

NOTA INFORMATIVA

COMPLIANCE 2020

NOVEDADES

Cumplimiento Normativo &
Prevención Penal
a considerar en 2020 (1^{er} Q)

COMPLIANCE 2020

NOVEDADES Cumplimiento Normativo & Prevención Penal a considerar en 2020 (1er Q)

Durante el año 2018 e inicios de 2019 se han producido diversas reformas y nuevos requisitos de cumplimiento normativo que, con carácter general, todas las Entidades deben contemplar e incorporar en sus modelos y marcos de cumplimiento normativo.

Por todo ello, hemos desarrollado la presente nota informativa para destacar los requisitos más relevantes a acreditar y así poder determinar el plan de acción a desarrollar para actualizar los modelos de cumplimiento normativo y prevención penal en 2020.

1 Novedades Marco Normativo

El Marco de cumplimiento normativo y deber de diligencia y control por parte de los Administradores y la Dirección de las Empresas / Entidades se ha desarrollado y ampliado significativamente. En relación con estos cambios, queremos destacarles los siguientes aspectos y reformas:

> **Diciembre 2018, Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD).**

Este nuevo marco normativo ha incorporado las Garantías y Derechos Digitales en el marco interno de las entidades, así como en las relaciones de éstas con los empleados. La nueva normativa hace necesario que la Empresa comunique estos derechos a sus empleados y, en particular, disponga de una **política donde se acredite el marco de uso y responsabilidad de los dispositivos digitales y, en especial, disponer de una política que regule la desconexión digital** una vez finalizada la jornada laboral.

Asimismo, este marco normativo **regula y determina los requisitos de los canales de comunicación y denuncia que las entidades** implementen en aspectos como los sistemas de registro, control, acceso, archivo, anonimato y otros deberes. En este aspecto, queremos destacar la necesidad de establecer estos canales de comunicación y denuncia en materia de cumplimiento normativo, prevención penal, prevención blanqueo de capitales, violaciones de seguridad de protección de datos, prevención del acoso y otras áreas de cumplimiento normativo.

> **Mayo 2018, Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).**

En mayo de 2018 entró la plena aplicación de la reforma de protección de datos que hace **necesaria la actualización y comunicación** de los derechos, deberes y obligaciones en materia de protección de datos a todos los afectados, y, a la vez, **actualizar los contratos de encargado de tratamiento** con todas las empresas que prestan servicios de tratamiento de datos a la entidad.

En 2020 será necesario realizar y acreditar el deber de seguimiento y control del debido cumplimiento y aplicación de la normativa de Protección de Datos por parte del oficialmente nombrado Delegado de Protección de Datos, por los Administradores de la Entidad, y por la propia Entidad. Todo ello, a fin y efecto de acreditar el deber de seguimiento y responsabilidad de cada uno de los perfiles mencionados, y así evitar posibles sanciones y responsabilidades frente a las autoridades y terceros. En este sentido, recordamos igualmente el deber de acreditar el seguimiento y garantías de cumplimiento de la normativa de protección de datos de los encargados de tratamiento de la Entidad.

Adicionalmente, para el caso de Entidades que forman parte de un grupo internacional, se deberá asegurar la debida coordinación y aplicación a nivel local de los requisitos y obligaciones que corresponden a la Entidad y responsables en España y, complementariamente, la debida aplicación de los requisitos específicos y adicionales en relación al RGPD que la entidad española debe aplicar por la normativa local de protección de datos comentada anteriormente (**Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales**).

> **Septiembre 2018, RDL 11/2018 Reforma Prevención Blanqueo de Capitales.**

Desde septiembre de 2018 es de aplicación por parte de los sujetos obligados a la Ley de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo (PBC/FT), los **nuevos requisitos y deberes que establece el RDL 11/2018**. A nivel general, destaca la actualización de los expedientes y documentos con los nuevos requisitos y, en especial, la obligación de implementar un canal de denuncias de incumplimientos de la normativa y procedimientos de PBC/FT.

Asimismo, la mencionada reforma incluye la **obligación de registro** de la actividad e información de operaciones **en el registro mercantil** (antes del 4 de septiembre de 2019) para las entidades que realicen las **actividades de la letra o)** del artículo 2.1 de sujetos obligados (ver nota info. específica).

Por todo ello, será necesario **actualizar los expedientes y manual** de PBC/FT, la **formación** de todos los empleados y miembros del órgano de control, y acreditar la implantación y funcionamiento del **Canal de Denuncias**, que deberá contemplar los **requisitos y obligaciones que determina la LOPDGDD** (ver apartado anterior).

Adicionalmente, en el caso de Entidades que forman parte de un grupo internacional se deberá asegurar la debida coordinación y aplicación a nivel local de los requisitos específicos y adicionales en relación al RDL 11/2018 y la LOPDGDD, que la entidad española debe aplicar y acreditar a nivel local.

> **Enero 2019, LO 1/2019 Reforma Código Penal.**

Esta reforma que se une a las ya realizadas en 2010 y 2015, incorpora **novedades en materia de corrupción, tráfico ilegal de órganos y delitos en el ámbito interno.**

Contemplando las reformas del propio Código Penal y las reformas de cumplimiento normativo que afectan en materia de prevención penal (como los canales de denuncias, protección de datos, y requisitos de Compliance interno), es necesario realizar **y acreditar el proceso de revisión y actualización del Modelo de Prevención de Delitos, unido al requisito de acreditar control / auditoría del propio Modelo durante el ejercicio 2020.**

> **Marzo 2019, RD 6/2019 Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.**

Esta reforma incorpora numerosas modificaciones y derechos en materia de igualdad y permisos y derechos para procesos vinculados a la maternidad, embarazo y atención al recién nacido, junto a medidas de control y cumplimiento para la empresa en materia de igualdad y prevención acoso.

En este ámbito organizativo, se hace necesario un control interno en materia de igualdad y la obligación de elaborar un **Plan de Igualdad para las empresas de más de 50 empleados** (antes de la reforma, más de 250 empleados). Todo ello con un plan transitorio para poder incorporar las medidas necesarias. En particular, este periodo es de un año para las empresas de más de 150 empleados, dos años para las empresas de más de 100 empleados y tres años para las empresas de más de 50 empleados. Los mencionados planes deberán de inscribirse en el Registro de Planes bajo el control de la Seguridad Social y las autoridades laborales. Todo ello hace necesario la debida planificación y aplicación de dichas medidas y, en particular, acreditar el deber de diligencia del administrador de la Empresa / Entidad.

> **Marzo 2019, RD 8/2019 Medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.**

Esta reforma incorpora modificaciones en materia de prestaciones y contratos laborales y en materia de cumplimiento normativo, donde destaca la obligación para todas las empresas de implementar un Control y Registro diario de la jornada laboral de sus empleados. El mencionado registro se deberá conservar durante cuatro años y estará a disposición de los empleados, sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Por todo ello, es necesario la debida implantación de este requisito, la comunicación a los empleados y acreditar la debida responsabilidad del Administrador de la Entidad.

2 Procedimientos de comunicación y actualización

Los mencionados cambios han incrementado la responsabilidad y deber de diligencia, control y prevención en materia de cumplimiento normativo, prevención penal, y la debida aplicación y comunicación de los derechos y responsabilidades de los empleados, directivos y administradores en dicho ámbito.

Por todo ello, entendemos que es necesario **realizar y acreditar el proceso de actualización y control de los modelos de cumplimiento normativo y prevención penal** y, en particular, la posibilidad de implantar y entregar a todos los empleados un Código de Responsabilidad y Cumplimiento Normativo Interno que integre los deberes y responsabilidades de empresa y empleados en el marco de cumplimiento normativo aplicable en España, incorporando las novedades anteriores, así como realizar las debidas auditorias y acreditaciones de los procesos de revisión / actualización por parte de los responsables de Compliance y de los Órganos de Gobierno de las entidades.

Quedamos a su disposición para comentar en detalle y personalmente las implicaciones en su Entidad del presente comunicado.

Atentamente,

BONET consulting

C. Serrano, nº 106, 1º – 28006 **Madrid** · 91 594 48 88
Avda. Diagonal, 445 Principal 1ª – 08036 **Barcelona** · 93 363 23 70
www.bonetconsulting.com · soporte@**bonetconsulting.com**