

GUÍA PRÁCTICA DE LA ONU SOBRE LOS PROGRAMAS ANBTICORRUPCIÓN DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO PARA LAS EMPRESAS

A finales del año 2013, la **Organización de las Naciones Unidas (ONU)** publicó una Guía Práctica en relación con la prevención de la corrupción en el ámbito empresarial. Las principales conclusiones que se exponen en sede de desarrollo y aplicación de un programa anticorrupción de ética y cumplimiento para las empresas son las siguientes:

- **Ha de percibirse al personal directivo como el primero en respaldar las directrices anticorrupción,** mediante comportamientos transparentes y ajustados a la legalidad. Tiene, pues, la función de garantizar el compromiso de toda la empresa con las normas de la misma, de establecer las responsabilidades, de otorgar suficientes recursos para el cumplimiento de estas normas y de definir el contenido y la extensión de los programas anticorrupción. Ello es igual de importante en una gran empresa que en una PYME.
- **Un programa anticorrupción debe adecuarse a la legalidad vigente,** si bien ha de adaptarse a la situación de cada empresa y a las necesidades de las partes interesadas. Dado que su cumplimiento es obligatorio por todos los miembros de la organización, estos programas han de ser accesibles a todos y de lectura simple, aplicables tanto a los empleados de la empresa como a terceras partes implicadas (por ejemplo, socios comerciales), adaptable a las distintas y cambiantes necesidades de las empresas y eficientes. La ONU considera que las PYMES, al tener menos escalafones jerárquicos, pueden conseguir esto con menos esfuerzo que una empresa grande.
- **Un programa anticorrupción debe ser supervisado** por el consejo de administración (u órgano equivalente), quien puede nombrar un comité de cumplimiento, auditoría o ética para respaldarle en el cumplimiento de esta responsabilidad. Las funciones concretas para ello son: asumir la lucha contra la corrupción como una prioridad, supervisar al personal directivo en la aplicación y ejecución de políticas y procedimientos anticorrupción en toda la empresa, evaluar idoneidad de todo el programa por medio del examen de la información que reciba el personal directivo sobre su situación y de las evaluaciones independientes y reaccionar adecuadamente ante las irregularidades inmediatas o los desafíos graves en toda la empresa.
- **Debe prohibirse expresa y terminantemente la corrupción,** que debe estar documentada y comunicada a todos los miembros de la organización en un lenguaje simple. Es importante que la política sea visible a todas las partes dentro y fuera de la empresa, y que esté respaldada por ejemplos reales, teniendo siempre en cuenta, en su caso, los diferentes ordenamientos jurídicos de las distintas sedes de las empresas en las que deba implantarse este programa. En este sentido, aquellos procesos más sensibles a la comisión de prácticas de corrupción deben contar con normas específicas, como por ejemplo los pagos de facilitación, los regalos y patrocinios o las contribuciones políticas, máxime si pueden generar conflictos de interés.
- **Deben establecerse controles internos y registros** que contribuyan a garantizar que las políticas y los procedimientos anticorrupción se estén aplicando tal y como lo previó la administración de la empresa. Estas medidas buscan prevenir la corrupción a través de políticas y procedimientos

relacionados con la ejecución de actividades cotidianas. El personal directivo debe elaborar estos controles internos, si bien su eficacia debería ser evaluada por un agente externo.

- **La ética y el cumplimiento normativo se deben estimular.** Para ello, un instrumento efectivo son los programas de incentivos, tanto económicos (bonos regalos...) como no económicos (reconocimientos, premios...). Estos incentivos deben ir relacionados con los objetivos de cumplimiento, recompensando los comportamientos “esperados” y no creando un sistema considerado como injusto entre el personal de la organización.
- **Las infracciones deben denunciarse** a través de un canal adecuado para ello. La ONU considera que detectar, investigar profesionalmente y sancionar las faltas son elementos centrales de un programa anticorrupción de ética y cumplimiento efectivo. Por ello, la detección de las mismas debe ser vista como una señal positiva, de que el programa está funcionando, y no como una falla de un sistema perfecto. Del mismo modo, deben adoptarse medidas para evitar el temor a represalias por parte del denunciado hacia el denunciante.
- **Las infracciones deben tratarse adecuadamente** mediante un sistema interno de sanciones dispuesto al efecto, sin perjuicio de una hipotética sanción por parte de las Autoridades. El catálogo de sanciones debe estar definido y ser suficientemente variado, siendo consistente con la legislación aplicable y procurando mantener una cierta proporcionalidad con las infracciones. Es importante que las sanciones se apliquen tanto a los empleados y directivos como a los socios comerciales. Asimismo, la detección de una infracción puede conllevar la necesidad de modificar el programa anticorrupción.
- **Un programa anticorrupción debe evaluarse periódicamente y renovarse.** Para ello se puede atender a diversas fuentes, como por ejemplo los resultados de la supervisión interna, los de las auditorías internas y externas, las opiniones de terceros o las comparaciones con los sistemas de otras empresas.

En conclusión, la ONU considera que es muy importante que las empresas, independientemente de su tamaño, cuenten con medidas suficientes y adecuadas para prevenir la corrupción, tanto a gran como a pequeña escala.

Para más información, se puede consultar la Guía en el siguiente enlace:

https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/13-85255_Ebook.pdf