

EN ESPAÑOL

# *Código de Ética*

*para*

**PROFESIONALES DE ÉTICA Y  
CUMPLIMIENTO DE NORMAS**



**SOCIETY OF CORPORATE  
COMPLIANCE AND ETHICS**



[www.corporatecompliance.org](http://www.corporatecompliance.org)  
6500 Barrie Road, Suite 250, Minneapolis, MN 55435, Estados Unidos  
+1 952 933 4977 • FAX +1 952 988 0146

---

# *Código de Ética*

*para* **PROFESIONALES DE ÉTICA Y  
CUMPLIMIENTO DE NORMAS**

## **INTRODUCCIÓN**

Los programas de ética y cumplimiento de normas desempeñan un rol fundamental, tanto para ayudar a evitar y detectar malas conductas por parte de las organizaciones, como para promover la ética en los negocios. El desarrollo y la implementación rigurosa de programas efectivos de ética y cumplimiento de normas protege a los inversionistas, a la comunidad de negocios y al público en general. Los profesionales de ética y cumplimiento de normas (CEPs) entienden que los servicios que brindamos exigen los más altos niveles de profesionalismo, integridad y competencia. El siguiente Código de Ética expresa el reconocimiento que hace la profesión de sus responsabilidades para con el público en general, los empleadores y clientes y la profesión. El Código de Ética ha sido adoptado por todos los miembros de la Society of Corporate Compliance and Ethics (Sociedad de ética y cumplimiento de normas corporativas) con el fin de proveer lineamientos y reglas a todos los CEPs en el desempeño de sus responsabilidades profesionales.

El Código de Ética consiste de dos clases de normas: Principios y Reglas de conducta. Los principios son normas amplias que proveen un marco a las Reglas de conducta más detalladas. Las Reglas de conducta contienen los estándares específicos que recomiendan el nivel mínimo de conducta profesional que se espera de los CEP. El cumplimiento de dichas normas de conducta

se espera tanto del individuo, como de la comunidad profesional. Esto depende en primer lugar, del propio entendimiento y las acciones voluntarias de los CEPs y en segundo lugar, en la reafirmación del cumplimiento de dichas normas con sus compañeros de trabajo y hacia el público en general.

Algunas Reglas de conducta están acompañadas por un comentario con el fin de aclarar o explicar el significado y la aplicación de dichas Reglas. Los siguientes lineamientos se utilizan en todo el Código:

- “Organizaciones de empleo” incluye a la organización de empleo y a sus clientes;
- “Ley” o “leyes” incluye todas las leyes y normas nacionales, estatales provinciales y locales, órdenes judiciales y acuerdos de consentimiento;
- “Mala conducta” incluye tanto a los actos ilegales, como a la falta de ética de conducta; y
- “El máximo órgano directivo” de la organización de empleo se refiere a la máxima autoridad de una organización generadora de las normas y de la toma de decisiones tales como lo son el consejo o la junta directiva de una organización.

## PRINCIPIO I

### Obligaciones para con el público

Los profesionales en ética y cumplimiento de normas (CEP) deben aceptar y promover el cumplimiento de dicha ética con el espíritu y el texto de la ley que rige la conducta de la organización de empleo y mediante su conducta profesional ser ejemplo vivo de la aplicación de los estándares más altos en ética para contribuir al bien público.

**R1.1** Los CEPs no ayudarán, secundarán, o participarán en actos de mala conducta.

**R1.2** Los CEPs tomarán las medidas necesarias para prevenir mala conducta por parte de sus organizaciones de empleo.

***Comentario:** Las acciones tomadas por los CEP para evitar malas conductas deben, por supuesto, ser legales y éticas. En caso que el CEP hubiera hecho lo posible, dentro del marco de la ley y de la ética comercial, para evitar malas conductas, pero no obstante no hubiera podido evitarlas, debe remitirse a la Regla 1.4.*

**R1.3** Los CEPs deberán ejercer buen juicio al responder o cooperar con las investigaciones gubernamentales oficiales y legítimas o consultas referidas a su organización de empleo.

***Comentario:** Si bien el rol del CEP en una investigación gubernamental puede variar, el CEP jamás obstruirá o mentirá en una investigación.*

**R1.4** Si, durante el curso de su trabajo, los CEPs advierten alguna decisión por parte de su organización de empleo que, de ser implementada, constituiría un acto de mala conducta, el profesional deberá: (a) negarse a consentir tal decisión; (b) llevará el problema a instancias superiores, incluso al máximo órgano directivo, según corresponda; (c) considerará su renuncia si quedaran cuestiones serias sin resolverse después de ejecutar los puntos “a” y “b”; y (d) reportará dicha decisión a los oficiales públicos si la ley así lo exigiera.

**Comentario:** *El deber de un/una profesional de ética y cumplimiento de normas va más allá del deber hacia la organización de empleo, dado que su deber para con el público y la profesión incluye también la prevención de mala conducta de las mismas organizaciones. El CEP debe agotar todos los medios internos disponibles para disuadir a la organización de empleo, sus empleados y agentes de que se involucren en malas conductas. El CEP debe acudir al máximo órgano directivo, según corresponda, siempre que: a) así se lo ordene tal órgano, por ej., por una resolución de la mesa directiva; b) el acudir a la gerencia haya sido ineficaz; c) el CEP considere que el acudir a la gerencia sería infructuoso. Los CEP deben considerar su renuncia sólo como último recurso, dado que los CEPs pueden ser el último obstáculo para evitar la mala conducta. La carta de renuncia a la alta gerencia y al máximo órgano directivo de la organización de empleo debe especificar con detalle y total franqueza las condiciones que condujeron al CEP a tal decisión. En organizaciones complejas, el máximo órgano directivo podría ser el máximo órgano directivo de una compañía matriz.*

## PRINCIPIO II

### Obligaciones para con la organización de empleo

Los profesionales de ética y cumplimiento de normas (CEPs) deben servir a sus organizaciones de empleo con el más alto sentido de integridad, formular juicios objetivos e imparciales en su nombre, así como también promover programas efectivos de ética y cumplimiento de normas.

**R2.1** Los CEPs servirán a sus organizaciones de empleo a tiempo, con un nivel competente y profesional.

*Comentario: No se espera que los CEPs sean expertos en todas las áreas que podrían contribuir con un programa eficaz de ética y cumplimiento de normas. Los CEPs que incursionen en áreas que requieran una especialización adicional, obtendrán tal especialización mediante educación adicional, entrenamiento o trabajando con otros profesionales expertos. Los CEPs deberán poseer conocimientos generales y actualizados de todas las áreas pertinentes para un profesional de ética y cumplimiento de normas, y deberán tomar los pasos necesarios para asegurarse y mantenerse actualizados buscando oportunidades de desarrollo profesional y educación continua.*

**R2.2** Los CEPs tomarán las medidas necesarias según sean sus posibilidades, para que las organizaciones de empleo cumplan con todas las leyes relevantes.

*Comentario: Si bien los CEPs deben llevar a cabo un rol de liderazgo para asegurar el cumplimiento, todos los empleados son responsables de dicho cumplimiento.*

**R2.3** Los CEPs investigarán con la diligencia adecuada todas las cuestiones, información, reportes y/o conductas relacionadas a una mala conducta real o sospechosa ya sea pasada, presente o futura.

***Comentario:** En aquellas organizaciones donde otros profesionales sean responsables de investigar la sospecha de una mala conducta (como el departamento legal), los CEPs satisfarán esta Regla informando la sospecha de mala conducta a dichos profesionales de acuerdo con los procedimientos establecidos para informar tales hechos.*

**R2.4** Los CEPs mantendrán informados, tanto a la alta gerencia, como al máximo órgano directivo, sobre el estado del programa de ética y cumplimiento de normas, tanto en lo que se refiere a la implementación del programa, como a las áreas de riesgo en su cumplimiento.

***Comentario:** El deber ético de CEPs bajo esta regla complementa el deber de la alta gerencia y del máximo órgano directivo para asegurarse de que “existe un sistema de información e informes en la organización, diseñados en forma razonable para proveer a la alta gerencia y a la dirección misma la información exacta y suficiente para permitir que la gerencia y la dirección, cada una dentro de su alcance, pueda formular un juicio informado, tanto con el cumplimiento de la organización a la ley, como sobre su desempeño de negocio”. (In re Caremark International Inc., Derivative Litigation, 1996 WL 549894, at 8 [Del. Ch. Sept. 25, 1996])*

**R2.5** Los CEPs no colaborarán o instigarán a tomar represalias contra ningún empleado que informe sobre una mala conducta ya sea ésta real o sospechosa, y se esforzarán para implementar procedimientos que aseguren la protección

contra represalias de cualquier empleado que reporte una mala conducta real, potencial o sospechosa.

**Comentario:** *Los CEPs deben tomar las medidas necesarias posibles para preservar, de acuerdo con otros deberes impuestos por este Código de Ética, el anonimato de los empleados informantes, en caso de ser requerido por ellos. Además, conducirán la investigación de cualquier mala conducta, sea esta real, potencial o sospechosa, con la máxima discreción, cuidando proteger la reputación e identidad de aquellos que estén siendo investigados.*

- R2.6** Los CEPs evitarán, de forma cuidadosa, divulgar información confidencial obtenida durante el curso de sus actividades profesionales, reconociendo que bajo determinadas circunstancias, la confidencialidad deberá dar prioridad a otros valores o inquietudes; por ejemplo, evitar un acto que podría representar un riesgo considerable a la salud o a la seguridad, o revelar una confidencia cuando sea necesario para cumplir con una citación judicial u otro proceso legal.

**Comentario:** *No es necesario revelar información confidencial para cumplir con una orden judicial o proceso legal si las comunicaciones están protegidas por un privilegio legalmente reconocido (por ej., el secreto profesional entre el abogado y su cliente).*

- R2.7** Los CEPs tendrán cuidado de evitar cualquier conflicto real, potencial o percibido que se pudiese dar entre los intereses de la organización de empleo y los intereses del propio CEP o los intereses de individuos u organizaciones ajenas a la organización de empleo con la que el CEP esté vinculado. Los CEPs deben revelar y manejar con ética cualquier conflicto de interés y deben eliminar conflictos

significativos cada vez que sea posible. Los conflictos de interés pueden dar lugar a lealtades divididas. Los CEPs no permitirán que la lealtad a individuos dentro de la organización de empleo que la que ellos han desarrollado un vínculo profesional o personal interfiera con o sustituya el deber de lealtad hacia la organización de empleo y/o la responsabilidad superior de respetar la ley, la conducta ética de negocios y este Código de Ética.

**Comentario:** *Si los CEPs tuvieran cualquier asociación de negocio o intereses financieros directos o indirectos, o cualquier otro interés que podría influenciar su buen juicio en conexión con su desempeño profesional, los CEPs deberán revelar completamente a las organizaciones de empleo la naturaleza de tal asociación de negocios, interés financiero, o cualquier otro interés. Si un informe, investigación o consulta sobre una mala conducta se relaciona directa o indirectamente con alguna actividad en la que el CEP haya participado de alguna manera, el CEP debe revelar por escrito la naturaleza exacta de tal participación a la alta gerencia de la organización de empleo antes de responder a algún reporte o de comenzar una investigación o consulta, según corresponda. A pesar de este requerimiento, tal participación en un asunto sujeto a un informe, investigación o consulta, no afectará necesariamente en cuanto al CEP para cumplir con sus responsabilidades en ese aspecto.*

- R2.8** Los CEPs no engañaran a las organizaciones de empleo sobre los resultados que puedan obtenerse mediante el uso de sus servicios.

**Comentario:** *Los CEPs no deben crear expectativas poco razonables con respecto al impacto o resultados de sus servicios.*

## PRINCIPIO III

### Obligaciones para con la profesión

Los profesionales en ética y cumplimiento de normas (CEPs) deben esforzarse, a través de sus acciones, para mantener la integridad y la dignidad de la profesión, para fomentar la efectividad y el avance de los programas de ética y cumplimiento de normas y para promover el profesionalismo en el cumplimiento de dichas normas y ética.

**R3.1** Los CEPs realizarán sus tareas profesionales, incluyendo las investigaciones de mala conducta, con honestidad, equidad y diligencia.

***Comentario:** Los CEPs no aceptarán límites poco razonables que podrían interferir con sus responsabilidades éticas y legales. Los límites razonables incluyen aquellos impuestos por los recursos de la organización de empleo. Si la gerencia de la organización de empleo solicita una investigación, pero limita el acceso a la información relevante, los CEPs declinarán la tarea y darán una explicación a la máxima autoridad de la organización de empleo. Los CEPs deben esforzarse diligentemente y promover los medios más efectivos para asegurar el cumplimiento.*

**R3.2** De acuerdo con la Regla 2.6, los CEPs no revelarán sin que mediare un consentimiento o procedimiento legal coactivo, información confidencial sobre los asuntos de negocios o procedimientos técnicos de una organización de empleo, ya sea ésta presente o pasada. Tal revelación podría socavar la confianza en la profesión o afectar la habilidad de los profesionales de ética y cumplimiento de normas para, en el futuro, obtener tal información de otras personas.

**Comentario:** *Los CEPs necesitan acceso libre a la información para funcionar en forma efectiva y también deben contar con la posibilidad de comunicarse abiertamente con cualquier empleado o agente de una organización de empleo. La comunicación abierta depende de la confianza. El mal uso y abuso del secreto profesional por parte de los profesionales de ética y cumplimiento de normas representa una seria amenaza para los programas de ética y cumplimiento de normas. Los CEPs no utilizarán información confidencial de alguna manera que viole la ley o sus deberes legales, incluyendo sus deberes con las organizaciones de empleo. Cuando los adversarios en un litigio utilicen la poliza de trabajo de una misma organización en su contra, la credibilidad de los CEPs se puede ver socavada. Se recomienda a los CEPs trabajar con asesoría legal para proteger la confidencialidad y minimizar los riesgos de un litigio. No es necesario revelar información confidencial para cumplir con un procedimiento legal obligatorio si la información confidencial se encuentra protegida por un privilegio reconocido legalmente (por ej., el secreto profesional entre el abogado y su cliente).*

**R3.3** Los CEPs no harán declaraciones engañosas, falaces o falsas, ni afirmaciones sobre su preparación, experiencia o desempeño profesional.

**R3.4** Los CEPs no intentarán dañar falsamente la reputación profesional de otros profesionales de ética y cumplimiento de normas.

**Comentario:** *Para promover la cooperación y la cortesía entre compañeros de trabajo dentro de la profesión, los CEPs no harán ninguna declaración de naturaleza difamatoria hacia otros CEPs.*

**R3.5** Los CEPs mantendrán su competitividad con respecto a los avances que se produzcan en la profesión, incluyendo los conocimientos y familiaridad de las teorías actuales, las prácticas de la industria y las leyes.

**Comentario:** *Los CEPs buscarán en forma razonable y apropiada continuar con su educación, incluyendo, pero sin limitarse en otros aspectos, la revisión de revistas y publicaciones académicas de la profesión y publicaciones especiales de la industria, la comunicación con otros profesionales del ramo y la participación en intercambios y diálogos profesionales abiertos, a través de la asistencia a conferencias y las membresías en asociaciones profesionales .*

## COMITÉ DE DESARROLLO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

### **Joseph E. Murphy, CCEP/Programa empresarial sobre ética y cumplimiento de normas (Co-Presidente de Comité)**

Consultor, CSLG

Co-Fundador y Asesor Principal, Integrity Interactive

Co-Editor, *ethikos*

### **Rebecca Walker (Co-Presidente de Comité)**

Socio, Kaplan & Walker LLP

### **Urton Anderson**

Decano asociado para programas universitarios a nivel licenciatura y

Profesor de Educación en Contabilidad Clark W. Thompson, Jr.

McCormick School of Business, Universidad de Texas en Austin

### **Michael Horowitz**

Socio Litigante, miembro del Business Fraud and

Complex Litigation Group, Cadwalader, Wickersham & Taft LLP

Comisionado, Comisión de Sentencias de los Estados Unidos

### **Shelley Milano**

### **Marjorie Doyle**

Líder de Prácticas, LRN, Soluciones sobre ética y cumplimiento de normas

### ***Gracias al Comité de Desarrollo del Código de Ética de la Asociación de Cumplimiento de Normas del Cuidado Médico (Health Care Compliance Association)***

**Jan Heller, PhD**

**Mark Meaney, PhD**

**Joseph E. Murphy, Esquire**

**Jeffrey Oak, PhD**

# LA MISIÓN DE LA SCCE

La SSCE existe para defender la práctica ética y las normas de cumplimiento en todas las organizaciones y proveer los recursos necesarios a los profesionales del cumplimiento y a otros que comparten estos principios.



Society of Corporate Compliance and Ethics  
6500 Barrie Road, Suite 250  
Minneapolis, MN 55435, Estados Unidos

+1 952 933 4977 • FAX +1 952 988 0146

[info@corporatecompliance.org](mailto:info@corporatecompliance.org) • [www.corporatecompliance.org](http://www.corporatecompliance.org)