

Globethics Repository



Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see <https://www.globethics.net>. Data and content policy of Globethics Repository see <https://repository.globethics.net/pages/policy>.

Item Type	Preprint
Authors	Transparency International
Publisher	Transparency International
Rights	With permission of the license/copyright holder
Download date	2026-09-11 09:41:32
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/177306

Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno

Una Iniciativa de Transparency International y Social Accountability International

Diciembre 2002

ÍNDICE

RECONOCIMIENTOS	3
PREFACIO	4
1 Introducción	5
2 Los Principios Empresariales	6
3 Objetivos	6
4 Desarrollo de un Programa para Contrarrestar el Soborno	7
5 Alcance del Programa	7
5.1 Sobornos	7
5.2 Contribuciones Políticas	7
5.3 Contribuciones Caritativas y Patrocinios	8
5.4 Pagos de Facilitación	8
5.5 Regalos, hospitalidad y gastos	8
6 Requisitos de Implementación del Programa	8
6.1 Organización y responsabilidades	8
6.2 Relaciones de Negocio	9
6.3 Recursos humanos	10
6.4 Capacitación	10
6.5 Delatando anomalías y buscando orientación	10
6.6 Comunicación	10
6.7 Controles internos y auditoría	11
6.8 Monitoreo y revisión	11

Reconocimientos

El Comité Directivo que elaboró el presente documento incluye a las siguientes empresas y organizaciones:

Accountability
The Conference Board
Ethos
Banco Europeo para la Reconstrucción y el Fomento
General Electric Company
Institute for Business Ethics, Universiteit Nyenrode
Norsk Hydro ASA
PricewaterhouseCoopers
Responsible Business Initiative
Rio Tinto plc
Shell International Ltd
SGS Société Générale de Surveillance S.A.
Social Accountability International
Tata Sons Limited
Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE
Transparency International

Presidente del Comité Directivo:

Laurence Cockcroft, Transparency International

Observador:

Cámara de Comercio Internacional

El Comité Directivo agradece a las siguientes empresas y organizaciones que formularon comentarios en el Borrador de Consulta:

BP plc	GlaxoSmithKline plc
Cambridge University Press	International Federation of Consulting Engineers (FIDIC)
The Caux Round Table	Groupe Renault
Crédit Mutuel	Société Générale
Economiesuisse – Swiss Business Federation	Suez
Ford of Europe GMBH	UBS AG
France Télécom	Christine Parker, Profesora de Derecho, University of New South Wales
ISIS Asset Management plc (anteriormente, Friends Ivory & Sime)	
General Motors Corp.	

Las empresas que generosamente permitieron al Comité Directivo realizar las Pruebas de Campo de los Principios Empresariales son:

BP Exploration (Mar Caspio) Limited, Azerbaijan
Sika AG, Suiza
The Tata Iron and Steel Company Limited, India

PREFACIO

Transparency International y Social Accountability International están más que complacidas de haber facilitado la iniciativa de los Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno. Éstos se desarrollaron dentro del marco de un proyecto de asociación que comenzó con el establecimiento de un Comité Directivo cuyos miembros fueron extraídos del sector privado, el mundo académico, sindicatos y otras organizaciones no gubernamentales.

Creemos que éste es el momento oportuno para introducir los Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno ya que las empresas deben ahora moverse en entornos regulatorios nacionales e internacionales cada vez más estrictos. Está aumentando la concientización corporativa sobre los riesgos que encierra el soborno, especialmente a la luz de los últimos escándalos, y la sociedad espera mayor rendición de cuentas y probidad de parte del sector corporativo.

Por primera vez, existe una herramienta práctica con la que pueden contar las empresas cuando necesitan una referencia abarcadora de buenas prácticas para combatir el soborno. Es nuestro deseo que los Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno se conviertan en una herramienta esencial para las empresas y alentamos a las mismas a considerar utilizarlas como punto de partida para el desarrollo de sus propios sistemas antisoborno, o a modo de estándar de comparación.

Los Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno se han armado de manera tal de colocarlos al mismo nivel que las consideradas buenas prácticas a fin de lograr la mayor aceptación posible. Los Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno reflejan el punto de vista del Comité Directivo y no necesariamente reflejan las políticas de sus miembros individuales sobre temas en particular. Como "documento vivo", se espera que los Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno evolucionen con el tiempo y que, al hacerlo, reflejen los cambios en la práctica antisoborno así como también las lecciones aprendidas a raíz del uso y aplicación de los mismos por parte del sector privado.

Esperamos que las empresas descubran el valor de los Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno y que aquellos que los utilicen contribuyan al desarrollo futuro de los mismos.

Jermyn Brooks, Director Ejecutivo
Transparency International

Eileen Kohl Kaufman, Directora Ejecutiva
Social Accountability International

1 Introducción

Los Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno (los "Principios Empresariales") han sido desarrollados por un grupo de intereses del sector privado, organizaciones no gubernamentales y sindicatos como una herramienta para asistir a las empresas en la formulación de enfoques efectivos para combatir el soborno¹ en todas sus actividades.

Los Principios Empresariales también surten un efecto práctico con relación a las iniciativas como el Convenio sobre el Combate al Soborno de Oficiales Públicos Extrajeros en Transacciones de Negocios Internacionales adoptado en el marco de la OECD, las Reglas de Conducta para Combatir la Extorsión y el Soborno de la Cámara de Comercio Internacional y las disposiciones antisoborno de las Directrices revisadas de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Los Principios Empresariales fueron diseñados para ser utilizados por grandes, pequeñas y medianas empresas. Se aplican al soborno de funcionarios públicos y a las transacciones dentro del sector privado. El propósito del mencionado documento es proporcionar una guía práctica para combatir el soborno, nivelar el campo de juego en el mundo de los negocios y crear una ventaja competitiva a largo plazo.

¹ *Soborno*: ofrecimiento o aceptación de regalos, préstamos, honorarios, gratificaciones o cualquier otro tipo de beneficio, a o de cualquier persona a modo de incentivo para realizar un acto deshonesto, ilegal o que implica el quebrantamiento de la confianza, durante la conducción de los negocios de la empresa.

2 Los Principios Empresariales

- **La empresa prohibirá el soborno en cualquiera de sus formas, ya sea directo o indirecto**
- **La empresa se comprometerá a implementar un Programa para combatir el soborno**

Estos Principios de Negocios están basados en un compromiso con los valores fundamentales de integridad, transparencia y rendición de cuentas. Las empresas deberán procurar crear y mantener una cultura interna inclusiva basada en la confianza, en la cual no se tolerará el soborno.

El Programa estará conformado por la totalidad de los esfuerzos anticorrupción de la empresa incluyendo los valores, políticas, procesos, capacitación y orientación.

3 Objetivos

Los objetivos de los Principios Empresariales son los siguientes:

Proporcionar un marco para las buenas prácticas empresariales y estrategias de gestión de riesgo para contrarrestar el soborno.

Asistir a las empresas en:

- a) Erradicar el soborno
- b) Demostrar su compromiso para combatir el soborno
- c) Realizar una contribución positiva a fin de mejorar los estándares empresariales de integridad, transparencia y rendición de cuentas donde sea que operen.

4 Desarrollo de un Programa para Contrarrestar el Soborno

- 4.1 La empresa deberá desarrollar un Programa que refleje su tamaño, sector empresarial, riesgos potenciales y lugares donde opera, que debería, claramente y con detalle razonable, articular valores, políticas y procedimientos a utilizar para evitar prácticas de soborno en todas las actividades donde tenga efectivo control.
- 4.2 El Programa deberá diseñarse en conformidad con las leyes aplicables para combatir el soborno en todas las jurisdicciones en las cuales opere la empresa, especialmente con las leyes directamente relacionadas con sus prácticas empresariales.
- 4.3 La empresa deberá desarrollar el Programa en consulta con los empleados, sindicatos y otras entidades que reúnan a los trabajadores.
- 4.4 La empresa deberá asegurarse de tener una fluida comunicación con las partes interesadas de manera tal de estar siempre informada de todas las cuestiones significativas para el efectivo desarrollo del Programa.

5 Alcance del Programa

Al desarrollar su Programa para combatir el soborno, la empresa deberá analizar cuáles son las áreas que plantean el mayor riesgo de soborno.

El Programa deberá abordar las formas más comunes de soborno que atañen a la empresa pero como mínimo deberá cubrir las siguientes áreas:

5.1 Sobornos

- 5.1.1 La empresa deberá prohibir el ofrecimiento, regalo o aceptación de todo tipo de soborno, cualquiera sea su forma, inclusive comisiones clandestinas, en cualquier instancia de un pago contractual, o el uso de otras vías o caminos para otorgar beneficios inapropiados a clientes, representantes, contratistas, proveedores o empleados de los mismos, o funcionarios de gobierno.
- 5.1.2 La empresa también deberá prohibir que el empleado arregle o acepte sobornos o comisiones clandestinas de clientes, representantes, contratistas, proveedores o empleados de los mismos, o funcionarios de gobierno, para beneficio del empleado o sus familiares, amigos, asociados o conocidos.

5.2 Contribuciones Políticas

- 5.2.1 La empresa, sus empleados o representantes no deberán realizar contribuciones directas o indirectas a partidos políticos, organizaciones o particulares involucrados en la política a cambio de obtener ventajas en las transacciones de naturaleza comercial.
- 5.2.2 La empresa deberá hacer públicas todas sus contribuciones políticas.

5.3 Contribuciones Caritativas y Patrocinios

- 5.3.1 La empresa deberá garantizar que las contribuciones caritativas y patrocinios no sean utilizadas como un subterfugio para sobornar.
- 5.3.2 La empresa deberá divulgar todas sus contribuciones caritativas o patrocinios.

5.4 Pagos de Facilitación

- 5.4.1 Al reconocer que los pagos de facilitación² son una forma de soborno, la empresa debería identificarlos, minimizarlos y preferentemente eliminarlos.

5.5 Regalos, hospitalidad y gastos

- 5.5.1 La empresa debería prohibir el ofrecimiento o aceptación de regalos, hospitalidad o gastos siempre y cuando dichos arreglos pudieran afectar el resultado de una transacción comercial y no sean gastos razonables ni de buena fe.

6 Requisitos de Implementación del Programa

La siguiente sección detalla los requisitos que deberían cumplir las empresas, como mínimo, cuando implementen el Programa.

6.1 Organización y responsabilidades

- 6.1.1 El Directorio u organismo equivalente debería basar su política en los Principios Empresariales y proveer liderazgo, recursos y respaldo activo a la gerencia para que implemente el Programa.
- 6.1.2 El jefe ejecutivo de la empresa será responsable de asegurar que el Programa sea implementado en consonancia con líneas claras de autoridad.
- 6.1.3 El Directorio, jefe ejecutivo y la gerencia superior deberán demostrar un compromiso visible y activo con la implementación de los Principios Empresariales.

² *Pagos de facilitación*: también denominados pagos "facilitadores", "aceleradores" o "aceitadores". Son pequeñas cantidades de dinero que se entregan a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o acción necesaria sobre la cual el responsable del pago de facilitación tiene un derecho conferido por ley o de otro tipo.

6.2 Relaciones de Negocio

La empresa deberá aplicar su Programa en su trato con subsidiarias, asociados, representantes, contratistas y terceros con quienes mantenga relaciones empresariales.

6.2.1 Subsidiarias y asociados en empresas conjuntas

- 6.2.1.1 La empresa deberá realizar un proceso de debida diligencia antes de formar una empresa conjunta.
- 6.2.1.2 La empresa deberá garantizar que las subsidiarias y uniones transitorias de empresas sobre las cuales ejerce un efectivo control adopten el Programa. Donde la empresa no tuviere efectivo control, deberá dar a conocer su Programa y hacer sus mejores esfuerzos a fin de monitorear que la conducta de dichas subsidiarias y uniones transitorias de empresa sea congruente con los Principios Empresariales.

6.2.2 Representantes

- 6.2.2.1 La empresa no deberá canalizar pagos indebidos a través de sus representantes.
- 6.2.2.2 La empresa deberá realizar el correspondiente proceso de debida diligencia antes de designar a un representante.
- 6.2.2.3 La remuneración de los representantes deberá ser apropiada y justificada por los legítimos servicios que presten.
- 6.2.2.4 Se deberá documentar la relación.
- 6.2.2.5 El representante deberá firmar un contrato por el cual se obligue a cumplir con el Programa de la empresa.
- 6.2.2.6 La empresa deberá monitorear la conducta de sus representantes y deberá asegurarse el derecho de poder rescindir el contrato en caso de pago de sobornos por parte de los representantes.

6.2.3 Contratistas y proveedores

- 6.2.3.1 La empresa deberá realizar sus procesos de licitaciones de manera transparente y justa.
- 6.2.3.2 La empresa deberá realizar un proceso de debida diligencia a fin de evaluar a los principales futuros contratistas y proveedores para cerciorarse de que tengan efectivas políticas antisoborno.
- 6.2.3.3 La empresa deberá hacer de público conocimiento sus políticas antisoborno a los contratistas y proveedores. Deberá monitorear la conducta de los principales contratistas y proveedores y deberá

asegurarse el derecho de poder rescindir el contrato en caso de descubrirse prácticas de soborno.

- 6.2.3.4 La empresa deberá evitar tratar con potenciales contratistas y proveedores que estén involucrados en el pago de sobornos.

6.3 Recursos humanos

- 6.3.1 El reclutamiento, promoción, capacitación y evaluación de desempeño y reconocimiento deberían reflejar el compromiso de la empresa con el Programa.
- 6.3.2 Las políticas y prácticas de recursos humanos pertinentes al Programa deberán desarrollarse e implementarse en consulta con los empleados, sindicatos u otros organismos que reúnan a los trabajadores, como correspondiere.
- 6.3.3 La empresa deberá poner en claro que ningún empleado será rebajado de categoría, o sancionado, ni que sufrirá ninguna consecuencia adversa por negarse a pagar sobornos, incluso si esto redundara en la pérdida de negocios por parte de la empresa.
- 6.3.4 La empresa deberá aplicar las sanciones correspondientes por violación de las normas del Programa.

6.4 Capacitación

- 6.4.1 Los gerentes, empleados y representantes deberán recibir capacitación específica sobre el Programa.
- 6.4.2 Cuando correspondiere, los contratistas y proveedores también deberán recibir capacitación sobre el Programa.

6.5 Delatando anomalías y buscando orientación

- 6.5.1 Para ser efectivo, el Programa debe contar con la colaboración de sus empleados y demás partes interesadas para poder detectar anomalías e violaciones de las normas tan pronto como sea posible. A tal fin, la empresa deberá proveer canales seguros y accesibles a través de los cuales los empleados y las demás partes interesadas pueden comunicar las anomalías y delatar a los incumplimientos (“whistle-blowing”) con confianza y sin correr ningún riesgo de sufrir represalias.
- 6.5.2 Dichos canales deben también estar disponibles para los empleados y otros que deseen asesoramiento o quieran sugerir mejoras al Programa. Para respaldar este proceso, la empresa debe proporcionar orientación a los empleados y otros con respecto a la interpretación del Programa según el caso en particular de que se trate.

6.6 Comunicación

- 6.6.1 La empresa deberá establecer un sistema efectivo de comunicación del Programa tanto interna como externamente.
- 6.6.2 La empresa deberá, a pedido de quien correspondiere, divulgar los sistemas de gestión utilizados para combatir el soborno.
- 6.6.3 La empresa deberá tener los canales de comunicación abiertos para poder recibir información de las partes interesadas sobre el Programa.

6.7 Controles internos y auditoría

- 6.7.1 La empresa deberá llevar los libros y registros con exactitud, los cuales deberán ponerse a disposición ante cualquier inspección, y deberán documentar veraz y transparentemente todas las transacciones financieras. La empresa no deberá llevar cuentas paralelas.
- 6.7.2 La empresa deberá establecer mecanismos de comunicación de resultados y otros procesos internos que avalen la continua mejora del Programa.
- 6.7.3 La empresa deberá someter los sistemas internos de control, en particular las prácticas contables y el control de registros, a auditorías frecuentes a fin de garantizar que éstos sean efectivos en combatir el soborno.

6.8 Monitoreo y revisión

- 6.8.1 La gerencia superior de la empresa deberá monitorear el Programa y periódicamente revisar la aplicabilidad, suficiencia y efectividad del mismo además de implementar mejoras como correspondiere. Deberá informar al Comité de Auditoría o al Directorio sobre los resultados de la revisión del programa.
- 6.8.2 El Comité de Auditoría o el Directorio deberá realizar una evaluación independiente de la suficiencia del Programa y dar a conocer sus conclusiones en la Memoria Anual para los accionistas.

Transparency International

Transparency International es la organización mundial no gubernamental líder en la lucha para combatir el soborno. Fue fundada 1993 con la misión de construir coaliciones para que la sociedad civil, los gobiernos y el sector privado se unan en la lucha contra la corrupción. El trabajo de TI se basa en la convicción de que la corrupción constituye una grave amenaza para los derechos humanos, el desarrollo y el comercio internacional, y que para mantener la corrupción en niveles manejables se necesita crear una amplia coalición. TI considera que la asociación con el sector privado es clave para su misión.

Transparency International
Otto-Suhr-Allee 97/99
10585 Berlin
Germany
+ 49 30 343 8200
www.transparency.org

Social Accountability International

Social Accountability International es una organización no gubernamental, sin fines de lucro que fuera fundada en 1997 y que procura mejorar los lugares de trabajo y las comunidades alrededor del mundo desarrollando y promoviendo estándares voluntarios combinados con verificación independiente e información al público. Para operar dichos sistemas de rendición de cuentas en el ámbito social, SAI se basa en un enfoque internacional fundado en el consenso que activamente involucra al sector privado, trabajadores y sindicatos, gobierno, inversores socialmente responsables y organizaciones no gubernamentales.

Social Accountability International
220 East 23rd Street Suite 605
New York, NY 10010
USA
+1 212 684 1414
www.sa-intl.org

Agradecimiento

Expresamos nuestro agradecimiento a las organizaciones que brindaron asistencia financiera y en especie para hacer posible el desarrollo de los Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno.

Miembros corporativos del Comité Directivo
The Center for International Private Enterprise
The Open Society Institute
Corporate Culture plc para los servicios de diseño pro bono.

Secretaría:

Susan Côté-Freeman
Peter Wilkinson

susan.cote-freeman@transparency.org.uk
BusPrinciples@aol.com

Transparency International
c/o Transparency International (UK)
2nd Floor
Tower Building
11 York Road
London SE1 7NX
England

Teléfono

+44 20 7981 0347

Fax

+44 20 7981 0346

Una iniciativa de Transparency International y Social Accountability International