona involucrada, sólo así será eficaz el programa de incentivos.

Las denuncias recibidas, a través del canal respectivo, deberían ser investigadas por la persona jurídica, lo cual puede realizarse mediante un procedimiento de investigación interna o encargárselo a un tercero ajeno a la persona jurídica. Para tal efecto, se proporciona un listado referencial de acciones y ejemplos que podrían realizarse:

ACCIONES	EJEMPLOS
Establecer procedimientos, técnicas, métodos o estrategias para realizar la investigación interna para corroborar la infracción denunciada o las vulneraciones al modelo de prevención y la responsabilidad del denunciado.	Procedimiento para la realización de la investigación ante cualquier intento, sospecha o comisión de un delito, así como establecer técnicas o métodos para recabar información, documentación y otras evidencias, la declaración del denunciante y del denunciado y realizar entrevistas. Para llevar a cabo la investigación se podrían formular preguntas como: ¿Qué se va a investigar? ¿Cómo se va a investigar? ¿Qué evidencias se van a recabar? ¿Cuál es plazo de la investigación?
Contar con un procedimiento y técnicas especiales de investigación cuando se presenten eventos extraordinarios como la provocada por la declaratoria de una pandemia, en general, o cualquier otro evento que podrían dificultar la realización de la investigación interna.	Se podrían implementar herramientas tecnológicas que permitan interactuar con los entrevistados de forma fluida como plataformas de teleconferencia, con la cámara de video encendida o, de no contarse con una, a través de algún otro medio que permita la transmisión simultánea de la voz, sonido e imagen.

⁵⁹ La responsabilidad por la interposición de denuncias maliciosas se encuentra regulada en la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30424: **NOVENA. Responsabilidad por denuncias maliciosas**
La presentación de denuncias maliciosas en el marco de la presente Ley da lugar a responsabilidad penal, civil, administrativa y disciplinaria, conforme a ley.

Cautelar la imparcialidad, independencia y objetividad de la persona u órgano encargado de realizar la investigación interna.	Para garantizar dichos atributos, se podría realizar una debida diligencia específica, en la que se busque que la persona u órgano designado para llevar a cabo la investigación, este exenta de cualquier conflicto de interés. Además, se podría realizar una investigación oportuna y exhaustiva, libre de cualquier influencia o sesgo, a fin de evitar afectar la imparcialidad, independencia y objetividad del investigador.
Cautelar y respetar los derechos fundamentales del denunciado, las garantías procesales que les asisten a las personas investigadas, así como la protección y tratamiento de los datos personales.	El investigador podría contar con procedimientos previamente publicados y difundidos que reconozcan el respeto a los derechos fundamentales a la intimidad, al secreto y a la inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados, así como de las garantías procesales de derecho a la defensa, a la no autoincriminación, a la contradicción, a ofrecer y acceder a los medios de pruebas, entre otros. Se podrían establecer, con observancia de los derechos laborales y la ley de protección de datos personales, protocolos para realizar la intervención, acceso y revisión de los medios de comunicación y equipos informáticos de propiedad de la persona jurídica que fueron proporcionados al trabajador, tales como: correo electrónico corporativo, celulares u otros dispositivos electrónicos, equipos de cómputo, internet, entre otros.
Dotar de recursos humanos, financieros y materiales suficientes a la persona u órgano responsable de la administración del canal de denuncias y de la investigación interna para la realización de su labor.	De corresponder, se podría contratar a personal de apoyo en la administración del canal de denuncias y para la función de investigación interna, así como asignar una partida presupuestaria diferenciada para llevar a cabo la administración del canal de denuncias y las investigaciones. Además, se podría dotar de herramientas tecnológicas, tales como equipo y material informático, software, licencias, equipos de oficina, entre otros.
Implementar un sistema de aseguramiento, protección y custodia de la información, documentación y demás evidencias recabadas durante el proceso de investigación interna.	En la medida de lo posible, se podría adquirir un software con licencia de seguridad específica donde se almacene y custodie toda la documentación y demás evidencias recabadas durante la investigación; y, de no ser posible ello, se podría habilitar un espacio físico con todas las garantías de seguridad.
Establecer acciones de remediación, corrección y mejora del modelo de prevención como consecuencia de la corroboración de la infracción denunciada o las vulneraciones al modelo de prevención.	Se podrían diseñar nuevos controles o mejorar las existentes para los riesgos materializados.

La persona u órgano responsable de la investigación interna dará a conocer sus resultados o conclusiones, junto con el denunciado, al máximo órgano de gobierno, de administración, de la alta dirección, o de quien haga sus veces, según corresponda; o, de ser el caso, a la persona u órgano encargado de determinar e imponer las medidas disciplinarias, a fin de que puedan tomar las decisiones correspondientes, ya sea para imponer una medida disciplinaria o archivar la investigación, o realizar acciones correctivas y de mejora al modelo de prevención.

Por último, corresponde a la persona jurídica establecer un régimen disciplinario interno respetuoso de la legislación laboral y que contenga medidas disciplinarias preestablecidas que resulten proporcionales y razonables a la infracción cometida, además de resultar eficaz para disuadir una actuación contraria a las políticas y objetivos del modelo de prevención. Para tal efecto, se proporciona un listado referencial de acciones y ejemplos que podrían realizarse:

ACCIONES	EJEMPLOS
Designar a una persona u órgano responsable de determinar e imponer las medidas disciplinarias o sanciones, asegurando su independencia, objetividad y discrecionalidad.	En la medida de lo posible, la persona que realice la investigación interna no puede ser la misma que imponga las medidas disciplinarias o sanciones.
Establecer, sin distinción jerárquica u organizacional, las acciones o conductas que puedan dar lugar a la imposición de una medida disciplinaria, así como las medidas disciplinarias o sanciones a imponer en caso de materializarse.	Los colaboradores o directivos de la persona jurídica, independientemente de su nivel jerárquico, pueden ser pasibles de una medida disciplinaria por las acciones o conductas resultantes de la infracción al modelo de prevención, pudiendo establecerse un catálogo de medidas disciplinarias o sanciones aplicables. Una vez determinada la conducta presuntamente ilícita y/o la infracción al modelo de prevención, se impondrá de forma sustentada y con observancia de la normativa laboral la medida disciplinaria correspondiente, caso contrario se procederá con el archivo de la denuncia, pudiendo aplicarse amonestaciones, multas, suspensiones o despidos.
Establecer registro de medidas disciplinarias o sanciones impuestas, así como dar seguimiento y monitoreo de su cumplimiento.	Se podría adoptar un soporte tecnológico o físico que permita registrar las medidas disciplinarias impuestas, así como para su seguimiento y monitoreo.

A continuación, de modo referencial se describen algunas evidencias o acciones que la SMV podría tomar en cuenta para evaluar la implementación y funcionamiento adecuado de este componente específico del modelo de prevención adoptado por la persona jurídica, considerando su tamaño, naturaleza, actividad, características, zona geográfica, volumen y complejidad de sus operaciones, ámbito regulatorio, entre otros:

EJEMPLOS PRÁCTICOS DE ACREDITACIÓN DEL TERCER ELEMENTO DEL MODELO DE PREVENCIÓN: PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA	
ACREDITACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN	ACREDITACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO
<ul style="list-style-type: none">- Documentos u otras evidencias en donde consten los canales de denuncias.- Documentos donde consten los procedimientos, protocolos, y/o formatos predeterminados, estandarizados para la presentación de denuncias.- Documentos donde consten las políticas o mecanismos de protección del denunciante contra represalias, discriminación y sanción por denuncias formuladas de buena fe.- Documentos donde consten las políticas o esquemas de incentivos para los denunciantes, de corresponder.- Documento donde consten los procedimientos de investigación interna.- Documento u otra evidencia que acredite la designación de la persona u órgano a cargo de la administración del (de los) canal(es) de denuncias, de la investigación interna y de la imposición de medidas disciplinarias y/o sanciones, de corresponder.- Documentos donde consten las políticas o protocolos para la intervención, acceso y revisión de los medios de comunicación y equipos informáticos de propiedad de la persona jurídica que fueron proporcionados al trabajador.- Documentos donde consten las políticas de protección de datos personales.- Documento donde conste un procedimiento predeterminado, conocido y predecible para la imposición de medidas disciplinarias y/o sanciones.- Documento donde consten las políticas o protocolos de seguridad para la custodia y tratamiento de la información y documentación ingresada a través de los canales de denuncia, así como la recabada durante la investigación interna.- Documentos donde consten las aprobaciones y/o conformidades del máximo órgano de gobierno, de administración, alta dirección de la persona jurídica, o quien haga sus veces, según corresponda, de las principales políticas y acciones respecto para la implementación de este elemento.	<ul style="list-style-type: none">- Registro y clasificación de las denuncias ingresadas a través de los canales de denuncias.- Ejecución del presupuesto otorgado para la administración del canal de denuncias y la realización de la investigación.- Registro de las medidas de protección adoptadas a favor de los denunciantes, así como de las sanciones impuestas a quienes incurran en actos represivos, discriminatorios o sancionatorios como consecuencia de la formulación de denuncias de buena fe.- Registro de incentivos otorgados a los trabajadores por denuncias, de corresponder.- Evidencias de las investigaciones internas realizadas como consecuencia de la formulación de denuncias.- De ser el caso, evidencias, de la tercerización de la administración de los canales de denuncias, así como de las investigaciones.- Registro de documentación y otras evidencias recabadas durante el desarrollo de la investigación interna, así como de las entrevistas e indagaciones realizadas.- Evidencias del consentimiento otorgado por los colaboradores y directivos de la persona jurídica para el tratamiento de sus datos personales.- Evidencias del consentimiento otorgado por los colaboradores y directivos de la persona jurídica, para la intervención, acceso y revisión de los medios de comunicación y equipos informáticos proporcionados por la empresa para el desempeño de sus labores, en los casos que excepcionalmente corresponda, observando el ordenamiento jurídico vigente.- Informes y comunicaciones de los resultados de las investigaciones internas.- Registro de las medidas disciplinarias y/o sanciones impuestas, de corresponder.- Registro de denuncias puestas en conocimiento de la autoridad competente, de corresponder.- Evidencias de la evaluación de la efectividad y confiabilidad de los sistemas de seguridad, así como de los soportes físicos de seguridad, de corresponder.- Entrevistas a los colaboradores y directivos de la empresa, así como de los socios comerciales y partes interesadas.

5.4.- Difusión y capacitación periódica del modelo de prevención⁶⁰

La persona jurídica debe difundir el modelo de prevención y capacitar periódicamente a sus colaboradores, directivos, independientemente de la posición o función que ejerzan, así como a los socios comerciales y partes interesadas, según corresponda, sobre las políticas, principios, objetivos, alcances y los elementos del modelo de prevención, de manera que permita el logro de una cultura de ética o integridad corporativa, buen gobierno corporativo, y de cumplimiento normativo, en todos los niveles de la persona jurídica. Las actividades de capacitación y sensibilización pueden ser desarrolladas directamente por la persona jurídica o por terceros.

Para tal efecto, se proporciona un listado referencial de acciones y ejemplos que la persona jurídica podría realizar:

⁶⁰ **Artículo 41.- La difusión y capacitación periódica del modelo de prevención (Reglamento de la Ley N° 30424)**

1. La persona jurídica debe difundir y capacitar periódicamente, tanto interna como externamente, cuando corresponda, el modelo de prevención que permita una cultura de integridad corporativa frente a la comisión de delitos.
2. La difusión y capacitación debe desarrollarse por los medios más idóneos y, cuando menos una vez al año, con la finalidad de transmitir los objetivos del modelo de prevención a todos los trabajadores y directivos, independientemente de la posición o función que ejerzan, así como a los socios comerciales y partes interesadas cuando corresponda.

La capacitación puede ser presencial o virtual, y versa, como mínimo, sobre los siguientes temas:

- a) Política de cumplimiento y prevención de delitos, los procedimientos implementados, el modelo de prevención y el deber de cumplimiento;
- b) Riesgos de incurrir en los referidos delitos y sus consecuencias para la organización y para el trabajador que incurre en ellos;
- c) Circunstancias en las que puede presentarse alguna situación que implique un riesgo de comisión de alguno de los delitos referidos, relacionadas con las funciones y actividades que el trabajador desempeña en la organización;
- d) Formas de reconocimiento y enfrentamiento de las situaciones de riesgo;
- e) Identificación de los canales de comunicación y/o de los procedimientos de denuncia;
- f) Formas de colaboración para la prevención de riesgos y para la mejora del modelo de prevención;
- g) Consecuencias legales del incumplimiento del modelo de prevención; e
- h) Información sobre los recursos de capacitación disponibles.

El contenido, oportunidad y frecuencia de la capacitación puede ser diferenciada de acuerdo a cada área de la organización en las que se haya identificado una mayor exposición al riesgo de incumplimiento, según sus necesidades.

Las actividades de capacitación y sensibilización deben estar debidamente documentadas.

ACCIONES	EJEMPLOS
Asignar suficientes recursos financieros, materiales, tecnológicos y humanos para el desarrollo de las actividades de difusión y capacitación.	Se podría establecer una partida presupuestal para gestionar la realización de las capacitaciones, así como de especialistas, internos o externos a la organización, responsables del desarrollo de las capacitaciones, adquirir recursos tecnológicos y material educativo para la difusión y capacitación del modelo de prevención, entre otros.
Establecer medios accesibles y de manejo sencillo para la difusión y capacitación del modelo de prevención a los colaboradores y directivos, y, cuando corresponda, a los socios comerciales y partes interesadas.	Las actividades de difusión y capacitación podrían llevarse a cabo, cuando menos una vez al año, sin perjuicio de establecerse una periodicidad menor (mensual, trimestral o semestral, lo cual dependerá de la estructura, complejidad, naturaleza y las necesidades de la organización, así como de los cambios o modificaciones significativas al modelo de prevención). La difusión podría realizarse a través medios físicos (boletines, folletos, revistas, calcomanías, entrega de archivos con los documentos de gestión, etc.) y uso de herramientas informáticas (publicaciones en la página web, las redes sociales o intranet, aplicaciones (Apps), videos institucionales, correos institucionales, etc.). Las capacitaciones podrían ser virtuales o presenciales, pudiendo organizarse talleres, eventos, foros, <i>webinars</i> , cursos de especialización, charlas, seminarios, entre otros. La persona jurídica podría difundir y capacitar, tanto interna como externamente, sobre las políticas, principios, valores y elementos del modelo de prevención, así como de sus documentos de gestión relativos al modelo de prevención.
Velar porque las políticas, principios y valores referidos al modelo de prevención se encuentren disponibles y sean de fácil acceso para los colaboradores, directivos, socios comerciales y partes interesadas.	Se podría poner a disposición los documentos de gestión relativos al modelo de prevención a través de formatos o herramientas informáticas simples y accesibles, con los que los usuarios se encuentren familiarizados, tales como: publicaciones periódicas en la página web, repositorios en la internet o intranet, carpetas compartidas, uso de software, entre otras, en los que se pueda incluso realizar búsquedas de textos específicos a través de dichas herramientas.
Brindar capacitaciones generales para todos los colaboradores y directivos de la persona jurídica; y, cuando corresponda, a los socios comerciales y partes interesadas, y, también, cuando resulte necesario, para los nuevos colaboradores y directivos que se incorporan a la organización, además de las capacitaciones específicas y diferenciadas para colaboradores que participan de los procesos y/o áreas de mayor exposición a riesgos de comisión de delitos.	El contenido, oportunidad y frecuencia de la capacitación puede ser diferenciada de acuerdo con cada proceso y/o área de la organización en las que se haya identificado una mayor exposición al riesgo de comisión de delitos, así como a las necesidades de sus colaboradores y directivos, y de ser el caso de sus socios comerciales, pudiendo ser materia de capacitación todos los temas relacionados al modelo de prevención. Se podría utilizar un lenguaje claro y de fácil entendimiento y, de ser el caso, traducidas a los idiomas en los que opera la persona jurídica. Se podrían utilizar contenidos casuísticos desarrollados de manera didáctica e interactiva con el apoyo de herramientas tecnológicas, dentro de lo posible, además de utilizar métodos acordes con el tipo de capacitación y audiencia. Se podría realizar capacitaciones sobre las mejoras y correcciones realizadas al modelo de prevención.
Monitorear y realizar mejora continua a los medios de difusión, así como a los programas o planes de capacitación.	Se podría monitorear cuantitativamente el acceso de los usuarios a los recursos disponibles, a fin de verificar que son de uso y referencia constante, con la consiguiente retroalimentación, mejora o creación de nuevas herramientas. Se podría hacer el seguimiento continuo del desarrollo de los programas de capacitación, a fin de determinar su efectividad y de ser necesario realizar las actualizaciones, mejoras y correcciones sobre su contenido, alcance y periodicidad, así como incorporar las lecciones aprendidas.
Evaluar la efectividad de las políticas de difusión y de los programas o planes de capacitación, así como el nivel de compromiso y conocimiento de los colaboradores y directivos de la persona jurídica.	El aprendizaje y sensibilización de los trabajadores y directivos, independientemente de la posición o función que ejerzan, y cuando corresponda, de los socios comerciales y partes interesadas, se podría lograr a través de difusión constante de las políticas, principios, valores y elementos del modelo de prevención, realización de capacitaciones continuas y periódicas, participación constante en entrevistas, charlas, foros, congresos, seminarios o cursos, fomento de discusiones y reflexiones críticas sobre las políticas del modelo de prevención, estudios de caso para abordar situaciones de la vida real, entre otros. En base a ello, se podría evaluar las necesidades temáticas, la frecuencia requerida y la efectividad de los programas de capacitación. La evaluación de los colaboradores y directivos de la persona jurídica podrían realizarse a través de actividades permanentes e interactivas a lo largo de la capacitación, además de realizar entrevistas, encuestas, entre otros, pudiendo motivar su compromiso y participación a través de incentivos (bonos salariales, felicitaciones, consideración para ascensos, etc.)
Poner a disposición de los colaboradores, directivos, socios comerciales y partes interesadas, un canal de orientación y absolución de consultas relativas a las políticas, objetivos y a los elementos del modelo de prevención o si determinada situación o conducta puede constituir una infracción al modelo.	Se podría establecer un canal específico, presencial o virtual, para asesoramiento u orientación ante consultas y casos concretos. La accesibilidad, efectividad de este canal; así como el nivel de uso por parte de los usuarios, podrían ser verificados periódicamente con la finalidad de optimizar y fomentar su conocimiento.

A continuación, de modo referencial se describen algunas evidencias o acciones que la SMV podría tomar en cuenta para evaluar la implementación y funcionamiento adecuado de este componente específico del modelo de prevención adoptado por la persona jurídica, considerando su tamaño, naturaleza, actividad, características, zona geográfica, volumen y complejidad de sus operaciones, ámbito regulatorio, entre otros:

EJEMPLOS PRÁCTICOS DE ACREDITACIÓN DEL CUARTO ELEMENTO MÍNIMO DEL MODELO DE PREVENCIÓN: DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN PERIÓDICA	
ACREDITACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN	ACREDITACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO
<ul style="list-style-type: none">- Documentos en donde consten las políticas, programas y/o planes de difusión y capacitación periódica.- Documento donde conste la asignación de presupuesto para el desarrollo de las actividades de difusión y capacitaciones sobre el modelo de prevención.- Documentos donde conste la constancia de entrega a los colaboradores y directivos de la persona jurídica, y cuando corresponda a los socios comerciales o partes interesadas de los principales documentos de gestión referidos al modelo de prevención.- Documento donde conste el programa o plan de capacitaciones.- Documento donde conste la contratación de un profesional externo a la organización responsable de brindar las capacitaciones, así como las evidencias de su ejecución y conformidad.- Documentos donde consten las aprobaciones y/o conformidades del máximo órgano de gobierno, de administración, alta dirección de la persona jurídica, o quien haga sus veces, según corresponda, de las principales políticas y acciones que resulten necesarias, referidas a la implementación de este elemento.	<ul style="list-style-type: none">- Evidencia de la publicación, difusión y/o comunicación de las políticas, principios, valores y elementos del modelo de prevención, así como de sus documentos de gestión relativos al modelo de prevención.- Evidencia de la ejecución del presupuesto asignado para el desarrollo de las actividades de difusión y capacitaciones del modelo de prevención.- Evidencia de las capacitaciones impartidas o recibidas por los colaboradores y directivos de la persona jurídica, y de ser el caso de los socios comerciales y las partes interesadas, así como de las capacitaciones específicas y diferenciadas realizadas para procesos y/o áreas de mayor exposición a riesgos de comisión de delitos.- Evidencia de la modalidad y tipo de capacitación, tópicos en función de la exposición de riesgo del proceso y/o área o las necesidades de los puestos críticos.- Evidencia de las evaluaciones realizadas a los colaboradores y directivos, independientemente de la posición, nivel jerárquico o función que ejerzan; y cuando corresponda, a los socios comerciales y partes interesadas que participaron en las capacitaciones.- Evidencia de las acciones de retroalimentación, mejora y correctivas realizadas como consecuencia de la evaluación realizada a los programas o planes de capacitación, así como a las políticas de difusión.- Evidencias de las asesorías y orientaciones realizadas a través del canal de consultas.- Entrevistas o encuestas realizadas o a realizarse a los colaboradores, directivos de la persona jurídica, y cuando corresponde, a los socios comerciales y partes interesadas para acreditar el funcionamiento de este elemento.

5.5.- La evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención⁶¹

Un modelo de prevención que funcione tiene como característica distintiva el ser un proceso de carácter dinámico y no estático, lo cual implica ir adaptándose, cambiando y enriqueciéndose a medida que se va ganando experiencia de su implementación, además las personas jurídicas se encuentran inmersas en constantes cambios estructurales, operacionales, comerciales y normativos⁶². Por tanto, la persona jurídica debe establecer mecanismos para la retroalimentación participativa, incluso en el marco de una acción colectiva, así como otros procesos internos que apoyen a la actualización y mejoramiento continuo del modelo de prevención.

De conformidad con el anteriormente citado artículo 42 del el Reglamento de la Ley N° 30424, el órgano de gobierno y/o administración de la persona jurídica, según corresponda, dependiendo del tipo de organización de que se trate, debe monitorear y revisar su adecuación e implementar las mejoras y correcciones que sean necesarias al modelo de prevención, acciones que deben reflejarse documentalmente. Este proceso debe realizarse, como mínimo, una vez al año⁶³ y puede ser conducido directamente por la persona jurídica o por terceros especializados.

⁶¹ Artículo 42.- La evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención (Reglamento de la Ley N° 30424)

1. La persona jurídica debe establecer mecanismos para retroalimentación y otros procesos internos que apoyen al mejoramiento continuo del modelo de prevención.
2. El órgano de gobierno y/o administración de la persona jurídica debe monitorear y revisar su adecuación e implementar las mejoras que sean necesarias al modelo de prevención, acciones que deben reflejarse documentalmente. Este proceso debe realizarse, como mínimo, una vez al año y deben referirse, como mínimo a los siguientes aspectos:
 - a) Funcionamiento del modelo de prevención;
 - b) Fallas y/o debilidades encontradas;
 - c) Detalle de las acciones correctivas realizadas;
 - d) Eficacia de las medidas adoptadas para hacer frente a los riesgos identificados; y
 - e) Oportunidades de mejora del modelo de prevención.
 - f)

⁶² En concordancia con el Reglamento:

Artículo 4.- Principios del modelo de prevención (Reglamento de la Ley N° 30424)

Son principios para el diseño, aprobación, implementación, monitoreo y mejora continua de los modelos de prevención los siguientes:

(...)

4. **Continuidad:** el modelo de prevención es un proceso continuo, que se adapta permanentemente a los cambios del entorno comercial y de la persona jurídica.

(...)

⁶³ Debe tenerse en cuenta que, de acuerdo al marco legal vigente, se espera que como parte del monitoreo continuo se revise los riesgos, a fin de que, de corresponder, se introduzcan las mejoras necesarias. En relación con ello, el artículo 43 del Reglamento señala que *el proceso de mejora incluye la adopción de acciones correctivas y/o cambios al modelo ante la ocurrencia de violaciones al mismo, cambios en la estructura de la organización, en el desarrollo de sus actividades o ante factores internos o externos que impliquen cambios en el perfil de riesgos identificados que sirvió para la elaboración del modelo de prevención.*

Para tal efecto, se proporciona un listado referencial de acciones que la persona jurídica podría realizar:

ACCIONES	EJEMPLOS
Cautelar que la persona u órgano que realiza la evaluación, el monitoreo y/o supervisión del modelo de prevención, tenga acceso a toda la información y documentación que requiera	Se podría permitir el acceso a contratos comerciales, actas del directorio, memoria anual, estados financieros y contables, informes, reportes y otros documentos de los procesos operativos, correos electrónicos, grabaciones de reuniones, equipos de cómputo, etc.
Realizar la evaluación, monitoreo y/o supervisión periódica de la efectividad del modelo de prevención.	Se podrían conformar comités de cumplimiento o ética, o designar a una persona determinada. Se podrían realizar auditorías internas o externas de cumplimiento.
Realizar la evaluación del desempeño de los colaboradores y directivos de la persona jurídica con respecto al modelo de prevención.	Se podría establecer indicadores de desempeño asociados al cumplimiento de las políticas, objetivos y obligaciones del modelo de prevención: colaboración en la gestión de riesgos, implementación de los planes de acción como consecuencia de la aplicación de la matriz de riesgos y controles, asistencia a cursos de capacitación, entre otros. Además, se podría realizar entrevistas, cuestionarios, encuestas, entre otros.
Incorporar constantemente al modelo de prevención aquellas mejoras derivadas del análisis de las experiencias producto del propio funcionamiento del modelo, así como de las correcciones realizadas.	Las mejoras podrían incluir las actualizaciones y/o incorporación de nuevas medidas o controles, así como la eliminación de aquellas que son ineficaces o que tornaron en inaplicables.
Discutir y comunicar los resultados de la evaluación, determinado las mejoras a adoptarse y las correcciones a realizarse.	Se podrían organizar reuniones de retroalimentación entre los colaboradores y los directivos. Se podrían publicar los resultados finales, así como las acciones de mejora y corrección implementadas.

A continuación, de modo referencial se describen algunas evidencias o acciones que la SMV podría tomar en cuenta para evaluar la implementación y funcionamiento adecuado de este componente específico del modelo de prevención adoptado por la persona jurídica, considerando su tamaño, naturaleza, actividad, características, zona geográfica, volumen y complejidad de sus operaciones, ámbito regulatorio, entre otros:

EJEMPLOS PRÁCTICOS DE ACREDITACIÓN DEL QUINTO ELEMENTO DEL MODELO DE PREVENCIÓN: EVALUACIÓN Y MONITOREO CONTINUO	
ACREDITACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN	ACREDITACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> - Documentos donde consten las políticas y/o procedimientos de evaluación, monitoreo, supervisión y mejora continua, de actualización de los programas de prevención y/o procedimientos de auditoría interna. - Plan anual de auditoría de programas de prevención. - Documentos donde consten las políticas y/o procedimientos de interrupción, remediación rápida y oportuna, así como el tratamiento y/o aplicación de acciones correctivas ante infracciones y violaciones del modelo de prevención. - Documento donde conste el Plan de crisis (Comité de Crisis), de corresponder. - Documentos donde consten las aprobaciones y/o conformidades del máximo órgano de gobierno, de administración, alta dirección de la persona jurídica, o quien haga sus veces, según corresponda, de las principales políticas y acciones que resulten necesarias, referidas a la implementación de este elemento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Evidencias de aplicación de las políticas y/o procedimientos de evaluación, monitoreo, y mejora continua, de actualización de los programas de prevención y/o procedimientos de auditoría interna. - Evidencias de los resultados de auditoría del programa de prevención. - Evidencias de las acciones de remediación y/o correctivas realizadas ante infracciones y violaciones del modelo de prevención. - Evidencias de implementación de recomendaciones y observaciones formuladas sobre oportunidades de mejora del modelo de prevención. - Evidencias de supervisión y/o revisión constante del modelo de prevención. - Evidencias de identificación de fortalezas y falencias del modelo de prevención. - Entrevistas realizadas o a realizarse a los colaboradores y directivos de la persona jurídica, así como de los socios comerciales y partes interesadas.

VI. IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN POR PARTE DE LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

El numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley N° 30424 respecto a las Mipyme establece que el modelo de prevención será acotado a su naturaleza y características y sólo debe contar con alguno de los elementos mínimos⁶⁴. Por su parte, el artículo 44 del Reglamento⁶⁵ establece que sus modelos de prevención se implementan considerando el principio de adaptabilidad sobre la base de su perfil de riesgos.

⁶⁴ **Artículo 17. Eximente por implementación de modelo de prevención (Ley N° 30424 y sus modificatorias)**

(...)

17.2. El modelo de prevención debe de contar con los siguientes elementos mínimos:

(...)

El contenido del modelo de prevención, atendiendo a las características de la persona jurídica, se desarrolla en el Reglamento de la presente Ley. En caso de la micro, pequeña y mediana empresa, el modelo de prevención será acotado a su naturaleza y características y solo debe contar con alguno de los elementos mínimos antes señalados.

(...)"

⁶⁵ **Artículo 44.- Modelo de prevención en micro, pequeña y mediana empresa (Reglamento de la Ley N° 30424)**

El Modelo de Prevención de la micro, pequeña y mediana empresa (MIPYME) se implementa bajo el principio de adaptabilidad, teniendo en consideración sus condiciones y características, sobre la base de una adecuada gestión de sus riesgos. Para ello, la MIPYME debe contar con un perfil de riesgo desarrollado bajo las disposiciones establecidas en el Título II del presente Reglamento.

Si bien entendemos que las normas citadas han pretendido reconocer las características singulares de una Mipyme, diferenciándolas de otras empresas de un mayor tamaño, es relevante que las Mipyme tengan en cuenta el artículo 31 del Reglamento que señala que todas las personas jurídicas, al margen de su clasificación, tienen la facultad para definir el alcance de los elementos del modelo de prevención de acuerdo con su tamaño, naturaleza, características y complejidad de sus operaciones, en el ejercicio de su autorregulación. Asimismo, bajo el principio de adaptabilidad, las políticas, acciones, procedimientos, metodología y estrategias que componen el modelo de prevención se adaptan a la naturaleza, necesidades, tamaño, estructura, operaciones geográficas, modelo comercial y los riesgos a los que se encuentra expuesta la Mipyme; por lo que al decidir implementar y poner en funcionamiento su modelo de prevención, podrían observar las acciones y ejemplos señalados como buenas prácticas para los elementos mínimos.

De acuerdo con ello, si bien para las Mipyme no existe obligación de incorporar en sus modelos de prevención todos los elementos mínimos señalados en el numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley N° 30424, debe tenerse en cuenta que la finalidad de la implementación del modelo de prevención es prevenir, detectar y mitigar la comisión de delitos, así como promover la integridad y transparencia en la gestión de las personas jurídicas⁶⁶. En ese sentido, cabe señalar que existen personas jurídicas que, aunque clasifican como Mipyme, por su objeto social o alguna otra característica particular, podrían encontrarse en nivel de exposición o de riesgo mayor frente a la posible comisión de alguno o algunos de los delitos materia de la Ley, lo que les demandará un mayor cuidado y cautela al momento de implementar su modelo de prevención.

Considerando que una Mipyme en función de su tamaño, actividad, características, zona geográfica, volumen y complejidad de sus operaciones, ámbito regulatorio, entre otros, es distinta a otras organizaciones, debe tener en cuenta dichos factores al implementar su modelo de prevención. Por ejemplo, una Mipyme que cuenta con cuatro trabajadores, cuya actividad social no implica mayor exposición al riesgo, etc., podría espaciar la frecuencia en el monitoreo del modelo; o podría tener una menor sofisticación en la elaboración de la matriz de riesgos; o podría brindar una capacitación menos especializada a los trabajadores; o podría implementar un canal de denuncias único y físico, por ejemplo, pero que cumpla con los criterios de anonimato y protección; etc.

Se ha destacado a lo largo de este documento, y lo reafirmamos en esta sección, que lo propuesto en este documento son ejemplos y recomendaciones de buenas prácticas. Por ello, cada persona jurídica, sobre la base del conocimiento de su propia organización y sobre el principio de adaptabilidad y autorregulación, determinará aquello que le resulte aplicable, o aplicará medidas distintas a las enunciadas, en función de su tamaño, naturaleza, actividad, características, zona geográfica, volumen y complejidad de sus operaciones, ámbito regulatorio, entre otros. Incluso, de acuerdo con la Primera Disposición Complementaria Final del Reglamento⁶⁷ podrían optar por implementar su modelo utilizando cualquier otro instrumento internacional y/o buenas prácticas, siempre que asegure una adecuada implementación y eficacia.

Todo lo antes mencionado, es sin perjuicio de los lineamientos y formatos del modelo de prevención de las Mipyme, cuya publicación se encuentra a cargo del Ministerio de la Producción⁶⁸.

VII. DEBIDA DILIGENCIA (*DUE DILIGENCE*) POR PARTE DE LA PERSONA JURÍDICA

Las buenas prácticas señalan que en la implementación del modelo de prevención, la persona jurídica debe realizar una debida diligencia (*Due Diligence*) sobre sus clientes, proveedores, colaboradores, contratistas, agentes, intermediarios, demás socios comerciales y partes interesadas, así como a las empresas socias en consorcios, empresas con las que realizará alguna reorganización societaria, entendida ésta en todas sus modalidades, tales como fusiones y adquisiciones⁶⁹, y a sus sucursales y filiales, entre otros. Se espera, además, que la debida diligencia se realice no sólo antes de la relación contractual, sino en todas las oportunidades que resulten necesarias, por ejemplo, cuando surja un evento o noticia que comprometa a tales personas. Asimismo, la debida diligencia debe hacerse también en el caso de que la persona jurídica pretenda desarrollar nuevas actividades u operaciones, o introducir al mercado nuevos productos o servicios, o hacer uso de nuevas tecnologías y/o corresponsalías transfronterizas, entre otros. Con esto se busca que la persona jurídica cuente con herramientas y conocimientos indispensables para el desarrollo de sus operaciones.

La información obtenida durante la debida diligencia le permitirá a la persona jurídica tomar o adoptar una decisión informada sobre iniciar, suspender, continuar o culminar las relaciones comerciales o contractuales con los señalados anteriormente⁷⁰.

⁶⁶ En concordancia con el reglamento:

Artículo 1.- Objeto y finalidad (Reglamento de la Ley N° 30424)

(...)

La implementación voluntaria de un modelo de prevención tiene como finalidad la prevención, detección y mitigación de la comisión de delitos, así como promover la integridad y transparencia en la gestión de las personas jurídicas.

⁶⁷ **Primera.- Adaptación, autorregulación y estándares internacionales**

Las personas jurídicas que implementen un modelo de prevención pueden optar por construir dicho modelo según las disposiciones del presente Reglamento, que de acuerdo a su gestión de riesgos le sean aplicables, conforme a su tamaño, naturaleza, características y complejidad de sus operaciones.

Asimismo, para la construcción del modelo puede optar por utilizar cualquier instrumento internacional que guía estas buenas prácticas, siempre que asegure una adecuada implementación y eficacia.

La fiscalía a cargo de la investigación penal seguida contra una persona jurídica por alguno de los delitos que regula la Ley, en ningún caso podrá pedir que en la evaluación del modelo de prevención se verifique la incorporación de todas las disposiciones del Reglamento.

⁶⁸ En concordancia con el Reglamento:

Artículo 45.- Facilidades para las MIPYME (Reglamento de la Ley N° 30424)

El Ministerio de la Producción, mediante Resolución Ministerial, establece los lineamientos respectivos para la implementación de los mecanismos o instrumentos físicos o informáticos que faciliten la capacitación, difusión, evaluación y monitoreo de las MIPYME.

Disposiciones Complementarias Finales

(...)

Cuarta.- Formatos de Modelo de Prevención para las MIPYME

El Ministerio de la Producción, mediante Resolución Ministerial, en un plazo no mayor de sesenta (60) días calendario, aprueba los formatos de Modelo de Prevención que pueden ser aplicados por las MIPYME en el ámbito de aplicación del presente Reglamento.

(...)

⁶⁹ La Ley N° 30424, cuando aborda en el artículo 2 el ámbito subjetivo de aplicación, establece que la persona jurídica no incurre en responsabilidad administrativa cuando ha realizado un adecuado proceso de debida diligencia, previo al proceso de fusión o escisión. Asimismo, el artículo 48 del Reglamento señala que la SMV como ente encargado de la evaluación de la implementación y funcionamiento del modelo de prevención adoptado por las personas jurídicas, puede utilizar como parámetro a los fines de la emisión del informe técnico, entre otros, en el caso de fusiones y adquisiciones, a los procesos de debida diligencia.

⁷⁰ Una buena práctica es informar a los terceros con los que interactúe sobre su código de conducta y políticas contenidas en su modelo de prevención orientadas a mitigar y prevenir el riesgo de la comisión de delitos.

Gracias al *Due Diligence*, la persona jurídica puede decidir vincularse, desvincularse o no vincularse con terceros que puedan estar comprometidos o investigados en algunos de los delitos comprendidos en la Ley N° 30424 y/o en los demás delitos que la persona jurídica estime conveniente. Puede, asimismo, evitar ser asociada con terceros que tienen mala reputación, anticipar riesgos, establecer medidas de protección y mitigación para contrarrestar cualquier acción o reclamo futuro por una eventual imputación.

En tal sentido, la debida diligencia se refiere fundamentalmente a las medidas llevadas a cabo por una persona jurídica para conocer adecuadamente a sus colaboradores, contrapartes o terceros con los que interactúa⁷¹; así como comprender la naturaleza de sus actividades u operaciones y evaluar los riesgos a los que se encuentre expuesta vinculados con los delitos a los que se refiere el artículo 1 de la Ley, que podrían generarse a través de su vinculación presente o futura con la persona bajo el procedimiento de *Due Diligence*, buscando así prevenir incurrir en alguno de los supuestos de la Ley⁷².

Se sugieren algunas acciones referenciales que podrían ser implementadas teniendo en cuenta el tamaño, naturaleza, actividad, características, zona geográfica, volumen y complejidad de sus operaciones, ámbito regulatorio, entre otros de cada persona jurídica:

- ✓ Respecto al conocimiento de sus principales socios comerciales
 - Obtener información respecto de quiénes son los encargados de compras o adquisiciones.
 - Indagar si el proveedor tiene implementado un modelo de prevención, entre otros.
 - Obtener información respecto de quiénes son sus accionistas, a qué grupo económico pertenece, en qué zona geográfica opera, si puede existir un conflicto de intereses.
 - Obtener información sobre si ha sido pasible de alguna sanción de índole judicial o administrativa relevante para la relación comercial, búsqueda a través de listas negras o grises⁷³ de personas naturales o jurídicas relacionadas con el socio comercial involucradas en delitos.
 - Obtener información pública financiera o crediticia en centrales de riesgos, determinación de si la persona con la que se contrata es una persona expuesta políticamente⁷⁴.
 - Realizar visitas in situ a los socios comerciales con la finalidad de conocerlos, de manera directa o a través de terceros especializados, certificaciones logradas por las contrapartes, entrevistas y/o cuestionarios.
- ✓ Para conocer a los colaboradores que se incorporan a la persona jurídica:
 - Obtener conocimiento respecto de su información financiera (si figuran en centrales de riesgo crediticio, registro de deudores alimentarios, etc.), su reputación, si tuviera antecedentes o investigaciones en curso por delitos dolosos que pudieran afectar su imagen y acarrear una eventual responsabilidad.

En este sentido y tal como lo señala el artículo 5, numeral 8, del Reglamento de la Ley N° 30424, la debida diligencia es un proceso a través del cual la persona jurídica identifica y evalúa con detalle la naturaleza y el alcance de los riesgos de delitos en el marco de su actividad, la cual permite la toma de decisiones informadas. Asimismo, señala que el procedimiento de debida diligencia es un control específico adicional a otros controles financieros y no financieros⁷⁵.

De acuerdo con el marco legal peruano, la persona jurídica debe aplicar en la implementación de la debida diligencia un proceso de priorización o un enfoque basado en riesgos, por el cual el grado de profundidad y la complejidad de la debida diligencia dependerán proporcionalmente de diversos factores relacionados con la persona jurídica como su tamaño, naturaleza, actividad, características, zona geográfica, volumen y complejidad de sus operaciones, ámbito regulatorio, entre otros.

La experiencia internacional señala algunas recomendaciones dirigidas a las personas jurídicas para llevar a cabo una debida diligencia adecuada y/o proporcional a los riesgos a los que se encuentre expuesta:

- Establecer diferentes niveles de debida diligencia en función del riesgo (por ejemplo: un régimen general para los socios comerciales o partes interesadas con nivel de riesgo bajo o medio, y, un régimen reforzado para los socios comerciales o partes interesadas con nivel de riesgo alto).
- Realizar un monitoreo continuo de sus procesos de debida diligencia, que consiste en revisar la vigencia de sus controles iniciales según los nuevos niveles de riesgos o señales de alerta encontrados. Para ello, la persona jurídica podría solicitar la obtención de certificaciones y/o de información vinculada con el modelo de prevención.
- Contar con medidas de seguimiento continuo a la relación comercial con los socios comerciales y partes interesadas, asegurando el cumplimiento de la normativa y procedimientos internos referidos al modelo de prevención.
- Contar con un sistema de conservación de la documentación relevante, que se obtenga del procedimiento y acciones de la debida diligencia, la misma que debe guardar la confidencialidad, reserva y seguridad que corresponda.
- Realizar auditorías posteriores a las operaciones de fusiones o adquisiciones, así como un monitoreo de todo el proceso de integración de la entidad adquirida a la estructura y procesos de control interno de la organización.

VIII. PARTICIPACIÓN DE LA SMV

De conformidad con el artículo 18 y la Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30424, la entidad pública que verifica y evalúa la implementación y el funcionamiento adecuado de los modelos de prevención adoptados por las personas jurídicas es la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV), quien está facultada para admitir, a pedido del Fiscal y dentro de 30 días hábiles, el Informe Técnico que tiene valor probatorio de pericia institucional.

⁷¹ La identificación y verificación de la identidad del cliente debe hacerse utilizando documentos, datos o información confiable, en lo posible de fuentes independientes, de manera que razonablemente se pueda señalar que se conoce a la contraparte.

⁷² Si bien el marco legal peruano cuando se refiere a la debida diligencia pone énfasis en la prevención de delitos, a través de la debida diligencia, puede evaluarse riesgos reputacionales vinculados a las contrapartes tales como los medioambientales, etc.

⁷³ Por ejemplo, la Lista Consolidada de Sanciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y la Lista OFAC (disponible en: <http://pplafit.cnbs.gob.hn/lista-ofac/>), entre otras; las cuales se utilizan, mayormente, en casos de prevención de lavado de activos, contra el financiamiento del terrorismo, entre otros.

⁷⁴ Los PEP son personas naturales nacionales o extranjeras que cumplen o que en los últimos cinco (5) años hayan cumplido funciones públicas destacadas o funciones prominentes en una organización internacional, sea en el territorio nacional o extranjero, y cuyas circunstancias financieras puedan ser objeto de interés público. La lista de funciones y cargos ocupados por personas expuestas públicamente se puede encontrar en el anexo de la Resolución SBS 4349-2016 que aprueba norma sobre funciones y cargos ocupados por personas expuestas políticamente en materia de prevención de lavado de activos y del financiamiento del terrorismo y en el anexo 5 de las Normas de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Terrorismo, aprobados por Resolución CONASEV 033-2011-EF/9401.1 y sus modificatorias.

⁷⁵ Un aspecto relevante a tener en cuenta es el artículo 34 del Reglamento que establece que la persona jurídica debe establecer documentalmente controles específicos e idóneos que puedan estar vinculados a pagos de facilitación, reglamos auspicios, hospitalidad, viajes, entretenimiento y contribuciones a campañas políticas o cualquier otro acto que implique un posible conflicto de interés. Bajo ese marco, podría considerarse la inclusión de cláusulas preventivas o de anticorrupción en los contratos que con ellos vayan a celebrar, cláusulas relativas a la prohibición de pagos a funcionarios públicos u otras medidas tales como hacer públicas las donaciones y patrocinios que realice la persona jurídica o fijar límites máximos en el valor de los obsequios e invitaciones que se ofrecen y se reciben.



La implementación y puesta en funcionamiento de un modelo de prevención, en el marco de la Ley N° 30424 y su Reglamento, es facultativa para la persona jurídica, lo cual implica que cada persona jurídica, en el ejercicio de su autorregulación, es responsable de decidir si adopta o no un modelo de prevención en su organización, así como de definir el alcance de los elementos del modelo de prevención, con ello los procedimientos o metodología para su implementación y puesta en funcionamiento.

En ese sentido, en el caso de que alguna persona jurídica que cuente con un modelo de prevención se encuentre inmersa en una investigación penal por alguno de los delitos comprendidos en el objeto de la Ley, es responsable de informar a la Fiscalía, a fin de que ésta solicite a la SMV la evaluación y emisión del informe técnico sobre la implementación y funcionamiento del modelo de prevención adoptado por la persona jurídica investigada. Por el contrario, en el caso de que la persona jurídica no cuente con un modelo de prevención, no corresponde la participación de la SMV, ya que no es materia de evaluación la inexistencia del modelo de prevención.

La SMV emite el informe técnico sobre el modelo de prevención a solicitud de la fiscalía. Para emitir el informe técnico sobre el modelo de prevención, la Fiscalía debe remitir una solicitud a la SMV con el siguiente contenido mínimo, de conformidad con el artículo 46 del Reglamento:

REQUISITOS PARA EL REQUERIMIENTO DE INFORME TÉCNICO
1. Identificación del Fiscal que solicita el informe y de la fiscalía que preside, debiendo el Fiscal suscribir la solicitud.
2. Datos de identificación de la persona jurídica investigada (número de Registro Único de Contribuyente y demás datos que permitan su plena identificación).
3. Delito materia de investigación y respecto al cual se solicita el informe técnico, la fecha de la presunta comisión del mismo, así como la imputación que se hace a la persona jurídica.
4. Copia de toda la documentación que haya sido presentada por la persona jurídica que pueda sustentar la implementación y el funcionamiento del modelo de prevención.

El plazo de 30 días hábiles con el que cuenta la SMV para emitir el informe técnico se computará a partir del día siguiente hábil de la recepción del oficio de la Fiscalía, siempre y cuando se cumpla con precisar todos requisitos descritos en el recuadro precedente.

En el caso de que la información se encuentre incompleta o sea insuficiente, la SMV se encuentra facultada para requerir la subsanación de la misma, a efectos de que una vez sea remitida de manera completa, se inicie el cómputo del plazo señalado.

Una vez recibida toda la información, la SMV se encontrará habilitada para emitir un Informe Técnico con calidad de pericia institucional⁷⁶ respecto a si la persona jurídica cuenta o no con un modelo de prevención que se encuentre implementado y en funcionamiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 18, y la Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30424 y primer párrafo del artículo 49 del Reglamento⁷⁷.

La SMV, para llevar a cabo la verificación y evaluación del modelo de prevención, así como la emisión del Informe Técnico, de conformidad con el artículo 47 del Reglamento, cuenta con facultades que le permite requerir información, documentación y otras evidencias, realizar visitas de inspección, entrevistar y tomar declaraciones, además de realizar otras acciones o pruebas que resulten necesarias para corroborar la implementación y puesta en funcionamiento de un modelo de prevención por parte de la persona jurídica.

FACULTADES DE LA SMV	CARACTERÍSTICAS
Requerir la información y documentación necesaria para evidenciar la implementación y funcionamiento adecuado del modelo de prevención; esta información y documentación puede alcanzar inclusive a los socios comerciales.	Al amparo del principio de libertad probatoria, la persona jurídica es libre de entregar o proporcionar información, documentación u otras evidencias que considere útil y pertinente para acreditar la implementación y funcionamiento de su modelo de prevención. La persona jurídica evaluada se encuentra en una mejor posición o condición para probar que ha implementado y puesto en funcionamiento un modelo de prevención adecuado para prevenir y reducir los riesgos de comisión de delitos.
Realizar visitas de inspección con la finalidad de verificar y evaluar la implementación y funcionamiento del modelo de prevención.	La SMV no realiza una investigación penal sobre el delito imputado a la persona jurídica, tampoco realiza una supervisión o fiscalización del modelo de prevención que podría desembocar en un procedimiento administrativo sancionador; su labor, como organismo técnico especializado, se centra única y exclusivamente en verificar y evaluar la implementación y funcionamiento adecuado del modelo de prevención, con la consiguiente emisión del Informe Técnico, observado para dicho fin el ordenamiento legal vigente; La imputación penal que le haga la Fiscalía a la persona jurídica o persona natural no incide en la evaluación del modelo de prevención y emisión del informe técnico; dado que la SMV no realiza actos de investigación, ni determina la comisión del delito o la culpabilidad o no de la persona jurídica, esa labor le corresponde a la Fiscalía y al Poder Judicial. La SMV no tiene poder coercitivo o de imputación, en la medida que no impone una sanción o determina alguna consecuencia legal contra la persona jurídica en caso de que no brinde las facilidades o preste la colaboración necesaria para llevar a cabo la verificación y evaluación de su modelo de prevención.

⁷⁶ Los informes técnicos, con calidad de pericia institucional, en atención a las garantías técnicas y de imparcialidad que ofrecen los gabinetes, laboratorios y servicios técnicos de las entidades públicas especializadas, ostentan una validez *prima facie*, sin necesidad de su ratificación en el juicio oral, siempre que no haya sido objeto de impugnación expresa, en cuyo caso han de ser sometidos a contradicción en dicho acto como requisito de eficacia probatoria (Véase los Acuerdos Plenarios N° 2-2007/CJ-116 y N° 4-2015/CJ-116).

⁷⁷ **Artículo 49.- Consideraciones para la emisión del informe por parte de la SMV (Reglamento de la Ley N° 30424)**

El informe técnico de la SMV se circunscribirá a verificar la correcta implementación y adecuado funcionamiento del modelo de prevención únicamente respecto del o los delitos materia de investigación, para lo cual toma en cuenta:

1. La documentación entregada por la persona jurídica y las acciones que ella hubiere adoptado en el marco de lo que señala el presente reglamento.
2. La circunstancia de que existe una investigación fiscal por alguno de los delitos enunciados en el artículo 1 de la Ley.

La SMV en la emisión del informe técnico adicionalmente puede tener en cuenta la existencia de las certificaciones relacionadas a sistema de gestión de riesgos, gestión de *Compliance* o sistema de gestión antisoborno, que la persona jurídica hubiese obtenido, en la medida que hayan sido emitidos por parte de entidades especializadas del Perú o del exterior.

Asimismo, en su informe considera las demás medidas que hubiere adoptado la persona jurídica en ejercicio de su autorregulación.

La SMV dejará constancia de las limitaciones y restricciones que hubiere tenido a los fines de la emisión del informe.

Entrevistar o tomar declaraciones al personal de la organización y de todos aquellos relacionados directa o indirectamente con la implementación y funcionamiento adecuado del modelo de prevención.	Las entrevistas y las declaraciones recabadas estarán centradas a recabar información, documentación y demás evidencias que sirvan para corroborar la implementación y funcionamiento adecuado del modelo de prevención adoptado por la persona jurídica, mas no respecto de la comisión del delito imputado a la persona jurídica, ya que dicha labor es competencia del Ministerio Público.
Realizar todas las acciones y pruebas necesarias para verificar y evaluar la implementación y funcionamiento adecuado del modelo de prevención.	Las acciones y pruebas complementarias que podrían realizarse estarán igualmente centradas a recabar información, documentación y demás evidencias que sirvan para corroborar la implementación y funcionamiento adecuado del modelo de prevención.

Asimismo, de conformidad con el artículo 49 del Reglamento, la SMV en la emisión del informe técnico puede tener en cuenta la existencia de las certificaciones relacionadas a sistema de gestión de riesgos, gestión de *Compliance* o sistema de gestión antisoborno, que la persona jurídica hubiese obtenido, en la medida que hayan sido emitidas por parte de entidades especializadas del Perú o del exterior. Empero, estas certificaciones son referenciales, mas no vinculantes para la evaluación de la SMV; esto es, por sí solas no constituyen factores determinantes para sustentar la opinión que será vertida en el Informe Técnico, sino que deberán ser evaluadas y valoradas conjuntamente con otras evidencias recolectadas por la SMV.

Siendo así, debe tenerse en cuenta que la SMV emitirá su Informe Técnico sobre la base de la información, documentación y demás evidencias a las que hubiera accedido y de las acciones y medidas que fueron adoptadas por la persona jurídica y que la SMV haya corroborado, dejando constancia del período materia de evaluación, fecha de inicio y cierre de la visita de inspección, y de las limitaciones y restricciones que hubiere tenido a los fines de la emisión de su informe técnico.

ANEXO

Documentos de referencia

NORMATIVA, GUIAS

- Norma Internacional ISO 31000:2018 Gestión del riesgo – Directrices
- Norma Internacional ISO 31010:2019 Gestión de riesgos - Técnicas de evaluación de riesgos.
- Norma Internacional ISO 19600:2014 Sistema de Gestión Compliance. Directrices
- Norma UNE 19601:2017 Sistemas de Gestión de Compliance Penal. Requisitos con orientación para su uso
- Norma Internacional ISO 37001:2016 Sistemas de Gestión Antisoborno. Requisitos con orientación para su uso.
- Norma Internacional ISO 22301:2019 Sistemas de Gestión de la Continuidad del Negocio.
- Norma Internacional ISO 27001: 2017 Sistemas Gestión de la Seguridad de la Información
- Norma Internacional ISO 27002: 2017 Buenas Prácticas para Gestión de la Seguridad de la Información
- Transparencia Internacional. *Índice de Percepción de la Corrupción*. Disponible en: www.transparency.org/cpi
- The National Institute of Standards and Technology (NIST): Marco de Gestión de la Ciberseguridad.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, COSO ERM 2017.
- Foreign Corrupt Practices Act, 1977
- UK Bribery Act, 2010
- U.S. Department of Justice (2019) *Evaluation of Corporate Compliance Programs. Guidance Document. Updated: April 2019*. Disponible en: <https://www.justice.gov/criminal-fraud/page/file/937501/download> (Consultado el 17 de setiembre de 2019)
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2010) *Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics, and Compliance*. Disponible en: <http://www.oecd.org/investment/anti-bribery/anti-briberyconvention/44884389.pdf> (Consultado el 17 de setiembre de 2019)
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (2013) *Programa anticorrupción de ética y cumplimiento para las empresas: Guía práctica*. Disponible en: https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/13-85255_Ebook.pdf (Consultado el 17 de setiembre de 2019)
- Defensoría del Pueblo (2013) *Guía Práctica contra la Corrupción*. Disponible en: <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/08/Guia-IMPRESA-2.pdf> (Consultado el 17 de setiembre de 2019)
- Boletines informativos de la Unidad de Inteligencia Financiera (ver: campaña de difusión sobre los delitos de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo – LA/FT. Disponible en: <http://www.sbs.gob.pe/prevencion-de-lavado-activos/Preguntas-frecuentes/id/108> (Consultado el 17 de setiembre de 2019)
- U.S. Department of Justice - Criminal Division (2020). *Evaluation of Corporate Programs*. Disponible en: <https://www.justice.gov/criminal-fraud/page/file/937501/download>
- Unidad Especializada Anticorrupción de Chile (2015). Guía Práctica Buenas prácticas de Investigación Responsabilidad Penal de las personas Jurídicas. Disponible en: <http://www.fiscaliadechile.cl/Fiscalia/archivo?id=24164&pid=190&tid=1&d=1>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación Argentina, Oficina Anticorrupción (2019). Lineamientos para la implementación de Programas de Integridad. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/lineamientos_para_la_implementacion.pdf
- Secretaría de Transparencia de Colombia (2016). Guía para empresas en Colombia ¿Cómo y por qué implementar un Programa Empresarial de Cumplimiento Anticorrupción? Disponible en: <http://www.anticorruption.gov.co/SiteAssets/Paginas/Publicaciones/guia-empresas-colombia.pdf>
- INDECOP (2020). Guía del Programa de Cumplimiento de las Normas de Libre Competencia. Disponible en: <https://www.indecopi.gob.pe/documents/51771/4663202/Gu%C3%ADa+de+Programas+de+Cumplimiento+de+las+Normas+de+Libre+Competencia/>
- Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia de España (2020). Guía de Programas de Cumplimiento en Relación con la Defensa de la Competencia. Disponible en: https://www.cnmec.es/sites/default/files/editor_contenidos/Competencia/Normativas_gu%C3%ADa_Comppliance_FINAL.pdf

Artículo 2.- Publicar la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano y en el Portal del Mercado de Valores de la Superintendencia del Mercado de Valores (<https://www.smv.gob.pe>).
Regístrese, comuníquese y publíquese.

JOSÉ MANUEL PESCHIERA REBAGLIATI
Superintendente del Mercado de Valores