



**Boletín de las Prácticas de Gobierno Corporativo y Cumplimiento Regulatorio y Laboral, Seguridad Social y Migratorio.**  
**31 de Agosto 2016**

**Política de integridad de las empresas:** su indispensable preparación o ajuste en términos de la Nueva Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Responsabilidad Penal de las Personas Morales.

Como lo informamos hace unas semanas en nuestro boletín de fecha 19 de julio de 2016 y que pueden revisar en nuestro sitio web haciendo clic aquí el pasado lunes 18 de julio de 2016 se publicaron en el Diario Oficial de la Federación, entre otras leyes secundarias que conforman el nuevo Sistema Nacional Anticorrupción, la Ley General de Responsabilidades Administrativas (la "LGRA"), conocida como la ley 3 de 3, la cual entrará en vigor el próximo 19 de julio de 2017.

La LGRA, que derogará a la anterior Ley Federal Anticorrupción en Contrataciones Públicas, prevé sancionar no sólo a los servidores públicos en los tres niveles: Federal, Estatal y Municipal, **sino también a los particulares** vinculados con Faltas Administrativas Graves (término definido en la LGRA) que, en un sentido amplio, se interpretan como actos de corrupción.

Las sanciones a las que podrían ser acreedoras las personas morales en términos de la LGRA van desde:

- Sanción económica que podría alcanzar hasta dos tantos de los beneficios obtenidos, o en caso de no haberse obtenido, hasta \$109.5 millones de pesos;
- Inhabilitación para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas, hasta por 10 años;
- Suspensión de actividades de hasta 3 años (privación temporal de ejercer sus actividades comerciales);
- Disolución de la persona moral; y
- La indemnización por los daños y perjuicios ocasionados a la hacienda pública federal, local o municipal, o al patrimonio de entes públicos.

No obstante, la LGRA prevé que al momento de determinarse la responsabilidad de las personas morales en su vinculación con la comisión de una Falta Administrativa Grave, las autoridades tomarán en consideración si la persona moral de que trate, cuenta con una Política de Integridad que cumpla, como mínimo, con los siguientes elementos:

- Un manual de organización y procedimientos en el que se delimiten funciones y responsabilidades de cada área;
- Un código de conducta debidamente publicado y distribuido entre la organización;
- Sistemas adecuados y eficaces de control, vigilancia y auditoría;
- Sistemas adecuados de denuncia, así como procesos disciplinarios para los infractores;

Sánchez Devanny es una firma de abogados líder en México que brinda asesoría legal integral a clientes mexicanos y extranjeros.

**Áreas de práctica**

Corporativo y Transaccional

Financiamiento Corporativo y de Proyectos

Instituciones y Servicios Financieros

Comercio Exterior y Aduanas

Inmobiliario, Infraestructura y Hotelería

Fiscal

Gestión Patrimonial y Planeación Sucesoria

Laboral, Seguridad Social y Migratorio

Gobierno Corporativo y Cumplimiento Regulatorio

Energía, Recursos Naturales y Ambiental

Salud, Alimentos y Cosméticos

Propiedad Intelectual, Entretenimiento y Deporte

Datos Personales y Tecnologías de la Información

Litigio y Medios Alternativos de Solución de Controversias

Competencia Económica

- Entrenamiento y capacitación adecuados;
- Políticas de recursos humanos para la contratación de nuevos empleados; y
- Mecanismos de transparencia y publicidad de intereses.

Lo anterior, tendrá una íntima relación con las obligaciones en materia laboral, tales como la presentación de planes y programas de capacitación donde se puedan incluir éstos temas, adecuaciones al reglamento interior de trabajo y su obligatoria publicidad en el centro de trabajo; eficiente redacción de una política de contratación de personal para evitar el caer en algún tipo de discriminación.

Por otro lado, es importante tomar en cuenta las reformas al Código Penal del Distrito Federal ("CPDF") y el nuevo Código Nacional de Procedimientos Penales ("CNPP"), los cuales regulan la responsabilidad penal de personas morales por delitos que se cometan en su nombre, por su cuenta, en su provecho o exclusivo beneficio, por sus representantes legales y/o administradores de hecho o de derecho. Dichos ordenamientos señalan que las personas morales también serán responsables por los delitos que comentan las personas que estén sometidas a la autoridad de los representantes legales y/o administradores por no haberse ejercido un "debido control" sobre las mismas.

Las sanciones a las que podrían ser acreedoras las personas morales en términos de la CPDF son, entre otras:

- Suspensión de actividades;
- Disolución;
- Prohibición de realizar determinados negocios, operaciones o actividades (puede ser temporal o definitiva);
- Clausura de sus locales o establecimientos;
- Inhabilitación para contratar con el sector público y para gozar de incentivos fiscales, por un plazo de hasta 15 años; y
- La reparación del daño.

Por lo tanto, tomando en cuenta estas nuevas disposiciones en materia de responsabilidad administrativa, civil y penal a que han quedado sujetas las personas morales, resulta indispensable para las empresas la elaboración de una Política de Integridad robusta, que cumpla no sólo con los requisitos mínimos que señala la LGRA, sino que también incluya políticas y guías de implementación para mitigar la responsabilidad y participación de los órganos de administración, vigilancia, socios, accionistas y representantes de las personas morales.

Es preciso mencionar, que las personas morales deberán ser muy cuidadosas al momento de diseñar, elaborar e implementar su Política de Integridad, ya que deben asegurarse que dicha Política de Integridad esté en línea con las disposiciones laborales vigentes. Más aún, resulta necesario llevar a cabo ciertas formalidades desde el punto de vista laboral para que la Política de Integridad resulte efectiva.

Por lo que respecta a las personas morales que ya hayan adoptado una política de integridad, es indispensable que ésta se revise a profundidad y se ajuste en lo conducente para cumplir con todas las disposiciones legales aquí mencionadas.

\* \* \*

Este boletín fue preparado conjuntamente por Daniel Maldonado Alcántara ([dmaldonado@sanchezdevanny.com](mailto:dmaldonado@sanchezdevanny.com)), David Puente Tostado ([dpt@sanchezdevanny.com](mailto:dpt@sanchezdevanny.com)), Alfredo Kupfer Domínguez ([akupfer@sanchezdevanny.com](mailto:akupfer@sanchezdevanny.com)) y Oscar A. Quiroz Chávez ([oquiroz@sanchezdevanny.com](mailto:oquiroz@sanchezdevanny.com)).

\* \* \* \*

El grupo de práctica de Gobierno Corporativo y Cumplimiento Regulatorio de Sánchez-Devanny cuenta con amplia experiencia y reconocimiento de nuestros clientes, en el diseño, elaboración e implementación de políticas de cumplimiento, acorde con mejores prácticas internacionales y con las nuevas disposiciones legales en materia anticorrupción en México.

El grupo de práctica de Laboral, Seguridad Social y Migratorio de Sánchez Devanny cuenta con una amplia experiencia y el reconocimiento de nuestros clientes en la atención de asuntos relacionados con el capital humano de las organizaciones, relaciones colectivas, aspectos migratorios, litigios, consultoría y asuntos relacionados con la Seguridad Social de los empleados.

Esperamos que la información aquí presentada le sea de utilidad y nos reiteramos a sus órdenes para cualquier duda que al respecto pudiera usted tener.

### Contactos en la Práctica de Gobierno Corporativo y Cumplimiento Regulatorio

**Humberto Morales Barrón**  
[hmorales@sanchezdevanny.com](mailto:hmorales@sanchezdevanny.com)

**Daniel Maldonado Alcántara**  
[dmaldonado@sanchezdevanny.com](mailto:dmaldonado@sanchezdevanny.com)

**José Alberto Campos Vargas**  
[jacampos@sanchezdevanny.com](mailto:jacampos@sanchezdevanny.com)

### Contactos en la Práctica de Laboral, Seguridad Social y Migratorio.

**Alfredo Kupfer Domínguez**  
[akupfer@sanchezdevanny.com](mailto:akupfer@sanchezdevanny.com)

**David Puente Tostado**  
[dpt@sanchezdevanny.com](mailto:dpt@sanchezdevanny.com)



abogados

Mexico City  
T. +52 (55) 5029.8500  
[www.sanchezdevanny.com](http://www.sanchezdevanny.com)

Monterrey  
T. +52 (81) 8153.3900

Querétaro  
T. +52 (442) 296.6400