

Reflexiones para un involucramiento del sector privado en la lucha contra la corrupción en el MERCOSUR

Martín Lescano¹, Camilo López Burian² y Héctor Villaverde³

1. Reflexiones sobre el contexto global y regional

Corrupción y desigualdad: un círculo vicioso que afecta a la democracia y el desarrollo

La corrupción se ve favorecida por un escenario de desigualdades y genera a su vez más desigualdades, aporta inestabilidad a la institucionalidad democrática condicionando así el desarrollo. Como ha señalado Bernardo Kliksberg (2006), América Latina tiene “sed de ética”. Existe un reclamo de la ciudadanía para que tanto lo que atañe al diseño de políticas públicas sociales y económicas, como al comportamiento de los líderes del ámbito público y privado se desarrolle bajo criterios éticos.

Los valores éticos tienen un gran impacto en el desempeño económico y social. Los países menos corruptos logran un mayor Desarrollo Humano. Sociedades que educan en valores para la cooperación y la responsabilidad logran tener un desarrollo social mayor que países con altos índices de corrupción. Por ejemplo, Islandia y Noruega, los países con mayor Desarrollo Humano del mundo, están excelentemente posicionados en el Índice de Percepción de la Corrupción de Transparencia Internacional y además poseen índices de desigualdad económica muy bajos.

Si atendemos datos del Banco Mundial, podemos señalar que el 5% del Producto Bruto Mundial se gasta anualmente en sobornos y manejos corruptos. Como señala Kliksberg (2006), en un estudio con gran base empírica realizado por You Jong-Sung y Sanjeev Khangram (2004) se demuestra una estrecha correlación entre desigualdad y corrupción. A medida que la iniquidad aumenta, el nivel de corrupción esperable es mayor. En las sociedades altamente desiguales, los grupos más poderosos poseen más incentivos y oportunidades para realizar prácticas de corrupción, a la vez que poseen más posibilidades de impunidad frente a este accionar. Por su parte, los sectores más pobres (e incluso sectores medios), en sociedades con desigualdades profundas, tienden a tener poca capacidad de articulación política, organización y monitoreo de las prácticas de corrupción de los más poderosos. Además la corrupción es una de las principales multiplicadoras de la desigualdad y “Afecta regresivamente la composición del gasto público, los niveles de inversión, el crecimiento económico y el funcionamiento democrático. (...) un incremento de un punto en el índice de corrupción hace aumentar el Coeficiente Gini, que mide la desigualdad de la distribución del ingreso en 5,4 puntos.” (Kliksberg 2004). La corrupción y la iniquidad forman un círculo vicioso, generándose mutuamente.

¹ Martín Lescano. Sociólogo (Universidad de la República Oriental del Uruguay). Master en “Costruzione e Gestione dei Progetti nel Sociale” (Social Project Manager), Universidad de Lumsa, Roma. Experto en Responsabilidad Social Corporativa y Comunicación, Universidad de Salamanca.

² Camilo López Burian. Magister en Ciencia Política (ICP-FCS-UdelaR), Profesor de Historia. Coordinador del II Foro de Responsabilidad Social Empresarial en el MERCOSUR. Actualmente es Coordinador de Programas del CEFIR. Se ha desempeñado profesionalmente en UNESCO en el ámbito del MERCOSUR y en el proceso de reforma del Sistema de las Naciones Unidas. Ha participado en proyectos impulsados por PNUD, BID, ASDI, Banco Mundial, entre otros. Sus principales áreas de trabajo son democracia y desarrollo, integración y cooperación, ciudadanía y políticas públicas sociales, y Responsabilidad Social Empresarial.

³ Héctor Villaverde. Licenciado en Comunicación Educativa – Universidad de la República / Uruguay. Consultor de CEFIR. Experto por el sector ONG del Comité Espejo Uruguayo para las Directrices de Responsabilidad Social ISO 26000, en representación de Red Puentes Uruguay. Ex Director del Fondo Regional para la Promoción de la Transparencia y la Rendición de Cuentas, ICD-PTF y BID-FOMIN (www.fontra.org). Consultor y excoordinador del Programa de Alimentos y Salud de Consumers International – Santiago. Consultor en Evaluación de Impacto Social, Comunicación y Participación Ciudadana

América Latina es la región más desigual del mundo. El 10% más rico es propietario del 48% del ingreso, el 10% más pobre solamente posee el 1,6%. Los países que hoy integran el MERCOSUR en carácter de miembros plenos (Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay), vivieron durante los noventa, de forma más o menos conjugada, la implantación de un modelo económico que implicó una restructuración del sistema productivo y de servicios, cuyo impacto más importante fue el incremento de la desocupación y la expulsión hacia la marginalidad a segmentos de trabajadores que no poseían la capacidad para adaptarse a las nuevas condiciones.

Asociado a lo anterior, durante esa década, la pobreza y la desigualdad del ingreso se incrementaron. El aumento de la pobreza alcanzó cifras tremendamente significativas en Argentina y Brasil. La desigualdad se incrementó en Argentina y Brasil. Uruguay logró mantener cifras anteriores. Este retroceso se debió a los impactos de las políticas de ajuste. El gasto social disminuyó y generó un empeoramiento de la situación social.

El nuevo modelo económico implicó un retroceso del Estado en sus funciones de protección social más básica. Este hecho agudizó los riesgos sociales, que además se transformaron con los cambios que se registraron lentamente en la estructura social (cambios en la configuración de las familias, etc.). Estos cambios generaron una “nueva cuestión social”, surgida de los efectos del nuevo modelo de desarrollo y caracterizada por el aumento y la extensión de la inequidad, la pobreza y la exclusión, que se sumó a los problemas estructurales de la pobreza. Si relacionamos el retroceso del Estado con el tema de la corrupción debemos señalar que: “(...) el argumento de que la reducción del Estado eliminaría las prácticas corruptas se mostró irreal. Un Estado débil, sin capacidad de regulación ni monitoreo, con una ecuación fiscal cada vez más regresiva, centrada en impuestos al consumo lesivo para las mayorías, generó espacios de gran envergadura para la corrupción. Ésta a su vez incidió a su vez sobre un empeoramiento de los niveles de iniquidad. (...) un Estado remodelado, eficiente, descentralizado, transparente, participativo, articulado con la sociedad civil, tiene un gran rol por jugar.” (Kliksberg 2006).

Si bien es cierto que a inicios de la década de los noventa se registró un crecimiento económico moderado en América Latina, el mismo no fue capaz de revertir los índices de pobreza. Esta y la desigualdad siguieron siendo un problema en la región. Inclusive, el viraje hacia la izquierda registrado en la mayor parte de los países de América Latina durante los últimos años, no se ha traducido mecánicamente en una reducción de la pobreza (si bien hay que señalar importantes avances). La pobreza se ha convertido en un problema endémico, tal como lo demuestra el hecho de que en nuestro sub-continente vivan actualmente en condiciones de pobreza más de 200 millones de personas.

En América Latina la corrupción y sus impactos sobre la gobernabilidad democrática tienen, como hemos señalado, un estrecho contacto con la desigualdad. Existen diversas conceptualizaciones acerca de qué es la gobernabilidad. En este análisis, la gobernabilidad es entendida como una capacidad y una relación social. Es la capacidad social de trazar y alcanzar objetivos en organizaciones, espacios locales, nacionales, regionales, y a nivel de los ciudadanos. Por esto podemos hablar de gobernabilidad corporativa, local, nacional, regional y social. De esta manera, implica relaciones sociales entre grupos y una buena gobernabilidad debe generar sinergias entre los diferentes actores involucrados en la misma. (IEN 2000).

La gobernabilidad democrática, vista desde un punto de vista operativo, es la capacidad que una sociedad posee para resolver desafíos y oportunidades en una coyuntura determinada. (Cerrillo 2001). Además se vincula estrechamente con el proceso de relacionamiento exterior, el desarrollo social, la resolución pacífica de los conflictos internos y externos, la calidad de vida de los ciudadanos y la viabilidad de los proyectos de país, región, etc. (Aguilera 2002).

La gobernabilidad se ve afectada, entre otros aspectos, por la corrupción y la falta de transparencia. El Índice de Percepción de la Corrupción (IPC) de Transparencia Internacional define la corrupción como “el mal uso del poder encomendado para obtener beneficios privados”.

La corrupción perjudica a la ciudadanía, afecta la recaudación impositiva estatal quitándole presupuesto a los servicios públicos, desalienta la inversión, genera desconfianza entre los actores y erosiona la estabilidad social, institucional y democrática.

El IPC 2007 muestra que, a pesar de un relativo avance, la corrupción es un gran problema en la región. En América, la tercera parte de los países tienen una puntuación inferior a tres, lo que indica una percepción de corrupción desenfrenada. Aproximadamente dos quintos de los países obtuvieron una puntuación entre 3 y 5; lo que indica que existe una percepción de serios niveles de corrupción en el ámbito públicos y político. Solamente ocho países sobrepasan la puntuación media de cinco. Estos datos se vuelven realmente preocupantes si correlacionamos corrupción, desigualdad, pobreza y violencia, como problemas para la gobernabilidad democrática y el desarrollo.

Tabla 1. Posiciones de algunos de los países de la región en el Índice de Percepción de la Corrupción (IPC) de Transparencia Internacional (2007)

Rango del país a nivel global	Rango del país a nivel del Continente Americano	País	Puntaje del IPC 2007
25	6	Uruguay	6.7
72	13	Brasil	3.5
105	23	Argentina	2.9
138	29	Paraguay	2.4
162	31	Venezuela	2.0

Fuente: Índice de Percepción de la Corrupción (IPC) de Transparencia Internacional (2007)

La región nos presenta el desafío de luchar contra la corrupción. Una de estas respuestas es trabajar para mejorar la equidad, maximizar la transparencia pública y privada y promover el control social.

Las razones de la discusión en el escenario global actual sobre transparencia, rendición de cuentas y lucha contra la corrupción

Los fraudes y crímenes económicos de las grandes empresas, y la repercusión pública global que han tenido dichos fraudes, están detrás del creciente éxito y popularidad de los conceptos de transparencia y rendición de cuentas. Quizás el tipo de crisis corporativa más resonante, por su alcance y sus implicancias, ha estado relacionado con la actitud fraudulenta hacia los accionistas y empleados por parte de las corporaciones. La bancarrota inesperada de Enron, una de las mayores empresas norteamericanas, y los crímenes económicos verificados en otras empresas mundialmente conocidas (WorldCom, Parmalat, etc.) que fueron ampliamente difundidos, no solo en los países desarrollados sino también en los países en desarrollo, significaron en algunos casos, en particular el primero, en grandes pérdidas económicas para accionistas y empleados. El caso de Enron, que arrastró además a la empresa consultora a cargo de su auditoría (Arthur Andersen), que fraguó y destruyó documentación sobre los manejos de Enron, supuso una pérdida de confianza de los inversores, no solo en el sector corporativo, sino además en el sistema encargado de monitorearlo y controlarlo, y por tanto de dar legitimidad al sistema.

Las repercusiones de estos crímenes económicos, por su volumen financiero y la cantidad de afectados y naturaleza de los afectados, disparó la necesidad de los gobiernos de hacer más rígidas las regulaciones que obligan a las empresas a divulgar la información sobre su gestión. La esencia del sistema capitalista moderno es la confianza del inversor sobre el emprendimiento donde pone en riesgo la rentabilidad y recuperación de sus fondos. Además, la necesidad de poner distancia de esos comportamientos por parte de las empresas que definen a la responsabilidad social de la empresa como un tema estratégico, también disparó una reacción para mostrar más transparencia y rendición de cuentas, con el fin de recuperar la confianza de los inversores.

Las crisis corporativas también han tenido como base la creciente preocupación que muchas organizaciones de la sociedad civil expresan en cuanto a los resultados de la globalización y del creciente poder de las empresas multinacionales en los países en desarrollo, que impactan sobre la sociedad y el medio ambiente (impactos ambientales, derechos laborales, trabajo infantil, producción del consumidor, etc.). Como señalan Cheney et al (Cheney, 2007) "... durante principios y mediados de los 90, el creciente número de escándalos corporativos y descontento social asociado con el comportamiento corporativo y con el neoliberalismo mismo comenzó a emerger. Royal Dutch Shell, por ejemplo, se encontró en el centro de dos grandes crisis en 1995: el gran descontento público, conducido por Greenpeace, de la intención de Shell de hundir la plataforma de petróleo Brent Spar en el Mar del Norte; y el ahorcamiento del activista Ken Saro-Wiwa y ocho de sus compañeros por el gobierno nigeriano... La empresa sufrió particularmente debido al incidente Brent Spar ya que disparó el boicót de los consumidores a los productos de Shell... En 1999, manifestaciones organizadas contra la globalización y la OMC comenzaron en Londres en junio, seguido por un acto de protesta mucho más publicitado en Seattle en noviembre, y luego en otras ciudades alrededor del mundo... No es sorprendente entonces, que, de acuerdo a la mayoría de los especialistas en RSE, los 90 fueron una década de intensificación de los debates de RSE... La mayoría de los debates en los 90 buscaron asimilar los profundos efectos de la globalización."

El resultado de las preocupaciones de la comunidad, la sociedad civil, los inversores, los trabajadores, y otros interesados en el comportamiento y desempeño de las empresas, ha sido el aumento de la demanda por transparencia de las empresas en cuanto a su gestión, no solo financiera sino también social y ambiental, así como una demanda por mayor rendición de cuentas sobre su gestión.

Transparencia y rendición de cuentas: conceptos y relaciones

Con independencia de las distintas concepciones sobre gobernabilidad democrática, su génesis y las estructuras sociales y económicas que la hacen posible, existe un convencimiento general por parte de los líderes empresariales mundiales, que la misma es indispensable para el progreso social y económico: "existen pocas dudas que las empresas legítimas y legales prosperan donde ... hay democracia con gobiernos que operan efectivamente ... asegurando la ausencia de corrupción" (World Economic Forum 2008: 8).

Esta visión del sector empresarial con una alta visibilidad, implica contribuir a la gobernabilidad democrática por parte de las empresas, e intervenir en terrenos no explorados de trabajo con los gobiernos y otros actores sociales para abordar las deficiencias de dicha gobernabilidad. Para la mayor parte de los países en desarrollo, y los países del MERCOSUR y asociados no son ajenos a ello, los marcos legales nacionales y las instituciones designadas para aplicarlos suelen estar desacompañados con el ritmo que impone la globalización y sus demandas sobre las estructuras nacionales. Dado este contexto de deficiencias estructurales nacionales, crecientemente distintas iniciativas internacionales buscan en el comportamiento voluntario de las empresas el apoyo para la superación de estas debilidades. En respuesta, y a veces en anticipo a estas solicitudes, se ha desatado el desarrollo de una avalancha de herramientas, como códigos de conductas, auditorías internas, sistemas de reporte, iniciativas de desarrollo social, etc.

La globalización como resultado de la dinámica endógena del sistema capitalista ha generado en los últimos años el desarrollo de propuestas alternativas que intentan domesticarla, y con mayor énfasis, trascender a un desarrollo superior, centrado en la protección de los derechos humanos, en muchos casos pisoteados por una globalización que carece de estructuras apropiadas de gobernabilidad. Esta necesidad de gobernabilidad democrática, y de articulación de ésta con la gobernabilidad-gobernanza en otros sectores, en particular de la gobernanza corporativa, ha puesto en el orden del día el análisis del desarrollo y consolidación de dos elementos intrínsecos y en interacción dinámica constante en el marco de la gobernabilidad-gobernanza: la rendición de cuentas y la transparencia.

En el marco de las directrices de Responsabilidad Social que está desarrollando la International Organization for Standardization (ISO), transparencia y rendición de cuentas son conceptos que definen principios de responsabilidad social (WD4.2 ISO 26000, 2008).

Principio de Rendición de cuentas

El principio de rendición de cuentas establece que: una organización debería ser responsable por sus impactos sobre la sociedad y el medio ambiente.

El concepto fundamental de responsabilidad social es que una organización acepta la obligación moral de ser responsable por sus impactos sobre la sociedad y el medio ambiente. Esto significa que una organización debería aceptar el escrutinio apropiado y también aceptar el deber de responder a este escrutinio.

La rendición de cuentas refiere al estado de ser responsable frente a otros. La rendición de cuentas impone una obligación sobre la gestión para hacerse responsable de los intereses controlables de la organización, y con la obligación de la organización de ser responsable con las autoridades legales con respecto a leyes y regulaciones. La rendición de cuentas implica que la organización es responsable frente a aquellos afectados por sus decisiones y actividades, así como con la sociedad en general por el impacto global de sus decisiones y actividades sobre la sociedad.

La aceptación del deber de ser responsable tendrá un impacto positivo tanto sobre la organización como sobre la sociedad. El grado de rendición de cuentas siempre debería corresponderse con la cantidad o extensión de la autoridad. Aquellos con la máxima rendición de cuentas es probable que tomen mayor cuidado por la calidad de sus decisiones y su supervisión. La rendición de cuentas también incluye la aceptación de la responsabilidad donde han ocurrido cosas malas, tomando las medidas apropiadas para remediar las cosas malas y tomar acción para prevenir que se repitan.

Una organización debería ser responsable por:

- Los resultados de las decisiones y actividades de la organización, incluyendo consecuencias significativas, aún si no fueron intencionales o no fueron previstas; y
- Los impactos significativos de las decisiones y acciones de la organización sobre sus partes interesadas.

Principio de Transparencia

El principio de transparencia establece que: una organización debería ser transparente en sus decisiones y actividades que impactan sobre otros.

Una organización debería entregar información de una manera clara, equilibrada y veraz, y en un grado razonable y suficiente, sobre las políticas, decisiones y actividades por las cuales es responsable, incluyendo sus actuales y potenciales impactos sobre la sociedad y el medio ambiente. Esta información debería estar fácilmente disponible y directamente accesible a aquellos que han sido, o pueden ser afectados de manera significativa por la organización. Debería ser oportuna, factual y presentada de una manera clara y objetiva para permitir a las partes interesadas evaluar con exactitud el impacto que las decisiones o acciones de la organización tienen sobre sus respectivos intereses.

La transparencia no requiere que la información registrada se haga pública, ni involucra proporcionar información que está protegida legalmente o que pudiera de otra manera pudiera producir incumplimiento de obligaciones legales.

Una organización debiera ser transparente sobre:

- La manera en que son tomadas, implementadas y revisadas sus decisiones, incluyendo la definición de los roles, responsabilidades, rendiciones de cuenta y autoridades a través de las diferentes funciones de la organización;
- Las normas y criterios contra los cuales la organización evalúa su propio desempeño;
- Su propósito, la naturaleza de sus actividades y donde ellas se realizan;
- El impacto conocido o probable de sus decisiones y actividades sobre otros; y
- Quién cree que son sus partes interesadas.

La relación entre rendición de cuentas y la responsabilidad social de las empresas

En algunos escenarios existe un vacío regulatorio, e incluso cierta renuencia a crear marcos legales vinculantes, apelar a herramientas de carácter voluntario o a cierta clase de compleja interacción y dinámica entre regulación y normas voluntarias va ganando terreno. En Europa, la Coalición Europea para la Justicia Corporativa (ECCJ por sus siglas en inglés), la red de organizaciones de la sociedad civil más grande dedicada a la rendición de cuentas corporativa en la Unión Europea, y en respuesta a una reciente resolución del Parlamento Europeo sobre Responsabilidad Social Corporativa, realizó una serie de propuestas para la mejora de los marcos legales que operan sobre las corporaciones multinacionales (ECCJ, 2008). Entre ellas, una propuesta es la de tornar obligatorio los Reportes Sociales y Ambientales. Según Gregors y Ellis, autores del informe, esto complementaría otras propuestas presentadas, “mejorando la transparencia de las empresas multinacionales (en adelante EMN), y por lo tanto promoviendo indirectamente la rendición de cuentas. Aunque muchas EMN usan el reporte ambiental y social como una herramienta voluntaria, esto tiene varias limitaciones inherentes. Primero, la información a menudo se proporciona selectivamente, ignorando los impactos ambientales y a los derechos humanos más significativos de las EMN. Segundo, es muy difícil tornar a las empresas pasibles de ser litigadas por cualquier inexactitud en los reportes. Tercero, debido a la ausencia de normas comunes, la información proporcionada no puede ser comparada con las de otras EMN, dejándola sola contra una norma objetivo.”

El informe de la Gregors y Ellis, detalla las características deseables de este reporte social y ambiental: “debería incluir la siguiente información sobre la EMN y su rendimiento-comportamiento:

1. La estructura de la empresa y su esfera de responsabilidad;
2. Los riesgos de abusos a los derechos humanos y el medio ambiente dentro de las operaciones de las EMN o las operaciones dentro de su esfera de responsabilidad, y las medidas adoptadas para prevenir tales abusos; y
3. Datos sobre los impactos sociales y ambientales directos e indirectos de las operaciones de la EMN en el período de reporte precedente de acuerdo a un conjunto especificado y estandarizado de indicadores de rendimiento.”

A juicio de la ECCJ, un reporte social y ambiental obligatorio, acompañado por mecanismos efectivos de cumplimiento, asegurarán que la EMN reporte sobre lo que es importante con relación a su impacto sobre los derechos humanos y el medio ambiente, y que la información contenida en el reporte sea exacta, comprehensiva y comparable.

Sobre las base de las iniciativas voluntarias que llevan ya casi una década de desarrollo, se proponen la aplicación de medidas regulatorias más estrictas, con pie en dichas herramientas, y con la adición potencial de elementos sancionatorios, lo que acercaría más el resultado al concepto real de rendición de cuentas. Esta tensión dinámica entre lo que los angloparlantes

llaman “hard-law” y “soft-law” (entre ley obligatoria y norma voluntaria) domina hoy la escena de la rendición de cuentas y de la responsabilidad social, y es de difícil proyección determinar su resultado.

La realidad de la rendición de cuentas y la responsabilidad social de las empresas en el Cono Sur

En la región, las iniciativas de reportes relacionados con la Responsabilidad Social de las Empresas han sido inicialmente más acotadas en su alcance geográfico, básicamente localizadas en Brasil, teniendo como fuertes impulsores a Ibase (Balance Social) y Ethos (Indicadores de Responsabilidad Social y Guía de Balance Social). Con los trabajos iniciales del Instituto de Desarrollo Empresarial en 1978, la primera empresa en realizar un balance social fue Nitrofertil, del sector químico, en 1984. A partir de 1997 Ibase impulsa su Reporte de Balance Social.

El modelo Ibase está constituido por una planilla compuesta principalmente por indicadores cuantitativos en cuestiones relacionadas con inversiones financieras, sociales y ambientales. Estas informaciones serán divulgadas a sus partes interesadas y a la sociedad en general. Algunas de las informaciones son fácilmente recogibles a partir del sistema contable. Para otros indicadores, la propia naturaleza de la información a brindar obliga a realizar variantes de gestión empresarial (como por ejemplo, para las inversiones realizadas en la comunidad, los indicadores sociales externos). La empresa que participa de Balance Social debe divulgar este reporte a la sociedad, como forma de transparentar su accionar y su evolución en torno a los indicadores. El Balance Social de Ibase no exige auditoría independiente de exactitud de la información brindada. El sistema se ha ido modificando con los años, agregándosele algunos requisitos de suscribir la defensa de algunos derechos humanos y laborales básicos, como el rechazo al trabajo esclavo y al trabajo infantil, y la implementación de un proceso de participación pública de las partes interesadas.

En el caso de Ethos, en los últimos años ha abrazado la promoción del modelo del Global Reporting Initiative, de Reporte de Sustentabilidad, entendiéndolo que su última versión, la GRI3, que se entiende como una herramienta más amigable, más armonizable con otras iniciativas de Responsabilidad Social, con menor cantidad de indicadores y de información más fácilmente recolectable, por medio de protocolos de recolección. Este modelo por otra parte se está convirtiendo en un estándar de reporte de sustentabilidad a nivel global.

En la medida que en los países de la región, las acciones dirigidas hacia la comunidad han tenido históricamente un sesgo fundamentalmente filantrópico o asistencialista, visión que va perdiendo terreno rápidamente en el campo de la responsabilidad social a nivel global, si bien aún tiene un fuerte peso en la región, los modelos que se emplean, y por tanto las prácticas empresariales, deberán evolucionar para abordar este desarrollo conceptual. Con referencia al proceso de discusión para la elaboración de las directrices de Responsabilidad Social, dicen J. García et al (García, 2007): “Brasil y otros países en desarrollo apuntaron hacia la inclusión de la filantropía empresarial, visión todavía predominante en el país. En los países socialdemócratas, la responsabilidad social fue motivada por el debate cívico acerca del papel del empresariado. A diferencia de Brasil, donde la caridad y la filantropía siempre se colocaron como acciones sociales complementarias o en algunos casos como dominantes, la participación empresarial es todavía vista como una forma más de acción filantrópica”.

Ethos, además de apoyar el Balance Social promovido por Ibase, progresivamente ha ido apoyando la integración del modelo del Global Reporting Initiative a las herramientas de gestión de la responsabilidad social de las empresas.

Rendición de cuentas, responsabilidad social y lucha contra la corrupción

Una de las dimensiones de la rendición de cuentas y de la responsabilidad social en el sector público donde más se ha trabajado en América Latina, es el de la lucha contra la corrupción. Ello es así por la atención que han puesto a este tema los gobiernos y las agencias intergubernamentales de la región, a lo que se han sumado con los años algunas iniciativas relevantes de carácter voluntario. América Latina ha sido pionera en la elaboración de marcos regulatorios vinculantes en esta materia, con la adopción en 1996 por los Estados miembro de la Organización de Estados Americanos, de la Convención Interamericana de Lucha contra la Corrupción (CICC).

Si bien la Convención se centra en la prevención, detección, sanción y erradicación de la corrupción en el ejercicio de la función pública, encara algunas medidas que tienen por fin desanimar al sector privado a promover actos de corrupción. Propone el desarrollo de marcos legales que eliminen beneficios tributarios a aquellas personas o sociedades que fomenten actos de corrupción; promueve el desarrollo de mecanismos de control contable interno por las asociaciones mercantiles que permitan detectar casos de corrupción; define el delito de soborno transnacional; las condiciones de extradición en casos de corrupción; y medidas de identificación, rastreo, inmovilización, confiscación y decomiso de bienes obtenidos o derivados de actos de corrupción. La Convención tiene un Mecanismo de Seguimiento que permite, entre otras acciones, monitorear la Implementación por los Estados miembro de los compromisos asumidos en el marco de la CICC (conocido por su sigla MESICIC).

Mucho camino por andar

Con el fin de evaluar con un ejemplo concreto las posibilidades y límites de los acuerdos voluntarios de responsabilidad social y de lucha contra la corrupción a los que adhieren las empresas, se puede analizar el caso actual de Siemens. La gigante alemana de ingeniería, electrónica y telecomunicaciones, ha sido acusada de pagar sobornos por más de 1.900 millones de dólares en todo el mundo, con el fin de ganar contratos públicos. Debido a que la empresa cotiza en la Bolsa de Valores de Nueva York, arriesga multas en valor varias veces superior a los sobornos pagados, por parte del órgano regulador del mercado de acciones de Estados Unidos, así como del Departamento de Justicia. A su vez, ha sido multada en más de 400 millones de euros por la Comisión Europea por actos ilegales de cartelización en el suministro de equipos de estaciones de energía.

De acuerdo a los analistas, el principal temor de la empresa en Estados Unidos no radica tanto en las multas que el gobierno norteamericano podría aplicar, como por la amenaza que la empresa pudiera ser prohibida de presentarse en los procesos de licitación pública. No se verificó la presunción previa que los inversores castigarían a la empresa por su comportamiento no ético, provocando una baja en la cotización de las acciones.

El saldo ha sido de un ex gerente con una condena suspendida de dos años y una multa de US\$ 170.000, y dos gerentes principales que perdieron su trabajo, pero no recibieron cargos criminales.

La empresa debe cumplir con los requisitos del Código de Gobernanza Corporativa alemán, que opera para todas las empresas que cotizan en la Bolsa de Valores. Es signataria del Pacto Global, y su Informe de Responsabilidad Social anual opera como Comunicación de Progreso para el Pacto. Es miembro de la Red de Ética Empresarial alemana, y tiene su Código de Conducta empresarial, que cubre entre otras las prácticas de lucha contra los actos de corrupción en los que se ha visto envuelta.

El grado en que estas acciones corruptas han involucrado al equipo gerencial de la empresa es aún debatido. Peter von Blomberg, vice-presidente de Transparencia Internacional en Alemania,

ha declarado (Ethical Corporation, Marzo de 2007) estar satisfecho con los pasos que la empresa ha tomado para mejorar su sistema de integridad. Sin embargo, aún no está resuelta la cuestión de si los sobornos en el extranjero han sido una política oficial o fue el resultado de fallas en la gestión.

El juez del caso, Peter Noll, ha criticado (Der Spiegel, 28 de julio de 2008) a muchos de los anteriores gerentes principales de la empresa por no comparecer como testigos: "habría sido bueno que aquellos en posiciones de responsabilidad también hubiesen mostrado responsabilidad". Agregó que había la sospecha que la dirección de la empresa sabía lo que hacía Siekaczek. "Uno tiene que asumir que Mr. Siekaczek estaba inserto en un sistema de irresponsabilidad organizada, un sistema de acuerdo tácito."

El ejemplo muestra la variedad y el tamaño de las dificultades a enfrentar para mejorar los sistemas anti-corrupción, y para el fortalecimiento de los sistemas de responsabilidad social en general. El caso mencionado habla de: la inoperancia en la aplicación del código de conducta y del sistema de integridad de la empresa en particular; que la adhesión a pactos voluntarios no asegura un comportamiento socialmente responsable por parte de una empresa; que la transgresión demostrada de dichos pactos no necesariamente desencadena sanciones morales a la empresa; que no necesariamente los accionistas e inversores sancionan a la empresa quitándole su respaldo; y que las regulaciones y sanciones por parte de los gobiernos pueden ser insuficientes para inhibir los actos de corrupción.

Lucha contra la corrupción en la región: El camino por delante

La profusión de iniciativas tanto intergubernamentales como no gubernamentales, así como la creciente actividad de coordinación de múltiples partes interesadas en materia de lucha contra la corrupción, habla a las claras del tamaño de las dificultades que el mundo y los países enfrentan en esta materia. A nivel de MERCOSUR, sus Estados miembro (Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay) han considerado que el fortalecimiento de su dimensión política exige fortalecer los sistemas de lucha contra la corrupción, ya que esto afianza la estabilidad y gobernabilidad de los sistemas democráticos, transparenta la gestión de sus gobiernos y fortalece por tanto la legitimidad institucional, y potencia el desarrollo de los países de la región. La preocupación por el alcance transnacional de algunos actos de corrupción, la voluntad manifestada por los Estados miembro de incorporar la lucha contra la corrupción a la agenda política del MERCOSUR, y la necesidad de mejor coordinación de las agencias relevantes en la materia, llevó al Consejo del Mercado Común, en diciembre de 2007, a crear la Reunión Especializada de Autoridades Competentes en materia de Lucha contra la Corrupción. Los Estados asociados (Chile, Bolivia, y Venezuela) podrán participar según las regulaciones previstas por los órganos del MERCOSUR.

La Reunión Especializada tiene como objetivos fomentar el diálogo interagencial a través del intercambio de experiencias y cooperación técnica sobre las formas y métodos más efectivos para prevenir, detectar, investigar y sancionar los actos de corrupción. Podrá eventualmente ser operado como una instancia de concertación de posiciones en la materia. La Reunión Especializada se apoyará en las herramientas guías ya existentes, en particular la Convención Interamericana de Lucha contra la Corrupción, y la Convención de las Naciones Unidas sobre Corrupción.

En el plano del sector empresarial y otros actores sociales, la Conferencia 2008 del Instituto Ethos⁴, "Mercado Socialmente Responsable: una Nueva Ética para el Desarrollo", culminó con una serie de propuestas por parte de sus participantes, muchas de ellas ligadas con el combate a la corrupción.

Entre las medidas de autorregulación y prácticas de mercado propuestas, están:

⁴ Las propuestas pueden verse en www.ethos.org.br

- Vincular el financiamiento de las campañas políticas al establecimiento de metas e indicadores para la gestión pública;
- Crear canales de recibimiento de denuncias anónimas de corrupción (soborno, fraude etc.);

En materia de regulaciones se propone:

- Crear una ley para responsabilizar a las personas jurídicas por corrupción, a ejemplo de lo que ocurre en relación a los crímenes ambientales;
- Reglamentar la manifestación privada sobre el poder público (lobby);

En relación con las acciones gubernamentales, se propone:

- Determinar que las empresas estatales produzcan informes de sustentabilidad de acuerdo al modelo del Global Reporting Initiative (GRI)-

Una consideración de carácter general es que la Conferencia convocada por Ethos estuvo dirigida a promover la trascendencia desde la respuesta ética de la empresa individualmente considerada, hacia un trabajo de conjunto del sector empresarial por un desarrollo sustentable. Ello está en línea con las consideraciones más recientes sobre el desarrollo de la responsabilidad social, como resultado de los obstáculos que el sector empresarial líder encuentra para concretar los beneficios de sus avances en este campo.

Así, Jem Bendell destaca (Bendell 2007): “Nike ilustra bien este nuevo enfoque. Hannah Jones dice que, mientras que la empresa había buscado como resolver los problemas por ellos mismos, ahora están explorando como crear cambios sistémicos en la industria como un todo. Consecuentemente, el último informe de responsabilidad corporativa describe como objetivo principal “producir cambios sistémicos positivos en las condiciones de trabajo dentro de las industrias del calzado, equipos y ropa deportiva”. Esto supone que la empresa se relacione con el gobierno, la sociedad civil y las empresas competidoras de todo el mundo para abordar y subir el “nivel de juego” para que todas las empresas tengan que lograr mejores normas de rendimiento social y ambiental. Ellos se han movido de la argumentación de que existe una oportunidad de negocios en las prácticas más responsables, hacia explorar como gestionar ese proceso, cambiando las señales que vienen de reguladores, inversores, consumidores y competidores. Como otras empresas, se han dado cuenta que la responsabilidad de una empresa es trabajar hacia la rendición de cuentas de todas”. La conclusión es que si bien una empresa puede lograr avances en su rendimiento social y ambiental por sí sola en algunos campos, solo un trabajo de conjunto con otros actores sociales, incluyendo fundamentalmente a sus competidores, a los reguladores y la sociedad civil, permitirá avanzar en el logro del desarrollo sustentable. En la base de las iniciativas empresariales de lucha contra la corrupción, está la idea que una mayor cohesión del sector empresarial es un requisito básico para el éxito de medidas anti-corrupción que lo involucren.

Una de las consideraciones más puntuales de estas propuestas realizadas en la Conferencia 2008 de Ethos, relacionadas con la lucha contra la corrupción, es la promoción de los sistemas de denuncia y de protección de testigos de actos de corrupción, que como se ha visto, es una de las medidas más actuales y donde están depositadas expectativas de la mejora de la gestión empresarial. En este aspecto, las Directrices de la ICC para los Canales de Denuncia⁵, destacan: “reciente estudio profesional internacional muestra que los canales de denuncia, junto con otros instrumentos,... proporcionan la mayor fuente de detección de comportamiento fraudulento en las

⁵ Directrices de ICC sobre Canales de Denuncia (en [http://www.iccwbo.org/uploadedFiles/ICC%20Guidelines%20Whistleblowing%20%20as%20adopted%204_08\(2\).pdf](http://www.iccwbo.org/uploadedFiles/ICC%20Guidelines%20Whistleblowing%20%20as%20adopted%204_08(2).pdf))

empresas. Un estudio realizado por la consultora internacional KPMG revela que no menos del 25 % de las ocurrencias de fraudes descubiertas en las empresas, salió a luz gracias a un sistema de canal de denuncias establecido en dichas empresas.

Hay sin embargo alguna resistencia en parte del mundo empresarial a instrumentar el reporte de fraudes internos por los empleados de la empresa, como surge de otro estudio profesional que cubrió 13 países europeos, realizado por Ernst & Young, que solo el 33% de los consultados declaró que su empresa tenía una línea telefónica especial. Diferencias culturales, requisitos legales y obstáculos psicológicos aún hacen problemática la introducción de los canales de denuncia en ciertos lugares”.

Otra de las medidas propuestas que pueden tener un impacto significativo es la mejora del marco regulatorio, buscando trascender la sanción a la persona que comete el acto corrupto, y que la empresa en cuanto persona jurídica pueda también ser sancionada por la comisión de dicho acto. Como menciona el trabajo de Allens, Arthur y Robinson (Allens, 2008): “los cambios a las leyes para que aborden la responsabilidad legal criminal corporativa han sido disparadas tanto por desarrollos domésticos como internacionales.

En la esfera doméstica, accidentes o desastres particulares han centrado la atención en una regulación más estrecha de las corporaciones, y han conducido a cambios legislativos...En la esfera internacional, un factor relevante que motiva el crecimiento de la responsabilidad legal criminal de las empresas en los sistemas legales de leyes civiles, ha sido el incremento en los instrumentos internacionales estableciendo tales requisitos.”

En resumen, las tendencias que se visualizan en el futuro cercano como líneas de desarrollo para profundizar la responsabilidad social de las empresas en la región, parecen ser los siguientes:

- El desarrollo de marcos normativos comunes para la precisión de los conceptos relacionados con la Responsabilidad Social de las Empresas. En este sentido, el desarrollo de las Directrices de Responsabilidad Social ISO 26000 puede ser una referencia de uso común, dada la importante participación y dinámica que ha adquirido este proceso en casi todos los países de la región.
- El perfeccionamiento de las herramientas de reporte de la gestión no financiera de la empresa. En este marco, las herramientas generadas por el Global Reporting Initiative parecen ir cobrando en la región una relevancia atendible.
- El desarrollo de mecanismos de aseguramiento de la veracidad de los informes antes mencionados. Este tema aún no está siendo debatido en profundidad, pero como ya se ha visto, el desarrollo de mecanismos de aseguramiento de la veracidad de los reportes empresariales hace a la legitimidad misma de los mercados. El seguimiento del desarrollo de herramientas innovadoras para garantizar la verificabilidad de los informes sobre la gestión no financiera de las empresas, permitirá ir perfeccionando el sistema.
- Desarrollo de marcos legales más estrictos para el sector empresarial, dirigido a identificar aspectos bajo los cuales las empresas en cuanto personas jurídicas pueden ser legalmente responsables ante la justicia civil y penal por actos de corrupción cometidos por sus funcionarios
- Desarrollo de mecanismos de denuncia y protección de testigos, como elementos relevantes para la mejora de la lucha contra la corrupción.

2. Análisis comparado de herramientas de referencia para un acuerdo voluntario anticorrupción

Se decidió realizar, en el contexto de la Presidencia Pro Témpore de Paraguay en el MERCOSUR, los días 22 y 23 de junio de 2009 en la ciudad de Asunción, el II Foro RSE MERCOSUR, con una temática central dirigida a la “Transparencia y rendición de cuentas de las empresas como forma de lucha contra la corrupción”. El Foro pretendía evaluar la contribución a la lucha contra la corrupción, en sus distintas vertientes y herramientas, por organizaciones tales como: empresas y organizaciones empresariales, organismos e iniciativas internacionales, organizaciones de la sociedad civil, agencias de cooperación, y nuevas formas de organización social. El análisis de herramientas e iniciativas dirigidas a promover el compromiso empresarial en la lucha contra la corrupción, conocidas o aplicadas a nivel regional, servirán de base para la realización de un actividad de reflexión, que busca debatir algunos aspectos que podría contener un Acuerdo MERCOSUR de empresas, Estados y sociedad civil contra la corrupción, y de promoción de la transparencia y la rendición de cuentas de las empresas.

Para poder comenzar a andar en la constitución de un Acuerdo voluntario anti-corrupción en el marco de Mercosur, es necesario identificar un común denominador básico de elementos que pueden – deben constituirlo. Para ello, se ha considerado relevante considerar los acuerdos voluntarios de lucha contra la corrupción que puedan resultar más conocidos a nivel regional.

Se ha identificado los siguientes acuerdos, que por distintas razones pueden dar una idea de los lineamientos básicos que pueden nutrir un acuerdo voluntario a nivel Mercosur. Estos acuerdos son:

- Los Principios Empresariales para Combatir el Soborno, de Transparencia Internacional (versión 2009, en http://www.transparency.org/global_priorities/private_sector/business_principles). Como lo señala Transparencia Internacional (en adelante TI) estos Principios fueron desarrollados inicialmente a través de un proceso de múltiples partes interesadas (empresas, ONGs, sindicatos, etc.) como una herramienta que ayudara a las empresas a desarrollar enfoques efectivos para enfrentar el soborno en todas sus actividades. Aplican tanto a soborno de funcionarios públicos como a soborno en transacciones privadas. Los Principios Empresariales fueron desarrollados originalmente en 2003, y revisados en 2009 para adecuarlos a los desarrollos de buenas prácticas, y para alinear los Principios a otras herramientas anticorrupción, como las Reglas de Conducta de la International Commerce Chamber y la Iniciativa Asociación contra la Corrupción (Principios para enfrentar el Soborno). En particular es relevante la actualización en materia de reporte público de los sistemas anti-soborno y la introducción de una sección sobre aseguramiento externo de los programas anti-soborno.
- Pacto Empresarial por la Integridad y contra la Corrupción, del Instituto Ethos (en http://www.empresalimpa.org.br/temos_adesao.aspx). Como historia Ethos, el Pacto Empresarial por La Integridad y contra La Corrupción fue lanzado El 22 de junio de 2006, por iniciativa Del Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social, UniEthos – Formación y Desarrollo de Gestión Socialmente Responsable, Patri Relaciones Gubernamentales & Políticas Públicas, la agencia brasilera del Programa de las Naciones

Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Escritorio brasilero de las Naciones Unidas contra la Droga y el Crimen (UNODC) y el Comité brasilero de Pacto Global. Un primer borrador fue elaborado con la participación de decenas de empresas, que discutieron aspectos de las relaciones entre la iniciativa privada y los funcionarios públicos. Dicho borrador se sometió a consulta pública durante 90 días. El texto final contiene un conjunto de pautas y procedimientos que deben ser adoptados por las empresas y entidades signatarias del Pacto, en su relacionamiento con los poderes públicos.

- Principios para enfrentar el soborno, de la Iniciativa de la Alianza contra la Corrupción – Foro Económico Mundial (en http://www.weforum.org/pdf/paci/PACI_Principles.pdf). Estos Principios (en adelante Principios PACI) para enfrentar la Corrupción fueron desarrollados por un grupo de trabajo multinacional y multisectorial de empresas, trabajando con el Foro Económico Mundial, Transparencia Internacional y el Instituto de Gobernabilidad de Basilea, y fueron completados en 2004. Los Principios PACI reconocen la influencia que la primera versión de los Principios TI ejerció sobre su redacción.
- Principio 10 contra la corrupción, del Pacto Global de las Naciones Unidas (en http://www.unglobalcompact.org/Issues/transparency_anticorruption/). El Principio N° 10 del Pacto Global de las Naciones Unidas establece que “Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno”. En Junio de 2004 el Secretario General de Naciones Unidas, Kofi Annan, declaró que “de modo urgente, y tras un amplio proceso de consulta con todos los participantes, el Pacto Global incluirá un décimo principio, contra la corrupción, reflejando también la actitud adoptada al respecto por la Convención de la ONU”. La adopción del 10mo principio compromete a los participantes del Pacto Global, no solamente a evitar el soborno, la extorsión y otras formas de corrupción, sino también a desarrollar políticas y programas concretos para abordar el tema de la corrupción. Con el fin de poner en funcionamiento el décimo principio, el Pacto Global ha procedido a desarrollar herramientas prácticas para su implementación. Para este trabajo de comparación se apeló a los conceptos generales del borrador de Pautas de Reporte del Principio 10 (mayo de 2009), desarrollado por el Grupo de Trabajo para el Principio 10 del Pacto Global.
- Capítulo de lucha contra la corrupción de las Directrices de Responsabilidad Social ISO 26000, de la Organización Internacional de Estandarización - ISO (en http://isotc.iso.org/livelink/livelink/7795973/ISO_CD_26000__Guidance_on_Social_Responsibility.pdf?func=doc.Fetch&nodeid=7795973). La ISO 26000 (Responsabilidad Social) será una guía que emitirá lineamientos en materia de Responsabilidad Social establecidas por la [Organización Internacional para la Estandarización](#) (ISO por sus siglas en inglés). ISO estableció un Grupo de Trabajo en Responsabilidad Social (ISO WG SR por sus siglas en inglés) liderado por el Instituto Sueco de Normalización (SIS por sus siglas en inglés) y por la Asociación Brasilera de Normalización Técnica (ABNT) que publicará la norma en el 2010, tras un largo y riguroso proceso de trabajo a nivel mundial. Como otras normas de ISO en el plano de sistemas de gestión, se espera que debido a su excepcional construcción participativa y democrática, estas directrices se conviertan en uno de los referentes principales en el plano de la Responsabilidad Social. Incluye un subcapítulo sobre Lucha contra la Corrupción y uno sobre Involucramiento Político Responsable. Para

este trabajo de análisis, se emplea el último borrador aprobado de la norma, en junio de 2009.

3. Análisis comparativo de las herramientas voluntarias de lucha contra la corrupción por el sector empresarial

Se ha realizado una evaluación comparativa de los contenidos de las herramientas, buscando identificar los principales temas considerados, y coincidencias en el nivel de detalle y requisitos principales, con el fin de que ello contribuya a bosquejar luego una línea de base razonable para nutrir un potencial acuerdo voluntario sobre lucha contra la corrupción del sector empresarial, a nivel de Mercosur.

Los ítems principales de este análisis comparativo, son:

- a) Objetivos y principios de las iniciativas
- b) Características de un programa de lucha contra la corrupción
- c) Soborno
- d) Otros actos de corrupción abordados
- e) Características de un Programa anti-corrupción, responsabilidades y características de las relaciones empresariales
- f) Estructura para la implementación de un Programa anti-corrupción

Análisis temático

a) *Objetivos y principios de las iniciativas*

Iniciativa	principios para combatir el soborno - PACI	Principios empresariales para combatir el soborno (TI)	Directrices de Responsabilidad Social	Principio 10 Global Compact	Pacto Ethos
Objetivos	la empresa deberá prohibir el soborno en todas sus formas	la empresa debe prohibir el soborno en forma directa o indirecta	el comportamiento ético es fundamental para sostener relaciones productivas y legítimas entre organizaciones	las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno	propagar buenas prácticas empresariales para erradicar la corrupción
Principios	la empresa deberá comprometerse para implementar un plan efectivo para enfrentar el soborno	la empresa se debe comprometer a implementar un programa de combate al soborno	Prevenir la corrupción, así como un involucramiento político responsable, depende de la adhesión a normas éticas, así como transparencia y rendición de cuentas.	las empresas deben desarrollar políticas y programas para abordar la corrupción	cumplimiento de las leyes

Análisis de sección

En materia de objetivos, se puede visualizar que la iniciativa PACI y los Principios Empresariales de TI, tienen la prohibición del soborno en todas sus formas, directas o indirectas, como objetivo principal.

Las Directrices ISO, el Principio 10 de Pacto Global, y el Pacto Ethos, tienen como objetivo principal la lucha contra la corrupción, así como un comportamiento ético responsable asociado, es el objetivo principal de la norma.

Tanto los principios PACI como los Principios Empresariales de TI, hacen un fuerte hincapié en la necesidad que las empresas desarrollen un programa efectivo para enfrentar el soborno. También las directrices de implementación del Principio 10 promueven la implementación de políticas y programas para abordar la corrupción.

Las Directrices de Responsabilidad Social de ISO son un poco más laxas en su propuesta, argumentando que las empresas debieran adherir a normas éticas, transparencia y rendición de cuentas, como materialización de su compromiso para prevenir la corrupción. El Pacto Ethos centra su propuesta en el cumplimiento de las leyes como principal mecanismo para erradicar la corrupción.

b) Características de un programa de lucha contra la corrupción

	principios para combatir el soborno – PACI	Principios empresariales para combatir el soborno (TI)	Directrices de Responsabilidad Social	Principio 10 Global Compact	Pacto Ethos
Programa	valores, políticas y procedimientos	articulando valores, políticas y procedimientos para prevenir sobornos	implementar políticas y prácticas que combatan la corrupción, los pagos de facilitación, los sobornos y la extorsión	proporcionar liderazgo para aplicar códigos estrictos y estándares altos	adoptar o reforzar todos los procedimientos necesarios para el conocimiento de las leyes por todos los empleados
	ajustado a las circunstancias particulares del negocio y la cultura corporativa	ajustado a las circunstancias y cultura de la empresa		declaración de apoyo a marcos legales internacionales y regionales	procedimientos internos para divulgación, orientación y respuestas a consultas sobre los institutos jurídicos aplicables
	consistente con las leyes relevantes de lucha contra el soborno	consistente con las leyes relevantes de lucha contra el soborno		compromiso anticorrupción extendido a los socios	extorsión, improbidad administrativa, fraude en competencia pública, crímenes contra el orden económico y tributario, contribuciones políticas

involucrar empleados en la implementación	desarrollado en consulta con empleados y sindicatos		implementación de políticas anti-corrupción en consulta con los empleados y sindicatos	
actividades de monitoreo y comunicación	asegurar plena información con todos los aspectos relevantes para la mejora del Programa		compromiso público de cero tolerancia contra la corrupción	

Análisis de sección

Como se mencionara, los Principios PACI, los Principios TI, y las guías de implementación del Principio 10 (razonable si se conoce que todos estos acuerdos han sido generados por TI o su participación) proponen a las empresas la creación e implementación de un programa anti-corrupción (o anti-soborno), lo que marca una consistencia entre el compromiso adoptado por la empresa y su real cumplimiento.

Tanto en los Principios PACI como en los Principios TI se mencionan algunas características generales de un programa anti-corrupción (o anti-soborno): la articulación que debe existir en el Programa entre valores, políticas y procedimientos de la empresa; ajustado al contexto y cultura de la empresa; cumplimiento de las leyes relevantes en la lucha contra la corrupción (aspecto que también resalta el Pacto Ethos y las guías de implementación del Principio 10); el involucramiento de los empleados y los sindicatos en la implementación del Programa (aspecto que comparte el Principio 10 de Pacto Global), y actividades de monitoreo de cumplimiento del Programa, a fin de evaluar su efectividad, así como las acciones de comunicación apropiadas a los públicos interno y externo, de acuerdo a las características específicas de los mismos y las responsabilidades de comunicación.

En particular el aspecto de cumplimiento de las leyes es muy relevante en la redacción del Pacto Ethos, que propone adoptar o reforzar los procedimientos necesarios para el conocimiento de las leyes por los empleados, y el establecimiento de procedimientos internos para divulgar, orientar y dar respuesta a consultas sobre los institutos jurídicos aplicables a los casos de corrupción.

Las Directrices de ISO hacen referencia no solo al soborno, como en los casos de los Principios PACI y los Principios TI, sino también a los pagos de facilitación y la extorsión. El Pacto Ethos además de la extorsión, suma referencias explícitas a ilegalidades penadas por la legislación brasilera, como la improbidad administrativa, el fraude en competencia pública, los crímenes contra el orden económico y tributario, y las contribuciones políticas.

Las guías de implementación del Principio 10 destacan la importancia del liderazgo de los mandos de dirección de la empresa para la aplicación de códigos y estándares éticos estrictos, y señalan también la importancia de involucrar a las empresas asociadas en el compromiso contra la corrupción.

c) Soborno

	principios para combatir el soborno – PACI	Principios empresariales para combatir el soborno (TI)	Directrices de Responsabilidad Social	Principio 10 Global Compact	Pacto Ethos
Sobornos	prohibir el soborno en todas las transacciones, directas o por intermediarios	prohibir el soborno en todas sus formas, directas o a través de terceras partes	prevenir la corrupción y el soborno	procedimientos detallados	códigos de conducta o políticas de integridad contra el soborno
	El programa debe ofrecer guía sobre el significado y alcance de esta prohibición	Prohibir a los empleados solicitar, arreglar o aceptar sobornos que los beneficien, o a sus familias, amigos, socios, etc.			implantar un programa de capacitación, un sistema de comunicación y un sistema de verificación de las prácticas éticas
	prohibir el soborno en todas sus formas, incluyendo contratos de pago o parte de ellos, o cualquier otro canal				

Análisis de sección

Este es el principal tema de corrupción que abarcan las herramientas consideradas. Se ha buscado identificar todos los actos de corrupción específicos que son materia de preocupación de las distintas herramientas, pero todas tienen un común denominador que es el soborno.

Soborno: los Principios PACI y los Principios TI exigen prohibir el soborno en todas sus formas, tanto en forma directa como a través de terceras partes; prohibirlo en todas las transacciones, directas o por intermediarios. Los Principios TI creen necesario exigir de forma explícita la prohibición a los empleados de solicitar, arreglar o aceptar sobornos, ya sea que los beneficien a ellos, a sus familias, amigos, socios, etc. Las Directrices ISO mencionan el soborno como una acción a perseguir además de la corrupción; el Principio 10 exige procedimientos detallados para combatirla, y el Pacto Ethos promueve la implementación de códigos de conducta y políticas de integridad contra el soborno, así como la implementación de un programa de capacitación, un sistema de comunicación y un sistema de verificación de las prácticas éticas, que efectivamente den cuerpo a esa lucha contra el soborno. En particular los Principios PACI requieren que el Programa anti-soborno de la empresa ofrezca pautas sobre el significado y alcance de la prohibición de ofrecer o aceptar sobornos.

d) Otros actos de corrupción abordados

	principios para combatir el soborno - PACI	Principios empresariales para combatir el soborno (TI)	Directrices de Responsabilidad Social	Principio 10 Global Compact	Pacto Ethos
Contribuciones políticas	no hacer contribuciones directas o indirectas a partidos	no hacer contribuciones directas o indirectas a partidos	capacitar y concientizar a los trabajadores y agentes sobre el involucramiento	procedimientos detallados	contribuciones dentro del marco de la ley

Segundo Foro de Responsabilidad Social Empresarial del MERCOSUR
Organizan InWEnt y UNESCO
Coordina CEFIR
Asunción, 22 y 23 de junio de 2009

	políticos	políticos o individualidades políticas	político responsable y las contribuciones		
	las contribuciones políticas deben ser transparentes y ajustadas a la ley	la empresa debe publicar sus contribuciones políticas	Sea transparente respecto de las contribuciones políticas		observar todas las condiciones de legalidad
	incluir controles y procedimientos para impedir contribuciones ilegales		evitar contribuciones políticas que resulten en un intento de controlar políticos		registro correcto de los valores contribuidos e informados a los órganos de control
Contribuciones caritativas y esponsoreo	Asegurar que no son usados como subterfugio para sobornos	debe asegurarse que la caridad y el esponsoreo no son usados como sobornos		procedimientos detallados	
	Transparentes y de acuerdo con la ley				
	control y monitoreo para prevenir	debe publicar todas sus contribuciones caritativas y de esponsoreo			
pagos de facilitación	reconocer que están prohibidos por las leyes anticorrupción, identificarlos y eliminarlos	reconocer que están prohibidos por las leyes anticorrupción, identificarlos y eliminarlos		procedimientos detallados	
Regalos, hoteles y gastos	prohibir regalos, pago de hoteles y gastos, cuando ello pueda significar afectar un negocio en forma inapropiada	prohibir la oferta o recepción de regalos, hoteles o gastos que sean percibidos como afectando el resultado de un negocio		procedimientos detallados	
	control y monitoreo				
Conflictos de interés				procedimientos detallados	

Análisis de sección

Contribuciones políticas: son preocupación de todas las iniciativas. Los Principios PACI exigen que no haya contribuciones directas o indirectas a partidos políticos o figuras políticas (al igual que los Principios TI); demandan que las contribuciones políticas sean transparentes y cumplan con las leyes (al igual que el Pacto Ethos); que existan en la empresa controles y procedimientos para

evitar las contribuciones ilegales. Los Principios TI además también reivindican la transparencia de las contribuciones políticas, bajo la forma de hacer públicas dichas contribuciones. Las Directrices ISO recomiendan capacitar a los empleados y agentes de la empresa, sobre el involucramiento político responsable y las contribuciones políticas; requiere transparencia en dichas contribuciones; y evitar que las mismas puedan convertirse en herramientas para controlar decisiones políticas. El Principio 10 requiere establecer procedimientos detallados a nivel de la empresa, para evitar las contribuciones políticas ilegales. El Pacto Ethos avanza en esta dirección, requiriendo a las empresas signatarias registros apropiados de las contribuciones políticas realizadas, y manteniendo informadas a las autoridades electorales sobre estas contribuciones.

Contribuciones caritativas y esponsorio: los Principios PACI y los Principios TI piden a las empresas que aseguren que las contribuciones caritativas y las contribuciones por esponsorización no sean usadas para encubrir sobornos. De acuerdo a los Principios PACI el Programa de la empresa para combatir el soborno debe implementar sistemas de control y monitoreo para prevenir el soborno bajo estas vías. Tanto los Principios PACI como los Principios TI refieren a la transparencia de estas contribuciones, siendo los Principios TI más explícitos, al requerir la publicación de todas las contribuciones caritativas y esponsorizaciones. Los Principios PACI refieren a la necesidad de respetar las leyes para estas contribuciones (leyes que no siempre existen). Las guías de implementación del Principio 10 señalan la necesidad de contar con procedimientos detallados para evitar que estas contribuciones enmascaren actos de soborno. Puede inferirse que bajo la lista de ilícitos registrados por el Pacto Ethos se toman en consideración este tipo de contribuciones.

Pagos de facilitación: tanto los Principios PACI como los Principios TI reconocen que este tipo de pagos está prohibido por leyes anticorrupción en muchos países del mundo (aunque no en los países donde existe esta irregularidad) y por tanto requieren identificarlos e incluirlos como práctica a erradicarse, en el marco del Programa de la empresa para la lucha contra la corrupción, aunque no estén categorizados como ilegales en las sociedades donde operan. Las pautas del Principio 10 también hacen mención a la necesidad de contar con procedimientos detallados para evitar esta práctica.

Regalos, hoteles y gastos: tanto los Principios PACI como los Principios TI requieren prohibir estas prácticas si operan en los hechos para influir de una manera indebida en la realización de un negocio, o representa un beneficio para la empresa que no se conseguiría en condiciones de inexistencia de estas prácticas. Los Principios PACI requieren la implementación de sistemas de control y monitoreo para prevenir actos de soborno encubiertos bajo estas prácticas, requisito al que también se suman las pautas del Principio 10, solicitando procedimientos detallados del Programa anti-soborno que abarquen estas prácticas.

Conflictos de interés: las pautas del Principio 10 incluyen también a los conflictos de interés dentro de los elementos potencialmente vinculados a la corrupción. Requiere del Programa anti-corrupción de la empresa la implementación de procedimientos detallados para controlar y monitorear estas situaciones.

e) Características de un Programa anti-corrupción, responsabilidades y características de las relaciones empresariales

	principios para combatir el soborno - PACI	Principios empresariales para combatir el soborno (TI)	Directrices de Responsabilidad Social	Principio 10 Global Compact	Pacto Ethos
Programa y responsabilidades	basado en los principios del PACI	el Directorio debe comprometerse con una política anti-soborno y un programa basado en los principios	proporcionar compromiso	tomar acción colectiva	
	liderazgo del Directorio por la implementación, recursos y apoyo activo	proporcionar liderazgo, recursos y apoyo para la implementación del programa	proporcionar liderazgo	responsabilidad y rendición de cuentas de los ejecutivos por la política o los compromisos anticorrupción	
	Directorio revisa efectividad y toma acciones correctivas			participación en acuerdos anticorrupción voluntarios	
	Director ejecutivo ejecuta consistentemente y con autoridad	el director ejecutivo es responsable de la ejecución del programa		destinar un funcionario para organizar, implementar, monitorear y mejorar el programa, bajo la supervisión del director ejecutivo	
	compromiso del Directorio y gerentes a la implementación del PACI	directorio y director ejecutivo muestran activo compromiso a la implementación del programa			
		el programa es obligatorio para los directores y hay sanciones por su violación			
relaciones empresariales	el programa se aplica con subsidiarias, socios, agentes, contratistas, terceras partes, etc.			Comunicaciones y acciones tomadas para animar a los socios comerciales a implementar medidas anticorrupción	

Segundo Foro de Responsabilidad Social Empresarial del MERCOSUR
Organizan InWent y UNESCO
Coordina CEFIR
Asunción, 22 y 23 de junio de 2009

Subsidiarias	Programa implementado en todos sus aspectos materiales	implementar el programa en todas las instituciones en las que tiene control efectivo, e influenciar en otras donde tenga inversiones significativas o relaciones comerciales		compromiso anticorrupción extendido a los socios	verificar razonabilidad y proporcionalidad de pago por las subsidiarias
	monitoreo de cumplimiento de principios PACI				mecanismos internos de verificación
Joint ventures	Debida diligencia previa a la asociación. Programa debe aportar pautas de DD.	ejecutar debida diligencia antes de establecer consorcio		compromiso anticorrupción extendido a los socios	verificar razonabilidad y proporcionalidad de pago por los socios
	medidas apropiadas para cumplimiento de principios PACI, incluyendo cláusulas contractuales	los consorcios y asociaciones sobre los que tiene control ejecutan programas similares al propio	influenciar a otros a implementar prácticas anti-corrupción	debida diligencia	mecanismos internos de verificación
		cuando no tiene control efectivo, debe promover la aplicación de su programa entre sus socios	influenciar a otros a implementar prácticas anti-corrupción	monitoreo del comportamiento del socio	
		monitorear los programas y asociaciones; en caso de inconsistencias tomar medidas correctivas		inclusión de cláusulas de integridad en contrato	
		cuando no se puede asegurar un programa tan consistente como el propio, plan de salida de la asociación			
agentes, asesores, otros	debida diligencia antes de contratar agentes, asesores, etc.	no canalizar pagos indebidos a través de agentes	apoyar a los agentes para erradicar el soborno y la corrupción, y proporcionar incentivos para el progreso	compromiso anticorrupción extendido a los socios	mecanismos internos de verificación

Segundo Foro de Responsabilidad Social Empresarial del MERCOSUR
Organizan InWent y UNESCO
Coordina CEFIR
Asunción, 22 y 23 de junio de 2009

	Debida diligencia previa a la contratación, incluyendo requisitos contractuales. Programa debe aportar pautas de DD.	debida diligencia documentada antes de contratar agentes		debida diligencia	verificar razonabilidad y proporcionalidad de pago a los agentes y por los agentes
	documentación de la debida diligencia	previa aprobación de la dirección para acuerdo con agentes		monitoreo del comportamiento del socio	
	aprobación previa de todos los acuerdos con los agentes	compensación pagada a agentes y otros intermediarios acorde a los servicios recibidos	verificar que la remuneración de los agentes es apropiada a sus servicios	inclusión de cláusulas de integridad en contrato	
	agente, etc., deberá acordar contractualmente cumplimiento del Programa	agentes e intermediarios deberían acordar contractualmente cumplimiento del programa	animar a los agentes a reportar violaciones y adoptar mecanismos para evitar represalias		
	requisitos contractuales de acceso a registros y cooperación en investigación	requerir por contrato registros disponibles a los agentes e intermediarios para inspección	capacitar y concientizar a los agentes sobre el involucramiento político responsable y las contribuciones		
	compensaciones adecuadas y proporcionales	la relación empresa - agente debe estar documentada			
	monitoreo de los agentes, etc. y eventual ejecución de cláusulas contractuales	monitoreo de agentes e intermediarios, y derecho de rescisión si hay soborno o transgresión del Programa			
contratistas, proveedores, etc.	prácticas de compra equitativas y transparentes	prácticas de compra en forma transparente		compromiso anticorrupción extendido a los socios	mecanismos internos de verificación
	debida diligencia para evaluar contratistas, proveedores, etc.	Evitar contratistas y proveedores sospechosos de pagar sobornos. Debida diligencia para evaluar contratistas,		debida diligencia	verificar razonabilidad y proporcionalidad de pago a los proveedores y por los 22 proveedores

		proveedores, etc.			
	Poner en conocimiento de los anteriores las prácticas corporativas contra el soborno.	hacer conocer a proveedores y contratistas políticas anti-soborno de la empresa	influnciar a otros a implementar prácticas anti-corrupción	monitoreo del comportamiento del socio	
	Derecho contractual de terminación	monitoreo de proveedores y contratistas, y derecho de rescisión de contrato ante brechas del programa anti-soborno		inclusión de cláusulas de integridad en contrato	

Análisis de sección

Referidos a **la organización y las responsabilidades** que debe establecer la empresa para cumplir con su compromiso anti-corrupción, las iniciativas definen algunos ítems de relevancia. Los Principios PACI destacan la importancia de los principios, la necesidad de liderazgo por parte de la Dirección de la empresa para la implementación de las acciones necesarias, y el suministro apropiado de recursos y apoyo; la responsabilidad de la Dirección de la empresa por la revisión de la efectividad de las medidas y su enmienda o mejora en caso de ser necesario; una actitud decidida de la Dirección de la empresa en la ejecución del Programa anti-corrupción. Similares requisitos tienen los Principios TI, estableciendo específicamente la responsabilidad de la ejecución del Programa anti-soborno en la Dirección Ejecutiva de la empresa, y agrega que el Programa es de cumplimiento obligatorio y acarrea sanciones para los ejecutivos en caso de incumplimiento o violación.

Las Directrices ISO reclaman a la empresa el proporcionar compromiso y liderazgo para luchar contra la corrupción. Las pautas del Principio 10, además de referir a la responsabilidad de la Dirección de la empresa por los compromisos anticorrupción, introducen el tema de la acción colectiva empresarial y con otros actores sociales en la lucha contra la corrupción. Requieren asimismo la necesidad de establecer al menos una persona con la función de organizar, implementar, monitorear y mejorar el Programa anti-corrupción, bajo la supervisión de la Dirección Ejecutiva.

Los Principios PACI son los más claros al señalar que un Programa empresarial de anti-soborno **debe aplicar** sobre todos los actores asociados a la empresa en el logro de negocios lucrativos: empleados, subsidiarias, socios, agentes, contratistas, terceras partes, etc.

En relación con las **subsidiarias**, dado el control que la empresa puede ejercer sobre ellas, los Principios PACI requieren que el Programa anti-soborno sea implementado en las subsidiarias en todos sus aspectos materiales, incluyendo el monitoreo de cumplimiento de los Principios. Los Principios TI requieren también que el Programa anti-soborno se implemente en todas aquellas organizaciones sobre las cuales se ejerce un control efectivo, y que se promueva su implementación sobre aquellas organizaciones sobre las que se ejerce influencia en función de

ser un inversor relevante o tener relaciones comerciales significativas. Las pautas del Principio 10 también resaltan el requisito de extender el compromiso anti-corrupción de la empresa a los socios comerciales. El Pacto Ethos llama la atención a la necesidad de verificar la razonabilidad y proporcionalidad de los pagos realizados por las subsidiarias, y tener mecanismos internos de verificación para dichos pagos.

En materia de **joint ventures**, los Principios PACI requieren la aplicación de los procedimientos de debida diligencia antes de tomar una decisión de asociación. En ese sentido, el Programa deberá contener pautas de debida diligencia, incluyendo cláusulas contractuales de salvaguardia frente a actos de corrupción cometidos por las empresas asociadas. Los Principios TI también refieren a la debida diligencia. Requieren el cumplimiento de un Programa anti-soborno similar por parte de las empresas asociadas, en aquellos consorcios o asociaciones donde se ejerce un control efectivo de la asociación. Si no se ejerce control pero sí influencia, se debe promover la implementación de un Programa anti-soborno, y en todo caso se deberán tomar medidas correctivas frente a inconsistencias o violaciones, incluyendo cláusulas contractuales de fin de la asociación por violaciones a medidas anti-corrupción.

Las pautas del Principio 10 exige compromiso anti-corrupción a las empresas asociadas, procesos de debida diligencia previos a la asociación, monitoreo del comportamiento de las empresas asociadas, e inclusión de cláusulas de integridad en el contrato. Las Directrices ISO también requieren influenciar a las empresas asociadas para que implementen prácticas anti-corrupción. El Pacto Ethos requiere mecanismos internos de verificación por la empresa, en relación con el comportamiento anti-corrupción de las empresas asociadas en cuanto a la razonabilidad y proporcionalidad de los pagos realizados por dichas empresas.

Para la contratación de **asesores, agentes, etc.**, los Principios PACI requieren la aplicación de procedimientos de debida diligencia (al igual que los Principios TI y las pautas del Principio 10). Las tres herramientas mencionadas también requieren el establecimiento de cláusulas de integridad en los contratos, incluyendo una cláusula contractual de cumplimiento del Programa anti-corrupción por el agente, y la debida diligencia debe quedar registrada en la documentación que fundamenta la contratación. La Dirección de la empresa debe asumir la responsabilidad por la aprobación previa de los acuerdos con los agentes y asesores (similar requisito establecen los Principios TI). Todas las herramientas (Principios PACI, Principios TI, pautas del Principio 10, Directrices ISO y Pacto Ethos) requieren monitorear el comportamiento ético de los agentes e intermediarios, verificando que las compensaciones recibidas por agentes e intermediarios se ajustan a los servicios recibidos (y no encubren actos de corrupción) y en caso de investigación de actos de corrupción que lo involucren, colaborar y hacer públicos los registros relevantes de los agentes.

Las Directrices ISO se decantan por requerir a la empresa el apoyo para sus agentes e intermediarios, con el fin de erradicar el soborno y la corrupción, y proporcionar incentivos para evitar las prácticas corruptas. Piden promover que agentes e intermediarios denuncien actos de corrupción, y capacitar y concientizar a éstos sobre el involucramiento político responsable y las contribuciones políticas.

En el caso de **contratistas, proveedores, etc.**, los Principios PACI, los Principios TI y las pautas del Principio 10 requieren las prácticas equitativas y transparentes de compra. También requiere la implementación por parte de la empresa de procedimientos de debida diligencia previo al establecimiento de contratos con proveedores, contratistas, etc. (lo que en términos de los

Principios TI, permite evitar contratistas y proveedores sospechosos de pagar sobornos). Los Principios PACI y los Principios TI requieren poner en conocimiento de proveedores y contratistas la existencia de un Programa anti-corrupción de la empresa. A su vez, tanto estas herramientas como las pautas del Principio 10 requieren la inclusión de cláusulas de integridad en los contratos, incluyendo derechos de cese de contratos por violaciones al Programa anti-soborno. Los Principios TI requieren el monitoreo de proveedores y contratistas, al igual que el Pacto Ethos, verificando la razonabilidad y proporcionalidad de pago a los proveedores, y por los proveedores.

f) Estructura para la implementación de un Programa anti-corrupción

	principios para combatir el soborno - PACI	Principios empresariales para combatir el soborno (TI)	Directrices de Responsabilidad Social	Principio 10 Global Compact	Pacto Ethos
Recursos humanos	el compromiso con el programa debe reflejarse en los recursos humanos	las prácticas de recursos humanos deben reflejar los compromisos con el Programa	apoyar a los trabajadores para erradicar el soborno y la corrupción, y proporcionar incentivos para el progreso	procedimientos para apoyar el compromiso o las políticas anticorrupción	
	dejar claro que el programa es obligatorio y no se sancionará a empleados por no pagar sobornos	las prácticas y políticas relacionadas con el Programa deben ser desarrolladas en consulta con trabajadores y sindicatos	verificar que la remuneración de los trabajadores es apropiada a sus servicios		
		dejar claro que ningún empleado sufrirá represalias por negarse a pagar sobornos	animar a los trabajadores a reportar violaciones y adoptar mecanismos para evitar represalias		
	aplicar sanciones apropiadas para las violaciones al programa	Programa obligatorio para los empleados y sanción por violaciones	capacitar y concientizar a los trabajadores sobre el involucramiento político responsable y las contribuciones		
Capacitación	gerentes, empleados, agentes, etc. deben recibir capacitación sobre el programa	directores, gerentes, empleados, agentes, deben recibir capacitación sobre el Programa	entrenar y concientizar a los trabajadores sobre la corrupción y como combatirla	proporcionar capacitación para entender las políticas y procedimientos de la empresa contra la corrupción	programas de capacitación contra el soborno
	contratistas, proveedores, etc.	cuando sea apropiado, contratistas y proveedores deben recibir capacitación	influir a otros a implementar prácticas anti-corrupción	capacitación a agentes, contratistas, proveedores, etc.	

Segundo Foro de Responsabilidad Social Empresarial del MERCOSUR
Organizan InWent y UNESCO
Coordina CEFIR
Asunción, 22 y 23 de junio de 2009

preocupaciones y guía de comportamiento	evaluación de las actividades de capacitación		capacitación en involucramiento político responsable		
	animar a empleados a declarar y reportar sospechas	proveer canales seguros y accesibles para elevar preocupaciones y reportar violaciones	apoyar a los trabajadores para erradicar el soborno y la corrupción, y proporcionar incentivos para el progreso		
	proporcionar canales seguros para denunciar sobornos	debe haber canales disponibles para solicitar guía sobre aplicación del Programa	animar a los trabajadores a reportar violaciones y adoptar mecanismos para evitar represalias	proporcionar canales seguros para denunciar sobornos	
	canales accesibles para mejoras del Programa y búsqueda de asesoramiento			canales accesibles para mejoras del Programa y búsqueda de asesoramiento	
Comunicación	mecanismos efectivos para comunicación interna	comunicación efectiva interna y externa	Sea transparente respecto de las contribuciones políticas	comunicación a los proveedores	implantar sistema de comunicación contra el soborno
	publicitada la Política para enfrentar el soborno	información pública sobre el Programa, incluyendo sistemas de gestión para su implementación	Sea transparente respecto de las contribuciones políticas	Transparencia. Reportar el progreso, las políticas anticorrupción existentes, los programas en ejecución	divulgar a otros actores económicos, entidades o asociaciones del compromiso con los principios del pacto
			denunciar violaciones a las autoridades competentes	denuncia legal de casos de corrupción	
	empresa abierta a recibir comunicaciones en relación con su política	abierta a recibir comunicaciones de las partes interesadas sobre el Programa	Sea transparente respecto de las contribuciones políticas	comunicación interna y externa	Transparencia con los poderes públicos de toda la información y registros necesarios en casos de sospecha de corrupción
Controles internos y auditorías	mantener registros seguros de todas las transacciones financieras	sistemas efectivos de control interno para combatir el soborno	proporcionar supervisión	procedimientos de registro y auditoría relacionados con la anticorrupción	implantar un sistema de verificación de las prácticas éticas
	sistemas efectivos de controles internos, y prácticas de mantenimiento de registros del programa	mantener registros disponibles para control todas las transacciones financieras		auditorías internas, informes a la dirección, y mejoras al programa	implantar sistema de auditoría financiera contra el soborno

Segundo Foro de Responsabilidad Social Empresarial del MERCOSUR
Organizan InWent y UNESCO
Coordina CEFIR
Asunción, 22 y 23 de junio de 2009

	mecanismos de retroalimentación del programa				
	auditorías de los sistemas de control interno	revisión y auditoría de los sistemas de control internos			
Monitoreo y revisión	la gerencia superior debe monitorear el programa y revisar periódicamente su mejor funcionamiento	establecer mecanismos de retroalimentación para la mejora continua del Programa		revisión por los ejecutivos del monitoreo y mejora de los resultados	
		la gerencia deberá reportar regularmente de las revisiones del Programa a la dirección			
	la mesa de directores debe recibir y evaluar periódicamente el funcionamiento del programa	el comité auditor debe hacer evaluación independiente y reportar a los accionistas		implementación de sistema de monitoreo y mejora	
Verificación externa y aseguramiento		el directorio debe considerar si una comisión de verificación externa proporciona aseguramiento adicional		uso de aseguramiento externo independiente de programas anticorrupción	
		el directorio debe considerar si la revisión externa debe publicarse			

Análisis de sección

Para los Principios PACI y los Principios TI el compromiso de la empresa con su Programa anti-soborno debe reflejarse en la capacidad de los **recursos humanos** para poder implementarlo en forma exitosa. Ambos requieren que la empresa establezca claramente que el cumplimiento del Programa es obligatorio para todos los empleados, que no se sancionará ni se tomará represalias con ningún empleado que se niegue a pagar sobornos, aún si ello redundaría en la no efectivización de ganancias para la empresa, y que la empresa aplicará sanciones por las violaciones al Programa anti-soborno (propuesta que también realizan las Directrices ISO). En particular, los Principios TI proponen que el Programa anti-soborno de la empresa sea desarrollado en consulta con trabajadores y sindicatos.

Las pautas del Principio 10 de Pacto Global establecen una redacción menos detallada, pero apuntando al desarrollo de procedimientos para apoyar el compromiso de la empresa hacia sus políticas anti-corrupción.

Las Directrices ISO promueven el apoyo a los trabajadores para luchar contra la corrupción, y proporcionar incentivos para avanzar en este terreno. Requiere que la remuneración de los

trabajadores sea apropiada a los servicios prestados, de forma de no encubrir actos de corrupción. Las Directrices también proponen estimular a los trabajadores a informar sobre actos de corrupción, y la capacitación de los trabajadores sobre involucramiento político responsable y contribuciones políticas en general.

En materia de **capacitación**, todas las herramientas que se analizan requieren que las empresas proporcionen capacitación sobre las políticas y procedimientos de la empresa en materia de lucha contra la corrupción y el soborno. Tanto los Principios PACI como los Principios TI y el Principio 10 son específicos en su redacción, en cuanto a que gerentes, empleados, agentes, intermediarios, contratistas, proveedores, etc., deben recibir capacitación sobre el Programa anti-corrupción de la empresa.

Los Principios PACI requieren que la empresa evalúe las actividades de capacitación, con el fin de identificar oportunidades de mejora.

Las Directrices ISO recomiendan además la capacitación por parte de la empresa, sobre involucramiento político responsable.

En relación con la **promoción de denuncias** y el **asesoramiento para el cumplimiento del Programa** anti-soborno, tanto los Principios PACI como los Principios TI y el Principio 10, requieren a las empresas el establecimiento de canales seguros para que los empleados y otras partes interesadas puedan realizar denuncias sobre actos de corrupción. Aún más, requieren que la empresa anime a los empleados de realizar denuncias por actos de soborno, y asegurar la ausencia de represalias en caso de realizarlas, aún si tales denuncias llevan a la no realización de negocios lucrativos para la empresa (planteo que también apoyan las Directrices ISO). Estas herramientas también solicitan a las empresas canales accesibles para mejoras del Programa anti-corrupción y búsqueda de asesoramiento sobre su aplicación.

En relación con los aspectos de **comunicación**, todas las herramientas analizadas señalan la relevancia de su implementación, tanto a nivel interno como externo. Los Principios PACI, los Principios TI y el Principio 10 coinciden en demandar específicamente a las empresas la implementación de mecanismos efectivos de comunicación, tanto interna como externa. Estas tres herramientas y el Pacto Ethos hacen hincapié en la exigencia de hacer pública la política para enfrentar el soborno, así como el Programa y sus sistemas de implementación. Las dos primeras herramientas puntualizan la necesidad de que la empresa esté abierta a recibir comunicaciones de las distintas partes interesadas en relación con su política y Programa anti-corrupción. El Principio 10 cree necesario especificar la comunicación a los proveedores como un ítem relevante.

Las Directrices ISO recomiendan en particular la transparencia respecto de las contribuciones políticas. El Pacto Ethos demanda en particular la transparencia con los poderes públicos de toda la información y registros necesarios en caso de sospecha de corrupción. La especificidad de la denuncia legal de los actos de corrupción es también un requisito de las pautas de implementación del Principio 10, y es también una firme recomendación de las Directrices ISO.

Con relación a los **sistemas de control interno y auditorías**, los Principios PACI, los Principios TI y el Principio 10 hacen algunas consideraciones de detalle. Requieren de la empresa el mantenimiento de registros disponibles para control de todas las transacciones financieras, la implementación de sistemas efectivos de control interno y prácticas de mantenimiento de registros del Programa. Para las tres herramientas es también relevante el que la empresa revise y audite los sistemas de control interno, con informes a la Dirección de la empresa, y propuestas de mejora

del Programa anti-corrupción. El Pacto Ethos coincide con el reclamo de implantar un sistema de verificación de las prácticas éticas, y el requisito de implantar un sistema de auditoría financiera contra el soborno.

En materia de **sistemas de monitoreo y revisión** del Programa, los Principios PACI, los Principios TI y las pautas del Principio 10 desarrollan con algún detalle sus características principales. Para los Principios PACI y los Principios TI, la Dirección de la empresa debe ser informada en forma regular por la gerencia responsable de la ejecución del Programa anti-corrupción, de los resultados del monitoreo del Programa, y revisar periódicamente su funcionamiento, de forma de corregirlo y mejorarlo en su efectividad y funcionamiento (acción a la que también suscriben las pautas del Principio 10). Para los Principios TI, la mejora del Programa anti-corrupción está ligado a la implementación por la empresa, de mecanismos de retroalimentación para su mejora continua.

Por último, un tema de reciente aparición es el requisito de implementación de **sistemas de verificación externa y de aseguramiento**. La última versión de los Principios TI la Dirección de la empresa debiera considerar si una comisión de verificación externa brinda un aseguramiento agregado sobre la efectividad del Programa anti-corrupción. Los Principios TI también señalan que la Dirección de la empresa debería considerar si las revisiones externas deben ser puestas a la luz pública. Las pautas de implementación del Principio 10 también progresan en esta recomendación de apelar a aseguramiento externo independiente para la evaluación del funcionamiento del Programa anti-corrupción de la empresa.

4. Elementos para una línea de base de un Acuerdo voluntario Anti-corrupción

Siguiendo los capítulos ya identificados grosso modo en el análisis comparado, se puede visualizar como elementos de una línea de base para un acuerdo Mercosur, los siguientes aspectos:

a) Objetivos y principios de las iniciativas

Un objetivo central de compromiso de la empresa de lucha contra la corrupción. Este objetivo central puede centrarse en el soborno, en la medida que éste sea considerado tema prioritario de abordaje en la lucha contra la corrupción a nivel de Mercosur.

Como elemento de principio contenido en una línea de base, las herramientas analizadas coinciden en que el elemento que materializa el compromiso de la empresa con el objetivo de lucha contra la corrupción seleccionado, pasa por la creación e implementación de Políticas, Planes o Programas de logro del objetivo anti-corrupción.

b) Características de un programa de lucha contra la corrupción

De acuerdo a las herramientas analizadas, en particular las más desarrolladas (en todas de las cuales tiene una incidencia relevante Transparencia Internacional) , de definirse el requisito de implementación de un Programa anti-corrupción (o anti-soborno), este debe definir valores, políticas y procedimientos de la empresa; aclarar el alcance, dependiendo del contexto y cultura de la empresa; el liderazgo de la Dirección de la empresa en el cumplimiento de las leyes relevantes en la lucha contra la corrupción; el involucramiento de los empleados y los sindicatos en la implementación del Programa; y monitoreo de cumplimiento del Programa, así como las acciones de comunicación apropiadas a los públicos interno y externo.

c) Soborno

Este es el principal tema de corrupción que abarcan las herramientas analizadas. De incluirse, el Programa debe establecer la prohibición del soborno en todas sus formas, tanto en forma directa como a través de terceras partes; así como prohibirlo en todas las transacciones, directas o por intermediarios.

d) Otros actos de corrupción abordados

Otro elemento de relevancia en todas las herramientas consideradas es el de las **Contribuciones políticas**. Para ello, las herramientas analizadas recomiendan establecer que no haya contribuciones directas o indirectas a partidos políticos o figuras políticas; demandan que las contribuciones políticas sean transparentes y públicas y cumplan con las leyes; y que existan en la empresa controles y procedimientos para evitar las contribuciones ilegales.

Contribuciones caritativas y esponsorio: las herramientas analizadas recomiendan que las empresas aseguren que las contribuciones caritativas y las contribuciones por esponsorización no sean usadas para encubrir sobornos. Para ello se deben implementar sistemas de control y monitoreo para prevenir el soborno bajo estas vías. Se sugiere también establecer la transparencia que debe permear a este tipo de contribuciones. En la medida que no existen en general leyes en los países de la región, que establezcan límites para este tipo de prácticas, un acuerdo que incluya este ítem deberá elaborar texto interpretativo para esta acción con potencial de corrupción.

Pagos de facilitación: esta no es una práctica existente en la región, y como práctica está incluida bajo figura ilegal en las distintas leyes anti-corrupción de los países de la región. No parece ser un tema para considerar en particular, aunque está incluido bajo el concepto general de cumplimiento de las leyes contra la corrupción.

Regalos, hoteles y gastos: esta es una práctica común en algunos sectores de actividad empresarial, por lo que vale la pena considerar su inclusión en un acuerdo, a efectos de establecer los límites para su práctica, así como la implementación de sistemas de control y monitoreo para prevenir actos de soborno encubiertos bajo estas prácticas.

e) Características de un Programa anti-corrupción, responsabilidades y características de las relaciones empresariales

En relación con las características de un Programa anti-corrupción y las responsabilidades que recaen sobre con distintos estamentos de la empresa para su cumplimiento, el análisis permite considerar una línea de base de requisitos que defina: la importancia de los principios, la necesidad de liderazgo por parte de la Dirección de la empresa para la implementación del Programa, el suministro apropiado de recursos y apoyo para su cumplimiento; la responsabilidad de la Dirección de la empresa por la revisión de la efectividad del Programa; una actitud decidida de la Dirección de la empresa en la ejecución del Programa anti-corrupción; y para la Dirección y los ejecutivos en caso de incumplimiento o violación.

Un Programa empresarial de anti-soborno debe aplicar sobre todos los actores asociados a la empresa en el logro de negocios lucrativos: empleados, subsidiarias, socios, agentes, contratistas, terceras partes, etc.

Para el caso de **subsidiarias**, dado el control que la empresa puede ejercer sobre ellas, el Programa debe requerir que éste sea implementado en las subsidiarias en todos sus aspectos materiales, incluyendo el monitoreo de cumplimiento del Programa.

Para aquellas organizaciones sobre las que se ejerce influencia en función de ser un inversor relevante o tener relaciones comerciales significativas se puede requerir una promoción agresiva de cumplimiento del Programa anti-corrupción, incluyendo el monitoreo.

Para el caso de **joint ventures**, el Programa puede requerir el cumplimiento de procedimientos de debida diligencia antes de tomar una decisión de asociación, incluyendo requerir cláusulas contractuales de salvaguardia frente a actos de corrupción que pudieran cometer las empresas asociadas. La línea de base también puede establecer el cumplimiento de un Programa anti-soborno similar por parte de las empresas asociadas, y la consideración de medidas correctivas frente a inconsistencias o violaciones, incluyendo cláusulas contractuales de fin de la asociación por violaciones a medidas anti-corrupción.

Para la contratación de **asesores, agentes, etc.**, también se podrá requerir la aplicación de procedimientos de debida diligencia, el establecimiento de cláusulas de integridad en los contratos, incluyendo una clausula contractual de cumplimiento del Programa anti-corrupción por el agente, y la debida diligencia debe quedar registrada en la documentación que fundamenta la contratación. Todas las herramientas coinciden en requerir el monitoreo del comportamiento ético de los agentes e intermediarios.

En el caso de **contratistas, proveedores, etc.**, se pueden requerir prácticas equitativas y transparentes de compra. También requiere la implementación por parte de la empresa de procedimientos de debida diligencia previo al establecimiento de contratos con proveedores, contratistas, etc., así como el monitoreo del comportamiento de los proveedores, y como la inclusión de cláusulas de integridad en los contratos, incluyendo derechos de cese de contratos por violaciones al Programa anti-soborno.

f) Estructura para la implementación de un Programa anti-corrupción

El Programa puede también desarrollar un ítem sobre la capacidad de los **recursos humanos** para poder implementarlo en forma exitosa, con obligatoriedad de cumplimiento para todos los empleados, y el establecimiento de sanciones por las violaciones al Programa anti-soborno. Se sugiere que el Programa anti-soborno de la empresa sea desarrollado en consulta con trabajadores y sindicatos.

En materia de **capacitación**, todas las herramientas que se analizan requieren que las empresas proporcionen capacitación sobre las políticas y procedimientos de la empresa en materia de lucha contra la corrupción y el soborno. gerentes, empleados, agentes, intermediarios, contratistas, proveedores, etc., deben recibir capacitación sobre el Programa anti-corrupción de la empresa.

En relación con la **promoción de denuncias** y el **asesoramiento para el cumplimiento del Programa** anti-soborno, la línea de base podrá requerir a las empresas el establecimiento de canales seguros para que los empleados y otras partes interesadas puedan realizar denuncias sobre actos de corrupción. Podrá requerir además que a empresa anime a los empleados de realizar denuncias por actos de soborno, y asegurar la ausencia de represalias en caso de realizarlas, aún si tales denuncias llevan a la no realización de negocios lucrativos para la empresa. El análisis también establece que puede solicitarse a las empresas el establecimiento de

canales accesibles para mejoras del Programa anti-corrupción y búsqueda de asesoramiento sobre su aplicación.

En relación con los aspectos de **comunicación**, la línea de base establecerá la relevancia de su implementación efectiva, tanto a nivel interno como externo. Puede requerirse hacer pública la política para enfrentar el soborno, así como el Programa y sus sistemas de implementación, y la apertura de la empresa a recibir comunicaciones de las distintas partes interesadas en relación con su política y Programa anti-corrupción.

Con relación a los **sistemas de control interno y auditorías**, se puede establecer como línea de base la implementación de sistemas efectivos de control interno y prácticas de mantenimiento de registros del Programa.

En materia de **sistemas de monitoreo y revisión** del Programa, se puede establecer como requisito mínimo el que la Dirección de la empresa debe ser informada en forma regular por la gerencia responsable de la ejecución del Programa anti-corrupción, de los resultados del monitoreo del Programa, y revisar periódicamente su funcionamiento, de forma de corregirlo y mejorarlo en su efectividad y funcionamiento.

Por último, un tema de reciente aparición es el requisito de implementación de **sistemas de verificación externa y de aseguramiento**. A los efectos de la credibilidad de la empresa ante sus distintos públicos, se podrá recomendar que la Dirección de la empresa evalúe si realizar revisiones externas, y de realizarlas, si éstas deben ser puestas a la luz pública.

Bibliografía

Aguilera, Luis. "Gobernabilidad y gobernanza". Cuba siglo XXI. Nº21. 2002

Allens Arthur Robinson. 'Corporate Culture' as a basis for the criminal liability of corporations. Informe para el Representante Especial sobre Derechos Humanos y Empresas del Secretario General de las Naciones Unidas. 2008 (en <http://198.170.85.29/Allens-Arthur-Robinson-Corporate-Culture-paper-for-Ruggie-Feb-2008.pdf>, operativo en Agosto de 2008)

Bendell, Jem. Facing corporate power. En May, Steve; Cheney, George y Roper Juliet. The Debate Over Corporate Social Responsibility. Oxford University Press. Estados Unidos. 2007

Blagescu, M. et al., Pathways to Accountability: The Global Accountability Framework, London: One World Trust, 2005.

Cerrillo, Agustí. "La cooperación al desarrollo y el fomento de la gobernabilidad". Instituciones y desarrollo. Nº 8-9. 2001

Cheney, George; Roper, Juliet y May, Steve. Overview. En May, Steve; Cheney, George y Roper Juliet. The Debate Over Corporate Social Responsibility. Oxford University Press. Estados Unidos. 2007

Deva, Surya. Global Compact: A Critique of UN's Public-Private Partnership for Promoting Corporate Citizenship. City University of Hong Kong. En Syracuse Journal of International Law & Commerce, Vol. 34, pp. 107-151, 2006.

ECCJ. Fair Law: Legal Proposals to Improve Corporate Accountability for Environmental and Human Rights Abuses. European Coalition for Corporate Justice (en http://www.corporate-responsibility.org/module_images/ECCJ_FairLaw.pdf, operativo en agosto de 2008)

Ethical Corporation. Un Global Compact: Is the Compact raising corporate responsibility

Segundo Foro de Responsabilidad Social Empresarial del MERCOSUR
Organizan InWent y UNESCO
Coordina CEFIR
Asunción, 22 y 23 de junio de 2009

standards? Mayo 2008. En Ethical Corporation
(<http://www.ethicalcorp.com/content.asp?ContentID=5898&ContTypeID=69>) operativo en Agosto de 2008

Fox, Jonathan. The uncertain relationship between transparency and accountability. Development in Practice, Volumen 17, Tema 4. Agosto 2007 (en <http://dx.doi.org/10.1080/09614520701469955>, operativo en Agosto de 2008)

García, Joana; Carvalho, Ana Carolina; Moreira, Juliana; Amaro, Rebecca y Meinike, Mariela. La campaña de los empresarios brasileños con relación a la Responsabilidad Social. Revista Perspectivas N°18. Universidad Católica. Chile. 2007.

IEN. La construcción de la gobernabilidad democrática. IEN. 2000

Kliksberg, Bernardo. Más ética. Más desarrollo. Temas. Buenos Aires. 2006

Knudsen, Jette Steen. The Global Reporting Initiative in Denmark: Emperor's New Clothes or Useful Reporting Tool? En Reconciling Governance Philosophies: 21st Century Challenge,s editado por Mette Morsing y Andrew Kakabadse, UK, Palgrave. 2005

Lupson, Jonathan. A Phenomenographic Study of British Civil Servants' Conceptions of Accountability. Cranfield University. Londres. 2007

Mele, Valentina y Baccaro, Lucio. Network Governance in International Organizations: The Case of Global Codes of Conduct. 2008. En "The fourth Transatlantic Dialogue Workshop 1" (http://www.4tad.org/ws/Paper_WKS1_Baccaro_Mele.pdf) link operativo en agosto de 2008

Viveros Salinas, Ana Luisa. "Del derecho a saber... al derecho a exigir. Contraloría social y organizaciones de la sociedad civil". En "Políticas de Transparencia: ciudadanía y rendición de cuentas". Alejandro Monsiváis C. (compilador). Instituto Federal de Acceso a la Información Pública, Centro Mexicano para la Filantropía. México. 2005.

WD4.2 ISO 26000. Traducción no oficial del Borrador de Trabajo 4.2 de las Directrices sobre Responsabilidad Social ISO 26000. 2008 (en http://isotc.iso.org/livelink/livelink/7364403/WD_4.2_ISO_26000_Guidance_on_Social_Responsibility?func=doc.Fetch&nodeid=7364403, operativo en Agosto de 2008)

World Economic Forum (2008): Partnerin to Strengthen Public Governance. The Leadership Challenge for CEOs and Boards. World Economic Forum Global Corporate Citizenship Initiative. Obtenible en internet: http://www.weforum.org/documents/PR/GCCI_Report_20080111.pdf