

Guía propositiva para las autoridades de inspección, vigilancia y control

LINEAMIENTOS DEL PTEE –
SECRETARÍA DE TRANSPARENCIA

Gómez-Pinzón

DESDE 1992

El 18 de enero de 2022, en Colombia, se promulgó la Ley 2195 de 2022, que establece medidas para promover la transparencia, prevenir y combatir la corrupción. Esta Ley creó un nuevo régimen de responsabilidad administrativa sancionatoria para personas jurídicas y sucursales de empresas extranjeras, en relación con la comisión de delitos contra el orden económico y social y contra la administración pública. En este marco, la Ley establece que las personas jurídicas deberán implementar Programas de Transparencia y Ética Empresarial ("PTEE").

Además, dispuso que las superintendencias o entidades encargadas de la inspección, vigilancia o control serían las responsables de determinar el contenido de dichos programas, en colaboración con la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, a través de lineamientos mínimos para garantizar la estandarización de acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, control, evaluación y mejora continua.

El 6 de diciembre de 2024, la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República emitió la Circular CIR24-00000089 / GFPU 13130000 (la Guía), que establece los lineamientos mínimos que servirán de guía para el desarrollo de los PTEE. Conforme a la Guía, corresponde a las superintendencias o autoridades de inspección, vigilancia y control determinar los contenidos de los PTEE para las personas jurídicas que se encuentran en el ámbito de sus competencias, teniendo en cuenta criterios como el sector, los riesgos a los que se encuentren expuestas, el monto de los activos, ingresos, el número de trabajadores y el objeto social que desarrollan.

La Guía propone la siguiente estructura para el desarrollo de los PTEE:

Contenido Mínimo de los PTEE

Delimitación del alcance: propósito del PTEE, compromiso de la alta dirección, principios y valores, y contrapartes a quienes aplican las políticas y procedimientos.

Definición del contexto de la organización: se podrá tener en cuenta las variables indicadas por la ISO 37001:2016 y sus modificaciones (Modificación 1 - 2024-02), tales como: tamaño de la organización, zonas de operación, actividades económicas, régimen de contratación, modelo de negocio de la organización, estructura de la organización, socios comerciales, gremios, cambio climático, marco normativo.

Marco conceptual: incluyendo los conceptos fundamentales para facilitar el entendimiento del PTEE.

Políticas y objetivos de estas: los PTEE deberán regular al menos las siguientes políticas:

- Sistema de Gestión de Riesgos Integral.
- Política de No Tolerancia contra la Corrupción y Fraude.
- Política contra el Lavado de Activos, la Financiación del Terrorismo y el Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FPADM).
- Política en Materia de Contratación Estatal.
- Política de conflictos de interés.
- Política de Lobby o Cabildeo.
- Campañas políticas.
- Política de Donaciones o Contribuciones.
- Política de Gastos para Regalos, Viajes y Entretenimiento.





Matriz de Acciones – Riesgos: los sujetos obligados deben estructurar la presentación de sus políticas y asegurar que los riesgos identificados en su sistema de gestión de riesgos sean mitigados mediante el PTEE. Para ello, deberán elaborar una matriz que correlacione los riesgos identificados con las acciones propuestas en cada una de las políticas implementadas, con un formato que tenga los siguientes campos:

- Riesgo identificado en corrupción.
- Políticas relacionadas en el PTEE.
- Acción de mitigación.
- Indicador de medición.
- Periodicidad del seguimiento.
- Responsable de la acción.

Sistema de Reporte y Denuncia: se debe implementar un sistema que permita a los empleados y otras partes interesadas reportar irregularidades de manera confidencial y segura, promoviendo una cultura de transparencia y responsabilidad.

Medidas de Debida Diligencia: se deben realizar procesos de debida diligencia para evaluar a las contrapartes y para identificar conflictos de interés en la toma de decisiones relacionadas con la contratación pública, para crear un entorno organizacional que prevenga la corrupción y el fraude, y promueva la integridad y confianza en las operaciones de la empresa.

Principio de debida diligencia: su alcance, procedimiento y enfoque deben ajustarse a las normativas de las autoridades de inspección, vigilancia y control, considerando los riesgos específicos de cada sector. El proceso incluye consultar listas restrictivas, bases de datos públicas y de las propias empresas, y mantener un registro de la información de las personas vinculadas durante al menos 5 años, actualizándola anualmente. Se debe identificar a los beneficiarios finales siguiendo los criterios de la Ley 2195 de 2022, especialmente para quienes deben implementar sistemas de prevención de riesgos de LA/FT/FPADM.

El proceso de debida diligencia también aplica a las PEP nacionales y extranjeras, durante su mandato y hasta 2 años después de su desvinculación, con un enfoque en derechos humanos, para identificar a los afectados por los riesgos de corrupción y tomar medidas para mitigar sus impactos o repararlos, si resultan ser víctimas de este delito.

Código de ética y/o buen gobierno: debe contener ejemplos de cómo proceder frente a conductas antiéticas, evaluaciones periódicas sobre la percepción de las actuaciones entre colaboradores y directivos, y los dilemas a los que se enfrentan en la cotidianidad de su gestión y relacionamiento, la instancia encargada de tramitar las situaciones contrarias al código, los canales para denunciar conductas antiéticas, la obligatoriedad de asistir a espacios de sensibilización o capacitación, así como asegurar la integridad en la contabilidad.

Transparencia en la gestión empresarial: toda sociedad debe desarrollar una estrategia de rendición de cuentas que asegure la entrega de información relevante a sus stakeholders, incluida la comunidad. Esta información se puede divulgar a través de su página web, redes sociales y reuniones con socios o el consejo de administración, respetando las normas de clasificación y reserva de la información. La página web debe incluir datos como el nombre de la sociedad, misión, visión, estructura de servicios, información de contacto, zona de operación, líneas de denuncia anticorrupción, y políticas de protección de datos y del denunciante.

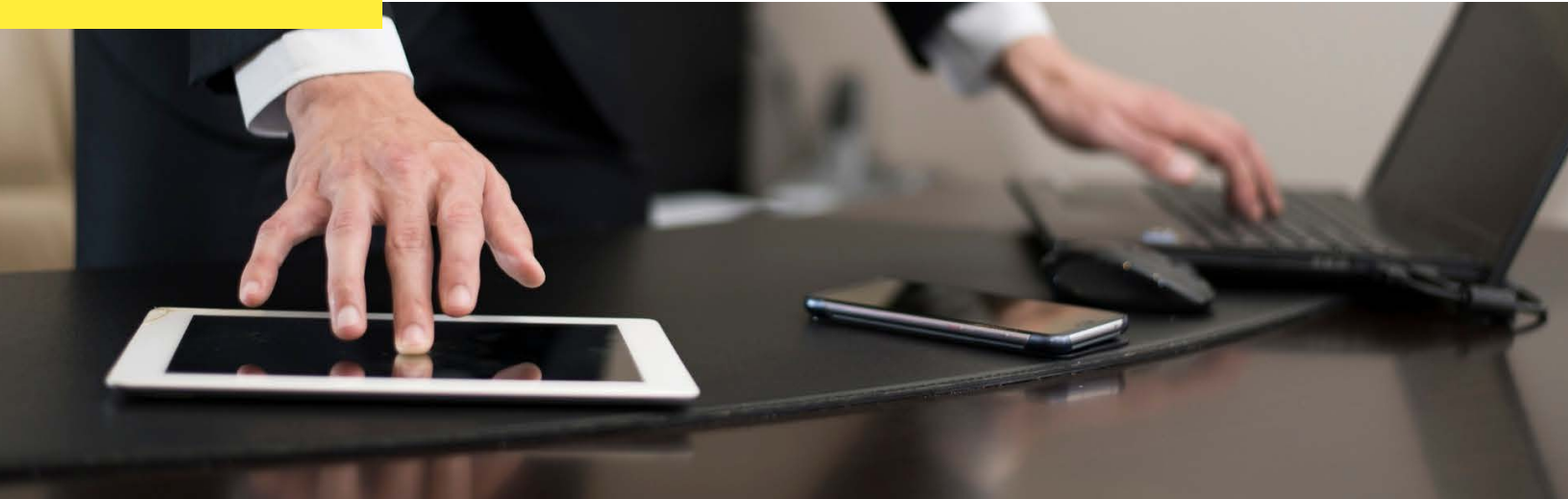


También se debe divulgar información de Gobierno Corporativo, estructura orgánica, composición accionaria, el PTEE, los códigos de conducta y buen gobierno, informes de gestión, información financiera y convocatorias de empleo y para las comunidades.



Los informes de gestión o sostenibilidad deben cumplir con los requisitos legales establecidos, y pueden incorporar buenas prácticas, como los estándares GRI, especialmente para empresas que deseen reportar sus avances en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La información financiera e inversiones también debe estar disponible en la página web, incluyendo planes de negocio, decisiones de asamblea, convocatorias, emisiones de acciones, calificaciones de riesgo, dividendos, y resultados trimestrales.





Sistema de reporte y denuncia: Las empresas, organizaciones y entidades sin ánimo de lucro deben establecer canales para recibir denuncias de corrupción o actos ilícitos de parte de colaboradores, stakeholders y la comunidad en general. Es esencial fomentar una cultura que promueva el buen comportamiento, y garantizar que los medios de reporte (como correos electrónicos, buzones, líneas telefónicas, etc.) sean accesibles, claros y confidenciales, protegiendo la seguridad física y laboral de los denunciantes mediante protocolos adecuados.

El sistema debe estar preparado para recibir denuncias sobre corrupción, violaciones de derechos humanos, acoso o discriminación; y si ya existe una línea de denuncia sobre alguno de estos temas, debe integrarse a un único sistema. Además, el proceso de denuncia debe incluir medidas de seguridad, anonimato, un plazo razonable para la respuesta, y la designación de un responsable de hacer seguimiento y dar respuesta. También se deben establecer sanciones para denuncias temerarias o de mala fe.

Definición de roles y responsabilidades: los PTEE deberán contener de forma clara las funciones de los órganos intervinientes (junta directiva o máximo órgano social, representante legal, oficial de cumplimiento, revisor fiscal).

Divulgación y capacitación: Se debe establecer un programa de comunicaciones que incluya diversos mecanismos de divulgación. Este programa debe ser liderado por la Junta directiva, con apoyo de directores y oficiales de cumplimiento, complementado con capacitaciones anuales para fomentar una cultura organizacional ética y transparente. Se debe diseñar una estrategia de difusión y capacitación continua para empleados, directivos, contratistas y proveedores, asegurando que todos comprendan y apliquen las políticas adecuadamente, incluyendo actualizaciones sobre el PTEE, permitiendo la retroalimentación de los involucrados, y facilitando la resolución de dudas y el apoyo en la implementación, evaluación y control del Programa.



Control interno y auditoría: Es fundamental identificar oportunidades de mejora y actualizar las políticas, lineamientos, procedimientos y herramientas. Se debe incluir un plan anual de auditorías y mecanismos de control interno para verificar el cumplimiento y eficacia del PTEE, con la participación del revisor fiscal, cuando aplique. La Junta Directiva debe tomar acciones de mejora basadas en las observaciones de los informes de cumplimiento y auditorías. Además, el representante legal de la entidad obligada a adoptar el PTEE debe elaborar un informe sobre su cumplimiento, utilizando el instructivo disponible en la página web de la Superintendencia de Sociedades.

Tiempo de implementación y actualización: Las superintendencias y autoridades de inspección, vigilancia y control establecerán plazos máximos para que los sujetos vigilados cumplan con los lineamientos y contenidos mínimos requeridos. Los PTEE deben actualizarse al menos cada 4 años, considerando factores como el nivel de exposición a riesgos, complejidad de los negocios e inclusión de nuevas actividades. Las modificaciones deben documentarse en una tabla de trazabilidad de versiones. Además, las entidades deben realizar evaluaciones de impacto normativo cada 4 años, lo que podría llevar a la inclusión de nuevos aspectos de cumplimiento en sus PTEE.

Recomendaciones finales

La Guía trae recomendaciones para la implementación efectiva de los PTEE, tales como:



Realizar revisiones y monitoreos periódicos.



Comunicar los PTEE a todas las partes interesadas.



Asegurar la responsabilidad y rendición de cuentas de los empleados.



Fomentar la mejora continua del programa.

Más información



Adriana Bueno

Directora

abueno@gomezpinzon.com

Gómez-Pinzón

DESDE 1992



Gómez-Pinzón



Canal GP 30



@gomezpinzonabogados



@GPAlegal

BOGOTÁ

Calle 67 # 7-35 Of. 1204
Edificio Caracol
Bogotá, Colombia
Tel: +57 601 319 2900

MEDELLÍN

Cra. 43A # 1- 50 Of. 209
San Fernando Plaza
Medellín, Colombia
Tel: +57 604 444 3815