

# Organización responsable y ética de la empresa

Como diseñar una conducta empresarial alineada  
con las legislaciones aplicables  
y los Derechos Humanos

# ¿QUIÉNES SOMOS?

Somos un EQUIPO especializado en temas de derechos humanos y laborales, sostenibilidad y desarrollo.

Trabajamos con empresas, gobiernos y otras organizaciones que buscan mejorar sus **IMPACTOS POSITIVOS** en cualquier lugar del mundo.

Lo hacemos a través del desarrollo de políticas y de **HERRAMIENTAS** de derechos humanos adaptadas a las necesidades de nuestros clientes.

Nuestra **EXPERIENCIA** de más de 15 años y nuestra capacidad de **INNOVACIÓN** nos permiten aportar **SOLUCIONES** prácticas en un mundo cambiante.



Word cloud terms: ONU, Reflexión, Innovadores, Generan beneficios mutuos, Derechos Humanos, Personalizados, Adaptados a sus necesidades, Prácticos, Co-creación, Colaborativos, Hechos con pasión, Globales, Soluciones, Enfocados al respeto de los derechos de las personas, Con impacto positivo, Confianza, Participativos, Flexibilidad, Integridad, Profesional, De calidad.

[Ir a nuestros servicios](#)



## Empowering organisations, enhancing positive impacts

# Estamos en: Barcelona – Madrid – Bogotá - París



**Maria Prandi**

Directora de Proyectos



**Isabel Roser**

Directora de Relaciones Corporativas  
Responsable RSC



**Juan Andrés Cano**

Responsable de Latinoamérica  
Programa de Cadena de Proveedores

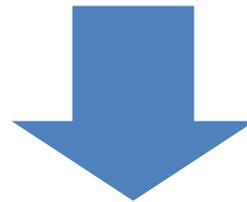
## ESTRUCTURA DE LA SESIÓN

**1. CORPORATE COMPLIANCE**

**2. GESTIÓN ÉTICA EMPRESARIAL**

# Panorama actual I

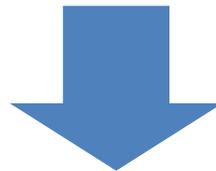
- Un entorno normativo cada vez más complejo.
- Consecuencias cada vez mayores para las empresas y sus representantes legales desde una perspectiva económica, reputacional y legal.
  - La inminente reforma del Código Penal.



CORPORATE COMPLIANCE

## Panorama actual II

- La globalización favorece que existan desequilibrios profundos y que los derechos de los más débiles sean vulnerados.
- Crece la conciencia/demanda de que las empresas pueden contribuir al bienestar económico y por lo tanto, contribuir al disfrute de los derechos humanos.
- Necesidad de evaluar el impacto negativo de las empresas en el ámbito de los derechos humanos.



GESTIÓN EMPRESARIAL ÉTICA

# Derechos Humanos en la empresa

## □ Posturas de la empresa:

a) El “Compliance” como el mero cumplimiento de las leyes.

b) El “Compliance” como una apuesta por una **gestión más ética y responsable** estableciendo mecanismos y estructuras que fomenten el cumplimiento de las leyes y el **respeto por los Derechos Humanos**.

□ La exigencia por parte de los grupos de interés de las empresas, riesgos reputacionales, oportunidades de innovación, apertura de nuevos mercados o ventaja competitiva proporcionada por el valor social generado por la empresa exige a su vez **mayor transparencia y actuación activa en el ámbito de los Derechos Humanos**.

*Empresa y derechos humanos*  
*¡No es un tema nuevo!*







PHOTO: KAMRUL HASAN KHAN/AFP/GETTY IMAGES





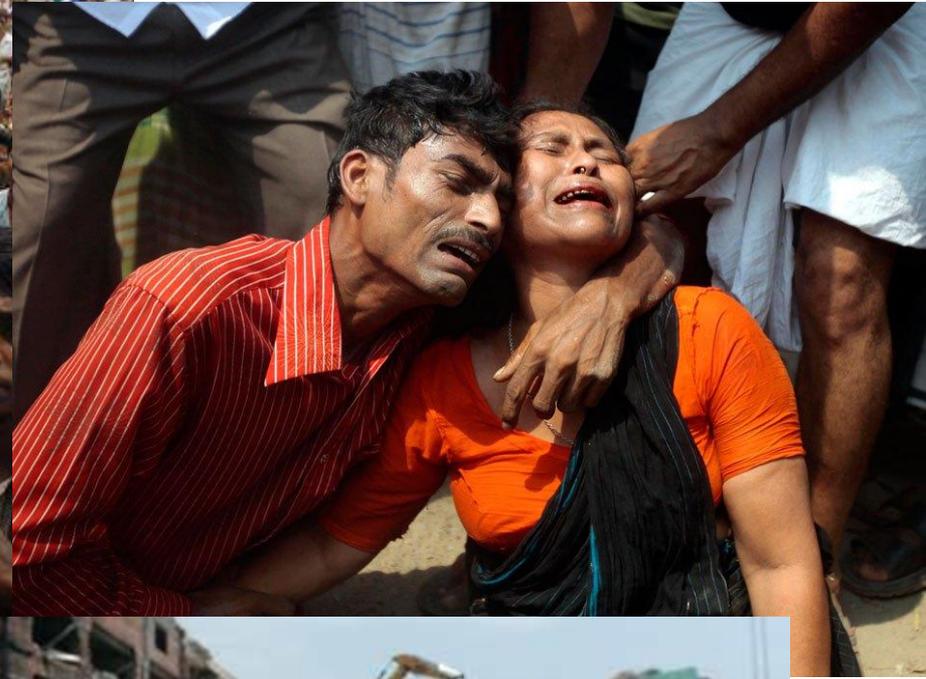




PHOTO BY ZAMAKHARAGETTY IMAGES





# Principales **áreas de impacto** de las empresas en los derechos humanos

## 1. Derechos laborales

- Trabajo forzoso
- Explotación infantil
- Discriminación
- Sindicación
- Salud y seguridad
- Condiciones laborales



## 2. Impacto en la comunidad

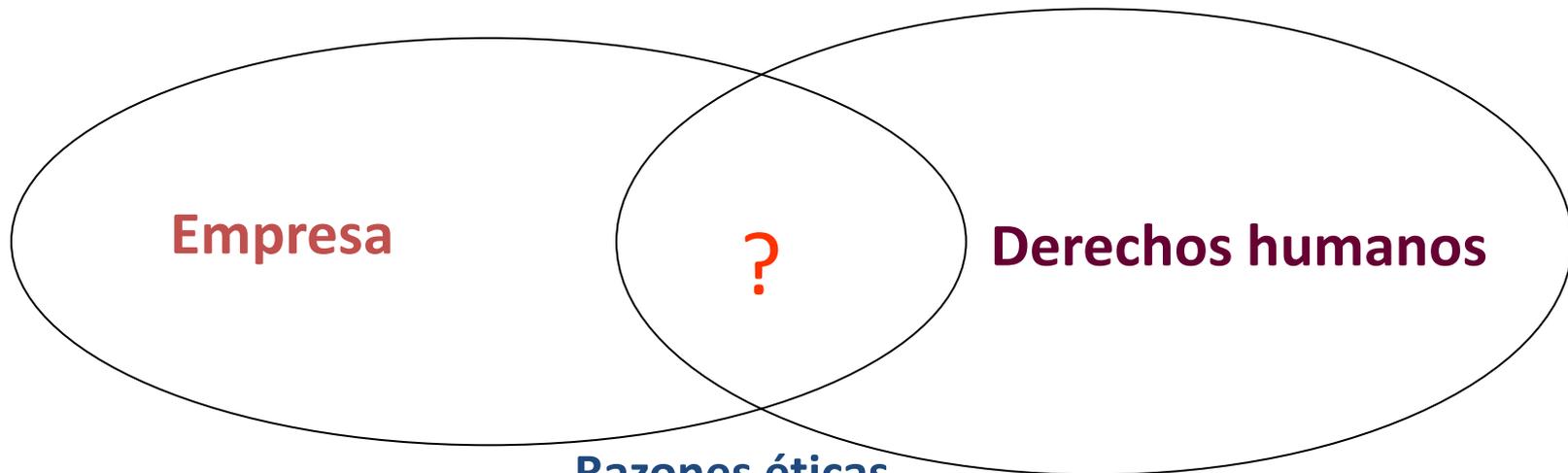
- Seguridad
- Gestión del territorio
- Salud medioambiental
- Corrupción

## 3. Cadena de suministro

## 4. Seguridad



# Empresa y derechos humanos



- Razones éticas
- Riesgo financiero
- Reputación
- Ventaja competitiva
- Complicaciones jurídicas

# Tipología de reacciones

**Empresas reactivas:** empresas que sólo entablan algún tipo de relación con sus stakeholders cuando se ven obligadas a ello, porque son acusadas por parte de la comunidad local, o de la sociedad en general, de algún tipo de abuso de los derechos humanos.

**Empresas proactivas:** empresas que tienen en cuenta la importancia de su papel en la comunidad y de las relaciones con sus stakeholders, y que toman la iniciativa en el diálogo.



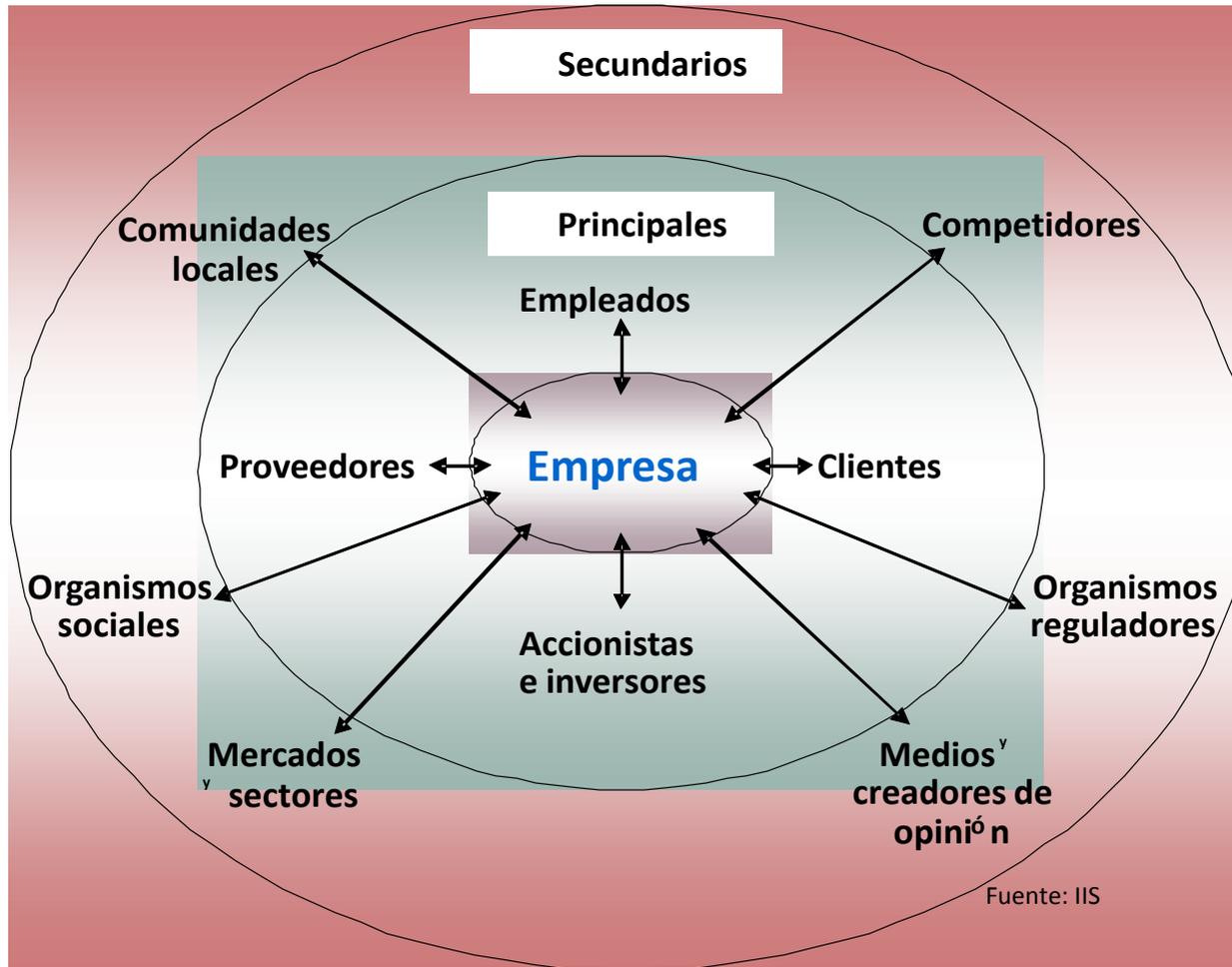
CAFÉ CARTA TIENDA RESPONSABILIDAD ACERCA DE STARBUCKS

## Una empresa responsable

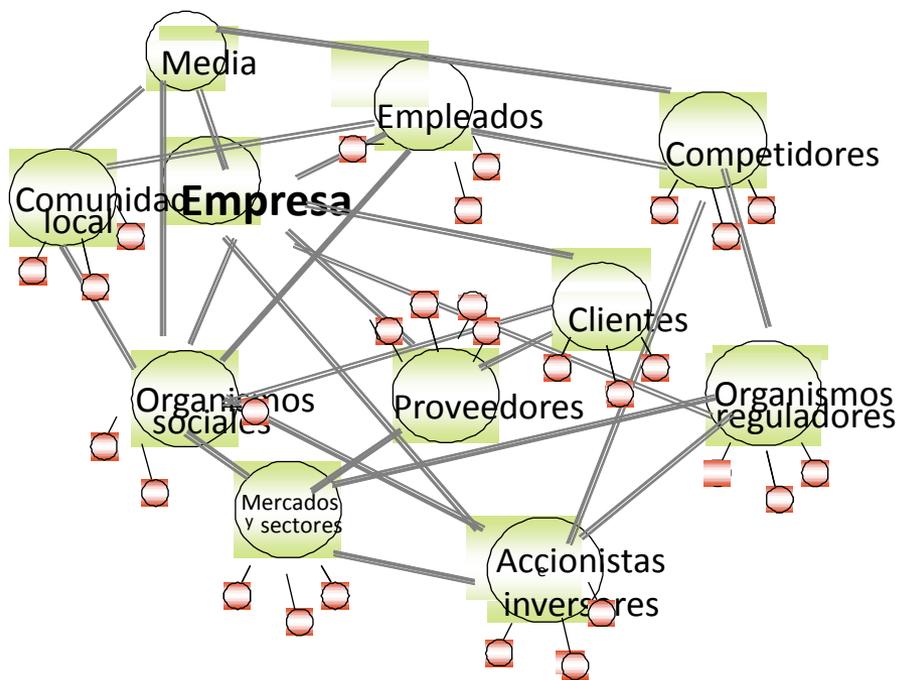
Desde siempre hemos tenido el convencimiento de que las empresas pueden, y deben, ejercer un impacto positivo en las comunidades a las que prestan servicio



# Relaciones: visión tradicional



# La empresa en clave relacional



Fuente: IIS

## Contexto actual: ¿de dónde venimos y hacia dónde vamos?

- Global Compact (2000)
- Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos de Naciones Unidas (2011)
- Comunicación sobre Estrategia de RSE de la CE (2011)
- Planes nacionales de empresa y derechos humanos EN TODO EL MUNDO (2013-...)

# Año 2000. Pacto Mundial



## Los Diez Principios del Pacto Mundial

Los Diez Principios del Pacto Mundial están basados en Declaraciones y Convenciones Universales aplicadas en cuatro áreas: Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción.

### Derechos Humanos:

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos

### Estándares Laborales:

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de [trabajo](#) forzoso o realizado bajo coacción

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del [trabajo](#) infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el [empleo](#) ocupación.

### Medio Ambiente:

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

### Anticorrupción:

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.



QUIÉNES SOMOS MEDICIÓN DEL IMPACTO SOCIAL ACTIVIDADES TRIBUNA OPINIÓN



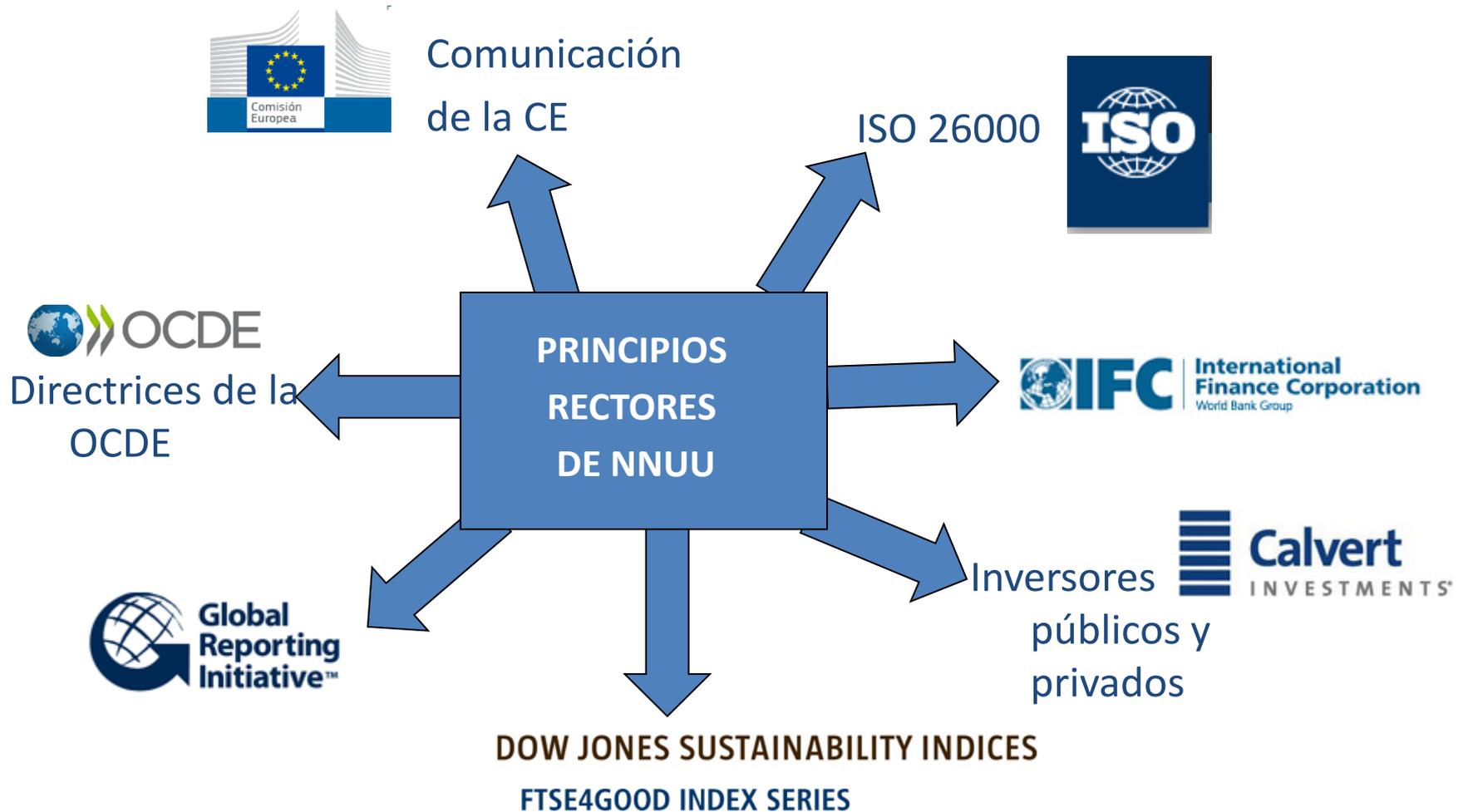
## Año 2011. Principios Rectores de NNUU

- Aplican a **TODAS** las empresas
- Invitan a prevenir, mitigar y reparar los **IMPACTOS NEGATIVOS**
- Incluye a la **CADENA DE SUMINISTRO**, socios comerciales, etc.
- AtaÑe a **TODOS** los derechos humanos



*How do you know?  
(John Ruggie)*

# Los Principios Rectores son el nuevo estándar internacional de referencia



## 2. El papel de la Comisión Europea



- Estrategia 2011-2014 sobre responsabilidad social de las empresas, Octubre 2011
- Directiva del Consejo relativa a transparencia sobre información no financiera que modifica las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE
- Directiva sobre compra pública (en discusión)



EUROPEAN COMMISSION

Brussels, 25.10.2011  
COM(2011) 681 final

COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN  
PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL  
COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS

A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility



# Directiva del Consejo relativa a transparencia sobre información no financiera que modifica las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE

- Empresas **de más de 500 empleados** (número medio durante el ejercicio) y que, a su vez superen, un determinado umbral económico (20 M€ de total del balance o bien 40 M€ de volumen)
- Se deberá informar en el informe de gestión, al menos, sobre cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto a los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el cohecho.
- La información deberá incluir: (i) una descripción de las políticas seguidas; (ii) los resultados de dichas políticas; y (iii) los riesgos relacionados con estas materias y la gestión de los mismos.
- La empresa puede apoyarse en marcos internacionales, de la Unión Europea o nacionales aplicables, y en su caso indicar cuáles. Entre estos marcos se pueden citar los siguientes:
  - [La Iniciativa Mundial de Presentación de Informes \(GRI\)](#).
  - [El Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#).
  - [Las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales](#).
  - [La norma ISO 26000](#).
  - [La Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT](#).
  - [Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas](#).
  - [El Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambientales \(EMAS\)](#).

**ENTRADA DEN VIGOR:** En 2016 esta normativa esté aprobada por el Consejo y por el Parlamento Europeo y transpuesto al ordenamiento jurídico interno de cada Estado Miembro. (2017)

## 3 Planes nacionales de Empresa y DH



**PLANES APROBADOS: UK, PAÍSES BAJOS, DINAMARCA**

**OTROS PLANES EN MARCHA:**  
FRANCIA, NORUEGA, SUIZA,  
DINAMARCA, COLOMBIA,  
MOZAMBIQUE, PAÍSES BAJOS, ITALIA,  
etc.



**Licitaciones**

# Plan Nacional de Empresa y DH

- Inicio del proceso: Enero 2013
- Impulsado por la ODH
- Actualmente fase de negociación de 2º borrador
- Fecha prevista de aprobación por Consejo de Ministros: Junio de 2014



# Plan Nacional de Empresa y DH



**REUNIONES/CONSULTAS CON**  
Ministerios  
Empresarios  
Sociedad Civil



# Contenido del plan

**38 MEDIDAS**

**Deber de Proteger: Medidas 1 a 28- principios 3 a 10**

**Responsabilidad respetar: Medidas 29 a 31- principios 16 a 24**

**Acceso a Reparación: Medidas 32 a 38- principios 26 a 31**

# Aumenta la presión a escala internacional

- Nunca antes había habido tantos **instrumentos**, directrices, herramientas, conferencias, etc sobre Empresa y derechos humanos y Principios Rectores.
- Podemos **aprender de los errores** de los demás: hay lecciones aprendidas (“cut and run”)
- Se multiplican los **juicios** por abusos a los derechos humanos contra empresas en diversos países
- Crecen las exigencias de **inversores públicos y privados**
- Crece la exigencia en DH de los **índices de sostenibilidad (FOOTSE4GOOD)**
- Nuestra “huella” en **internet** no se borra



# Resultados encuesta “Meaningful Brands for a sustainable future”, Havas Media (2012)

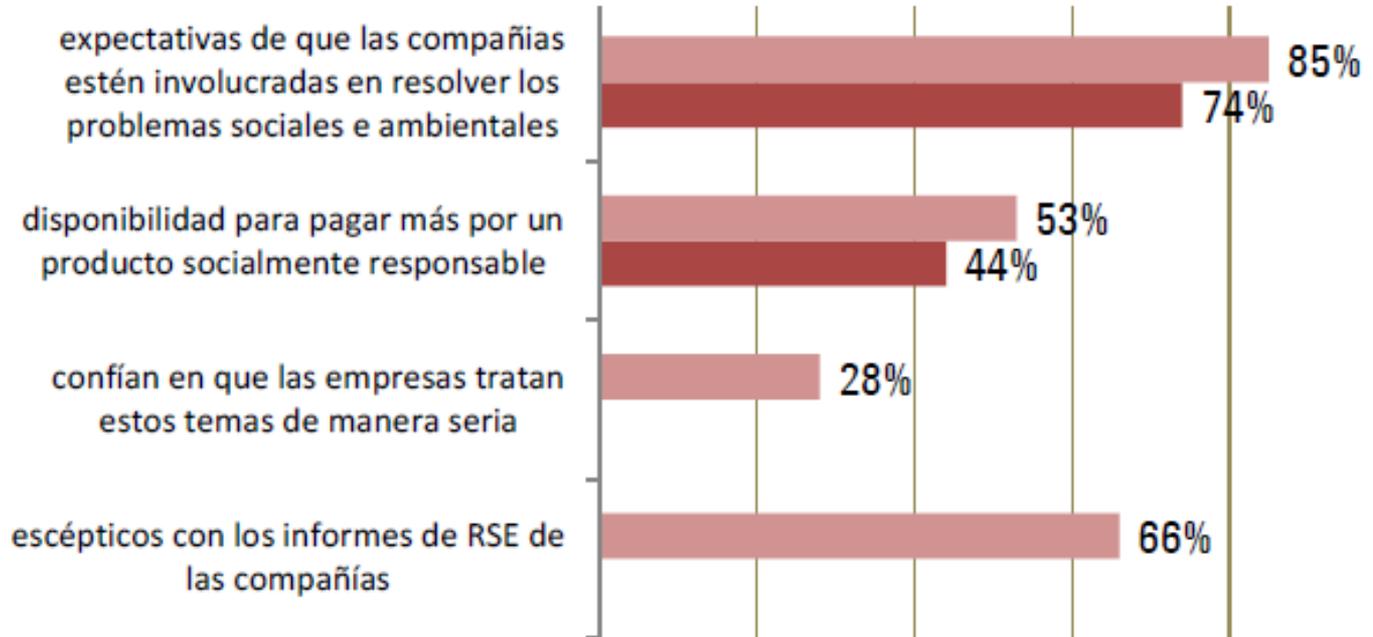


Tabla 1: Tendencias globales: 2010 (■), 2011 (■). Fuente: Havas Media.

- 30.000 consumidores en 14 países (incluida España)
- acerca de 150 marcas representando 10 sectores industriales.

**Fuente: Havas Media (2012)**



Nasreen Sultana Mitu, New Age, Bangladesh

## ¿Por qué un enfoque en derechos humanos?

Porque la inversión en derechos humanos tiene **un coste relativo bajo** en relación a un **retorno elevado** basado en:

- ✓ la mejora de eficiencias y mayor productividad,
- ✓ mayor cohesión y motivación interna,
- ✓ mejora de reputación y competitividad en el mercado actual y futuro

*“La Responsabilidad Social añade valor y la irresponsabilidad social cuesta mucho”*

*Juan José Almagro, Presidente de DIRSE*

## ¿Cuál es el coste de no gestionar el riesgo en derechos humanos?



**Apple Inc.**

Suicidios en Foxconn en el año 2012

US\$ 49 mil millones



**Pacific**

Paro de contratistas en Campo Rubiales

US\$ 26 millones

# Respetar los derechos humanos en la cadena de suministro

Respetar y valorar a las personas que trabajan para nosotros



Reconocer su trabajo como parte integral de nuestro negocio

Entender cómo nuestra manera de relacionarnos con ellos puede impactar negativamente en sus condiciones de trabajo

# Anteproyecto de la reforma del Código Penal

**Reforma del Art. 31 bis** introduce una mejora técnica en cuanto a la regulación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas con la finalidad de delimitar adecuadamente el contenido del “Debido Control”

## **Establece las condiciones para la exención de responsabilidad penal:**

- Introducción de los modelos de organización y gestión por parte del órgano de administración antes de la comisión del delito.
- Creación de un órgano de supervisión y vigilancia con poderes autónomos de iniciativa y de control.
- Los autores individuales deben haber eludido fraudulentamente los modelos de organización y prevención.
- Inexistencia de omisión del control o tolerancia por parte del órgano creado para la supervisión y vigilancia del modelo de organización y gestión .

## Establece los requisitos que deben cumplir los modelos de organización y gestión :

- Identificarán las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos
- Establecerán los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos
- Dispondrán de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos
- Impondrán la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención
- Establecerán un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo

En todo caso, serán requisitos indispensables:

- a) de una verificación periódica del mismo, y
- b) de un sistema disciplinario



## Art.286 .6 Nuevo delito de omisión de medidas de control por parte de altos cargos

- Responsabilidad penal personal para el directivo responsable del control. Sienta un precedente a nivel internacional ya que responden las personas físicas directamente y penalmente.
- En principio afecta a los Administradores, Consejeros y Consejeros Delegados, pero posible extensión a directivos con poderes y directivos con facultades delegadas de control.
- Prisión de tres meses a un año e inhabilitación.
- Si bien es verdad que con muy poco se puede imputar al directivo responsable del control ya que con la simple omisión de un programa de compliance se cumpliría el tipo, con muy poco se puede evitar el delito. De esta manera, sólo se exige que el programa dificulte la comisión del delito.

## ¿Cuáles son los delitos que presentan más riesgo de comisión por la empresa y/o sus administradores, representantes y empleados?

- **Descubrimiento y revelación de secretos:** interceptación de comunicaciones, utilización de datos reservados de carácter personal, fraudes: estafa y apropiación indebida, falsedades documentales
- **Delitos societarios:** alteraciones contables, abuso de mayorías, administración desleal.
- **Daños a la propiedad industrial e intelectual:** plagios, utilización indebida o imitación de marca.
- **Delitos relativos al mercado y a los consumidores:** difusión de secretos de la empresa, publicidad engañosa.
- **Delitos bursátiles:** uso de información privilegiada, difusión de rumores para alterar la cotización de un valor, falseamiento de información para captar inversores.
- **Delito de corrupción entre particulares.**
- **Blanqueo de capitales:** no denunciar o blanqueo imprudente.
- **Delitos contra Hacienda Pública o Seguridad Social:** fraude fiscal, delito contable, fraude de subvenciones.
- **Delitos contra los trabajadores:** vulneración de normativa de prevención de RRLL, imprudencias derivadas de accidentes de trabajo.
- **Delitos contra el medioambiente:** contaminación, vertidos, traslado incontrolado de residuos, almacenamiento de sustancias peligrosas.
- **Delito de incendios** causados por imprudencia.
- **Delitos contra la Administración Pública:** cohecho, tráfico de influencias, corrupción en transacciones internacionales.

## Penas aplicables a las personas Jurídicas (art. 33.7 CP)

- **Multa** por cuotas o proporcional
- **Disolución** de la persona jurídica
- **Suspensión de sus actividades** (plazo máximo de cinco años)
- **Clausura de sus locales y establecimientos** (plazo máximo de cinco años)
- **Prohibición de realizar en el futuro las actividades** en cuyo ejercicio se haya cometido, favorecido o encubierto el delito. (Temporal -el plazo no podrá exceder de quince años- o definitiva)
- **Inhabilitación para obtener subvenciones y ayudas públicas, para contratar con el sector público y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social** (plazo máximo de quince años)
- **Intervención judicial** para salvaguardar los derechos de los trabajadores o de los acreedores por el tiempo que se estime necesario (plazo máximo de cinco años y puede afectar a la totalidad de la organización o limitarse a alguna de sus instalaciones, secciones o unidades de negocio)

La clausura temporal de los locales o establecimientos, la suspensión de las actividades sociales y la intervención judicial podrán ser acordadas también por el Juez Instructor como medida cautelar durante la instrucción de la causa.

# El debido control exigido por el Código Penal

## Aspectos clave:



- **El debido control es clave** y su quebrantamiento es el que permite fundamentar la responsabilidad penal.
- Se trata de dibujar la responsabilidad penal de la persona jurídica y qué límites se le pueden poner sobre la base de **las exenciones y atenuantes que establece el Código Penal**.
- Analizar y considerar los **valores que representa la empresa, aquellas materias y áreas geográficas de actuación clave para el desarrollo y proyección de la misma** de acuerdo con su plan estratégico y aprovechar las recomendaciones nacionales / internacionales en esas áreas para ser un modelo de gestión ética y responsable.
- Publicar un **Código Ético** que sirva para establecer de forma pública y expresa los valores y normativa internacional que se compromete a fomentar y cumplir.
- **Identificación, medición y gestión de los riesgos con impacto social** para poderlos gestionar y controlar e incluirlos dentro del mapa de riesgos de la empresa.
- **Diseñar estructuras y mecanismos** que reduzcan, en la medida de lo posible, los riesgos y responsabilidad derivados de la propia empresa y su estructura organizativa, así como, de sus representantes legales.
- **Implicación directa del órgano de administración** en todo el proceso.

# Líneas de actuación

**El Código Penal** exige a las empresas implantar modelos de organización y gestión que incluyan medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza. (“Debido Control”)

**Los Principios rectores de Naciones Unidas** exige a las empresas procesos que les ayuden a identificar posibles abusos de los derechos humanos y permitirles tomar medidas en tiempo y forma para prevenirlos. (“Diligencia Debida”)



**Estructuras y mecanismos de control**  
**Buenas prácticas**

# Estructuras y mecanismos de control I

- **Mapa de riesgos legales:**

- Concreción de conductas que pueden ser delito.

- Análisis de actividades de la empresa y empresas vinculadas.

- Análisis de posible comisión de delitos a través de la subcontratación con terceros.

- **Estructura societaria/ organización transparente:**

- Establecimiento de un organigrama bien estructurado sin vacíos de poder ni responsabilidad.

- Establecimiento de políticas sobre nombramiento de determinados cargos.

- Administradores /directores con un perfil profesional suficiente . No meros ejecutores.

- Creación de un responsable de “Compliance” con autoridad y autonomía suficiente.

- Políticas sobre otorgamiento de Poderes, con indicación de funciones, atribuciones y competencias.

- **Formación :**

- Cursos específicos para el órgano de administración y miembros de comités/comisiones.

- Cursos a medida para cargos con determinadas responsabilidades.

- Cursos para los empleados y los auditores internos de la compañía

# Estructuras y mecanismos de control II

- Implantar **políticas de contratación** con proveedores, subcontratistas, clientes, agentes, mediadores.
- **Políticas de gestión** sobre precios de transferencia, operaciones vinculadas, conflicto de intereses, anticorrupción, pagos, atenciones, regalos, relativa al uso de los sistemas de información, propiedad intelectual, etc..
- **Creación de un manual / repositorio donde se recojan las medidas de control y prevención implementadas** en la empresa así como el registro de los cambios /actualizaciones que se vayan incorporando/realizando, las causas que motivan dichos cambios, y las fechas en las que se han llevado a cabo los mismos.  
Certificar de forma fehaciente la existencia, las vías de comunicación utilizadas y la formación realizada respecto de dichas medidas de control (políticas, protocolos y guías de conducta, etc..)
- **Aseguramiento de la eficacia de las medidas de control.**  
Establecimiento de sanciones disciplinarias para los empleados y penalizaciones para externos que vulneren dichas políticas internas de la empresa.
- **Creación de un sistema de denuncias.**  
Puede ser anónimo, interno o externo o mixto.



# Buenas prácticas

- **Diseño de una agenda social de la empresa alineada con la estrategia y valores de la compañía.**  
No se trata de realizar acciones meramente filantrópicas, se trata de realizar acciones sociales vinculadas a la actividad de la empresa beneficiando a todas las partes implicadas.
- Posibilidad de **alianzas/acuerdos con organizaciones de la sociedad civil** (ONG's especializadas en sectores de la sociedad y zonas geográficas específicas) que pueden aportar mucho en todo este proceso.
- Creación de un **cuadro de mando legal**.
- **Implantación de sistemas de alertas.**
- Realizar **evaluaciones sobre el impacto social** de la empresa o alguna de sus divisiones de forma periódica.
- **Revisiones periódicas externas** planificadas por áreas de riesgo.
- **Adhesión a Convenios/Organizaciones Internacionales sobre DDHH.**
- **Comunicación** periódica, interna y externa, de las políticas e impacto social de la empresa.



# Conclusiones

- Un sector de la doctrina viene sosteniendo que el fundamento de la culpabilidad de la persona jurídica se halla en la constatación de un **DEFECTO DE ORGANIZACIÓN en su seno del que debe responder**.
- **EL DEBIDO CONTROL es clave** y su quebrantamiento es el que permite fundamentar la responsabilidad penal. (exposición de motivos de la reforma del CP)
- **EL DEBIDO CONTROL conlleva una seria de obligaciones al igual que la DEBIDA DILIGENCIA que exigen los principios rectores de Naciones Unidas.** Sistemas preventivos no sólo reactivos.
- Se trata de establecer un **MODELO DE GESTIÓN RESPONSABLE** de la empresa que tenga en cuenta los derechos humanos como un elemento estratégico clave para el futuro sostenible de la empresa.
- **PROPORCIONALIDAD** en función del riesgo inherente a la naturaleza de la actividad de la empresa, al sector en el que se ubica, a su tamaño, a los usos y costumbres del negocio, a su tipo de clientela, al manejo o no de efectivo, al área geográfica donde opera, etc.
- **La EMPRESA ETICA ES UN PLUS.** La gente buena quiere trabajar en empresas buenas y éticas.

*“No se puede escapar de la  
responsabilidad del mañana al evitarla  
hoy”*

Abraham Lincoln



*Muchas gracias por ayudar a tu empresa  
a ser más responsable*

[bertacasas@icab.es](mailto:bertacasas@icab.es)

**Gràcies!**

[maria.prandi@businessandhumanrights.es](mailto:maria.prandi@businessandhumanrights.es)

[www.businessandhumanrights.es](http://www.businessandhumanrights.es)