



**Universidad  
Politécnica  
de Cartagena**



**FACULTAD DE  
CIENCIAS DE LA  
EMPRESA**

# **La gestión de RRHH en la lucha contra el soborno empresarial**

**Patricia Hernández Gil**

**Curso: 2020/2021**

**Directora: Olga Rodríguez Arnaldo**

Trabajo Fin de Grado para la obtención del Título de  
Graduado/a en Administración y Dirección de Empresas

*En primer lugar, agradecer a mi tutora Olga por aceptar dirigir este trabajo, por ayudarme siempre que lo he necesitado, por su paciencia y por su trato cercano.*

*Y a mi familia, por animarme y apoyarme en los momentos más difíciles, porque sin ellos no habría conseguido mis objetivos.*

## **Índice**

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
2.1. GESTIÓN RRHH ÉTICA Y TRANSPARENCIA	5
2.2. CORRUPCIÓN EMPRESARIAL	8
2.2.1. Definición de corrupción	8
2.2.2. Tipos	9
2.2.3. Características	10
2.2.4. Indicadores	11
2.3. SOBORNO EMPRESARIAL	15
2.3.1. Índice de Fuentes de Soborno	16
2.4. NORMA ISO 37001:2016 “SISTEMAS DE GESTIÓN ANTISOBORNO”	18
2.4.1. ¿Qué es ISO?	18
2.4.2. ¿Qué es una norma ISO?	18
2.4.3. Normativa ISO 37001.	19
2.4.4. Requisitos de ISO 37001	19
2.4.5. Ventajas ISO 37001	20
2.4.6. Estructura de la norma ISO 37001:2016	20
2.4.7. Certificado ISO 37001.	22
2.5. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (8, 10, 11, Y 16)	23
<b>3. ESTADO DEL ARTE</b>	<b>25</b>
<b>4. PROPUESTA DE ACTUACIÓN ANTISOBORNO</b>	<b>29</b>
4.1. FINALIDAD	29
4.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	29
4.3. PROBLEMAS CLAVE RELATIVOS AL SOBORNO	30
4.4. MEDIDAS PARA EVITAR EL SOBORNO	31
4.5. FORMACIÓN Y DIFUSIÓN	33
4.6. PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN	33
4.7. CONTROL Y RÉGIMEN SANCIONADOR	34
4.8. APROBACIÓN, ENTRADA EN VIGOR Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO	34
4.9. RECOMENDACIÓN DE CERTIFICADO ISO 37001	34
<b>5. INFLUENCIA SOBRE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE</b>	<b>35</b>
<b>6. CONCLUSIONES</b>	<b>37</b>
<b>7. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>39</b>

## **1. INTRODUCCIÓN**

Todo lo relacionado con el soborno empresarial es un tema que en la actualidad está teniendo gran importancia en las empresas, debido a que a nivel mundial el soborno es una práctica muy común en ellas, y no solamente en el sector privado sino también en el público. Pero cabe destacar que los que más se aferran a luchar contra este soborno son las empresas privadas ya que se ven más afectadas por estos sobornos. Es por ello que muchas empresas necesitan implantar protocolos de actuación antisoborno, para poder dar una imagen fiel a sus empleados, proveedores y clientes.

El presente trabajo trata sobre la corrupción empresarial y el soborno empresarial, pero para comenzar primero debemos saber que en todas las empresas tanto públicas como privadas debería existir una persona encargada de gestionar éticamente y con transparencia todo lo que sucede en la empresa.

El objetivo general de este trabajo es proponer un protocolo de actuación antisoborno desde el punto de vista de la gestión de RRHH de forma ética y transparente para así luchar contra la corrupción y el soborno en las empresas y organizaciones. A partir de este objetivo general se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Analizar cómo debe ser la gestión de los recursos humanos de una empresa bajo principios éticos y de transparencia.
- Estudiar el concepto, tipos, índices, características e impacto de la corrupción y del soborno empresarial.
- Analizar la Norma ISO 37001.
- Proponer un protocolo de actuación para evitar el soborno empresarial desde un punto de vista de la gestión de RRHH.
- Analizar la influencia de dicho protocolo en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 8, 10, 11 y 16.

Para lograr estos objetivos, se estructurará el trabajo de la siguiente forma: comenzando por un estudio de la gestión de rrhh de manera transparente y ética; también se analizará todo lo

referente a la corrupción y el soborno desde una perspectiva ética y transparente. Se realizará una propuesta de actuación antisoborno, con el fin de que se pueda convertir en el protocolo de actuación de una empresa. A continuación se van a analizar cómo los los Objetivos de Desarrollo Sostenible se verán afectados por este protocolo de actuación antisoborno. Y, por último, incluirá un apartado de conclusiones donde se redactarán las conclusiones propiamente dichas a las que he podido llegar tras la realización de este trabajo de fin de grado.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. GESTIÓN RRHH ÉTICA Y TRANSPARENCIA**

Para comenzar es importante saber el significado de ética. Existen muchas definiciones entre las que podemos destacar:

- Para la filósofa española Adela Cortina, Catedrática de ética en la Universidad de Valencia, la ética de las empresas es: *“el descubrimiento y la aplicación de los valores y normas compartidos por una sociedad pluralista al ámbito peculiar de la empresa lo cual requiere entenderla según un modelo comunitario”* (Cortina, 2007).
- Para la European Business Ethics Network, *“la ética de los negocios es una reflexión sobre las prácticas de negocios donde se implican las normas y valores de los individuos, de las empresas y de la sociedad”* (EBEN, 2019).

En un interesante trabajo sobre la ética de las empresas publicado por la Universidad de Zaragoza (Gayán, 2019), se explica la importancia de la ética. Comenta que ha ido aumentando conforme el paso de los años, ya que la sociedad tiene más conciencia de la corrupción debido a los numerosos escándalos políticos que se han destapado y a causa de la gran crisis económica que afectó a todo el mundo en el año 2008 y que generó desconfianza en toda la población, incluyendo así a las personas importantes como empresarios y políticos, esto generó que se investigaran una serie de “movimientos extraños” para así demostrar los comportamientos poco éticos.

También cabe mencionar el Pacto Mundial de Naciones Unidas (UN Global Compact, 2020) el cual tenía por objetivo reconocer socialmente a las empresas y a los mercados. Propuesto por el secretario general de las Naciones Unidas en ese momento, Kofi Annan, y aprobado por el Foro Económico Mundial de Davos en 1999.

Este comprendía nueve principios, pero en 2004 se introdujo otro principio en la Cumbre de Líderes de Global Compact en Nueva York. Este último principio y no por ello menos importante, hace referencia a la corrupción. Desde esa nueva incorporación, el Pacto Mundial quedó como “una iniciativa de Naciones Unidas de carácter voluntario, que persigue la implantación en la estrategia y las operaciones diarias de las entidades de diez principios

básicos de conducta en materia de derechos humanos, relaciones laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción”.

Son más de 12.000 organizaciones empresariales y no empresariales las que se han unido a este Pacto.

A continuación se mencionan los principios universales del pacto (UN Global Compact, 2020):

### **Principios universales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.**

#### → Principio 1

*“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”.*

#### → Principio 2

*“Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”.*

#### → Principio 3

*“Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”.*

#### → Principio 4

*“Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”.*

#### → Principio 5

*“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.*

→ Principio 6

*“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”.*

→ Principio 7

*“Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”.*

→ Principio 8

*“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”.*

→ Principio 9

*“Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente”.*

→ Principio 10

*“Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”.*

Además de los principios universales, es muy importante tener una responsabilidad social corporativa (RSC) en la empresa.

La responsabilidad social corporativa (RSC) se define como *“el compromiso de la empresa a dirigir sus acciones a la contribución del mejoramiento social, económico y ambiental”.*

Tratándose por tanto de una responsabilidad de carácter ético, esto ha aumentado en los últimos años debido a que la sociedad está concienciando sobre su necesidad (Economipedia, 2020).

Usar la RSC para dar una mejor imagen a la empresa, tiene ventajas como son:

- La mejoría en la productividad de los trabajadores, dando acceso a servicios de cuidado de hijos para sus trabajadores.

- Satisfacción segura por parte de los clientes, ya que se aplica la ley de protección de datos.
- La mejoría de su imagen y la reputación, ya que esta se encuentra comprometida con los valores fundamentales.

## **2.2. CORRUPCIÓN EMPRESARIAL**

### 2.2.1. Definición de corrupción

Según la Real Academia Española (RAE, 2020), la corrupción es *“en las organizaciones, especialmente en las públicas, práctica consistente en la utilización de las funciones y medios de aquellas en provecho, económico o de otra índole, de sus gestores”*.

También se puede contrastar esta definición con la que da Transparencia Internacional (2009), la corrupción *“Consiste en el abuso del poder para beneficio propio. Puede clasificarse en corrupción a gran escala, menor y política, según la cantidad de fondos perdidos y el sector en el que se produzca”*.

¿De dónde proviene esta palabra? pues del latín corruptio, esto quiere decir ‘junto’ y rumpere que quiere decir ‘quebrar’, y por último el sufijo -io es la acción y efecto.

Echando la vista al pasado se puede mencionar al economista Vito Tanzi (1995) que definía la corrupción como *“el incumplimiento intencionado del principio de imparcialidad con el propósito de derivar de tal tipo de comportamiento un beneficio personal o para personas relacionadas”* publicado en un documento del Centro para la Apertura y el Desarrollo de América Latina (2005).

Y también cabe mencionar lo que un día dijo el magistrado francés Pierre Truche sobre su percepción de la corrupción *“La corrupción es un comportamiento antiguo, hace mucho tiempo ilegal, pero objeto de una práctica tolerada en las altas esferas y por la opinión pública. Hemos entrado actualmente en un período en donde este comportamiento, antes tolerado, ya no lo es más”* publicado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas en el manual de anticorrupción en la función pública (2003).

Por lo tanto, se puede decir que la corrupción es la acción y efecto, para el beneficio personal, de corromper el sistema, lo que provoca que se quiebre el orden de este sistema tanto de forma ética como funcional.

### 2.2.2. Tipos

Según Transparencia Internacional (2009) los diferentes tipos de corrupción son:

- Extorsión

*“Consiste en utilizar, de manera directa o indirecta, el propio acceso a una posición de poder o a una ventaja en la información para exigir injustificadamente a otros colaboración o dinero mediante amenazas coercitivas”.*

- Soborno

*“Consiste en un ofrecimiento, promesa, entrega, aceptación o exigencia de un incentivo para realizar una acción ilícita, antiética o que supone abuso de confianza. Los incentivos pueden consistir en obsequios, préstamos, comisiones, recompensas u otras ventajas (impuestos, servicios, donaciones, etc.)”.*

Este estudio se centraría en este tipo de corrupción, el soborno.

- Malversación

*“La malversación se produce cuando una persona que ocupa un cargo en una institución, organización o empresa toma para sí, utiliza o trafica de manera deshonesto e ilícita los fondos y bienes que le fueron confiados para fines de enriquecimiento personal u otras actividades”.*

- Colusión

*“La colusión representa un acuerdo secreto entre partes, en el sector público y/o privado, quienes se confabulan para cometer actos con el fin de engañar o defraudar y así obtener*

*una ventaja económica ilícita. Las partes involucradas reciben usualmente el nombre de “cárteles”*”.

- Fraude

*“El fraude consiste en engañar a otro en forma deliberada con el fin de obtener una ventaja indebida o ilícita (ya sea financiera, política o de otro tipo). Los países clasifican a este tipo de delitos como una violación de tipo penal o civil”*.

- Corrupción política

*“Manipulación de políticas, instituciones y normas de procedimiento en la asignación de recursos y financiamiento por parte de los responsables de las decisiones políticas, quienes abusan de su posición para conservar su poder, estatus y patrimonio”*.

- Extorsión

*“Consiste en utilizar, de manera directa o indirecta, el propio acceso a una posición de poder o a una ventaja en la información para exigir injustificadamente a otros colaboración o dinero mediante amenazas coercitivas”*.

### 2.2.3. Características

Las características que tiene la corrupción empresarial son las siguientes según Responsabilidad Social Empresarial y Sustentabilidad (2020):

- Abuso de poder, expresado tanto desde una posición pública como privada el uso de oportunidades, para así obtener beneficios.
- La falta de concretar los marcos legales y sancionan la corrupción administrativa pública.
- Déficit de los procedimientos y mecanismos institucionales, dando garantías de transparencia en el ejercicio de las funciones.
- Refuerzo de las posiciones individualistas y la adquisición, sustituyendo los valores éticos, como la solidaridad, honestidad y responsabilidad.

- La exención en que se encuentran los actos de soborno, sobre todo en la administración pública.

#### 2.2.4. Indicadores

Los indicadores de la corrupción más conocidos son los que publica Transparencia Internacional. Estos son el Barómetro Global (Transparencia Internacional 2017) que consiste en una encuesta de opinión pública que les permite conocer la perspectiva y experiencia del público sobre la corrupción, y el Índice de Percepción de la Corrupción IPC (Transparencia Internacional 2019) que se basa en la opinión de expertos que observan e informan acerca de la corrupción en el sector público y la política. Se exponen a continuación:

- Barómetro Global

El barómetro global de la corrupción es el instrumento más conocido en España y se utiliza para medir el nivel de victimización. Es elaborado por la empresa Gallup para Transparencia Internacional.

Para su cálculo, se lleva a cabo una encuesta realizada mediante entrevistas presenciales, telefónicas y en línea, de opinión pública acerca de la corrupción en su país, y en qué instituciones se genera este problema de manera más grave. Por lo tanto, ofrece unos indicadores de la perspectiva y experiencia que tienen las personas en ese año a nivel nacional sobre la corrupción. En la encuesta también se pregunta cuál consideran que ha sido el grado de eficacia del gobierno con las medidas aplicadas para detener la corrupción y también les invita a participar de manera personal en la lucha contra la corrupción.

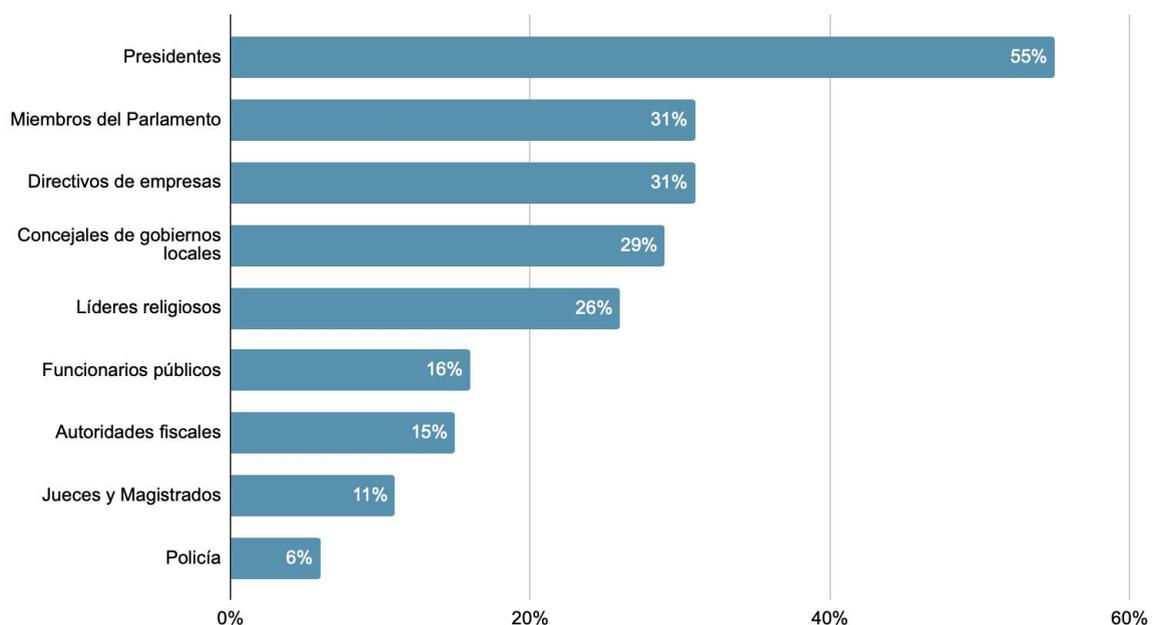
Por ejemplo, en el Barómetro Global de 2017, Transparencia Internacional informa sobre los cinco barómetros regionales que han realizado durante los dos últimos años, aportando datos de 119 países sobre aspectos relacionados con la corrupción y cómo lo ve la sociedad y los ciudadanos de esos países.

En el gráfico 1 se pueden ver los datos resultantes de las encuestas realizadas por Transparencia Internacional en el Barómetro Global. Lo que representa el gráfico es la corrupción por instituciones, por ejemplo en España, donde la mayor percepción de la

corrupción es el sector de la política, después en un menor grado en los directivos de empresas y donde menos se percibe la corrupción es en el sector policial y los jueces o poder judicial.

Gráfico 1: Percepción de la corrupción en España

### Percepción de la corrupción en España



Fuente: Elaboración propia según datos de Transparencia Internacional (2017)

#### - Índice de percepción de la corrupción

El Índice de Percepción de la Corrupción (IPC) se basa en clasificar y puntuar a los países, mediante expertos y ejecutivos del sector público de un país, valorando cuánto de corrupto es el país.

Este indicador de corrupción es el más utilizado en el mundo; para calcularlo se compone de evaluaciones recogidas por instituciones acreditadas y una combinación de 13 encuestas.

En el último análisis del año 2019 se midió únicamente la percepción de la corrupción en el sector público de 180 países y territorios, a los que se les asigna una puntuación de 0, si la corrupción es elevada, a 100, si no hay corrupción. Por lo tanto se podría decir que para interpretar los resultados de este índice, a mayor puntuación significa menor corrupción.

Las fuentes de las que provienen los datos son:

Banco Asiático de Desarrollo, Banco Africano de Desarrollo, Índice de Transformación Bertelsmann, Evaluaciones de las Políticas e Instituciones Nacionales del Banco Mundial, Economist Intelligence Unit, Nations in, Transit de Freedom House, Global Insight, IMD International World Competitiveness Center, Merchant International Group, Political and Economic Risk Consultancy y Foro Económico Mundial (Transparency International, 2009).

Según Transparencia Internacional (2019), los últimos datos obtenidos del Índice de Percepción de la Corrupción en 2019 clasifican a 180 países según sus niveles de corrupción en el sector público, según expertos y empresarios. El análisis de este año muestra que la corrupción es más generalizada en países donde grandes cantidades de dinero pueden fluir libremente hacia las campañas electorales y donde los gobiernos solo escuchan las voces de individuos ricos o bien conectados.

En España este índice ha variado en cuatro puntos en comparación con el año pasado, aumentando a la posición nº 62 sobre 100, según publicó Transparencia Internacional a principios del año 2020. Y como se ha mencionado anteriormente, estos resultados quieren decir que cuanto más suba el índice en España menos corrupción hay. No se podría afirmar una mejora a nivel estadístico con ese pequeño aumento de cuatro puntos respecto del año (2019). Solamente se podrá afirmar cuando la mejora sea consecutiva año tras año.

Con ello, según este análisis, España se sitúa en la posición 30 junto con Portugal, Barbados y Qatar entre los 180 países analizados. Además, cabe mencionar que si se compara a nivel de la Unión Europea, España se encuentra junto con Portugal en la posición 13 entre los 28 países analizados.

Tras focalizar todo nuestro interés en los datos de España, se puede ver que a nivel global más de dos tercios de los países analizados han obtenido menos de 50 puntos y la media se encuentra en 43 puntos.

En primera posición se encontrarían Dinamarca y Nueva Zelanda, con 87 puntos, seguidos por Finlandia, con 86 puntos. Y en los últimos puestos encontramos Somalia, Sudán del Sur y Siria, con 9, 12 y 13 puntos sobre 100, respectivamente. En cuanto a las regiones, Europa Occidental y la Unión Europea tienen las mejores puntuaciones (66 puntos de media) y África es la que cuenta con la puntuación media más baja (32 puntos de media) según el último Índice de Percepción de la Corrupción (2019).

Como se ve en la Tabla 1, se podrán observar los países con menos corrupción y en la Tabla 2, los países con más corrupción, y España se encuentra en el ya mencionado puesto 30.

Tabla 1: Países con menores niveles de corrupción.

Dinamarca	87/100
Nueva Zelanda	87/100
Finlandia	86/100
Singapur	85/100
Suecia	85/100
Suiza	85/100

Fuente: Elaboración propia según datos del Índice de Percepción de la Corrupción (2019).

Tabla 2: Países con mayores niveles de corrupción.

Venezuela	16/100
Yemen	15/100
Siria	13/100
Sudán del Sur	12/100
Somalia	9/100

Fuente: Elaboración propia según datos del Índice de Percepción de la Corrupción (2019).

### **2.3. SOBORNO EMPRESARIAL**

Según la Real Academia Española (RAE, 2020), sobornar es *“dar dinero o regalos a alguien para conseguir algo de forma ilícita”*.

La plataforma tecnológica para la gestión de la excelencia (ISOTools, 2019), lo define como: *“Una oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor (que puede ser de naturaleza financiera o no financiera), directamente o indirectamente, e independiente de su ubicación, en violación de la ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con el desempeño de las obligaciones de esa persona”*.

Por lo tanto, se puede definir el soborno como la acción de corromper a una persona, por dinero, regalos o favores para obtener algo a cambio.

Este estudio se centra en este tipo de corrupción: el soborno. Para que se dé este acto de soborno, son necesarios dos actores: un corruptor y un corrompido, dándose esta situación en cualquier ámbito y organización.

Se puede destacar que dentro de este tipo de corrupción se encuentra el cohecho, que es otro concepto asociado al soborno, ya que lo único que lo hace diferente es que este es el soborno que hace referencia a los funcionarios públicos. Por lo tanto se producirá el cohecho, cuando uno de los implicados sea un trabajador de la administración pública.

Según la plataforma tecnológica para la gestión de la excelencia (ISOTools, 2019), este concepto ha sido estudiado desde diferentes perspectivas, obteniendo varias categorías para poder diferenciarlo:

- Cohecho pasivo y activo, donde el cohecho pasivo es aquel que lleva a cabo la persona que acepta o recibe el soborno, y el cohecho activo es el que ejecuta la persona que intenta corromper a otro particular con promesas u ofrecimientos.
- Cohecho propio e impropio, donde el cohecho propio tiene como finalidad la obtención de un acto propio del cargo contrario al ordenamiento jurídico, y el

cohecho impropio, acto también propio del cargo, pero adecuado al ordenamiento jurídico.

- Cohecho subsiguiente y antecedente, donde en el cohecho subsiguiente el acto de soborno se ha producido una vez que ya se formalizó el acto y en el cohecho antecedente el acto de soborno se ejecuta antes del acto que corresponde.

### 2.3.1. Índice de Fuentes de Soborno

El Índice de Fuentes de Soborno (IFS) según información obtenida de Transparencia Internacional (2011) se calcula también mediante una encuesta que, a diferencia del Índice de Percepción de la Corrupción, este se realiza a personal ejecutivo de empresas, las cuales clasifican a los países con mayor predominio económico en el mundo en función de la probabilidad de que sus empresas paguen más o menos sobornos al exterior.

Debido a la dificultad para lograr datos fiables, el último año que se calculó este Índice fue en 2011, realizando dicha encuesta a 3.000 ejecutivos de empresas de todo el mundo con la finalidad de saber el grado de soborno cuando hacen negocios en el exterior las 28 principales economías del mundo. La puntuación la dan esos ejecutivos con las encuestas, tras haber tenido contacto con empresas de esos países.

Este Índice clasifica a los países según una escala de 0 a 10, donde la máxima puntuación de 10 representa la empresa del país en cuestión que nunca ha participado en sobornos al realizar actividades comerciales en el extranjero.

Los países del Índice de Fuentes de Soborno fueron seleccionados en función del valor de sus Inversiones Extranjeras Directas (IED), el valor de sus exportaciones y su relevancia regional; el Índice incluye a todos los países del G20<sup>1</sup>según los últimos datos observados sobre el Índice de fuentes de Soborno (2011).

A continuación se muestran en la Tabla 3, los países que participan en este Índice.

---

<sup>1</sup> El G20 es el grupo de los países más poderosos del mundo que representan el 85% de la economía mundial. Incluye las mayores potencias industriales como Estados Unidos o Alemania, y países con economías emergentes como Brasil o China.

Tabla 3: Países que participan en el Índice.

Países	Puntuación
Países Bajos	8.8%
Suiza	8.8%
Bélgica	8.7%
Alemania	8.6%
Japón	8.6%
Australia	8.5%
Canadá	8.5%
Singapur	8.3%
Reino Unido	8.3%
Estados Unidos	8.1%
Francia	8.0%
España	8.0%
Corea del Sur	7.9%
Brasil	7.7%
Hong Kong	7.6%
Italia	7.6%
Malasia	7.6%
Sudáfrica	7.6%
Taiwán	7.5%
India	7.5%
Turquía	7.5%
Arabia Saudita	7.4%
Argentina	7.3%
Emiratos Árabes	7.3%
Indonesia	7.1%
México	7.0%
China	6.5%
Rusia	6.1%

Fuente: Elaboración propia según datos del Índice de fuentes de Soborno (2011).

Como se puede ver en la Tabla 3, no hay ningún país cuyas empresas estén exentas de soborno. Siendo de este modo los Países Bajos y Suiza los primeros países con empresas con una puntuación de 8.8, estas empresas ofrecen o reciben menos sobornos que las de los demás países clasificados. Por debajo de estas se encuentran Bélgica, Alemania, Japón, Australia y Canadá entre otras. España se encuentra en el puesto número 12 con una puntuación de 8.0, por ello, se puede considerar un país cuyas empresas realizan pocos sobornos en el extranjero. Y en el último lugar se encuentran los siguientes países superpotencias económicas: China y Rusia, que son las que tienen más empresas que realizan sobornos en el extranjero. Por encima de estos dos países están México, Indonesia, Emiratos Árabes y Argentina, entre otros, tienen un alto nivel de soborno al extranjero pero inferior al de China y Rusia, según el Índice de Fuentes de Soborno (2011).

## **2.4. NORMA ISO 37001:2016 “SISTEMAS DE GESTIÓN ANTISOBORNO”**

### **2.4.1. ¿Qué es ISO?**

La Organización Internacional para la Estandarización conocida como ISO por sus siglas en inglés “*International Standardization Organization*”, creada en 1947, con sede en Ginebra (Suiza), tiene como principal objetivo promover la estandarización internacional para facilitar el intercambio de bienes y servicios, así como su desarrollo científico y tecnológico (Unlu, 2021).

### **2.4.2. ¿Qué es una norma ISO?**

Las normas ISO (International Organization for Standardization) son documentos que especifican requerimientos que pueden ser empleados en organizaciones para garantizar que los productos y servicios ofrecidos por dichas organizaciones cumplen con su objetivo. Existen alrededor de 19.500 normas internacionales, según información obtenida de plataforma tecnológica para la gestión de la excelencia ISOTools Excellence (2021).

### 2.4.3. Normativa ISO 37001.

La norma ISO 37001 se publicó en 2016 y es la norma internacional para los sistemas de gestión anti-soborno. La norma ha sido diseñada para asistir a empresas en la implantación y mantenimiento de medidas específicas para prevenir, detectar y hacer frente al soborno en la empresa y en las actividades empresariales, según Organismos de certificación global (2021).

El objetivo principal de la norma ISO 37001 es apoyar a las empresas a luchar contra el soborno y fomentar una cultura empresarial ética. Lo cual no quiere decir que dicha empresa quede libre de soborno.

La finalidad de ofrecer estas normas son: orientación, coordinación, simplificación y unificación, con el objeto de reducir costes y aumentar la efectividad, así como estandarizar las normas de productos y servicios para las organizaciones internacionales.

### 2.4.4. Requisitos de ISO 37001

Para establecer la norma antisoborno ISO 37001 se deberán cumplir una serie de requisitos, que, en su estructura, son muy similares a los exigidos por otros productos de ISO:

- Política antisoborno que prohíba el soborno.
- Liderazgo, compromiso y responsabilidad.
- Comunicar a los empleados, los socios comerciales y otras partes interesadas.
- Nombrar un responsable que supervise.
- Controlar al personal y formarlo.
- Evaluar periódicamente el riesgo de soborno al que está expuesta.
- Evaluar a los socios, proveedores y clientes.
- Implantar controles antisoborno.
- Implantar controles financieros y no financieros apropiados para prevenir el riesgo de soborno.
- Informes, investigación y auditoría.
- Acción correctiva y mejora continua.

(EEE, 2020)

#### 2.4.5. Ventajas ISO 37001

Las ventajas que ofrece la norma ISO 37001 son las siguientes:

- Sistematizar y certificar un sistema de gestión contra el soborno.
- Generar confianza con la comunidad y partes interesadas.
- Fomentar la concientización, sensibilización y formación en cuanto al soborno.
- Defensa frente a los fiscales o tribunales.
- Trabajar con proveedores confiables, que no puedan comprometer la imagen de marca.
- Monitorear los riesgos.
- Seguridad.
- Compromiso y transparencia.
- Controla la incertidumbre de las transacciones comerciales.
- Genera confianza.
- Es revisada por un tercero autorizado.

(ISOTools Excellence, 2021)

#### 2.4.6. Estructura de la norma ISO 37001:2016

La norma ISO 37001:2016 tiene la estructura llamada Alto Nivel, establecida por ISO en el Anexo SL<sup>2</sup>.

El objetivo es facilitar la integración de las mismas cuando coexisten en una misma organización (Compliance, 2020).

A continuación se detalla la estructura según Compliance (2020):

<sup>2</sup> El Anexo SL es el estándar que define la nueva estructura de Alto Nivel para todos los sistemas de gestión de las Normas ISO.

## 1. OBJETIVO Y CAMPO DE APLICACIÓN

## 2. REFERENCIAS NORMATIVAS

## 3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

## 4. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

*4.1 Comprensión de la organización y de su contexto*

*4.2 Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas*

*4.3 Determinación del alcance del sistema de gestión antisoborno*

*4.4 Sistema de gestión antisoborno*

*4.5 Evaluación del riesgo de soborno*

## 5. LIDERAZGO

*5.1 Liderazgo y compromiso*

*5.2 Política antisoborno*

*5.3 Roles, responsabilidades y autoridades en la organización*

## 6. PLANIFICACIÓN

*6.1 Acciones para tratar riesgos y oportunidades*

*6.2 Objetivos antisoborno y planificación para lograrlos*

## 7. APOYO

*7.1 Recursos*

*7.2 Competencia*

*7.3 Toma de conciencia y formación*

*7.4 Comunicación*

*7.5 Información documentada*

## 8. OPERACIÓN

- 8.1 Planificación y control operacional*
- 8.2 Debida diligencia*
- 8.3 Controles financieros*
- 8.4 Controles no financieros*
- 8.5 Implementación de los controles antisoborno por organizaciones controladas y por socios de negocios*
- 8.6 Compromisos antisobornos*
- 8.7 Regalos, hospitalidad, donaciones y beneficios similares*
- 8.8 Gestión de los controles antisoborno inadecuados*
- 8.9 Planteamiento de inquietudes*
- 8.10 Investigar y abordar el soborno*

## 9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- 9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación*
- 9.2 Auditoría interna*
- 9.3 Revisión por la dirección*
- 9.4 Revisión por la función de cumplimiento antisoborno*

## 10. MEJORA

- 10.1 No conformidades y acciones correctivas*
- 10.2 Mejora continua”*

### 2.4.7. Certificado ISO 37001.

La norma ISO 37001 se certifica, como instrumento para orientar el diseño e implantación del modelo, acreditando así a empresas para que el resultado sea acorde con el estándar. Como se ha comentado anteriormente este sistema de gestión antisoborno se puede aplicar a cualquier tipo de empresa.

Según ISOTools Excellence (2021) la norma establece una política anti-soborno y sus procedimientos para una mejor gestión en la organización:

- Alta dirección.
- Compromiso.
- Responsabilidad.
- Cumplir el modelo establecido.
- Formar al personal.
- Evaluar los riesgos.
- Realizar controles financieros y comerciales.
- Procedimientos de información e investigación y acciones correctivas.
- Mejorar continuamente.

La norma ISO 37001 se dirige a todo tipo de empresas y todo tipo de actividad o sector, y a su vez servirá tanto a nivel público como privado.

El presidente del Comité de Normalización Internacional ISO/PC 278, afirma que *“la norma ISO 37001 ha sido desarrollada para asegurar su utilización en empresas de todos los tamaños, sin importar el tipo de negocio al que se dediquen. El grado de riesgo de soborno que puede afrontar una empresa varía según los factores como el tamaño, los países y sus sectores en los que opera, así como la naturaleza, escala y complejidad de las operaciones de dicha empresa. La norma ISO 37001 especifica la aplicación por parte de la empresa de políticas razonables y proporcionadas, así como los procedimientos y controles”* (ISOTools Excellence, 2021).

## **2.5. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (8, 10, 11, Y 16)**

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se adoptaron por todos los Estados Miembros en 2015 como un llamamiento universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para el año 2030.

Los 17 ODS están integrados, ya que reconocen que las intervenciones en un área afectarán los resultados de otras y que el desarrollo debe equilibrar la sostenibilidad medioambiental, económica y social, según el programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Es por ello que para este trabajo se va a tratar con cuatro objetivos, que tienen relación con el protocolo de actuación que se verán en el siguiente capítulo.

Los objetivos que estarán relacionados son:

- Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico

En este objetivo lo que se pretende es aumentar los niveles de productividad e innovación tecnológica y de así de este modo se incentiva el crecimiento económico sostenible.

Se pretenden crear medidas que eliminen los trabajos forzados, la esclavitud y el tráfico humano y en segundo lugar que creen empleos, también se deberá fomentar el espíritu de trabajo.

Estas medidas tienen como objetivo la creación de empleo pleno, productivo y decente tanto para hombres como para mujeres para el año 2030.

- Objetivo 10: Reducción de las desigualdades

La desigualdad es un problema a nivel mundial que necesita solución a nivel global. Entre las medidas que desarrollan los ODS está la mejora de la regularización, el control de los mercados, las instituciones financieras, fomentar la asistencia para el desarrollo y la inversión extranjera directa para las regiones que más lo necesiten. También es importante facilitar la migración y la movilidad segura de las personas.

- Objetivo 11: Ciudades y comunidades sostenibles

Garantizar la integridad en viviendas seguras y asequibles, lo que mejorará la seguridad y sostenibilidad de las ciudades.

Se realizarán inversiones en las ciudades para mejorar el transporte público, mejorar espacios verdes o incluso crearlos, y por último mejorar la planificación y gestión urbana de modo que pueda ser más participativa.

- Objetivo 16: Paz, justicia e instituciones sólidas

Se busca disminuir todas las formas de violencia y trabajar con los gobiernos y las comunidades para solucionar los conflictos e inseguridades. El estado de derecho y la promoción de los derechos humanos son fundamentales en este proceso, también la reducción de las armas ilegales y asegurarse que los países en desarrollo participen en las instituciones de gobernabilidad mundial.

(PNUD, 2021)

### **3. ESTADO DEL ARTE**

Existe un trabajo fin de grado sobre la ética de la empresa (Montserrat, 2015), en el que, haciendo un recorrido sobre la gestión de la ética en las empresas, en dicho trabajo se proponen unas herramientas de gestión para la empresa tales como: la intervención de asesores y expertos éticos, código ético de conducta, informes de responsabilidad, formación de comités de ética y una auditoría ética.

Con respecto a los expertos éticos profundizan en sus directrices y recomendaciones como expertos que son, ayudando de este modo a encontrar una solución, cuando surjan los problemas en la empresa y no solo se basan en investigaciones y artículos. Teniendo como objetivo institucionalizar la ética empresarial, mediante la adquisición de conocimientos.

Mediante los códigos éticos se institucionaliza la ética en las empresas, siendo el método más usual. Este método se basa en reflejar el carácter, la personalidad y las intenciones que la empresa persigue incluyendo los valores y deberes, de este modo ayudará a la empresa a orientarla.

Una forma de mostrar a los miembros de la empresa la evolución y adaptación tras las exigencias de la población son los informes de responsabilidad. Estos informes son buenos para las empresas, ya que pueden adquirir conocimientos e informar a toda la empresa objetivamente, lo que esto lleva a los empleados a tomar conciencia de su trabajo en la empresa y compararse para realizar mejoras en ella.

El comité de ética se utiliza como foro de reflexión y análisis. En él se analizan las cuestiones éticas de mayor importancia. Además, el comité ayuda a anticiparse a los posibles problemas éticos que puedan surgir en el futuro, y se desarrollan y redactan unas pautas para poder solucionar el problema cuando surja, creando así una estructura organizativa en la cultura ética empresarial.

El origen que tiene las auditorías éticas se halla tras el concepto de balance social, haciendo referencia a cualquier registro o forma que se presentan las cuentas sociales. En este caso, sería la relación entre la sociedad y la empresa reconociendo así el impacto que las actividades empresariales están teniendo en la sociedad. Ambas tienen los mismos objetivos, la exposición y consideración por cumplir con sus responsabilidades económicas, éticas y legales que ha ido adquiriendo la empresa.

En otro informe (Transparencia Internacional, 2008) se habla sobre cómo desarrollar programas para contrarrestar el soborno, estableciendo de este modo unos Principios Empresariales, siendo estos los valores comerciales en los que las empresas deberán basarse para llevar a cabo su actividad comercial.

Los objetivos de estos Principios Empresariales son ayudar a garantizar que las empresas operen con buenos hábitos comerciales para mantener su imagen, y así poder aconsejar varias maneras de reducir el riesgo de un soborno. A continuación se explicará cómo se deberá desarrollar un programa para contrarrestar el soborno; en primer lugar se evalúan los riesgos y, tras esa evaluación previa de los riesgos, la empresa podrá desarrollar un programa antisoborno y asegurarse de que actúa siempre de forma honesta y transparente.

La empresa deberá tener en cuenta los problemas que se enfrenta, ya que el soborno se puede dar de varias maneras y no solo con dinero en efectivo; podrá verse como parte de una

comisión, regalo, favor, beneficio o donación. O también como terceras personas que trabajen en nombre de su empresa o compañía pueden estar pagando sobornos sin que se sepa.

Los requisitos para implantar el protocolo de actuación son:

1. Tener organización y responsabilidades.
2. Relaciones comerciales.
3. Asegurar que ningún empleado pierda su puesto de trabajo por no pagar o aceptar un soborno.
4. Capacitación, todos los elementos de esta propuesta serán comunicados y aprobados por los empleados y miembros responsables de cumplirlo, y, en un futuro, a cualquier empleado que se incorpore se le deberán explicar.

También se deberán plantear inquietudes y buscar orientación. La comunicación es importante en el desarrollo de este protocolo de actuación, ya que no sirve de nada tener Principios Empresariales y un protocolo si nadie los conoce. Y para finalizar el protocolo deberá estar respaldado por controles e informes. La formación en este ámbito también redundará en la implantación y en la integración de estos Principios Empresariales.

Desde otra perspectiva más general, se pueden encontrar artículos como, por ejemplo, el de Bohinská (2019) en el que se menciona el uso ambiguo de los términos "programa de cumplimiento" y "programa de ética" por parte de los legisladores, así como en la literatura puede confundir a las organizaciones y garantizar sus esfuerzos para construir un cumplimiento ético cultura organizacional. El objetivo de este artículo es diferenciar entre un programa de cumplimiento y un programa de ética, y explicar sus funciones y su relación mutua. Además, la sociedad espera de las organizaciones que se comporten tanto legal como éticamente. Así, el artículo aclara más el nivel teórico la necesidad de implementar los dos programas.

En otro interesante trabajo se estudia la influencia de la corrupción en la implantación de la ISO 9001 (Rodríguez y Martínez, 2014). En este estudio, se exponen los motivos por los que se implanta el sistema de gestión de calidad (ISO 9001) en las empresas y concluyen que muchas empresas quieren este certificado con la única finalidad de mejorar su imagen, y no para mejorar la calidad de su gestión, lo que puede llevarlas a tratar de conseguirlo por un

mínimo precio recurriendo a engaños o sobornos a los auditores. Por lo tanto, si esto se confirmase, supondría una importante crítica al sistema de funcionamiento de la certificación ISO 9001 Sistema de gestión de la Calidad y podría suponer una pérdida de confianza en la norma por parte de las propias empresas.

Los conceptos de soborno y corrupción son conocidos desde tiempos atrás, pero la norma ISO 37001 tiene un concepto un tanto desconocido para algunas empresas y preguntas sin resolver.

Se han encontrado artículos que responden a las preguntas de las empresas y empresarios, los cuales han servido de guía para la realización de este trabajo. Uno de los más destacados es un artículo publicado por la Escuela Europea Excelencia (2020) en el cual se responde a preguntas como: “¿Qué es ISO 37001?”, “¿Por qué se propuso y desarrolló ISO 37001?”, “¿Es ISO 37001 un estándar obligatorio?”, “¿Qué tipos de soborno aborda el estándar?”, “¿Quiénes puede utilizar ISO 37001?”, “¿Cuáles son los requisitos de ISO 37001?”, “¿Qué beneficios obtiene la organización al implementar el sistema?”, “¿Cuánto tiempo se tarda en implementar ISO 37001?” y “¿ISO 37001 es una norma certificable?”.

El presente trabajo también se ha basado en el Blog Calidad y Experiencia que se encuentra en la Plataforma Tecnológica para la gestión de la excelencia (ISOTools Excellence, 2021), en el cual se encuentran publicaciones en las que se explican las diferencias entre soborno y corrupción, qué es la Norma ISO 37001, ventajas que ofrece y la importancia de prevenir el soborno.

## **4. PROPUESTA DE ACTUACIÓN ANTISOBORNO**

### **4.1. FINALIDAD**

La finalidad de esta propuesta de actuación antisoborno es prohibir, a través de este, cualquier actividad de corrupción, comprendiendo como corrupción los conceptos de soborno o cohecho en cualquiera de sus formas. Por lo tanto, se va a redactar en la siguiente propuesta unas pautas con el objetivo de realizar unas buenas prácticas que ayuden a detectar y combatir la corrupción y si fuera necesario sancionar dicho acto que pueda afectar a la empresa.

Es por ello que el primer paso a seguir en esta propuesta será evaluar los riesgos de la empresa. Para ello la empresa deberá hacerse las siguientes preguntas:

- ¿Tiene un riesgo alto de soborno la empresa?
- ¿Qué o cuánto se exponen al soborno los sectores de la empresa?
- ¿Son seguros los términos de los contratos con agentes y socios comerciales?
- ¿De qué manera se puede evaluar la integridad de sus socios, proveedores y clientes?
- ¿Conoce la empresa todas las leyes y reglamentos antisoborno?

### **4.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Esta propuesta de actuación antisoborno será aplicable a cualquier empresa y a todo el personal que forme parte de ella, incluyendo proveedores y clientes que también deberán conocer y cumplir dicha propuesta.

Estos, tanto proveedores y como clientes, también deberán comprometerse a no participar en ningún tipo de soborno que pueda ver a la empresa afectada en esto.

La empresa además deberá asegurarse que todos sus empleados cumplan con la propuesta antisoborno y ninguno de ellos se vea afectado por un soborno, el cual, por otra parte, pueda ser sancionado.

Por ello es importante saber que varía en función del tamaño de la empresa, ya que para aplicar la propuesta se deberá organizar y responsabilizar algunos miembros de esta, nombrando a una persona o a un grupo de personas que administren la propuesta. Así se les dará un papel de responsabilidad, donde cada uno de ellos se compromete a que la propuesta funcione.

### **4.3. PROBLEMAS CLAVE RELATIVOS AL SOBORNO**

El soborno se puede dar de muchas maneras y no solo en forma de efectivo, a continuación se mencionan los principales problemas clave que puede ocasionar el soborno a una empresa.

- Regalos

Se puede dar en forma de regalo, de acuerdo con las leyes locales es más sutil que dar dinero en efectivo, es por ello que en muchos casos se realizan sobornos en forma de regalos de lujo o muy costosos. Por lo tanto, es importante imponer unas normas en la empresa y que todos las conozcan, para así poder conocer en qué momento puede darse o aceptarse un regalo.

- Conflictos de intereses

Los conflictos de intereses podrían verse como actividades de corrupción, lo que puede llevar a perjudicar a la empresa.

¿Qué se considera conflicto de intereses? Cuando por intereses personales antepones a los de la empresa, dando lugar a acciones negativas, como actos poco honestos o poco transparentes. Esto suele darse cuando las personas que lo realizan, actúa en contra de su propia voluntad, y de esta manera aceptan o dan un beneficio que es perjudicial para la empresa. La solución para este problema es implantar unas normas que todos conozcan para evitar el conflicto.

- Contribuciones benéficas y patrocinio

El soborno también puede darse como contribuciones benéficas o patrocinios. Por ello es importante asegurarse que el dinero que la empresa destine a una entidad sea íntegro para esa organización y no existan acuerdos comerciales.

Y con respecto a los patrocinios son aquellos pagos que realiza la empresa, pueden ser en efectivo o en especie, con la finalidad darse a conocer y ganar publicidad mediante un evento. Se deberá hacer un buen uso de este para beneficio de la empresa y no para ocultar un soborno.

- Pagos de facilitación

Los pagos de facilitación son otro modo de realizar el soborno, por lo tanto también son ilegales, aunque en muchos países son algo ‘normal’ o ‘inevitable’.

Se trata de pequeños pagos exigidos por los proveedores para así garantizar o ayudar a que los trámites que deba realizar una empresa se lleven a cabo con la finalidad de adelantar o acelerar los trámites; es así que se les ofrece dinero al personal funcionario encargado de los trámites que requieran en ese momento.

- Contribuciones políticas

El soborno también puede disimularse como una contribución política, por lo que es importante que cuando las empresas decidan realizar la donación, se aseguren de que todos los miembros sepan sobre la decisión de contribuir políticamente en nombre de la empresa, ya que esta decisión no deberá ser tomada por una sola persona.

#### **4.4. MEDIDAS PARA EVITAR EL SOBORNO**

Para evitar el soborno, se redactarán en esta propuesta de actuación antisoborno varios puntos para que las empresas puedan desarrollar en forma de norma para que todos los empleados y miembros de la empresa conozcan las medidas para evitar el soborno.

A continuación se redactarán algunas medidas:

- Los empleados o miembros de la empresa deberán tener en cuenta que pueden recibir un regalo siempre y cuando no sea lujoso o de gran valor (por ejemplo, productos de *merchandising*), ya que de lo contrario se podría sospechar que sea soborno. Al igual que no podrán aceptar dinero en efectivo o cualquier otra forma.

En el caso de que un empleado o miembro de la empresa reciba este regalo que no es apropiado a lo que se ha mencionado anteriormente, deberá devolverlo y, en caso de que sea imposible, deberá informar a la empresa.

- La empresa deberá prohibir cualquier actividad relacionada con el tráfico de influencias y más en particular con el conflicto de intereses, ya que afectaría directamente a los empleados y sus relaciones personales, para así evitar que directa o indirectamente su empresa se vea afectada por el soborno.
- La empresa deberá asegurarse de que si tiene actividad de patrocinios sea con la finalidad de obtener ayudas económicas para cualquier actividad que realice dicha empresa, y que de este modo siempre sea así y la actividad de patrocinio le beneficie y fortalezca su empresa.
- Se deberán prohibir los pagos de facilitación, que como se comenta en el apartado anterior, tiene como finalidad, agilizar trámites o prestación de un servicio. Evitando de este modo cualquier conducta que pueda dar confusión a soborno o intento de sobornar a las autoridades o funcionarios de manera directa o indirectamente.
- Los empleados o miembros de la empresa se abstendrán de participar en contribuciones políticas, organismos y administraciones públicas, ya que podrá afectar de forma negativa a la empresa; a la hora de negociar para obtener algún permiso o licencia se podrá ver como un soborno.

#### **4.5. FORMACIÓN Y DIFUSIÓN**

La propuesta de actuación podrá aplicarse en todos los cursos de formación que tenga la empresa, para así recordar a los empleados que existe un plan de actuación contra la corrupción.

Aunque también se podrá encontrar en:

- La plataforma o página web de la empresa.
- El tablón de anuncios.
- Y se les enviará un correo con el documento a los empleados para que lo tengan siempre a mano.

#### **4.6. PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN**

Es fundamental que la propuesta sea conocida por todos los miembros de la empresa, socios y clientes, ya que de nada serviría tenerla si nadie la conoce.

Esta propuesta de actuación antisoborno se podrá publicar en tabloneros de anuncios o incluirla en la página web si dispone de una la empresa.

Será un efecto positivo para la empresa, ya que se reconocerán sus principios para contrarrestar el soborno, los cuales les servirán de ayuda para poder proteger a sus socios si surgieran incidencias que puedan estar relacionados con el soborno, ayudando de este modo a que todas las personas que estén vinculadas con la empresa tengan la obligación de informar sobre lo ocurrido, aunque se trate de una sospecha.

La denuncia de una acción de soborno se realizará de manera anónima, mediante un buzón que tendrá que tener la empresa disponible para que todo el personal pueda hacer uso de él de manera anónima siempre, encargándose el responsable de recursos humanos de recogerlo esas denuncias que haya en dicho buzón.

#### **4.7. CONTROL Y RÉGIMEN SANCIONADOR**

Esta propuesta antisoborno tiene la gran ventaja de venir respaldada por controles e informes, lo que ayudará a la empresa a saber cómo está funcionando.

La empresa podrá supervisar y realizar auditorías internas, de este modo tendrá un control sobre sus empleados, proveedores y clientes, manteniendo una seguridad y calidad de su actividad.

Si tras estas auditorías internas o a través de cualquier empleado se filtra información sobre la existencia de algún caso de corrupción, la empresa deberá proceder e imponer las medidas disciplinarias correspondientes y previamente definidas y conocidas por todos los integrantes de la empresa.

#### **4.8. APROBACIÓN, ENTRADA EN VIGOR Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO**

La presente propuesta de actuación antisoborno deberá de ser aprobada por la empresa que así lo requiera, dando paso a un Protocolo Antisoborno, el cual entrará en vigor el día de su publicación y estará vigente hasta su anulación.

Cuando se apruebe dicho Protocolo será objeto de revisión y, si fuera necesario actualizarlo, se encargaría la empresa en concreto, dando lugar a modificaciones siempre que se aprecie la posibilidad de alguna mejora y si existiera un riesgo de corrupción que no se haya apreciado con anterioridad.

#### **4.9. RECOMENDACIÓN DE CERTIFICADO ISO 37001**

Una vez que se cumplen todos los puntos anteriormente redactados de esta propuesta de actuación antisoborno, se recomienda a la empresa implantar un sistema de gestión antisoborno y certificarse en la norma 37001.

## **5. INFLUENCIA SOBRE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**

Como se ha mencionado en el capítulo anterior 2.5 los objetivos de desarrollo sostenible tienen un importante papel en este trabajo, por lo en esta propuesta de actuación antisoborno se van a analizar cómo influyen en los ODS.

En este trabajo se destacan cuatro ODS: el objetivo 8 que hace referencia al trabajo decente y crecimiento económico, el objetivo 10 sobre reducción de las desigualdades, el objetivo 11 centrándose en las ciudades y comunidades sostenibles y, por último, el objetivo 16 paz, justicia e instituciones sólidas.

La influencia que pueda tener la propuesta de actuación antisoborno en estos objetivos es “simplemente” la mejora de las empresas y sus empleados.

De esta manera el objetivo 8 influirá en la mejora que le proporciona este protocolo a la empresa, dando una mejor imagen, mayor productividad y un buen trabajo en equipo, favoreciendo a que la empresa tenga una referencia de trabajo decente y un buen crecimiento económico, dejando de lado los malos actos, en el sentido de actos no éticos, como es en este caso el soborno.

Con respecto al objetivo 10 favorece a que no haya una desigualdad en la empresa ya que todos los empleados, proveedores y clientes estarán al tanto del nuevo protocolo de actuación antisoborno y todos serán iguales en la empresa. Evitará la desigualdad que sufren las empresas en relación a la diferencia de ingresos. Gracias a este protocolo nadie realizará el acto de sobornar ostente la categoría que ostente en su puesto de trabajo; de esta manera se encontrará un equilibrio en la empresa en la que todos serán iguales independientemente de sus ingresos.

En relación con el objetivo 11, es importante destacar que si una empresa funciona bien, el ambiente de trabajo y de los ciudadanos será bueno por lo que será positivo para crear una buena armonía ciudadana. Para ello la empresa tendrá que proporcionar a sus empleados unas condiciones de trabajo y salario dignos, para que ellos puedan tener acceso a una vivienda y servicios asequibles.

Por último, el objetivo 16 es influenciado porque todas las empresas, tanto privadas como públicas, respaldan este objetivo, ya que es fundamental para prevenir el soborno y eliminar todos los comportamientos que influyen de manera negativa en la paz.

En esta propuesta antisoborno lo que se busca es evitar el soborno, mediante los puntos que se han redactado en él, ayudando de este modo a que la empresa elimine los problemas como es la violencia, amenazas, sobornos creando un ambiente positivo y activo.

## **6. CONCLUSIONES**

En primer lugar, se puede decir que la ética empresarial es un tema muy importante, ya que cada día la población en general toma más conciencia de la corrupción, la rechaza con más intensidad, debido a la política y a la gran crisis económica de ámbito internacional que hubo en 2008 y años sucesivos.

Existen muchos tipos de corrupción que afectan tanto a empresas públicas como privadas. Uno de estos tipos es el soborno. Prácticamente todos los países tienen empresas en las que existe el soborno, lo cual es una lacra que impide la igualdad dentro de las empresas, y asimismo esto va en contra de una gestión ética y transparente dentro de las propias empresas, por lo que es importante la elaboración de un protocolo de actuación.

Según el Índice de Percepción de la Corrupción, se puede afirmar que España se sitúa en la posición 30 junto con Portugal, Barbados y Qatar entre los 180 países analizados en este Índice. En primera posición se encontrarían Dinamarca y Nueva Zelanda, con 87 puntos, seguidos por Finlandia, con 86 puntos. Y en los últimos puestos encontramos Somalia, Sudán del Sur y Siria, con 9, 12 y 13 puntos sobre 100, respectivamente. En cuanto a las regiones, Europa Occidental y la Unión Europea tienen las mejores puntuaciones (66 puntos de media), y África es la que cuenta con la puntuación media más baja (32 puntos de media).

Como se ha podido observar en el Índice de Fuentes de Soborno, no hay ningún país cuyas empresas estén exentas de soborno. Siendo de este modo los Países Bajos y Suiza los primeros países con empresas con una puntuación de 8.8, estas empresas ofrecen o reciben menos sobornos que las de los demás países clasificados. Por debajo de estos se encuentran Bélgica, Alemania, Japón, Australia y Canadá, entre otros. España se encuentra en el puesto número 12 con una puntuación de 8.0, por ello, se puede considerar un país cuyas empresas realizan pocos sobornos en el extranjero. Y en el último lugar se encuentran los siguientes países: China y Rusia, que son los que tienen más empresas que realizan sobornos en el extranjero. Por encima de estos dos están México, Indonesia, Emiratos Árabes y Argentina entre otras, tienen un alto nivel de soborno al extranjero pero inferior al de China y Rusia.

La ISO 37001 de reciente creación ha surgido como medida para disminuir los casos de soborno dentro de las empresas y gestionar de una forma más ética sus recursos humanos. La finalidad que se quiere obtener con esta norma es: orientación, coordinación, simplificación y unificación, con el objeto de reducir costes y aumentar la efectividad, así como estandarizar las normas de productos y servicios para las organizaciones internacionales. Se dirige a todo tipo de empresas y todo tipo de actividad o sector y, a su vez, servirá tanto a nivel público como privado.

Con el protocolo de actuación antisoborno propuesto se pretende disminuir o facilitar la eliminación del soborno en las empresas, para ello la empresa sabrá los problemas claves que pueden surgir relativos al soborno y gracias a este protocolo tendrá las medidas adecuadas para actuar contra el soborno. Por último, si la empresa acepta este protocolo, se le recomienda implantar un sistema de gestión antisoborno, y certificarse en la norma ISO 37001.

Gracias a este protocolo de actuación antisoborno, se permitirá a las empresas avanzar en los objetivos de desarrollo sostenible, fomentando la igualdad, el trabajo decente y el crecimiento económico de la empresa, ciudades y comunidades sostenibles y, por último, conseguir paz, equidad y justicia.

Me gustaría concluir con una frase de Kofi Annan, Secretario General de las Naciones Unidas, el cual impulsó los principios universales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas que tenía por objetivo reconocer socialmente a las empresas:

*“Necesitamos crear un mundo que sea equitativo, estable y en donde tengamos en cuenta las necesidades de los demás y no solo lo que necesitamos de inmediato. Todos estamos en el mismo barco”.*

## **7. BIBLIOGRAFÍA**

Bohinská, A (2019) “Programa de cumplimiento y programa de ética:

¿una organización necesita ambos?” Revista de Gestión de Recursos Humanos, vol. XXII, 2/2019.

CADAL- Centro para la apertura y desarrollo de América Latina (2005) “Corrupción: conceptos, tipos, causas y consecuencias por Boris Begovic” Recuperado de [https://www.cadal.org/Documentos/documento\\_26.pdf](https://www.cadal.org/Documentos/documento_26.pdf)

Cortina, A. (2007). “Ética de la razón cordial”. Ediciones Nobel.

Compliance (2020). “Estructura de Alto Nivel ISO 37001:2016” Recuperado de” <https://www.compliance-antisoborno.com/estructura-iso-37001/>

De significados (2020) “Peculado” Recuperado de <https://designificados.com/peculado/>

EBEN. (2020) “Definición de ética” Recuperado de European Business Ethics Network <https://www.eben-net.org/>

Economipedia (2020) “Definición de responsabilidad social” Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/responsabilidad-social-corporativa.html>

El Economista (2020) “Colusión” Recuperado de <https://www.eleconomista.es/diccionario-de-economia/colusion>

EEE- Escuela Europea de la Excelencia “Requisitos ISO 37001” Recuperado de <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2019/10/sistemas-de-gestion-antisoborno-iso-37001-preguntas-frecuentes/>

Gayan, D (2019) “La ética de las empresas” Universidad de Zaragoza. Recuperado de <https://zaguan.unizar.es/record/86954/files/TAZ-TFG-2019-3728.pdf>

ISOTools Excellence (2019) "Soborno y cohecho. Diferencias y contexto de actuación"  
Recuperado de <https://www.isotools.org/2019/07/17/soborno-y-fraude-diferencias/>

ISOTools Excellence (2021) "Qué es una norma ISO" Recuperado de <https://www.isotools.org/normas/>

ISOTools. (2021) "Blog Calidad y Excelencia" Recuperado de <https://www.isotools.org/blog-corporativo>

Montserrat, B. M. (2015) "Ética de la empresa: Gestión de los valores contra la corrupción en las empresas" Trabajo Final de Grado: HU 1036. pp. 25-37.

Organismos de certificación global (2021) "¿Que es la norma ISO 37001?. Recuperado de <https://www.nqa.com/es-es/certification/standards/iso-37001>

Participación ciudadana (2003) "Características y consecuencias en República Dominicana" Programa de Transparencia de la Gestión Pública. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/3496ADACB0EE54F05257E0E00741B97/\\$FILE/06\\_La\\_corrupcion.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/3496ADACB0EE54F05257E0E00741B97/$FILE/06_La_corrupcion.pdf)

PNUD- Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (2021) "Objetivos de desarrollo sostenible" Recuperado de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.htm>

RAE- Real Academia Española (2020) "Corrupción" Recuperado de <https://dle.rae.es/corrupción>

Responsabilidad Social Empresarial y Sustentabilidad (2020) "Corrupción: qué es, definición, características, tipos y combate" Recuperado de <https://www.responsabilidadsocial.net/corrupcion-que-es-definicion-caracteristicas-tipos-y-combate/>

Rodríguez, O. y Martínez, A.R. (2014) "Influencia de la corrupción en la implantación de la ISO 9001" *Universia Business Review*.

- Rowland. M. (2003) “Visión contemporánea de la corrupción” *Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5005/18.pdf>
- Significados (2019) “Significado de corrupción” Recuperado de <https://www.significados.com/corrupcion/>
- Sites googles (2020) “Tipos de corrupción” Recuperado de <https://sites.google.com/site/21511039proyecto/tipos-de-corrupcion>
- Transparencia Internacional (2008) “Principios empresariales para contrarrestar el soborno” Edición pequeñas y medianas empresas.
- Transparencia Internacional (2009) “Guía de lenguaje claro sobre lucha contra la corrupción” Recuperado de <https://transparencia.org.es/wp-content/uploads/2014/10/Gu%C3%ADa-de-lenguaje-claro-sobre-lucha-contra-la-corrupci%C3%B3n.pdf>
- Transparencia Internacional (2011) “Índice de fuentes de soborno” Recuperado de [http://www.transparency.org/policy\\_research/surveys\\_indices/bpi](http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/bpi)
- Transparencia Internacional (2017) “Barómetro Global de la Corrupción 2017” Recuperado de [https://transparencia.org.es/wp-content/uploads/2017/11/aspectos\\_destacados\\_barometro\\_2017.pdf](https://transparencia.org.es/wp-content/uploads/2017/11/aspectos_destacados_barometro_2017.pdf)
- Transparencia Internacional (2019) “Índice de percepción de la corrupción” Recuperado de <https://www.transparency.org/en/cpi/2019>
- Unlu- Universidad Nacional de Luján (2021) “Normas ISO” Recuperado de <http://www.unlu.edu.ar/~ope20156/normasiso.htm>
- UN Global Compact (2020) “10 Principios Universales del Pacto Mundial”. Recuperado de PactoMundial.org <https://www.pactomundial.org/category/aprendizaje/10-principios/>