



*Universitat
Abat Oliba CEU*

Implementación de un sistema de *Compliance* penal en una empresa portuaria

TRABAJO FIN DE MÁSTER

Autor: Carlos Portales Ponce
Tutor: Joan Saula Adell
Máster: Derecho Marítimo
Año: 2023

DECLARACIÓN

El que suscribe declara que el material de este documento, que ahora presento, es fruto de mi propio trabajo. Cualquier ayuda recibida de otros ha sido citada y reconocida dentro de este documento. Hago esta declaración en el conocimiento de que un incumplimiento de las normas relativas a la presentación de trabajos puede llevar a graves consecuencias. Soy consciente de que el documento no será aceptado a menos que esta declaración haya sido entregada junto al mismo.

Firma:

Carlos Portales Ponce

El futuro depende de lo que hagamos en el presente

MAHATMA GANDHI

Resumen

Prácticamente trece (13) años después de la introducción en nuestro ordenamiento jurídico de la responsabilidad penal de la persona jurídica, muchas de las compañías españolas carecen de la implementación de un sistema de *Compliance* penal o manifiestan carencias graves en esta materia. En este sentido, la falta de desarrollo de la función del *Compliance*, es una amenaza y un riesgo importante para el órgano de administración de las compañías que, en la mayoría de las ocasiones, desconocen las graves consecuencias que ello puede acarrear. A la vista de lo expuesto con anterioridad, en el presente trabajo se realizará (i) una breve introducción de lo que se entiende por *Compliance*; (ii) un análisis sobre la necesidad, ventajas y beneficios de una implementación de un sistema de *Compliance* penal en una compañía; (iii) el desarrollo de las figuras más relevantes de un sistema de cumplimiento normativo y; (iv) la justificación de la necesidad de implementación de un sistema de *Compliance* penal en las empresas del sector marítimo/portuario, desarrollado en un caso práctico de una empresa del puerto de Barcelona.

Resum

Pràcticament tretze (13) anys després de la introducció en el nostre ordenament jurídic de la responsabilitat penal de la persona jurídica, moltes de les companyies espanyoles manquen de la implementació d'un sistema de Compliance penal o manifesten mancances greus en aquesta matèria. En aquest sentit, la falta de desenvolupament de la funció del Compliance, és una amenaça i un risc important per a l'òrgan d'administració de les companyies que, en la majoria de les ocasions, desconeixen les greus conseqüències que això pot implicar. A la vista de l'exposat amb anterioritat, en el present treball es realitzarà (i) una breu introducció del que s'entén per Compliance; (ii) una anàlisi sobre la necessitat, avantatges i beneficis d'una implementació d'un sistema de Compliance penal en una companyia; (iii) el desenvolupament de les figures més rellevants d'un sistema de compliment normatiu i; (iv) la justificació de la necessitat d'implementació d'un sistema de Compliance penal en les empreses del sector marítim/portuari, desenvolupat en un cas pràctic d'una empresa del port de Barcelona.

Abstract

Practically thirteen (13) years after the introduction in our legal system of the criminal liability of the legal entity, many Spanish companies lack the implementation of a criminal Compliance system or show serious deficiencies in this area. In this sense, the lack of development of the Compliance function is a threat and a major risk for the

management body of companies that, in most cases, are unaware of the serious consequences that this may entail. In view of the above, this study will provide (i) a brief introduction of what is meant by Compliance; (ii) an analysis of the need, advantages and benefits of implementing a criminal Compliance system in a company; (iii) the development of the most relevant figures of a regulatory Compliance system and; (iv) the justification of the need to implement a criminal Compliance system in companies in the maritime/port sector, developed in a case study of a company in the port of Barcelona.

Palabras claves / Keywords

<p><i>Compliance</i> – Responsabilidad Penal – Exoneración Responsabilidad – Código Ético – <i>Compliance Officer</i> – Canal de denuncias – Política Anticorrupción – Protocolo de Seguridad sobre Salud Pública y Ciudadanos Extranjeros – Sistema Disciplinario y Sancionador</p>
--

Sumario

Introducción.....	11
1. <i>Compliance</i>	13
1.1. <i>Orígenes</i>	13
1.2. <i>El Compliance en España</i>	13
1.3. <i>Criterios interpretativos en España</i>	16
2. Implementación de un sistema de <i>Compliance</i> penal.....	19
2.1. <i>Necesidad</i>	19
2.2. <i>Función</i>	19
2.3. <i>Ventajas y beneficios</i>	21
3. Elementos esenciales de un sistema de <i>Compliance</i> penal.....	23
3.1. <i>Código Ético</i>	23
3.2. <i>Canal de Denuncias</i>	24
3.3. <i>Compliance Officer</i>	26
3.3.1. <i>Funciones del Compliance Officer</i>	27
4. Relevancia del sistema de <i>Compliance</i> en el sector marítimo, aplicación práctica y políticas concretas de una empresa del sector marítimo portuario español.....	29
4.1. <i>Sujeto práctico</i>	29
4.2. <i>Código Ético</i>	30
4.2.1. <i>Aplicación</i>	30
4.2.2. <i>Aceptación, conocimiento y cumplimiento</i>	30
4.2.3. <i>Incumplimiento del Código Ético y de las políticas implementadas</i>	31
4.2.4. <i>Visión y valores</i>	31
4.2.5. <i>Principios básicos comportamiento</i>	31
4.2.6. <i>Difusión y actualización</i>	33
4.3. <i>Canal de Denuncias</i>	33
4.4. <i>Política Anticorrupción</i>	34
4.4.1. <i>Compromiso de RUDDER</i>	35
4.4.2. <i>Detalles de las políticas</i>	36
4.4.3. <i>Intermediarios</i>	38
4.4.4. <i>Diligencia debida</i>	39
4.4.5. <i>Responsabilidad y denuncias</i>	39
4.4.6. <i>Formación y comunicación</i>	40
4.5. <i>Protocolo de Seguridad sobre Salud Pública y Ciudadanos Extranjeros</i>	40
4.5.1. <i>Compromiso de RUDDER</i>	41
4.5.2. <i>Definiciones</i>	42
4.5.3. <i>Detalles del Protocolo</i>	42
4.5.4. <i>Medidas de seguridad adicionales</i>	44
4.5.5. <i>Registros y control interno</i>	44

4.5.6. Responsabilidad, denuncias y sanciones.....	45
4.5.7. Formación, comunicación e implementación.....	45
4.6. Sistema Disciplinario y Sancionador.....	45
4.6.1. Ámbito de aplicación y legitimación.....	46
4.6.2. Deberes y responsabilidades directivos, empleados y colaboradores	47
4.6.3. Definición incumplimiento y clases de faltas	48
5. Conclusiones	51
Bibliografía.....	53
Anexo I.....	54

Introducción

Las reformas legislativas que originan la Ley Orgánica 5/2010, no dejaron indiferentes a nadie y mucho menos al sector de los negocios o de la actividad empresarial, incluyendo, por tanto, el sector del transporte marítimo y con ello, el sector portuario español.

El transporte marítimo es un sector que interacciona constantemente con múltiples y diversos sujetos (armadores, cargadores, transitarios, consignatarios, autoridades portuarias etc.) conformando largas cadenas de interacción y colaboración entre distintos sujetos de derecho, que, en muchas ocasiones, son difíciles de comprender hasta qué punto puede llegar la responsabilidad de cada uno de ellos. En este sentido, hace que sea un sector propenso a la realización de cualquier tipo de conducta que se encuentre recogida en nuestro ordenamiento jurídico penal y la posibilidad de que una persona jurídica sea imputada, es una realidad que cada vez más, es conocida por el sector marítimo portuario. Asimismo, hemos de destacar que dicha modalidad de transporte engloba más del 85 % del tráfico comercial mundial y, por tanto, no puede permanecer ajeno a los cambios normativos que se van dando de forma continua tanto en nuestro ordenamiento jurídico interno como en el ordenamiento comunitario.

Sin perjuicio de lo expuesto con anterioridad, hoy en día, la percepción del riesgo de que una persona jurídica pueda cometer un delito sigue siendo muy baja, mostrando un porcentaje realmente elevado de directivos, que no son conscientes de que carecer de un programa adecuado de *Compliance* puede acarrear responsabilidades al órgano de administración de la compañía. A los oportunos efectos, el objetivo del presente Trabajo de Fin de Máster (en adelante, “TFM”) es poner en valor la idoneidad, necesidad y ventajas de implementar un sistema de *Compliance* penal ejemplificándolo con una empresa del sector marítimo portuario español para conocer profundamente las políticas que ha desarrollado en materia de *Compliance*. En este sentido, el TFM se estructurará en cuatro (4) grandes bloques. En primer lugar, se hará una introducción de lo que entendemos por *Compliance* y todos los aspectos que en dicho ámbito se comprenden (origen, aplicación en España e interpretación). En segundo lugar, expondremos la necesidad, finalidad y ventajas de implementar un sistema de *Compliance* penal en una empresa. En tercer lugar, expondremos las tres (3) grandes figuras que suelen componer un sistema de *Compliance* penal. En cuarto y último lugar, expondremos el por qué es necesario la implementación de un sistema de *Compliance* penal en una empresa del sector marítimo así como a través de un caso real, expondremos las políticas específicas que ha desarrollado una empresa del sector portuario que opera en nuestro país.

En este sentido, para la realización del TFM nos apoyaremos fundamentalmente en la normativa vigente de aplicación en esta materia, el Código Penal, manuales especializados en el área de cumplimiento y, por último, en la realización de diversas entrevistas con abogados especializados en dicha materia (tanto abogados de despacho como internos de empresa) para conocer la parte práctica de los sistemas de *Compliance*.

Por último, y no menos importante, mis agradecimientos a título personal a mi tutor, Joan Saula Adell y a Santiago Martorell García, ambos compañeros de profesión y de despacho que me han ayudado y apoyado en todo momento en la realización del presente TFM.

1. Compliance

1.1. Orígenes

Los orígenes e implementación del *Compliance* se sitúa en Estados Unidos a inicios del siglo XX, con el objetivo de dar una respuesta a la criminalidad de las mafias, la corrupción y el blanqueo de capitales que se obtenía a través de actividades delictivas (tráfico de drogas, contrabando de tabaco, alcohol etc.). En este sentido, durante esos años, debido al auge de las actividades delictivas, en Estados Unidos se fueron impulsando una serie de normativas como la *Pure Food and Drug Act* (1906), la *Federal Reserve Act* (1913), la *Clayton antitrust law* (1914) la *Banking Act* (1933) o la *Securities Acts* (1933). Asimismo, y tras la publicación de las normativas expuestas anteriormente, en el año 1977, se publicó la *Foreign Foreign Corrupt Practices Act* que implementó (junto con las distintas guías publicadas por la *Us Sentencing Comission* en el año 1991) la necesidad de que las empresas estadounidenses contaran con programas de prevención, denominados *Compliance Programmes*. Sin perjuicio de todo lo expuesto con anterioridad, tras la crisis financiera de los años 2007 a 2010 siendo el hecho más relevante, la caída de la compañía norteamericana *Lehman Brothers*, hizo que sectores como el financiero y el de las telecomunicaciones, endurecieran significativamente las políticas en materia de cumplimiento normativo y con ello, se fueron extendiendo a las empresas del resto de países occidentales.

Asimismo, “una importante palanca para la implementación y el desarrollo de la función de *Compliance* en las empresas de países que no tienen una cultura anglosajona ha sido la Convención Anticorrupción de la OCDE”¹.

1.2. El Compliance en España

La definición del término *Compliance* se traduce al castellano como “Cumplimiento Normativo”² y empieza a adquirir relevancia tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, de reforma del Código Penal. Muchas son las cuestiones afectadas por esta sustancial modificación legal, pero quizá uno de los ámbitos en los que la reforma tiene una importancia más acentuada es el del derecho penal de los negocios o de la actividad empresarial. Además de introducir nuevos delitos o de

¹ ENSEÑAT DE CARLOS, Sylvia. *Manual del Compliance Officer (Guía práctica para los responsables de Compliance de habla hispana)*. Primera edición. Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi, 2016, p.23.

² SÁIZ PEÑA, Carlos Alberto. *Compliance (Cómo gestionar los riesgos normativos en la empresa)*. Primera edición. Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi, 2015, p.34.

modificar los delitos que ya existían en materia patrimonial y socioeconómica, medioambiental, urbanística o contra la Administración Pública, la gran novedad de esta reforma consiste en reconocer por primera vez en nuestro derecho, a la manera de los sistemas legales anglosajones, una verdadera responsabilidad penal de las personas jurídicas (a través del famoso artículo del Código Penal 31 bis) a las que convierte en sujetos inmediatos del derecho penal susceptibles de cometer delitos y de ser por ello sancionadas con auténticas penas, “desterrando lo que por *“traditio”* habíamos mantenido hasta la fecha con el aforismo *“societas delinquere non potest”* (siendo su traducción “Las sociedades no pueden delinquir”)³.

Esta nueva responsabilidad penal se articula por medio de una suerte de estatuto penal de las personas jurídicas. Dicho estatuto, regula todo lo relativo a las nuevas responsabilidades penales: desde qué delitos puede cometer una persona jurídica, hasta qué atenuantes le son de aplicación o qué penas se le pueden imponer.

Entre las previsiones que el Código Penal reformado del 2010 formula en relación con las personas jurídicas, destaca el criterio elegido para atribuirles responsabilidad penal, muy distante de los tradicionales criterios generadores de responsabilidad criminal para las personas físicas: el dolo y la imprudencia. Así, las personas jurídicas podrán ser consideradas penalmente responsables de un hecho -o, lo que es lo mismo, podrán ser penalmente condenadas como autoras de un delito- en dos (2) supuestos:

- a) Cuando alguno de sus administradores o representantes haya cometido un delito por cuenta y en provecho de la persona jurídica (responsabilidad vicaria),
o
- b) Cuando el delito por cuenta y en provecho de la persona jurídica haya sido cometido no por un administrador o representante, sino por uno o varios de sus empleados, siempre y cuando el hecho punible haya sido posible por no haber ejercido la persona jurídica el debido control sobre su personal y actividad (responsabilidad por fallo organizativo). Esta segunda forma de responsabilidad acarrea consecuencias de enorme relevancia ya que no se verán implicados únicamente los trabajadores que tienen una dependencia directa con la compañía.

No obstante, no todos los delitos pueden generar responsabilidad penal para las personas jurídicas. Del mismo modo, no toda persona jurídica puede ser sujeto activo

³ MARTÍNEZ PUERTAS, Leandro; PUJOL CAPILLA, Purificación. Guía para prevenir la responsabilidad penal de la empresa. Primera edición. Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi, 2015, p.19.

de delitos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis del Código Penal reformado en el año 2010. Así, las disposiciones relativas a la responsabilidad penal de las personas jurídicas no serán aplicables al Estado, a las Administraciones Públicas territoriales e institucionales, a los organismos reguladores, a las agencias y entidades públicas empresariales, a las organizaciones internacionales de Derecho público, ni a aquellas otras que ejerzan potestades públicas de soberanía, administrativas o cuando se trate de sociedades mercantiles estatales que ejecuten políticas públicas o presten servicios de interés económico general⁴.

Por lo que respecta a las penas susceptibles de ser impuestas a las personas jurídicas responsables de hechos delictivos, el legislador español ha seguido el modelo predominante en derecho comparado estableciendo la pena de multa como la más común y general para todos los supuestos de responsabilidad. No obstante, el Código Penal también contempla la posibilidad de otras medidas más severas, especialmente por la comisión de delitos de mayor gravedad. En particular, las penas que se pueden aplicar a las personas jurídicas. Son las siguientes⁵:

- a) Multa.
- b) Disolución de la persona jurídica.
- c) Suspensión de sus actividades.
- d) Clausura de sus locales y establecimientos.
- e) Prohibición de realizar en el futuro las actividades en cuyo ejercicio se haya cometido, favorecido o encubierto el delito.
- f) Inhabilitación para obtener subvenciones y ayudas públicas, para contratar con el sector público y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social.
- g) Intervención judicial para salvaguardar los derechos de los trabajadores o de los acreedores.

Como complemento a la reforma del Código Penal descrita en los párrafos anteriores, el 31 de marzo de 2015 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley Orgánica 1/2015, que entró en vigor el 1 de julio de ese mismo año, por la que se introducen en la legislación penal española algunas novedades de singular trascendencia en materia de *Compliance*:

- Un completo detalle de los sistemas de debido control que deben establecer las empresas para prevenir el delito, que incluye: (i) el establecimiento por el

⁴ España. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Art. 31 quinquies.

⁵ *Ibíd.*, Art. 33.7.

órgano de administración de un modelo de organización y gestión que incluya las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos; (ii) la creación de un órgano con poderes autónomos de iniciativa y control para la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado; (iii) la identificación *-due diligence-* de las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos; (iv) la implantación de protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquellos; (v) la puesta en funcionamiento de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos; (vi) la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención *-canales de whistleblowing-*; (vii) el establecimiento de un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo y (viii) la verificación periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.

- El reconocimiento expreso de una exención de responsabilidad penal por la correcta implementación de un programa de *Compliance* a través de un apartado adicional cuarto en el artículo 31 bis, el cual señala que: *“La persona jurídica quedara exenta de responsabilidad si, antes de la comisión del delito, ha adoptado y ejecutado eficazmente un modelo de organización y gestión que resulte adecuado para prevenir delitos de la naturaleza del que fue cometido o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión”*.

1.3. Criterios interpretativos en España

En España, el *Compliance* ha sido objeto de interpretación tanto de expertos en la materia como por parte de nuestro Tribunal Supremo. A los oportunos efectos, José María Elguero dijo *“El buen gobierno corporativo es muy loable y necesario, como lo son las buenas prácticas y la transparencia en la empresa, pero no puede ni debe asfixiar la gestión corporativa hasta el punto de que el negocio quede desatendido y*

*consista únicamente en cumplir, cumplir y cumplir, Sin negocio no hay empresa, pero sin buen gobierno tampoco*⁶.

Asimismo, el Tribunal Supremo, se ha pronunciado en diversas ocasiones sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas:

«Lo que no admite duda, visto el texto legal (art. 31 bis CP, especialmente tras la Reforma de la LO 1/2015) es el hecho de que el sistema de responsabilidad penal de la persona jurídica se basa, sobre la previa constatación de la comisión del delito por parte de la persona física integrante de la organización como presupuesto inicial de la referida responsabilidad, en la exigencia del establecimiento y correcta aplicación de medidas de control eficaces que prevengan evitar, en lo posible, la comisión de infracciones delictivas por quienes integran la organización. Así la determinación del actuar de la persona jurídica, relevante a efectos de la afirmación de la responsabilidad penal (...) ha de establecerse a partir del análisis acerca de si el delito cometido por la persona física en el seno de aquella ha sido posible, o facilitado, por la ausencia de una cultura de respeto al Derecho, como fuente de inspiración de la actuación de su estructura organizativa e independiente de la de cada una de las personas físicas que la integran, que habría de manifestarse en alguna clase de formas concretas de vigilancia y control del comportamiento de su directivos y subordinados jerárquicos, tendentes a la evitación de la comisión por éstos de los delitos enumerados en el Libro II del Código Penal como posibles antecedentes de esa responsabilidad de la persona jurídica.»⁷

Así pues, el establecimiento de sistemas de prevención de delitos conlleva una serie de exigencias a la persona jurídica, que deberá establecer y aplicar correctamente medidas de control eficaces que prevengan e intenten evitar, en la medida de lo posible, la comisión de infracciones delictivas por quienes integran la organización o tienen una relación laboral con la compañía. En este sentido, dichos sistemas han de implementar en la compañía una verdadera cultura de respeto al Derecho, y habrán de manifestarse en alguna clase de formas concretas de vigilancia y control del comportamiento de los directivos y subordinados jerárquicos tendentes a la evitación de la comisión de delitos por parte de éstos. El objeto de estos programas no puede ser

⁶ https://blogs.elconfidencial.com/economia/tribuna/2013-11-29/compliance-program-y-eso-que-es_60229/

⁷ MAZA MARTÍN, José Manuel. Roj: STS 613/2016 - ECLI: ES:TS:2016:613, p. 22.

interpretado, por tanto, como un modo de evitar la sanción penal de la empresa, sino como la manera de implementar esta ética empresarial en la compañía⁸, de modo que la comisión de un delito se convierta en un acontecimiento accidental y la exención de la pena, en una consecuencia natural de esta cultura.

⁸ DE VICENTE MARTÍNEZ, Rosario. Vademécum de Derecho Penal. Cuarta edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2016, p.89.

2. Implementación de un sistema de *Compliance* penal.

2.1. Necesidad

En la actualidad, el papel de las empresas se ha vuelto mucho más complejo debido a fenómenos como la globalización o al avance incesante de las nuevas tecnologías de la información y del conocimiento. Las empresas portuarias integran un conjunto de factores de producción (recursos naturales, personas y capital), que han de ser organizados por el empresario y dirigidos para la obtención de unos objetivos empresariales, como asegurarse la obtención de un beneficio, pero sin olvidar su responsabilidad social con el entorno que la rodea y condiciona su actividad. Así, en los últimos tiempos se ha venido asentando en nuestra sociedad el concepto de ética empresarial o de los negocios como una forma más eficiente de gestionar las empresas, con un mayor compromiso con el desarrollo de los aspectos no económicos del negocio y que repercuten tanto en los individuos que forman parte de la empresa como en el resto de su entorno social.

En esta línea, y tal y como hemos expuesto en el bloque anterior, apareció primero la Ley Orgánica 5/2010 que insertó la responsabilidad penal de la persona jurídica en nuestro marco legislativo (tras su previsión expresa en el apartado "I" de la Exposición de Motivos de la LO 15/2003), y posteriormente la Ley Orgánica 1/2015, de 31 de marzo, que tiene consecuencias directas sobre la gestión de las empresas en España.

En consonancia con todo lo señalado, el programa de *Compliance* penal tiene como finalidad identificar las normas, procedimientos y herramientas necesarias para prevenir y evitar el incumplimiento de la normativa legal con relevancia penal, así como adaptar a la persona jurídica al nuevo entorno regulatorio derivado de la Ley Orgánica 1/2015, de 31 de marzo.

2.2. Función

La implementación de un sistema de *Compliance* en una empresa, se fundamenta en la búsqueda de gestionar integralmente los riesgos existentes por el incumplimiento de las normativas legales existentes. En este sentido, para poder llevar a cabo dicha gestión, se deberán aplicar una serie de políticas y estrategias para poder gestionar estos riesgos.

A los oportunos efectos, se muestra dicha actividad de gestión como *“una función o responsabilidad al más alto nivel -ya que es presupuesto previo de toda actividad empresarial-ésta se ubica en la propia alta dirección de la organización, que es la que*

*debe velar por el cumplimiento general de la compañía y, es especial, es responsable de la evaluación de la eficacia de las políticas, y procedimientos, así como de la toma de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento normativo*⁹.

Asimismo, se debe poner de manifiesto que el sistema de *Compliance* penal a implementar en las compañías, se encontrarán adaptados a las características de esta (encontrado siempre políticas específicas que desarrollan las empresas teniendo en cuenta el sector en el que actúan), atendiendo a su *“naturaleza, complejidad y extensión territorial de sus negocios y el marco legal y regulatorio en el que opera”*¹⁰.

En este sentido, el sistema de *Compliance* deberá encargarse de las siguientes cuestiones:

1. *“Identificar las obligaciones de Compliance y traducir esas obligaciones en políticas, procedimientos y procesos viables.*
2. *Integrar las obligaciones de Compliance en las políticas, procedimientos y procesos existentes.*
3. *Proporcionar apoyo formativo continuo a la organización, asegurando que los empleados con puestos relevantes tengan una formación continua.*
4. *Promover la inclusión de las responsabilidades de Compliance en la descripción de los puestos de trabajo.*
5. *Poner en marcha un sistema de documentación e información de Compliance.*
6. *Desarrollar e implementar procesos de gestión de la información, un canal de denuncias anónimas u otros mecanismos.*
7. *Establecer indicadores de desempeño de Compliance y supervisar y medir el desempeño del Compliance.*
8. *Analizar el desempeño para identificar las necesidades correctivas.*
9. *Identificar los riesgos de Compliance y gestionar los riesgos relacionados con terceras personas (proveedores, agentes, consultores).*
10. *Asegurar que se revisa el sistema de gestión de Compliance con la periodicidad planificada.*
11. *Asegurar el acceso a un asesoramiento profesional adecuado para el mantenimiento e implementación del sistema de Compliance.*

⁹ SÁIZ PEÑA, Carlos Alberto. *Compliance ...op. cit.*, p. 58.

¹⁰ ENSEÑAT DE CARLOS, Sylvia. *Manual del Compliance... op. cit.*, p. 25.

12. *Promocionar a los empleados acceso a los recursos de Compliance.*
13. *Proporcionar asesoramiento objetivo a la organización en materia de Compliance*¹¹

Se persigue, en definitiva, reforzar la cultura de cumplimiento normativo y la ética empresarial como forma más eficiente de gestionar la empresa, poniendo de manifiesto el compromiso ético de ésta y su voluntad de regirse bajo los más elevados estándares de ética, integridad y “cultura de cumplimiento”, todo ello, a través de la figura del *Compliance Officer* (una figura que desarrollaremos más adelante).

2.3. Ventajas y beneficios

La implementación de un sistema de *Compliance* penal, conlleva una serie de ventajas y beneficios para la compañía, generando “*multitud de ventajas para la misma, tanto desde el punto de vista meramente financiero como desde el punto de vista estratégico de creación de valor*”¹².

En este sentido, las razones por las que implementar un programa de *Compliance*, podríamos llegar a clasificarlas en tres grandes bloques que exponemos a continuación:

MERCADO	INTEGRIDAD/RSC	RESPONSABILIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Exigencias grupo o inversores 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora imagen y atracción inversión 	<ul style="list-style-type: none"> • Penal
<ul style="list-style-type: none"> • Contratación pública 	<ul style="list-style-type: none"> • Hace norma de la ética 	<ul style="list-style-type: none"> • Administradores
<ul style="list-style-type: none"> • Ventajas competitivas 	<ul style="list-style-type: none"> • Credibilidad/confianza mercado 	<ul style="list-style-type: none"> • Administrativa
<ul style="list-style-type: none"> • Exigencia clientes/tendencia mercado 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio cultura empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> • Voluntad de cumplir

Asimismo, y en relación con todo lo expuesto con anterioridad, independientemente de la estricta regulación en materia de cumplimiento normativo que se viene desarrollando

¹¹ AYALA DE LA TORRE, José María. *Compliance. Claves Prácticas*. Madrid: Francis Lefevbre, 2016, p.10.

¹² SÁIZ PEÑA, Carlos Alberto. *Compliance ...op. cit.*, p. 60.

en la mayoría de los países durante estos últimos cincuenta (50) años, los beneficios que podemos encontrar mediante la implementación de un sistema de *Compliance* van más allá del mero cumplimiento de la norma y se podrían resumir de la siguiente forma:

- *“Ayudan a prevenir la comisión de delitos y conductas delictivas en la empresa.*
- *Constituyen una prueba a aportar en un eventual procedimiento judicial penal para que la empresa y su/s representante/s legal/es o administrador/es de hecho o de derecho puedan estar exentos de responsabilidad penal o, eventualmente, para que sirva como atenuante de la pena.*
- *Aumentan la posibilidad de evitar la responsabilidad civil subsidiaria.*
- *Promueven las prácticas lícitas, transparentes y éticas en la empresa, favoreciendo la imagen externa de la entidad.*
- *Contribuyen a prevenir los graves riesgos reputacionales que implican los procedimientos y las sanciones penales.*
- *Ayudan a mejorar la gestión de la empresa y, por tanto, los resultados empresariales.*
- *Contribuyen a generar la confianza de los clientes y del mercado en general, lo que redundará en un aumento del valor de la marca y en la retención y captación de clientes.*
- *Son necesarios para poder operar en España con empresas de la Unión Europea o de Estados Unidos y en mercados internacionales.*
- *Aportan ventajas competitivas en procesos de contratación con grandes corporaciones o Administraciones Públicas, frente a otros competidores que carezcan de sistemas de control o que los tengan menos desarrollados.*
- *Son necesarios para poder obtener ayudas y financiación de diversos organismos internacionales”¹³.*

Como podemos observar, la implementación de un sistema de *Compliance* en una compañía, otorga una serie de beneficios en la mayoría de las áreas de actuación de la empresa, sin olvidar que puede llegar a influir directamente en un tema que está actualmente dificultando el desarrollo orgánico de gran parte de las compañías como es la retención y atracción del talento, *“acercando a los profesionales más prometedores y preparados y animándoles a unirse a un proyecto rentable y respetable”¹⁴.*

¹³ ENSEÑAT DE CARLOS, Sylvia. *Manual del Compliance... op. cit.*, p. 42-43.

¹⁴ *Ibid.*, p. 63.

3. Elementos esenciales de un sistema de *Compliance* penal.

Un sistema de *Compliance* penal se vertebra sobre distintas figuras, destacando de entre estas, el Código Ético, el Canal de Denuncias y la figura del *Compliance Officer*. Tres (3) figuras de gran relevancia que procederemos a desarrollar de forma resumida en el presente bloque.

3.1. Código Ético

Una de las grandes figuras que nos encontramos dentro de un sistema de *Compliance* penal, es la implementación de un Código Ético (también llamado código de conducta). La ética, es un principio que debe inspirar cualquier actuación que emane de la empresa, ya sea de forma directa a través de sus trabajadores o ya sea, de forma indirecta mediante las actuaciones que pudieran realizar colaboradores externos. En este sentido, L. Martínez Puertas y P. Pujol Capilla alegan *“Los principios éticos deben presidir las actuaciones del capital humano de una empresa: accionistas, administradores, directivos, empleados de cualquier nivel, e incluso clientes y proveedores. Ese componente ético, que va más allá del cumplimiento de las normas, será la base para garantizar y equilibrar los derechos e intereses de todas las personas que puedan verse involucradas en el ámbito de actuación de una empresa”*¹⁵. Asimismo, otro de los grandes expertos en esta materia, entiende el Código Ético como *“uno de los pilares básicos del sistema de prevención y de cumplimiento normativo, debiendo reflejar la identidad y los valores de la empresa, los actos o las conductas consideradas intolerables y su carácter vinculante. Su función, va más allá de su nombre, buscando la prevención no solo de asuntos de índole ética, sino también legales”*¹⁶.

En la actualidad, cada vez más, se espera que cualquier tipo de interacción que deba realizar una empresa, se encuentre dentro de un marco ético deseable. *“Es evidente la existencia de una demanda creciente, entre los consumidores y la sociedad en general, de adquirir productos y servicios de organizaciones que tengan una buena reputación, desde el punto de vista ético, especialmente en las empresas que prestan servicios u ofrecen productos a grandes masas de población”*¹⁷.

¹⁵ MARTÍNEZ PUERTAS, Leandro; PUJOL CAPILLA, Purificación. Guía ... *op. cit.*, p. 39.

¹⁶ SÁIZ PEÑA, Carlos Alberto. *Compliance ...op. cit.*, p. 567.

¹⁷ MARTÍNEZ PUERTAS, Leandro; PUJOL CAPILLA, Purificación. Guía ... *op. cit.*, p. 43.

En este sentido, dicho documento buscará garantizar un comportamiento ético y responsable por parte de los empleados de la compañía, así como del resto de los destinatarios a los que dicho documento les sea de aplicación.

3.2. Canal de Denuncias

Uno de los pilares esenciales en un Programa de Cumplimiento Normativo, es sin duda la implantación efectiva de un Canal de Denuncias en las organizaciones. Esto no es algo que se haya planteado de forma novedosa en nuestro actual Código Penal, si no que ya viene haciéndose referencia al mismo desde hace unos años.

En el plano internacional, es donde encontramos el primer referente normativo sobre la obligación de implantar los denominados canales de denuncia (*Ethics hotline*), y esta referencia internacional se halla en la *Sarbanes-Oxley Act* de 2002. Dicha norma, obliga a las sociedades estadounidenses que cotizan en bolsa y a sus filiales a establecer “(...) *procedimientos para la recepción, retención y tratamiento de quejas recibidas por el causante en relación con la contabilidad, controles contables internos o cuestiones de auditoría; y la presentación confidencial y anónima por parte de los empleados de la persona causante de preocupación en relación con cuestiones contables o de auditoría cuestionables*”.

Ya en un plano nacional encontramos una primera referencia a los canales de denuncia en el Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores del año 2006, donde en su artículo 50 d), se establece que corresponde al Comité de Auditoría “*establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial y, si se considera apropiado, anónima las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que se adviertan en el seno de la empresa*”.

Por otra parte, la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modificaba la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, y que dio lugar al actual redactado de nuestro Código Penal, establece en su artículo 31 bis, 5, 4º, que los modelos de organización y gestión “(...) *Impondrán la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención*”, con lo cual se prevé la existencia de un canal de denuncias eficaz, a través del cual denunciar posibles incumplimientos.

Otras referencias a los canales de denuncia se pueden encontrar en:

- La Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado, sobre la Responsabilidad penal de las personas jurídicas, en su apartado 5.3 Condiciones y requisitos de los modelos de organización y gestión, establece una referencia directa a los canales de denuncia, destacándolos como un elemento clave en los modelos de prevención.
- El Dictamen 1/2006 sobre la aplicación de las normas de la Unión Europea relativas a la protección de datos a programas internos de denuncia de irregularidades en los campos de la contabilidad, controles contables internos, asuntos de auditoría, lucha contra el soborno, delitos bancarios y financieros.
- El Informe Jurídico 128/2007 relativo a la creación de sistemas de denuncias internas en las empresas. Dicho informe sin tener carácter vinculante, sí que ofrece una serie de consideraciones, las cuales deberán respetarse para no incurrir en incumplimientos de la normativa de Protección de Datos.

Sin perjuicio de todo lo expuesto con anterioridad y, a pesar de que tenemos una serie de normativas que hacen referencia a la implementación de un Canal de Denuncias, nos encontrábamos en la práctica que la mayoría de las empresas no tenían implementada esta herramienta, hasta la entrada de la reciente Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de la lucha contra la corrupción (normativa nacional que traspone la Directiva Europea 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, una directiva que fue publicada el 26 de noviembre de 2019, y entró en vigor el 17 de diciembre de ese mismo año, si bien concedieron dos años a los países miembros de la Unión Europea para incorporarla a sus respectivos ordenamientos), cuya finalidad es la de proteger a las personas que en un contexto laboral o profesional detecten infracciones penales o administrativas graves o muy graves y las comuniquen mediante los mecanismos regulados en la misma. En este sentido, dicha ley establece la obligación de implementar canales de denuncia ya sean internos o externos tanto en las empresas privadas como en empresas públicas.

A los oportunos efectos, conforme a dicha ley, están obligadas a implementar un Canal de Denuncias, entre otras:

- Las empresas que tengan cincuenta (50) o más trabajadores.
- Las empresas del sector privado, con independencia de su número de empleados, en materia de servicios, productos y mercados financieros,

prevención del blanqueo de capitales o de la financiación del terrorismo, seguridad del transporte y protección del medio ambiente.

- Los partidos políticos, los sindicatos y las organizaciones empresariales, siempre que reciban o gestionen fondos públicos.

Asimismo, estarán obligados a implementar un canal de denuncias:

- El Estado.
- Las Administraciones Regionales.
- Las Administraciones Provinciales.
- Las entidades locales de la Administración Pública en municipios de más de diez mil (10.000) habitantes.
- Otras entidades de derecho público.

3.3. Compliance Officer

El artículo 31 bis 2.º del Código Penal establece como condición para que la persona jurídica quede exenta de responsabilidad penal que *“la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado ha sido confiada a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica”*.

Como consecuencia de ello, los Programas de Prevención de Riesgos Penales deben estar provistos de un sistema de control y de vigilancia del cumplimiento. La finalidad de dicho sistema de vigilancia y control, que puede estar conformado de distintas maneras según la estructura de la empresa, es asegurar que el contenido del programa sea eficaz, es decir, que sea cumplido tanto por la máxima dirección como por los trabajadores y terceros colaboradores.

El deber de vigilancia, establecido en los artículos 31 y siguientes del Código Penal, se atribuye en primera instancia a los órganos superiores de la empresa, generalmente a sus administradores o consejos de administración, quienes además de garantizar la existencia del Programa de *Compliance*, tienen la obligación de prevenir y, en su caso, detectar la comisión de delitos en el seno de la empresa mediante la implantación de un órgano con poderes autónomos de iniciativa y control, salvo en las sociedades de pequeñas dimensiones.

Tal y como demuestra el artículo 31 bis 3 del Código Penal, la implantación de este órgano de control es un supuesto específico de delegación de las facultades de supervisión y control.

El órgano de control debe llevar a cabo su labor con autonomía e independencia. Autonomía, entendida como la capacidad de actuar en virtud de sus propios procedimientos y de manera proactiva; e independencia entendida como neutralidad, es decir, con ausencia de condicionantes que limiten su libertad de decisión.

Por tanto, salvo en las sociedades de pequeñas dimensiones en las que la vigilancia puede encomendarse al propio administrador de la sociedad, la gestión del programa de prevención de riesgos penales corresponde por delegación al *Compliance Officer* o a un Órgano de Control Interno que, *“tiene como objetivo principal implementar un “Programa de Cumplimiento” basado en procedimientos que aseguren el adecuado diseño de actividades de cumplimiento normativo interno y externo en sentido amplio, su implementación y su prueba de efectividad periódica”*¹⁸.

3.3.1. Funciones del Compliance Officer

Las funciones del *Compliance Officer* son las siguientes:

- Debe identificar las obligaciones a que están sujetas las empresas derivadas de la ley, de sus propias políticas o de códigos éticos implantados en las mismas. La doctrina refiere estos dos tipos de obligaciones como *Hard Law* y *Soft Law*, siendo las primeras aquéllas que derivan de un mandato jurídico cuyo incumplimiento representa una infracción, mientras que las segundas son aquéllas que voluntariamente decide cumplir la empresa como buenas prácticas sectoriales o de desarrollo de buen gobierno.
- Debe comprender los procesos y procedimientos de la empresa de manera que pueda integrar el desarrollo de los mismos con las obligaciones en materia de cumplimiento normativo.
- Frente a los empleados, será el responsable de proveer o coordinar los entrenamientos continuos en materia de cumplimiento normativo, así como las figuras que darán soporte para resolver la dudas que se planteen sobre cómo proceder ante una determinada situación, o sobre si cierta conducta constituye o no una infracción del *Compliance* de la empresa.

¹⁸ SÁIZ PEÑA, Carlos Alberto. *Compliance ...op. cit.*, p. 93.

- De igual modo, serán quienes responderán de la adecuada comunicación del programa de *Compliance* a los empleados, debiendo divulgar cualquier información relevante en materia de cumplimiento de la empresa y hacer entrega del Código Ético y de las políticas a que estará sujeto el personal.
- Deberán también contribuir en la descripción de las obligaciones de *Compliance* que sean inherentes a cada área o cargo dentro de la empresa, como parámetro objetivo en la evaluación de las tareas desempeñadas por el personal.
- Teniendo en cuenta que una de las principales responsabilidades del órgano de control es informar a la sociedad (a través del órgano de administración o de la figura pertinente) sobre cualquier incumplimiento, debe reportar los riesgos e incidencias de que haya tenido conocimiento a través de la información facilitada por el propio personal de la empresa o inferida de la documentación que recabe a través de procesos internos tales como:
 - ✓ Sistema de denuncias, quejas y soporte telefónico o mediante correos electrónicos.
 - ✓ Reuniones periódicas con los responsables de procesos.
 - ✓ Informes periódicos de reporte de incidencias.

Por todo ello, una vez expuestas tres (3) de las grandes figuras que componen un sistema de *Compliance* penal, entraremos en el último bloque del presente TFM en el que se justificará la necesidad de implementar un sistema de *Compliance* penal en el sector marítimo/portuario y se expondrá de forma práctica, el desarrollo e implementación de políticas específicas en materia de *Compliance* en una compañía del puerto de Barcelona.

4. Relevancia del sistema de Compliance en el sector marítimo, aplicación práctica y políticas concretas de una empresa del sector marítimo portuario español.

Sin perjuicio de todo lo expuesto con anterioridad, vemos que el sector del transporte y concretamente el transporte marítimo, es un sector de gran relevancia en el tráfico económico mundial y, si por regla general, toda actividad económica conlleva un riesgo para la empresa, el sector marítimo de por sí, es un sector que se encuentra expuesto a múltiples riesgos y en el que de forma concurrente se puede incurrir en la realización, entre otros, de delitos de tráfico de drogas, delitos contra los derechos de los trabajadores, delitos medioambientales y delitos contra la salud de las personas. En este sentido, hemos de tener en cuenta que los puertos marítimos, son el principal canal de entrada de drogas y contrabando y, por tanto, es necesario e idóneo la implementación de un sistema de *Compliance* penal en todas aquellas empresas que tengan cualquier tipo de relación con el ámbito portuario con el objetivo de (i) cumplir con la normativa existente y la ética empresarial; (ii) en el caso de realización de un delito, la posibilidad de exonerarse de responsabilidad o como mínimo, aminorarla y; (iii) obtener una ventaja competitiva tanto a nivel de mercado como reputacional.

En este sentido, y para poder entender todo lo que se ha ido desarrollando en el presente TFM, procederemos a exponer un caso práctico real de una empresa que opera en el puerto de Barcelona, desarrollando (i) su Código Ético implementado; (ii) su Canal de Denuncias y; (iii) las políticas concretas más relevantes.

4.1. Sujeto práctico

A los oportunos efectos, tomaremos como ejemplo a la compañía “RUDDER MARINE SERVICES & SHIP REAIRS, S.L.”. (en adelante, “**RUDDER**”).

RUDDER, es una compañía española domiciliada en el puerto de Barcelona, Carrer de L’Atlàntic 112-120, Edificio Norai-Zal (08040) cuyo objeto social es la prestación de servicios auxiliares marítimos, operando en los principales puertos estatales ofreciendo soluciones y un servicio especializado para cubrir las necesidades de los sujetos que interactúan en la cadena marítima, siendo relevantes las áreas de asistencia a tripulaciones, servicios médicos, alquiler de material especial, logística, servicios de lancha o seguridad, trabajos específicos de mecánica, electricidad, electrónica naval y calderería.

4.2. Código Ético

A continuación, procederemos a exponer un breve resumen del Código Ético específico que se implementó en su momento en RUDDER y que se sigue aplicando en la actualidad.

4.2.1. Aplicación

El “Código de Conducta y Ética” de RUDDER es de aplicación a todos los miembros de la compañía, independientemente del cargo y la posición que ocupen en la misma (dirección, socios, administradores, apoderados, empleados y colaboradores).

Los clientes, subcontratistas, proveedores y cualquier tercero que mantenga relaciones con RUDDER, quedarán vinculados por los principios del presente código en cuanto les sean de aplicación.

Todo ello sin perjuicio del cumplimiento de la normativa legal aplicable en cada caso, incluidas las normas y políticas internas de la compañía que sean de aplicación.

4.2.2. Aceptación, conocimiento y cumplimiento

Todas las personas, físicas y jurídicas, que integran y colaboran con RUDDER, y aquellas que se incorporen posterior a su publicación; aceptan de forma expresa y por escrito el presente Código Ético, comprometiéndose libre y voluntariamente a conocerlo, cumplirlo y promover su cumplimiento y desarrollo.

Cada empleado recibirá un ejemplar de este Código Ético y de las políticas de la compañía en el momento de su incorporación a la misma, y podrá solicitar una nueva copia al *Compliance Officer*. La finalidad del conjunto de instrumentos es que el trabajador interiorice los principios que deben regir en la empresa y en su puesto de trabajo, rubricando el documento señalado en prueba de ello.

En consonancia con todo lo señalado, se espera que todas las personas que forman parte de RUDDER:

- Cumplan y ejecuten sus funciones de conformidad con este Código Ético; con las políticas de la compañía, y las normas e instrucciones que se dicten en concordancia con el mismo; siempre respetando y cumpliendo la legalidad vigente.
- Actúen de forma ética y conforme a los principios de honestidad, integridad, calidad y confianza.

- Se conviertan en un modelo de conducta para compañeros de trabajo, clientes y proveedores de RUDDER.
- Comuniquen a la compañía, a través del canal establecido al efecto, cualquier comportamiento del que tenga conocimiento que pueda ser constitutivo de delito o que vulnere los valores, principios y compromisos adquiridos por RUDDER.

4.2.3. Incumplimiento del Código Ético y de las políticas implementadas

RUDDER asume los más altos estándares de cumplimiento normativo y ética empresarial, por ello, cualquier conducta contraria a la Ley (local, autonómica, estatal e internacional), a lo dispuesto en este Código Ético o a las normas, políticas, procedimientos y protocolos implantados por la compañía, será sancionado con arreglo a la normativa aplicable.

RUDDER pone a disposición de cualquier miembro de la organización, un Canal de Denuncias para que puedan comunicar cualquier conducta que genere sospecha de irregularidad o contraria a la legislación, al presente Código Ético o a las normas, políticas, procedimientos y protocolos implantados por la compañía.

4.2.4. Visión y valores

RUDDER tiene como objetivo responder a los requisitos de sus clientes, ofreciendo soluciones y un servicio especializado para cubrir sus necesidades en áreas como la asistencia a tripulaciones, servicios médicos, alquiler de material especial, logística, servicios de lancha o seguridad, entre otros.

RUDDER tiene unos valores que deben regir el comportamiento de todos los miembros de la compañía, tanto a nivel interno en las relaciones entre éstos, como en la relación con los clientes y con la sociedad en general.

Los valores de RUDDER que constituyen el punto de referencia para sus actividades, son calidad y seguridad.

4.2.5. Principios básicos comportamiento

Los principios de RUDDER definen los estándares específicos de comportamiento que se espera de todas las personas que forman parte de la compañía y conforman los cimientos sobre los que debe basarse la toma de toda decisión y comportamiento. Dichos principios, que permiten alcanzar y mantener los valores mencionados anteriormente, son los siguientes:

- **Respeto a la legalidad**: El compromiso de RUDDER con el respeto a la legalidad va más allá de los servicios que presta a sus clientes y, por ello, se sujeta al cumplimiento de la normativa europea, la Constitución española, de la legislación y de las normas sectoriales, así como también al presente Código Ético y a las políticas internas implementadas con el fin de que sus actividades estén alineadas con los valores y principios de la compañía.

El incumplimiento de la ley puede comportar severas consecuencias tanto para RUDDER como para quien incurra en conductas ilícitas, por ello la compañía será inflexible ante cualquier incumplimiento, aplicando los procedimientos disciplinarios y, si las circunstancias lo requieren, poniendo los hechos en conocimiento de la autoridad competente.

Tanto el presente Código Ético como el resto de las políticas de la compañía, se concibe como un complemento de la legislación en el cumplimiento de las normas. En caso de duda entre la aplicación de una u otra norma, siempre se dará preferencia a aquella que tenga el rango más alto de exigencia.

- **Comportamiento ético, íntegro y justo**: RUDDER realiza sus actividades sujetándose al presente Código Ético y a sus políticas internas con el fin de respetar en el máximo grado posible las buenas prácticas de su negocio, y evitando conductas ilícitas, especialmente en lo referente a aquellas relacionadas con la corrupción, el blanqueo de capitales, el contrabando, el tráfico de drogas, los conflictos de intereses y la competencia.
- **Respeto a los Derechos Humanos y laborales**: RUDDER reconoce que su principal activo son las personas que integran la compañía y los valores y principios que inspiran su labor diaria, por lo que se valora con especial sensibilidad la capacidad y el aporte de todas y cada una de las personas que integran la compañía. Por ello, cree firmemente en el respeto a la persona y a su dignidad, y se muestra en contra de cualquier tipo de discriminación o tratamiento diferencial en función de la raza, género, origen étnico o social, orientación sexual o condiciones físicas.
- **Protección del medio ambiente**: RUDDER, desarrolla su actividad respetando el medio ambiente y cumpliendo con los estándares establecidos en la normativa medioambiental aplicable. La actividad empresarial se llevará a cabo con especial prevención de la contaminación, minimizando al máximo su impacto sobre el entorno y gestionando de manera sostenible los recursos.
- **Compromiso con el control financiero**: La integridad y la transparencia financiera son fundamentales para RUDDER. Por ello asume el compromiso de

implantar y mantener un sistema de gestión y control que asegure una adecuada gestión de los recursos financieros. Ello comporta la llevanza de libros, registros y cuentas de manera precisa, así como un sistema adecuado de control del área financiera.

- **Confidencialidad de la información y protección de datos personales:**
RUDDER trata todos los registros y datos personales obtenidos como consecuencia de su actividad de manera estrictamente confidencial y su utilización o revelación sólo se lleva a cabo conforme con la normativa legal o reglamentaria aplicable y, en su caso, previa notificación u obtención del consentimiento del interesado. Los clientes y proveedores cuyos datos obren en poder de la empresa tendrán derecho a revisarlos y corregirlos.

4.2.6. Difusión y actualización

El presente Código Ético se difundirá y se dará a conocer a todos los miembros de la compañía, siendo su conocimiento y cumplimiento para éstos un deber esencial.

El Código Ético se revisará y actualizará anualmente o cuando así lo recomiende el *Compliance Officer*; y, en todo caso, cuando así lo exija la legislación vigente.

Cualquier cambio en el objeto del negocio o en su forma de operar deberá reflejarse en las revisiones y actualizaciones.

En este sentido, una vez expuesto brevemente el Código Ético de una empresa portuaria, procederemos a exponer el Canal de Denuncias implementado en RUDDER.

4.3. Canal de Denuncias

En este caso y con el objetivo de dar cumplimiento a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de la lucha contra la corrupción, RUDDER tiene implementado el Canal de Denuncias que ofrece la firma GRANT THORNTON conocido como "*Blockchannel GT*". Dicha firma, en un trabajo conjunto entre el equipo de legal de Barcelona (liderado por el tutor del presente TFM) y el equipo de consultoría tecnológica de Madrid, ha diseñado una herramienta innovadora para la gestión del Canal de Denuncias apoyado en tecnología *blockchain*, permitiendo de esta forma que el sistema de control sea inmodificable en cuanto al registro temporal y de contenido de la denuncia aportando de esta manera la máxima seguridad jurídica, fiabilidad y objetividad al canal.

A los oportunos efectos, como podemos ver en el presente caso, RUDDER ha decidido externalizar su Canal de Denuncias, aportando de esta manera una mayor objetividad e independencia en la investigación de los posibles delitos e irregularidades cometidos dentro de la empresa, así como una optimización de recursos ya que le permite de esta manera no tener que contar con una estructura y departamento interno y específico para implementar el Canal de Denuncias.

En este sentido, una vez expuesto tanto el Código Ético como el canal de denuncias implementado, procederemos a desarrollar brevemente las políticas concretas más relevantes que tiene RUDDER, unas políticas compuestas por (i) la política anticorrupción; (ii) el protocolo de seguridad sobre salud pública y ciudadanos extranjeros y; (iii) el sistema disciplinario y sancionador. Unas políticas que reflejan la complejidad que engloba al sector marítimo y que pretenden evitar la comisión de una serie de delitos que son más propensos de realizar las empresas relacionadas directa o indirectamente con el sector marítimo.

4.4. Política Anticorrupción

La corrupción es un mal que afecta a varios sectores de la sociedad tanto en el entorno internacional como en España. En este sentido, las relaciones profesionales con funcionarios de las distintas Administraciones Públicas, contratistas, proveedores, y otras personas en distintos niveles de la cadena comercial, puede generar situaciones que expongan a cualquier empresa del sector marítimo/portuario a este tipo de riesgos.

Asimismo, se debe ser consciente de los retos que enfrenta el sector portuario en su totalidad y por tanto se debe asumir el compromiso de reforzar las políticas para garantizar siempre el más alto estándar ético y de cumplimiento normativo.

Por tal motivo se ha desarrollado esta Política Anticorrupción y específica de RUDDER, que tiene por objeto generar conciencia sobre las previsiones de la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre (Código Penal), y las obligaciones previstas en materia de prevención de delitos, tales como el cohecho, tráfico de influencias, soborno, pagos de facilitación, corrupción en los negocios o cualquier otra conducta que pueda implicar una infracción al referido marco legislativo.

4.4.1. Compromiso de RUDDER

La Política Anticorrupción de RUDDER se basa en la realización de sus actividades de una manera honesta y ética, acorde con los valores reflejados en el Código de Ético de RUDDER. Por lo tanto, es política de la organización adoptar los siguientes compromisos:

- El personal de la organización no hará uso ni permitirá el uso de fondos o activos de RUDDER para fines contrarios a la legislación, al Código Ético o a las políticas de RUDDER.
- El personal de RUDDER no ofrecerá, entregará ni permitirá que se ofrezcan, entreguen o autoricen en nombre de RUDDER, dádivas, retribuciones, pagos, obsequios o promesas de pago o entrega de bienes de valor a o para el beneficio de cualquier persona, incluyendo funcionarios públicos, que se encuentren dirigidos, incluso de forma aparente, a la obtención o retención de una oportunidad de negocio para la organización o cualquier otra persona, obteniendo una ventaja indebida, ni tampoco consentirá o actuará en connivencia para permitir cualquiera de los supuestos anteriores.
- El desarrollo (u omisión) de cualquier actividad de carácter indebido que vulnere las expectativas de buena fe o imparcialidad frente a terceras partes, o implique un abuso de una posición de confianza (tráfico de influencias).
- El personal de RUDDER no deberá hacer contribuciones a fundaciones, asociaciones, Organizaciones No Gubernamentales, partidos políticos o candidatos a cargos públicos a cambio de obtener su apoyo o favores personales en beneficio propio o de RUDDER.
- Los libros y registros contables de RUDDER deben reflejar, fielmente y de manera correcta, los activos y las operaciones realizadas por la organización.
- El personal de RUDDER no ofrecerá ni entregará en nombre de la organización dinero, obsequios, ni retribución alguna o bienes de valor a terceras partes si tiene conocimiento o sospecha que serán entregados u ofrecidos a funcionarios públicos o a cualquier otra persona, para:
 - obtener o retener un negocio;
 - facilitar un negocio a un tercero;
 - bajo cualquier circunstancia generar un beneficio indebido para la organización a través de dicha conducta.
- El personal de RUDDER que mantenga relación con funcionarios públicos de las distintas Administraciones Públicas para la tramitación de permisos o autorizaciones, deberá actuar siempre de acuerdo a estas políticas y no podrá

bajo ningún concepto entregar, ofrecer ni prometer ningún tipo de ventaja u obsequio a dicho funcionario público, si éste es responsable o tiene la facultad de incidir en la tramitación del permiso o autorización o cualquier otro trámite donde RUDDER pueda tener un interés directo.

4.4.2. Detalles de las políticas

a) Comportamientos no aceptables

RUDDER no aceptará que ningún trabajador o tercero que actúe por cuenta y nombre de esta:

- Realice, prometa u ofrezca pagos, regalos, donaciones y/o acciones de hospitalidad con la intención de conseguir una ventaja o beneficio para el negocio o como contraprestación de éstas.
- Realice, prometa u ofrezca, pagos, regalos, donaciones, acciones de hospitalidad y similares a un funcionario público con la intención de facilitar o acelerar un trámite o gestión.
- Acepte regalos, pagos, donaciones, acciones de hospitalidad o similares de terceros de los que se sospecha que se realiza con la intención de obtener como contraprestación una ventaja o beneficio.
- Amenace o tome represalias contra otro trabajador que se ha negado a cometer un delito de corrupción o que ha expresado su preocupación o reportado un posible incumplimiento de las políticas de esta firma.
- Participe en cualquier actividad que pueda dar lugar a una infracción o la apariencia de infracción de esta política anticorrupción.

b) Actividades que requieren previa aprobación del *Compliance Officer*

El Código Ético de RUDDER y esta política exigen a los empleados que no se realice ningún tipo de obsequio, pago indebido o beneficio de clase alguna a funcionarios, autoridades o cualquier tercero con interés en RUDDER, que pueda plantear dudas en cuanto a la conducta esperada o que pueda ser percibida como intención de influenciar una decisión. Por lo tanto, sólo podrán entregarse obsequios a funcionarios, autoridades o terceros en la circunstancia descrita, si se trata de bienes con valor nominal bajo y previa autorización del *Compliance Officer*.

Se prevé como excepción a la norma general, únicamente el siguiente escenario:

- Los pagos son permisibles sin aprobación previa cuando la seguridad de un trabajador se encuentre en peligro y como último recurso. Los empleados

deberán realizar cualquier pago que sea necesario para proteger su seguridad personal y reportarlo tan pronto sea posible a la Comisión de Cumplimiento Normativo y a su superior inmediato.

a) Regalos, comidas y entretenimientos:

Esta política no prohíbe la realización o aceptación de regalos y hospitalidad conforme a los usos y costumbres de España, salvo en los casos en que se establece expresamente dicha prohibición.

En este sentido, es permisible la realización o aceptación de obsequios modestos, atenciones, comidas o entretenimientos bajo criterio de razonabilidad y siempre que no sea una liberalidad, en el entendido de que:

1. No se realiza con la expectativa de que el obsequio, comida, atención o entretenimiento está siendo entregado a cambio de algún favor o ventaja de negocio (*quid pro quo*) contrario a la legislación en materia penal o contra la corrupción.
2. El obsequio, comida, atención o entretenimiento no es realizado con una frecuencia regular y es razonable según las circunstancias y las costumbres del sector portuario.

Para el caso de obsequios, atenciones, comidas o entretenimientos a realizar, se permiten siempre que su importe no supere la cantidad cincuenta euros (50€) por persona, y se realicen en épocas o circunstancias de acuerdo a las costumbres sociales del lugar. Para la realización de regalos por encima de dicha cantidad y hasta un máximo de cien euros (100€), habrá que pedir autorización a la dirección, estando totalmente prohibidos los regalos por encima de cien euros (100€).

En el supuesto de que, con motivo de una inspección, revista o cualquier otro fin lícito se programe una visita de representantes, clientes o funcionarios públicos a las instalaciones de RUDDER, la organización deberá tomar todas las medidas para restringir los gastos a lo necesario y relacionado con el viaje, no pudiendo incluirse los gastos de viaje más allá de lo razonable, quedando expresamente excluido el acompañamiento de personas ajenas al núcleo familiar.

b) Donaciones benéficas

Se permite realizar donaciones benéficas directamente a entidades gubernamentales o a Organizaciones No Gubernamentales (no así a funcionarios públicos) como parte del

esfuerzo para promover la responsabilidad social corporativa. Este tipo de donaciones son permitidas en el entendido que:

- El *Compliance Officer* ha sido consultado previamente respecto a la legalidad de la donación.
- No existe expectativa alguna de que la donación se está realizando para obtener un favor o ventaja competitiva indebida a cambio (*quid pro quo*).
- La donación no se realizó directamente a ningún funcionario público, y no hay indicación de que la donación será entregada a funcionario alguno para uso personal.
- Para el caso de donaciones periódicas, debe existir un contrato por escrito que describa los términos y condiciones del acuerdo, y el compromiso de la organización beneficiaria de destinar los fondos recibidos para el objeto que están previstos.
- En caso de donaciones excepcionales y no periódicas, la cantidad entregada debe ser razonable en virtud de las circunstancias.

c) Pagos facilitadores

RUDDER no realiza ni acepta, pagos de facilitación o “mordidas” de cualquier tipo, tales como pequeños pagos no oficiales, hechos para asegurar o acelerar una a gestión o trámite ante las Administraciones Públicas.

4.4.3. Intermediarios

Aunque el Código Penal no sanciona expresamente los hechos de corrupción cometidos por terceras partes ajenas a la organización, RUDDER, en su afán de apegarse al más ético cumplimiento normativo y siguiendo las directrices de disposiciones internacionales en materia de prevención de la corrupción, prohíbe cualquier tipo de pago indirecto a funcionarios públicos través de agentes o intermediarios que actúen en nombre de la organización.

RUDDER, selecciona cuidadosamente a sus aliados, proveedores, y socios de negocios, y exige las garantías necesarias para prevenir que se realicen pagos indirectos en su nombre, debiendo suspender la relación con el proveedor e iniciar las acciones legales pertinentes en caso de que detecte algún incumplimiento del marco legal español, del Código Ético o de las políticas de RUDDER.

Los contratos con gestores, intermediarios o cualquier persona que pueda actuar en nombre o por cuenta de RUDDER, deberán delimitar el alcance y el ámbito de actuación de éstos, y deberán incorporar cláusulas de penalidad en caso de detectarse

infracciones al Código Ético, a esta política o a las directrices de la organización en contra de la corrupción.

4.4.4. Diligencia debida

RUDDER, no iniciará ninguna relación contractual con terceras partes que puedan representarle ante las Administraciones Públicas o autoridades nacionales o de otros países, sin antes iniciar un proceso de diligencia debida para verificar el perfil, las aptitudes y la reputación de dicha tercera parte.

La extensión de dicho proceso de diligencia debida dependerá de la complejidad de la relación que se alcance con dicho proveedor, debiendo quedar documentado por escrito.

El informe derivado del proceso de diligencia debida deberá ser sometido a la aprobación del *Compliance Officer*.

4.4.5. Responsabilidad y denuncias

La prevención, detección y denuncia de conductas prohibidas en esta política es responsabilidad de todos los trabajadores de RUDDER.

Los trabajadores y colaboradores deberán informar de cualquier conducta ilícita o sospecha de conducta ilícita de la cual tengan conocimiento de manera inmediata, a través de los siguientes medios:

- Notificación al supervisor inmediato.
- Notificación a través del Canal de Denuncias.
- Notificación al *Compliance Officer*.

Cualquier empleado que viole esta política puede enfrentarse a acciones disciplinarias, las cuales podrían incluso derivar en un despido por falta grave. RUDDER, procederá en cada caso según el Sistema Disciplinario y Sancionador y en función de la gravedad de las infracciones y las sanciones que lleven parejas.

Las denuncias recibidas por el *Compliance Officer* de RUDDER serán tratadas con la mayor confidencialidad, siguiendo el procedimiento establecido en el Canal de Denuncias y en ningún caso se tomarán represalias contra las personas que denuncien de buena fe.

4.4.6. Formación y comunicación

RUDDER requiere que todo su personal realice formaciones en materia de cumplimiento normativo y prevención de la corrupción de forma bianual. Se llevará un registro específico al efecto.

El *Compliance Officer* será el responsable de velar por el cumplimiento de la Política Anticorrupción.

A los oportunos efectos, una vez expuesta una de las políticas específicas de RUDDER, pasaremos a desarrollar otra política concreta relacionada con la seguridad sobre salud pública y ciudadanos extranjeros.

4.5. Protocolo de Seguridad sobre Salud Pública y Ciudadanos Extranjeros

El objeto del presente protocolo es establecer un conjunto de guías de actuación para el personal de RUDDER a fin de garantizar el cumplimiento normativo, evitando situaciones que puedan poner en riesgo su seguridad y la de la empresa.

Los servicios de RUDDER son siempre prestados con la mayor responsabilidad y profesionalidad, sin embargo, no son ajenos al entorno en que operan y a las circunstancias a que puede resultar expuesto su equipo de trabajo producto de la actuación inescrupulosa o irresponsable de terceros.

El puerto de Barcelona es una de las principales vías de entrada de drogas y sustancias estupefacientes en España. Los cargamentos de estas sustancias que vienen en los buques son posteriormente extraídos del puerto a través de distintos métodos y, en muchas ocasiones, en colaboración entre personal del buque y operarios que tienen acceso a las instalaciones portuarias.

Este tipo de prácticas, no sólo constituyen delito sancionado con pena de prisión para sus autores materiales y quienes actúen como cómplices o colaboradores prestando auxilio de cualquier manera; sino que constituyen comportamientos que atentan contra el compromiso de RUDDER de mantener una actuación ética y responsable y por tanto son inaceptables para la organización, siendo su deber colaborar plena y totalmente con las autoridades en caso de detectar cualquier incidencia relacionada con la materia.

Del mismo modo, España se encuentra en una situación estratégica privilegiada a la entrada del mar Mediterráneo, y en el puerto de Barcelona se reciben buques de todo el mundo, con una alta proporción de embarcaciones provenientes de países ajenos a la Unión Europea.

Tal situación hace propenso el traslado de ciudadanos extranjeros que intentan ingresar a la Unión Europea sin su respectiva documentación, situación que puede derivar en diversos ilícitos, tanto si se colabora en el ingreso de los ciudadanos como en la ocultación de presencia de polizones en buques que continuarán su recorrido en alta mar.

RUDDER, comprometida siempre con su entorno y en apego al más estricto cumplimiento normativo, pone a disposición de sus trabajadores y colaboradores el presente Protocolo de Seguridad sobre Salud Pública y Ciudadanos Extranjeros, a fin de contribuir en la prevención de situaciones como las mencionadas anteriormente.

4.5.1. Compromiso de RUDDER

El Protocolo de Seguridad sobre Salud Pública y Ciudadanos Extranjeros de RUDDER se basa en la realización de sus actividades de una manera honesta y ética, acorde con los valores reflejados en el Código Ético de la organización. Por lo tanto, desde la dirección, se asumen los siguientes compromisos:

- RUDDER se compromete a hacer cumplir el presente Protocolo a todo su personal y colaboradores.
- RUDDER se compromete a formar a su personal y colaboradores, de manera que puedan:
 - Conocer las situaciones que constituyen delitos contra la salud pública y contra los ciudadanos extranjeros;
 - Identificar adecuada y oportunamente cualquier situación que potencialmente pueda ser considerada como delito;
 - Reportar mediante los canales regulares de comunicación de la organización y de las autoridades, si fuere el caso, cualquier irregularidad relacionada con delitos contra la salud pública y ciudadanos extranjeros;
- RUDDER no promoverá ni incentivará de forma directa o indirecta la participación de su personal en actividades relacionadas con delitos contra la salud pública ni contra los ciudadanos extranjeros.
- RUDDER denunciará a las autoridades competentes cualquier irregularidad de la cual tenga conocimiento.
- RUDDER tomará las medidas preventivas y correctivas necesarias para mantenerse en el más alto grado de cumplimiento del presente Protocolo, incluyendo sanciones disciplinarias contra el personal y colaboradores que incurran en calidad de autores intelectuales, materiales, cómplices o

encubridores de alguno de los delitos tipificados en el Código Penal y relacionados con la salud pública y ciudadanos extranjeros.

4.5.2. Definiciones

A los efectos de este Protocolo, se entiende como:

a) Delitos contra la Salud Pública:

Son aquellos que se encuentran regulados y tipificados por los artículos 359 a 378 del actual Código Penal español, bajo el Capítulo III, “*De los delitos de salud pública*”, del Título XVII, “*De los delitos contra la seguridad colectiva*”. Entre estos delitos destacan aquellos relacionados con el tráfico de drogas, conforme al cual serán sancionados quienes ejecuten actos de cultivo, elaboración o tráfico, o de otro modo promuevan, favorezcan o faciliten el consumo ilegal de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, o las posean con aquellos fines (artículo 369 del Código Penal).

b) Delitos contra los Ciudadanos Extranjeros:

Conforme al Código Penal Español, cometen delitos contra los ciudadanos extranjeros, quienes incurran en las siguientes conductas:

- El que intencionadamente ayude a una persona que no sea nacional de un Estado miembro de la Unión Europea a entrar en territorio español o a transitar a través del mismo de un modo que vulnere la legislación sobre entrada o tránsito de extranjeros, será castigado con una pena de multa de tres (3) a doce meses (12) o prisión de tres (3) meses a un (1) año.
- El que intencionalmente ayude, con ánimo de lucro a una persona que no sea nacional de un Estado miembro de la Unión Europea, a permanecer en España, vulnerando la legislación sobre estancia de extranjeros.

4.5.3. Detalles del Protocolo

• Comportamientos no aceptables:

Ningún trabajador, colaborador o tercero que actúe por cuenta y nombre de la empresa, podrá:

- Ejecutar dentro de la jornada laboral, actividades distintas a las que están descritas dentro de las funciones del cargo y aquellas autorizadas por los supervisores y coordinadores de RUDDER.
- Ingresar a buques sin la debida autorización de la organización.

- Hacer uso de los equipos, vehículos, materiales o indumentaria suministrada por RUDDER para ejecutar actividades fuera de la jornada laboral.
- Suministrar, prestar o compartir los equipos, materiales o indumentaria suministrada por RUDDER a personas ajenas a la empresa.
- Permitir el acceso a terceros a los vehículos de RUDDER o trasladar a personas sin identificación a cualquier lugar dentro o fuera de las instalaciones del puerto.
- Abordar los buques y cargar mercancía distinta a aquella para la cual fue contratada RUDDER y especificada en el encargo u hoja de trabajo.
- Seguir instrucciones de personal del buque para ejecutar tareas distintas a aquellas directamente relacionadas con los servicios que presta RUDDER.
- **Comportamientos que deben ser informados:**

El personal de RUDDER deberá reportar de forma inmediata al *Compliance Officer* de la organización cuando tenga conocimiento de alguna de las siguientes circunstancias:

- Cualquier persona, sea o no parte de la tripulación de los buques, ofrezca un pago, contribución o intente obtener la colaboración del personal para la descarga, traslado o movilización de paquetes, cajas, bolsos o cualquier tipo de contenedor desde el buque a cualquier lugar dentro o fuera de las instalaciones del puerto.
- Se detecten bultos, paquetes, cajas o bolsos que no pertenezcan a RUDDER ni a su personal en alguno de los vehículos.
- Se solicite al personal facilitar o generar duplicados de su carné de identificación como trabajador de RUDDER.
- La tripulación de los buques o cualquier persona dentro de las instalaciones del puerto, comunique o manifieste su intención de ejecutar alguna de las conductas descritas en el apartado segundo de este protocolo, requiriendo o no la colaboración expresa de personal de RUDDER.
- Se solicite a personal de RUDDER la omisión de alguna de sus obligaciones para facilitar la comisión de un delito relacionado con la salud pública o contra ciudadanos extranjeros.
- Cualesquiera otras conductas que razonablemente puedan llevar a pensar que existe un riesgo de comisión de delitos.

- **Actuaciones bajo coacción o amenaza de terceros:**

Ningún trabajador deberá negarse ante solicitudes hechas bajo coacción o amenaza de violencia de terceros, si siente que su vida, integridad física o la de sus compañeros se encuentran en peligro inminente.

En este caso deberá seguir las instrucciones del agresor hasta que cese el peligro inmediato y tenga oportunidad de contactar, tan pronto como sea materialmente posible, al *Compliance Officer* de RUDDER o a las autoridades.

4.5.4. Medidas de seguridad adicionales

RUDDER implementará protocolos de seguridad adicionales en el caso de prestación de servicios logísticos a buques que:

- Pertenezcan a empresas que se han visto afectadas en investigaciones criminales en España por presunto tráfico de drogas.
- Provenzan de países conocidos por ser productores o distribuidores de droga a la Unión Europea.
- Provenzan de países con normativa deficiente en materia de Derechos Humanos.
- El capitán o personal del buque haya notificado la presencia de ciudadanos extranjeros sin autorización.

Los protocolos de seguridad adicionales pueden abarcar: i) formación adicional al personal que presta los servicios a tales buques; ii) acompañamiento del personal por trabajadores de mayor grado de autoridad o experiencia; iii) solicitud al capitán del buque de cumplimentación de formularios; iv) solicitud de presencia de autoridades portuarias en caso de sospechas fundadas.

Tales protocolos adicionales deberán aplicarse en base a criterios de racionalidad y proporcionalidad, y el *Compliance Officer* deberá verificar su cumplimiento.

4.5.5. Registros y control interno

RUDDER deberá mantener un registro de todos los buques a los cuales prestó servicios y de las incidencias que se hubieren registrado, con el soporte documental si se hubiere generado.

El personal de RUDDER que informe sobre la incidencia deberá notificar, de forma preferente, por escrito.

El registro podrá mantenerse por escrito o en herramientas informáticas, siempre que permitan la trazabilidad de cualquier edición de los registros y el sellado del tiempo.

4.5.6. Responsabilidad, denuncias y sanciones

La prevención, detección y denuncia de conductas prohibidas en este protocolo es responsabilidad de todos los trabajadores de RUDDER.

Los trabajadores y colaboradores deberán informar de cualquier conducta ilícita o sospecha de conducta ilícita de la cual tengan conocimiento tanto a su supervisor directo como al *Compliance Officer*.

Las denuncias recibidas por el *Compliance Officer* de RUDDER serán tratadas siguiendo el procedimiento establecido en la Política del Canal de Denuncias. En ningún caso se tomarán represalias contra las personas que denuncien de buena fe y RUDDER fomentará la transparencia como política de la organización.

Las sanciones, en los casos que fueren procedentes, serán establecidas conforme al procedimiento previsto en el Protocolo de Infracciones y Sanciones de RUDDER.

4.5.7. Formación, comunicación e implementación

RUDDER requiere que todo su personal realice formaciones en materia de cumplimiento normativo y prevención de delitos contra la salud pública y contra ciudadanos extranjeros de forma bianual. Se llevará un registro específico al efecto.

Ello sin perjuicio, de la entrega oportuna del presente protocolo para su conocimiento a todo empleado.

El *Compliance Officer* será el responsable de velar por el cumplimiento del presente protocolo.

En este sentido, una vez expuesta dicha política específica, por último, procederemos a desarrollar el Sistema Disciplinario y Sancionador que tiene RUDDER.

4.6. Sistema Disciplinario y Sancionador

Es obligación de RUDDER adoptar y ejecutar de forma eficaz el modelo de organización y gestión que incluya las medidas de vigilancia y control necesarias para prevenir, detectar y reparar cualquier actuación delictiva en el seno de la compañía, garantizando en todo momento que el comportamiento de todos los miembros de la compañía se ajuste a la legalidad. En definitiva, el objetivo final de la cultura de cumplimiento es la prevención, el control y la expectativa de que toda la organización se considere involucrada en conseguir esos fines.

Es en este contexto normativo donde se enmarca la presente Política del Sistema Disciplinario y Sancionador, acorde con los principios y valores consagrados en el Código Ético de RUDDER, y cumpliendo de esta forma con el requisito legal que el artículo 31 bis 5. 5º del Código Penal que, tras la reforma llevada a cabo por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, exige en todo modelo de organización y gestión para la prevención de delitos.

A través del presente Sistema Disciplinario y Sancionador se prevé la sanción de las conductas contrarias al cumplimiento normativo bajo los dos siguientes supuestos:

- En primer lugar, la comisión de conductas tipificadas como delito en el ámbito de la empresa. En este sentido, tanto la jurisprudencia como la doctrina laboral son claras al considerar que la comisión de hechos delictivos en el ámbito laboral supone una clara vulneración de la buena fe contractual y, consecuentemente, constituye una causa clara de despido disciplinario tipificada en el artículo 54.2 d) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- En segundo lugar, aquellas conductas que consisten tanto en el incumplimiento del Código Ético como en el incumplimiento del modelo de organización y gestión para la prevención de delitos implantado por la compañía, siempre en apego a la normativa laboral y en concordancia con los procedimientos legales establecidos.

La finalidad del presente Sistema Disciplinario y Sancionador es, por tanto, robustecer la política de cumplimiento normativo de la compañía y fomentar comportamientos tanto de los directivos como de los trabajadores y colaboradores tendentes a evitar conductas contrarias a la Ley y a las normas, políticas y procedimientos internos establecidos por RUDDER en su sistema de *Compliance*.

4.6.1. Ámbito de aplicación y legitimación

El presente Sistema Disciplinario y Sancionador se aplicará tanto a los directivos (incluida la Alta Dirección) como a los trabajadores y colaboradores de RUDDER. Todos ellos vienen obligados a cumplir la Ley, el Código Ético y las normas, políticas, procedimientos y protocolos implantados por RUDDER en su sistema de *Compliance*.

La facultad de dirección y disciplinaria de RUDDER la legitiman, dentro de un marco legalmente establecido, para imponer las sanciones pertinentes ante los comportamientos que vulneren la Ley, el Código Ético y las normas, políticas, procedimientos y protocolos implantados por la organización.

Por ello, sin perjuicio de la aplicación del régimen disciplinario establecido en el Convenio Colectivo de aplicación o en cualquier otra disposición legal, es necesario el establecimiento de un sistema disciplinario interno efectivo como parte esencial de modelo de *Compliance* que sancione las conductas contrarias a dicho modelo.

El fundamento jurídico de dichas facultades se encuentra en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuyo artículo 1.1 viene a configurar el trabajo por cuenta ajena como aquel que se presta *“dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*; por su parte, el artículo 5.c) señala que los trabajadores tienen como deberes básicos *“cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas”*; el artículo 20.1 dispone que *“el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue”*; y el artículo 20.2 del mismo cuerpo legal dispone que *“el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección”*.

La justificación del Sistema Disciplinario y Sancionador viene además avalada tanto por los criterios y directrices de la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado, como por la vigente jurisprudencia del Tribunal Supremo, al establecer que la implantación de un sistema disciplinario es parte fundamental del modelo de organización y gestión para la prevención de delitos, y es prueba evidente de una cultura ética empresarial que contribuye al cumplimiento normativo de la empresa.

Puesto que la responsabilidad que se trata de evitar con la implantación del modelo de *Compliance* es la responsabilidad penal, cualquier conducta que pueda generar para la empresa una responsabilidad de esa naturaleza constituye una transgresión de la buena fe contractual y, consecuentemente, se consideran graves o muy graves, ya que la consecuencia de su comisión es la posible imposición de penas que nuestro ordenamiento jurídico considera en todo caso como graves.

4.6.2. Deberes y responsabilidades directivos, empleados y colaboradores

Sin perjuicios de los deberes y obligaciones derivados de la Ley, del Convenio Colectivo de aplicación y de la normativa sectorial aplicable y vigente en cada momento, todos los directivos, trabajadores y colaboradores de RUDDER llevarán a cabo sus funciones y cometidos respetando el Código Ético, así como las políticas y normas internas

implantadas por la compañía para prevenir cualquier comportamiento antijurídico y/o delictivo.

Con el fin de prevenir y/o detectar cualquier comportamiento irregular que pudiera darse en el seno de la empresa, todos los directivos, trabajadores y colaboradores de RUDDER vienen obligados a informar y denunciar a través del Canal de Denuncias o directamente al *Compliance Officer* cualquier situación que comporte un incumplimiento de la Ley, del Código Ético y de cualquier otra norma o protocolo interno establecido por la compañía, así como cualquier conducta que ponga en riesgo los intereses, recursos, reputación o responsabilidad de la compañía o de sus miembros.

4.6.3. Definición incumplimiento y clases de faltas

Se considera incumplimiento normativo cualquier conducta contraria a la Ley, al Código Ético y las normas, políticas, procedimientos y protocolos implantados por RUDDER, en tanto éstas tengan como propósito evitar infracciones legales o regulatorias.

Tales incumplimientos serán susceptibles de ser sancionados de conformidad con lo dispuesto por el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conforme al cual se considerarán incumplimientos contractuales *“la indisciplina o desobediencia en el trabajo; la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo”*.

Sin perjuicio del procedimiento correspondiente y de la ulterior calificación por parte de la dirección de la empresa o de los órganos jurisdiccionales, y sin perjuicio de lo establecido tanto por la Ley como por el Convenio Colectivo de aplicación (Convenio Colectivo Nacional de Amarradores) a los efectos del presente Sistema Disciplinario y Sancionador las faltas se calificarán como leves, graves o muy graves.

- Leves

Se considerarán faltas leves las establecidas como tales en la legislación vigente y en el Convenio Colectivo aplicable.

- Graves

Se consideran faltas graves, además de las establecidas por la Ley y por el Convenio Colectivo de aplicación, las siguientes:

- La utilización fraudulenta y/o inadecuada del nombre, la marca y los símbolos vinculados a la empresa para cualquier finalidad contraria a la ética empresarial, o para la comisión de cualquier delito, ya sea de manera dolosa o imprudente.

- La falta de colaboración en el proceso de investigación de cualquier incumplimiento normativo.
- La falta de asistencia, sin justa causa, a los cursos de formación impartidos por la empresa en materia de cumplimiento normativo.
- No comunicar a la compañía a través del Canal de Denuncias cualquier comportamiento del que se tenga conocimiento que pueda ser constitutivo de delito o que vulnere los valores y compromisos de la compañía.
- Recibir, solicitar, aceptar, prometer, ofrecer o conceder en nombre de la compañía, beneficios o ventajas no justificadas que se encuentren dirigidos, incluso de forma aparente, a la obtención o retención de una oportunidad de negocio para la organización o cualquier otra persona, obteniendo una ventaja indebida.
- Muy graves

Se consideran faltas muy graves, además de las establecidas por la Ley y por el Convenio Colectivo de aplicación:

- Ocultar información relativa a la comisión de un delito, así como impedir o dificultar el descubrimiento de la comisión del mismo.
- Ocultar cualquier conducta que vulnere los principios de transparencia y ética empresarial.
- No poner en conocimiento del *Compliance Officer* los incumplimientos que se pudieran haber detectado.
- El incumplimiento de los protocolos y procedimientos establecidos para el cumplimiento eficaz del sistema de *Compliance*.

Además, se consideran faltas muy graves, todas aquellas conductas ejecutadas en el ámbito laboral o empresarial, que se encuentren enmarcadas como delitos conforme a las previsiones del Código Penal, de la Ley Orgánica de Represión del Contrabando y demás normas que establezcan delitos, siempre que hayan sido calificadas como tales por una autoridad judicial.

4.6.4. Conductas tipificadas, remisión jurisdicción penal y prescripción

Sin perjuicio de las conductas referidas en los apartados anteriores, también se considerará falta toda conducta que sin estar tipificada en el presente Sistema Disciplinario y Sancionador tenga tal consideración en aplicación de la legislación vigente y, especialmente, del Código Penal.

Las faltas prescribirán en los plazos y en las circunstancias previstas en la legislación laboral vigente de carácter general.

4.6.5. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

- Faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos (2) a treinta (30) días.
- Faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos (2) a treinta (30) días.
- Faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos (2) a treinta (30) días.
 - Despido

4.6.6. Procedimiento sancionador

El procedimiento para imponer cualquier sanción se ajustará a lo establecido en el Convenio Colectivo aplicable y/o en su defecto a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores o normativa específica de aplicación, y siempre en función de la naturaleza grave o muy grave de la falta sancionada.

En este sentido y en relación con todo lo que se ha ido desarrollando en el TFM, a continuación, procederemos a desarrollar las conclusiones alcanzadas tras todo el estudio que se ha llevado a cabo para la elaboración del presente TFM.

5. Conclusiones

Primera.- El sistema de *Compliance*, como hemos visto durante el desarrollo del presente TFM, permite a la compañías que lo implementan, exteriorizar su voluntad de cumplimiento en cuanto al sistema normativo legal existente, así como desarrollar los compromisos y políticas en materia de cumplimiento que integran todos los mercados económicos. En este sentido, como nunca antes, toma relevancia la figura de una ética corporativa en las empresas españolas que vertebrará todos los mercados internacionales. Asimismo, tras el estudio realizado en el TFM, llegamos a la conclusión de que, pese a que la implementación de un sistema de *Compliance* puede inicialmente venir motivado por el hecho de que la compañía pueda verse absuelta de cualquier tipo de responsabilidad penal, en la práctica, acaban siendo verdaderos sistemas de búsqueda y cumplimiento de una ética corporativa sobre la que pivotarán todas las relaciones que mantenga la compañía. En este sentido, el sistema de *Compliance* de cada empresa, buscará adaptarse a sus características e identificar los concretos riesgos existentes y esto se hará entre otros, a través de la elaboración e implementación de (i) un Código Ético; (ii) un Canal de Denuncias; (iii) el desarrollo de unas políticas específicas atendiendo al sector en el que opera la compañía y; (iv) al establecimiento de un órgano autónomo e independiente como es el *Compliance Officer* que se encargará de velar por el cumplimiento de dicho sistema de cumplimiento normativo.

Segunda.- Tanto el Código Ético, como el Canal de Denuncias como el *Compliance Officer*, son las tres (3) figuras esenciales que deben conformar un sistema de *Compliance* penal. Las conclusiones del presente TFM indican que (i) el Código Ético, es la herramienta que busca garantizar un comportamiento ético y responsable por parte de los empleados que conforman la compañía, así como del resto de los destinatarios a los que dicho documento les sea de aplicación; (ii) el Canal de Denuncias es una herramienta esencial que permite denunciar cualquier hecho ilícito o delito penal realizado por cualquier miembro o colaborador de la compañía que pueda derivar en una responsabilidad penal por parte de la empresa y; (iii) la figura del *Compliance Officer* que es el órgano de control encargado de velar por el cumplimiento del sistema de cumplimiento normativo implementado así como de su revisión continuada y elaboración de planes de formación dirigidos a los empleados de la compañía. En este sentido, sin el desarrollo de estas tres (3) figuras, la implementación de un sistema de cumplimiento normativo no solo no cumpliría con la normativa legal existente, sino que su aplicación no reportaría ningún tipo de ventaja ni beneficio a la entidad.

Tercera.-La implementación de un sistema de *Compliance* penal, derivará directamente en una ventaja competitiva por parte de la empresa que decida su implementación ya que obtendrá una buena reputación e imagen en el mercado en el que opera y eso le permitirá mejorar su posición con respecto al resto de sus competidores directos. Asimismo, no solo se obtendrá una ventaja competitiva, sino que también será un valor añadido que ostentará la empresa ya que le permitirá crear una serie de sinergias relevantes y positivas con el resto de sujetos que operan en el mercado ya que directa o indirectamente, obligará a todos los entes con los que se relaciona, a cumplir las normativas éticas sobre las que se fundamenta la actividad económica de la compañía, “*impregnando*” de esta forma en todo el mercado en el que interacciona el establecimiento de una ética profesional.

Cuarta.- A los oportunos efectos y como última conclusión, hemos visto que el sector del transporte y concretamente el del sector del transporte marítimo, está integrado por un conjunto de factores de producción (recursos naturales, personas y capital), que han de ser organizados por el empresario y dirigidos para la obtención de unos objetivos empresariales, como asegurarse la obtención de un beneficio, pero sin olvidar su responsabilidad social con el entorno que le rodea y condiciona su actividad. En este sentido, como hemos visto, si ya es importante de por sí la implementación de un sistema de *Compliance* penal en una empresa, en aquellas que operan en el sector marítimo/portuario todavía es más importante. En este sentido y teniendo en cuenta que los casos más mediáticos de penas impuestas a entidades jurídicas, la mayoría de ellas tenían una relación directa o indirecta con el sector del transporte marítimo y, como hemos expuesto en nuestro TFM, por desgracia, los puertos, entre otros, son (i) los principales canales de entrada y salida de sustancias perjudiciales para la salud de las personas y; (ii) un sector propenso a la realización de políticas de corrupción y la realización de delitos contra los derechos de los trabajadores y extranjeros, es fundamental e imprescindible que empresas que operan en dicho sector, tengan un sistema de *Compliance* implementado y asimismo, desarrollen políticas específicas atendiendo al mercado en el que actúan tal y como hemos visto en el caso práctico de la empresa RUDDER.

Bibliografía

- AYALA DE LA TORRE, José María. Compliance. *Claves Prácticas*. Madrid: Francis Lefebvre, 2016.
- CIRCULAR 1/2016 de la Fiscalía General del Estado, sobre la Responsabilidad penal de las personas jurídicas.
- DE VICENTE MARTÍNEZ, Rosario. Vademécum de Derecho Penal. Cuarta edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2016.
- ENSEÑAT DE CARLOS, Sylvia. *Manual del Compliance Officer (Guía práctica para los responsables de Compliance de habla hispana)*. Primera edición. Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi, 2016.
- ESPAÑA. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- ESPAÑA. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- ESPAÑA. Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de la lucha contra la corrupción.
- MARTÍNEZ PUERTAS, Leandro; PUJOL CAPILLA, Purificación. Guía para prevenir la responsabilidad penal de la empresa. Primera edición. Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi, 2015.
- MAZA MARTÍN, José Manuel. Roj: STS 613/2016 - ECLI: ES:TS:2016:613.
- SÁIZ PEÑA, Carlos Alberto. Compliance (*Cómo gestionar los riesgos normativos en la empresa*). Primera edición. Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi, 2015.

Anexo I

Los delitos que puede cometer una persona jurídica son:

- Tráfico ilegal de órganos.
- Trata de seres humanos.
- Delitos relativos a la prostitución y corrupción de menores.
- Delitos contra la intimidad y allanamiento informático.
- Estafas.
- Alzamiento de bienes.
- Insolvencias punibles.
- Daños informáticos.
- Delitos contra la propiedad intelectual e industrial, mercado y consumidores.
- Blanqueo de capitales.
- Delito contra Hacienda Pública y Seguridad Social.
- Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros.
- Delitos de construcción, edificación y urbanización.
- Delitos contra el medio ambiente.
- Delitos relativos a la energía nuclear.
- Delitos de riesgo provocados por explosivos.
- Delitos contra la salud pública.
- Falsedad de medios de pago.
- Cohecho.
- Tráfico de influencias.
- Corrupción de funcionario público.
- Delitos de organización.
- Financiación del terrorismo.

