

H E R R A M I E N T A 2

# Guía para establecer el Código de Conducta



Foreign, Commonwealth  
& Development Office



**Business  
Integrity  
Initiative**

Iniciativa de Integridad en los Negocios






## **Derechos Reservados © 2020**

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Todos los derechos están reservados. Ni esta publicación ni partes de ella pueden ser reproducidas, almacenadas mediante cualquier sistema o transmitidas, en cualquier forma o por cualquier medio, sea éste electrónico, mecánico, de fotocopiado, de grabado o de otro tipo, sin el permiso previo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Esta publicación fue realizada en el marco del Proyecto No. 00120129 "Fortalecimiento de las capacidades de las PYMES para identificar y combatir riesgos de corrupción en México" que forma parte de la Iniciativa por la Integridad en los Negocios (BII). El análisis y las conclusiones aquí expresadas no reflejan necesariamente las opiniones del Gobierno de Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte ni del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, de su Junta Directiva o de sus Estados Miembros.

Esta publicación fue posible gracias al apoyo del Gobierno del Reino Unido por medio del Departamento de Desarrollo Internacional (DFID), el Departamento de Comercio Internacional (DIT), la Oficina de Relaciones Exteriores y Mancomunidad Británica (FCO) y la Embajada Británica en México.



## Menciones de Integrantes PNUD y Embajada de Reino Unido – DFID para la Caja de Herramientas de Integridad Corporativa

**Fortalecimiento de las capacidades de las MIPYMES para identificar y combatir riesgos de corrupción en México.**

### **Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México**

**Lorenzo Jiménez de Luis**, Representante Residente

**Sandra Sosa**, Representante Residente Adjunta

**Javier González**, Jefe de la Unidad de Gobernanza efectiva y Democracia

**Sol Sánchez**, Asociada de la Unidad de Gobernanza efectiva y Democracia

**Moisés Rodríguez**, Coordinador de Proyecto

**Adán Corral Cossío**, Especialista en Apertura Institucional y Desarrollo Sostenible

**Arlen Ramírez**, Especialista en Integridad, Transparencia y Anticorrupción

**Érika Álvarez**, Especialista en Participación Ciudadana y Contraloría Social

**Óscar Cárdenas**, Coordinador Administrativo del Proyecto

**Belén Muñoz**, Asistente Técnico y Administrativo

**Wilmer Castañeda**, Consultor Experto en Integridad Corporativa

---

## **Gobierno del Reino Unido – Iniciativa por la Integridad en los Negocios (BII)**

---

**Brendan McGillen**, Asesor en Políticas Anticorrupción, Departamento para el Desarrollo Internacional del Reino Unido (DFID)

---

**Corin Robertson**, Embajadora del Reino Unido en México, Embajada Británica en México

---

**Helena Crowther**, Directora Adjunta del Departamento de Comercio Internacional / Embajada Británica en México

---

**Rodrigo Félix**, Director de la Unidad de Políticas de Anticorrupción, Estado de Derecho y Digitalización, Oficina de Asuntos Exteriores y Mancomunidad Británica / Embajada Británica en México.

---

**Nubia Nieto**, Coordinadora de la Iniciativa por la Integridad en los Negocios (BII) en México

---

# PRÓLOGO

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) es la agencia líder de las Naciones Unidas que trabaja en 170 países y territorios para erradicar la pobreza, reducir las desigualdades y fomentar la resiliencia. Además, es la agencia que encabeza los esfuerzos para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El PNUD, articula su mandato en México acompañando los procesos de implementación de la Agenda 2030 y los ODS por medio de la construcción de puentes colaborativos entre gobiernos subnacionales, sociedad civil, sector privado, academia, ciudadanas y ciudadanos y actores clave de la cooperación internacional para el desarrollo.

En este sentido, con el objetivo de mejorar la integridad corporativa en México, en 2019 la Oficina del PNUD en México y la Embajada Británica en México, en coordinación con el Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido (DFID), emprendieron una productiva colaboración para la implementación del proyecto "Fortalecimiento de las capacidades de las MIPYMES para identificar y combatir riesgos de corrupción en México", en el marco de la Iniciativa por la Integridad en los Negocios (IIN, por sus siglas en inglés). El objetivo general de este proyecto es apoyar los esfuerzos del sector privado en México para fortalecer el cumplimiento de las normativas vigentes en materia de responsabilidades administrativas. Particularmente, brindando apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) en sus esfuerzos por robustecer sus prácticas de ética e integridad por medio de herramientas que faciliten la identificación, el análisis y la gestión de riesgos de corrupción en sus estrategias de negocios.

Con la vista en el horizonte 2030, el PNUD en México busca avanzar transversalmente las tres dimensiones de desarrollo sostenible con un enfoque contextualizado en lo local, atendiendo de manera integral los retos y prioridades en el territorio mexicano. No obstante, después de cinco años tras la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la comunidad internacional se encuentra en un momento crucial en la ruta 2030.

La pandemia por COVID-19 presenta retos que vulneran las estructuras socioeconómicas desafiando la estabilidad de los mercados y el desarrollo de los pueblos. Por ello, el PNUD en México, reconociendo su mandato para brindar apoyo al país para responder con urgencia y eficacia ante los efectos sistémicos derivados de la contingencia, realiza la presente propuesta de herramientas de integridad en los negocios para que las empresas cuenten con instrumentos que les permitan blindar sus prácticas corporativas ante cualquier riesgo de corrupción y así logren absorber los impactos de la crisis destacando la generación de valor económico basado en conductas éticas y en estricto apego a la ley.

Es en este contexto que el PNUD, determinado a que este año pivote sea un punto de inflexión en el proceso de localización de la Agenda 2030 en México, busca sumar esfuerzos encaminados a robustecer la integridad corporativa de las MIPYME. A partir de la construcción de la Caja de Herramientas de Integridad Corporativa, compuesta por cinco guías temáticas, un curso tutorial en línea, un aplicativo digital para identificar y mitigar riesgos de corrupción y un conjunto de plantillas editables para fortalecer las capacidades de las MIPYME, el PNUD México aspira a ser un aliado clave en la lucha contra el soborno y la corrupción. Así, el propósito de la Guía para establecer el Código de Ética o Código de Conducta es contribuir a la erradicación de prácticas que representan obstáculos al desarrollo e impiden cerrar las brechas socioeconómicas y de igualdad en el país.

Con el propósito de materializar efectivamente las metas del ODS 16 y hacer frente a los desafíos del sector privado en México, la presente Guía para establecer el Código de Conducta ofrece una perspectiva ética para promover una cultura de integridad empresarial y de cero tolerancia a la corrupción y al soborno. Esta herramienta demuestra que las prácticas corporativas basadas en valores éticos se traducen en elementos y factores que habilitan y determinan el compromiso de las empresas con el desarrollo social y económico sostenido.

**Lorenzo Jiménez de Luis**  
Representante Residente  
PNUD México

**Hace 805 años se firmó en el Reino Unido la Carta Magna, el primer documento legal que menciona los conceptos de soborno, anticorrupción y derechos humanos. La Carta establecía las bases de nuestra visión y compromiso con la rendición de cuentas, la democracia popular, e incluso la importancia de la participación ciudadana. Su relevancia duradera reside en dos temas: negocios justos y justicia.**

La corrupción sigue siendo un importante obstáculo para el comercio internacional y afecta la inversión extranjera, la productividad, las ganancias, competitividad y derechos humanos básicos. De acuerdo con la OCDE (2017), México pierde entre 5 y 10% de su PIB por la corrupción<sup>1</sup>. En cuanto a las empresas, las evidencias muestran que el soborno y la corrupción tienen un costo tanto comercial como en la reputación, y que hacer negocios con integridad es más sostenible en el largo plazo<sup>2</sup>.

El Reino Unido está comprometido hoy más que nunca en combatir la corrupción en el país y en el extranjero, como lo demuestra la Bribery Act (Ley Contra el Soborno), que establece un estándar para la integridad de los negocios respetado internacionalmente, y la Estrategia Anti-Corrupción del Reino Unido, publicada en 2017, la cual señala diversas medidas para garantizar que sigamos operando bajo los más altos estándares.

Es en este contexto que el gobierno de Reino Unido lanzó en 2018 su Iniciativa para la Integridad de Negocios (BII, siglas en inglés de Business Integrity Initiative). La BII tiene como objetivo ayudar a las empresas a hacer negocios de forma sostenible en mercados emergentes, y ofrecer a las empresas recomendaciones prácticas para manejar situaciones como el soborno y la corrupción. Como parte de esta iniciativa, se establecieron tres pilotos en México, Kenia y Paquistán para probar nuevas perspectivas al apoyo de la integridad de negocios por parte de las misiones diplomáticas británicas.

La BII en México pretende ayudar a las empresas a colocar la integridad al frente y al centro de sus estrategias para atraer inversiones sostenibles en el largo plazo y ayudar a combatir la corrupción y los abusos a los derechos humanos.

En 2019 después de una consulta con amplios grupos de interés de la industria, gobierno, sociedad civil y la academia, BII México diseñó 4 proyectos para mejorar la transparencia y apoyar a las empresas a gestionar los riesgos de integridad. Estos son:

- ▶ Registros digitales de fácil utilización conteniendo los requisitos para inversionistas en los niveles federal, estatal y municipal, elaborados en colaboración con el gobierno federal;
- ▶ Desarrollo de capacidades para Pequeñas y Medianas Empresas (PYME) para ampliar su conocimiento sobre los requerimientos internacionales de integridad (apoyados por esta caja de herramientas);
- ▶ Apoyar la creación de una "lista oficial" de empresas consideradas confiables para hacer negocios en México para referencia de las empresas británicas e internacionales. La inclusión en la lista sigue los principios de la Bribery Act del Reino Unido;
- ▶ Una Campaña de Comunicación para incrementar la concientización de las ventajas de hacer negocios con integridad.

La relación entre el Reino Unido, México y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo se basa en nuestros objetivos en común de desarrollar un hilo conductor del estado de derecho, instituciones sólidas, gobiernos que rindan cuentas y comercio sostenible. De este modo, me complace presentar estas herramientas que seguramente ayudarán a empresas e individuos a evaluar los riesgos de corrupción y prepararse de la mejor manera para asegurar que la integridad se convierta en la regla del comercio sostenible local e internacional.

**Corin Robertson**  
Embajadora Británica en México

<sup>1</sup> Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2017) Estudio de la OCDE sobre Integridad en México – Adoptando una postura más firme contra la corrupción, París, OCDE.

<sup>2</sup> Por ejemplo, un estudio de la OCDE reporta que los sobornos son en promedio 10.9% del valor de una transacción y 34.5% de las ganancias. OCDE (2014). Informe de la OCDE sobre Cohecho Internacional – Análisis del delito de cohecho de servidores públicos extranjeros, París, OCDE, p. 8.

# CONTENIDO

Prólogo	3
Lista de acrónimos	6
Preámbulo	7
1. ¿Para qué sirve un código de ética o conducta?	7
2. Implementación del Código de Conducta	9
a) Misión, visión y valores	10
b) Ambiente de trabajo con cero tolerancia a la corrupción	11
c) Leyes y reglamentos de la MIPYME	13
d) Comunicación interna y capacitación	16
e) Estados financieros y contabilidad	17
f) Canal de denuncia	18
g) Consultas y aclaraciones	20
h) Evaluación y actualización del código de conducta	20
i) Mensaje de la dirección general	21
Referencias	23

# LISTA DE ACRÓNIMOS

<b>LGRA</b>	Ley General de las Responsabilidades Administrativas
<b>MIPYMES</b>	Micro, Pequeñas y Medianas empresas
<b>PNUD</b>	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
<b>SFP</b>	Secretaría de la Función Pública
<b>UNCAC</b>	Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción



# PREÁMBULO

La Guía para establecer el Código de Conducta se ha elaborado para que las MIPYME puedan implementar una declaración de principios y valores en integridad corporativa y en contra de la corrupción, por lo que su aplicación ayudará a guiar el actuar de la empresa, colaboradores y su cadena de valor. Este Código se construyó a partir de la Ley de Antisoborno del Reino Unido, la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA) y con la guía del Código de Conducta Modelo y el Manual de Implementación del Código de Conducta elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) y la Secretaría de la Función Pública (SFP).

La guía está dividida en dos grandes secciones que ayudarán a conocer e implementar un Código de Conducta para las MIPYME, 1. ¿Para qué sirve un Código de Conducta? y 2. Implementación del Código de Conducta.



## 1 ¿PARA QUÉ SIRVE UN CÓDIGO DE CONDUCTA?

La LGRA, en su artículo 25, estipula los lineamientos mínimos para crear una política de integridad empresarial, entre los cuales destaca la implementación de códigos de conducta debidamente publicados y socializados entre todos los miembros de la organización, que cuente con sistemas y mecanismos de aplicación real.

En este sentido, para las empresas se vuelve necesario contar con él, sin embargo su valor radica en ser una guía de cómo tratar a los colaboradores, a los proveedores, a los clientes, a los directivos, y a todas las personas relacionadas con la operación de una empresa de una manera apropiada y ajustándose a los objetivos de la misma<sup>3</sup>. Además, la implementación del Código de Conducta es una herramienta útil para promover la cultura de integridad empresarial y de cero tolerancia a la corrupción y al soborno.

PARA SU CUMPLIMIENTO  
EFECTIVO SE NECESITA EL  
COMPROMISO DE TODOS Y CADA  
UNO DE LOS Y LAS INTEGRANTES  
DE LA ORGANIZACIÓN.

<sup>3</sup> Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito y Secretaría de la Función Pública, Manual de implementación del Código de conducta para PYMES, México, 2018, p. 11 en <https://anticorruccionmx.org/integridad-corporativa>

# INTEGRIDAD

Asimismo, el Código de Conducta para MIPYMES, siguiendo lo establecido por la Ley Antisoborno del Reino Unido, ayudará a evitar riesgos de corrupción, mediante la prevención del soborno, los pagos a los facilitadores, el fraude, el blanqueo de dinero y el conflicto de intereses contenidos en las diferentes secciones del documento. Además, se explicará cómo incorporar políticas de hospitalidad y regalos, así como mecanismos de denuncia que faciliten la denuncia anónima de cualquier comportamiento ilegal o inapropiado contrario al Código de la empresa.

Este Código de Conducta es un llamado de la empresa para que todos sus empleados/as, proveedores, clientes y socios entiendan que los pequeños sobornos<sup>4</sup> pagados para facilitar el trabajo del gobierno -también llamados 'pagos de facilitación'- podrían dar lugar al delito<sup>5</sup>. El compromiso de la empresa con la Cero tolerancia a la corrupción y al soborno se hace extensiva a terceros teniendo un Código de Conducta sólido que prohíba cualquier falta administrativa grave tipificada en la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA) y la Ley Antisoborno del Reino Unido.



**LA CORRUPCIÓN CAUSA UNA  
PÉRDIDA EN LOS NEGOCIOS,  
EN MARKETING, VENTAS Y  
ADEMÁS PONE EN PELIGRO LA  
INTEGRIDAD PERSONAL.**

Adriana Greaves y Estefanía Medina,  
Cofundadoras de TOJIL.



<sup>4</sup> La organización debe establecer la prohibición del soborno: "un nuevo delito puede ser cometido por organizaciones comerciales que no eviten que las personas asociadas a ellas cometan sobornos en su nombre. Es una defensa para una organización demostrar que, a pesar de un caso particular de soborno, tiene en marcha procedimientos adecuados para evitar que las personas asociadas con ella cometan sobornos". Reino Unido, Ley Antisoborno 2010, p. 6.

<sup>5</sup> *Ibidem.*, p. 11.

Por ello, la guía que tienes en tus manos te ayudará a la construcción de tu propio Código de Conducta el cual debe incluir por lo menos los siguientes apartados:

## MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Ambiente de trabajo con cero tolerancia a la corrupción

Leyes y reglamentos

Comunicación y capacitación

Estados financieros y contabilidad

Canal de denuncia

Consultas y aclaraciones

Evaluación y actualización del código de conducta

Fuente: Elaboración propia

2

## IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Para la implementación de un Código de Conducta en las MIPYMES te recomendamos crear un equipo de trabajo (Comité de ética e integridad de la empresa) que ayude a la adopción de cada uno de los apartados. Si no es posible contar con un equipo exclusivo para esta actividad lo puede llevar a cabo la dirección general o el propietario.

**A continuación, encontrarás los apartados mínimos que deberá contener el Código de Conducta de tu MIPYME y ejemplos de cómo redactarlos <sup>6</sup>.**



<sup>6</sup> El modelo de Código de Conducta y la redacción de los apartados, proviene de la propuesta realizada por el PNUD, UNODC y SFP en Manual de implementación del Código de conducta y el Código de Conducta Modelo para PYMES creado en 2018, disponible en <https://anticorrupcionmx.org/integridad-corporativa>, consultado el 20 de abril de 2020.

## a) Misión, visión y valores

Construir una misión, visión y valores en el Código de Conducta definirá los estándares que todos/as los/as integrantes de la empresa deben conocer y aplicar en su actuar cotidiano, los cuales deben ser difundidos de manera permanente.

### Misión

La misión define el “quiénes somos”, es decir, la actividad de la empresa en el mercado.

**Ejemplo que puedes usar:**

Proveer el mejor servicio/producto, ser reconocidos como la mejor opción en el mercado, y promover nuestro crecimiento con base en decisiones correctas al hacer negocios.

### Visión

La visión responde a “cómo nos visualizamos en el futuro”. Las expectativas que tiene la empresa en un determinado plazo, las cuales deben estar en concordancia con la misión de la misma.

**Ejemplo que puedes usar:**

Convertirnos en la empresa líder de nuestro sector, creando los productos/servicios más innovadores.

### Valores

Los valores son “los principios que nos identifican y nos rigen”. Definen las creencias que se tienen en la empresa y sirven como guía en el actuar del personal de la empresa.

**Ejemplo que puedes usar:**

Integridad, respeto, pasión, diversidad, compromiso con el cliente, calidad, innovación, trabajo en equipo, imparcialidad, responsabilidad, apertura, crear valor social, hacer dinero haciendo lo correcto, igualdad, no discriminación, etc.

## b) Ambiente de trabajo basado en la cero tolerancia a la corrupción

Hacer del conocimiento de los **empleados** la política de ambiente de trabajo, donde se promueva un espacio armónico y el respeto entre colaboradores y terceros, favorecerá la productividad y también ayudará a fortalecer la cero tolerancia a la corrupción y la política de integridad de la empresa.

### ***Un ejemplo que puedes usar para este apartado es:***

Quienes trabajamos en colocar el nombre de la empresa tenemos las mismas oportunidades de desarrollo, al tiempo que nos desenvolvemos en un ambiente armónico y respetuoso, que alcanza a nuestros clientes y proveedores.

Todas las personas que colaboramos en la empresa entendemos que nuestros roles y responsabilidades están sujetos a los requerimientos profesionales y éticos definidos por la empresa; donde hay una cero tolerancia a la corrupción



**LA RESPONSABILIDAD Y LA INTEGRIDAD DE LAS EMPRESAS ES LA MEJOR FORMA DE OBTENER Y MANTENER LA CONFIANZA DE CLIENTES, PROVEEDORES Y TRABAJADORES.**

Max Kaiser, Fundador del Centro para la Integridad y la Ética en los Negocios (CIEN)

CONFIANZA

## ADEMÁS, TE SUGERIMOS INCLUIR LOS SIGUIENTES ELEMENTOS:

Agregar una **declaración sobre diversidad, inclusión, acoso y discriminación:**

**Somos incluyentes y respetuosos, cuidamos nuestras palabras y acciones, no hostigamos ni acosamos y hacemos de nuestras diferencias nuestra fortaleza.**

Apoyamos y damos la bienvenida a todas las personas de diferentes edades, con diferentes creencias religiosas, étnicas y preferencias sexuales sin distinción. Brindamos las mismas oportunidades a todos nuestros colaboradores.



Agregar una **declaración de recursos humanos:**

En **nombre de la empresa** contamos con un área de recursos humanos que sigue procedimientos preestablecidos y específicos para evaluar y verificar que el perfil profesional y ético de los colaboradores se ajusta al puesto que ocupará, así como a los valores y objetivos que persigue nuestra empresa. Asimismo, realizamos evaluaciones periódicas para asegurar que nuestros colaboradores cumplen con el Código de Conducta y su actuar se apega a nuestros valores.



**EL CRECIMIENTO UNIVERSAL SE LOGRA CON INTEGRIDAD.**

Laura Atkinson, Cámara de Comercio Británica en México

CRECIMIENTO

## c) Leyes y reglamentos

Para implementar una política de integridad en tu empresa será fundamental cumplir con la normativa aplicable, sobre todo la que se refiere a la LGRA. Por ello te sugerimos redactar en el Código de Conducta de tu empresa los apartados de: anticorrupción, conflicto de intereses, terceros, pagos de facilitación, prevención de lavado de dinero y confidencialidad de la información; esto ayudará a las y los colaboradores como guía en su actuar, sobre todo ante posibles riesgos de corrupción.

### **A continuación, un ejemplo que puedes usar para la redacción de este apartado y subapartados:**

Los/as integrantes de nuestra comunidad laboral están comprometidos a adherirse a las políticas y procedimientos establecidos y aplicarlos en cada acción realizada en la empresa o en su nombre. Es deber y responsabilidad de cada colaborador/a conocer, entender, comunicar y cumplir las reglas, así como denunciar cualquier violación a las mismas. Por lo anterior, **nombre de la empresa** tiene una posición respecto a los siguientes temas:

#### **Anticorrupción**

Ningún/a trabajador/a debe involucrarse, pretender involucrarse o promover conductas vinculadas a la corrupción. Este tipo de actuaciones están prohibidas en cualquier relación, directa o mediante un tercero, con entidades de gobierno, funcionarios públicos o representantes del sector privado.

La corrupción será considerada cuando una persona o un grupo de personas por acto u omisión directamente, o por influencia de alguna otra persona u organización, prometan, ofrezcan, reciban o concedan a funcionarios públicos, directivos, administradores, empleados o asesores de una sociedad, asociación o fundación pública o privada, una dádiva o cualquier beneficio (indebido) no justificado para que le favorezca a él o a un tercero, generando un daño a la empresa.

Algunas conductas relacionadas a la corrupción y prohibidas en nuestra empresa son tipificadas por la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA)<sup>7</sup>, incluyen:

- ▶ **Soborno (art. 66 LGRA);**
- ▶ **Participación ilícita en procedimientos administrativos (art. 67 LGRA);**
- ▶ **Tráfico de influencias para inducir a la autoridad (art. 68 LGRA);**
- ▶ **Utilización de información falsa en procedimientos administrativos (art. 69 LGRA);**
- ▶ **Obstrucción de facultades de investigación (art. 69 LGRA);**
- ▶ **Colusión con uno o más sujetos particulares, en materia de contrataciones públicas, que tengan por objeto o efecto obtener un beneficio o ventaja indebidos en las contrataciones públicas (art. 70 LGRA);**
- ▶ **Uso indebido de recursos públicos (art. 71 LGRA); y**
- ▶ **Contratación indebida de exservidores públicos (art. 72 LGRA).**

<sup>7</sup> Artículo 66 al 72 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, México, 2016, en [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPE\\_270117.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPE_270117.pdf), revisado el 6 de mayo de 2020.

### Conflictos de intereses

Todas las decisiones de nuestros colaboradores deberán ser tomadas de forma objetiva. Por lo que, se prohíbe:

- a)** Obtener un beneficio personal, para sí mismo o para un tercero, mediante el ofrecimiento, otorgamiento, demanda o aceptación de regalos, préstamos o créditos, recompensas, comisiones o cualquier otro incentivo.
- b)** Que los intereses particulares del personal de la organización interfieran o pretendan interferir con los intereses de la empresa.
- c)** Cualquier actividad externa que interfiera y/o dificulte realizar objetivamente las actividades propias de la empresa.

En caso de encontrarse en un conflicto de intereses se deberá acudir con el área de recursos humanos para juntos buscar una solución conforme a los principios de la empresa.

### Además, se puede implementar el siguiente formato:

Ciudad de \_\_\_\_\_, a \_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_

**(Nombre del Director General)**

**(Nombre de la empresa)**

**Presente**

Yo, **(nombre del colaborador/a)**, declaro que como colaborador/a de la empresa \_\_\_\_\_ estoy consciente de mis obligaciones de declarar y evitar cualquier conflicto o aparente conflicto de intereses que conlleven mis actividades.

Por lo tanto, declaro que:

Si ( ) No ( ) tengo un segundo trabajo. Especificar: \_\_\_\_\_

Si ( ) No ( ) tengo un familiar dentro de la empresa. Especificar: \_\_\_\_\_

Si ( ) No ( ) tengo un familiar funcionario público. Especificar: \_\_\_\_\_

Si ( ) No ( ) tengo un negocio de la misma rama que esta empresa. Especificar: \_\_\_\_\_.

Si ( ) No ( ) tengo una participación en alguna sociedad y/o fideicomiso. Especificar: \_\_\_\_\_.

Si ( ) No ( ) existe algún conflicto que afecte el desempeño objetivo de mis funciones.

Especificar: \_\_\_\_\_

Manifiesto lo anterior bajo protesta de decir verdad.

Fecha: \_\_\_\_\_ Nombre y firma: \_\_\_\_\_



### **Regalos y entretenimiento<sup>8</sup>**

En **nombre de la empresa** está prohibido ofrecer o entregar cualquier tipo de regalo o entretenimiento a servidores públicos (artículo 7 de la LGRA, fracción II). En el caso de las interacciones con clientes, socios y proveedores particulares, tampoco está permitido dar ningún regalo o entretenimiento con la intención o aparente intención de influir en sus acciones o decisiones. Además, está estrictamente prohibido dar o recibir sumas de dinero en efectivo; de sospecharse de alguna actividad relacionada con este tema se iniciará una investigación y los responsables serán sancionados.

### **Actuación de los terceros**

El actuar de los terceros (proveedores, intermediarios, consultores, agentes, representantes de ventas y gestores) puede incidir en la reputación de nuestra empresa, por lo que verificaremos que cumplan con las leyes aplicables y los lineamientos establecidos por **nombre de la empresa** para garantizar el desarrollo de nuestro negocio.

### **Pagos de facilitación<sup>9</sup>**

En nuestra empresa quedan prohibidos los pagos de facilitación, toda vez que están tipificados como cohecho en el artículo 222 del Código Penal Federal<sup>10</sup> y como una falta administrativa grave en el artículo 52 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA)<sup>11</sup> y en la Ley Antisoborno del Reino Unido<sup>12</sup>.

### **Prevención de lavado de dinero**

Queda prohibida toda actividad relacionada con recursos de procedencia ilícita o que se vinculen al lavado de dinero. Los colaboradores solo deben involucrarse en actividades de negocio lícitas. Por lo tanto, en nuestra empresa se verifica cuidadosamente la identidad de las personas con las que operamos y sensibiliza a nuestro personal para detectar posibles operaciones que contravengan la normatividad aplicable. De sospecharse de alguna actividad relacionada con este tema se iniciará una investigación, los responsables serán sancionados y se dará aviso a la autoridad competente.

### **Confidencialidad de la información**

Proteger y conservar la información de la empresa, clientes y proveedores es obligación de cada uno de nuestros colaboradores y nunca debe ser proporcionada a ningún tercero, a menos que sea requerida por ley o lo autorice un superior jerárquico.

Adicionalmente, toda la información debe manejarse de forma responsable para los objetivos propios de la empresa y deben tomarse las medidas preventivas necesarias para evitar difusiones no autorizadas. Todos los colaboradores firmarán un convenio de confidencialidad al ingresar a la empresa, mismo que será incorporado al expediente de cada uno.

<sup>8</sup> El entretenimiento se entenderá como invitaciones a actividades recreativas como comidas, viajes y eventos.

<sup>9</sup> Son pagos de baja cuantía, no oficiales e impropios que se hacen a funcionarios públicos para obtener o agilizar un trámite de rutina, definición tomada de The Global Compact, A Guide for Anti-Corruption Risk Assessment, New York, 2013.

<sup>10</sup> Artículo 222 del Código Penal Federal, 2020, en [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9\\_240120.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_240120.pdf), revisado el 7 de mayo de 2020.

<sup>11</sup> Ley General de Responsabilidades Administrativas, México, 2016, en [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPE\\_270117.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPE_270117.pdf), revisado el 6 de mayo de 2020.

<sup>12</sup> Reino Unido, Ley Antisoborno 2010.

## d) Comunicación interna y capacitación

La comunicación interna y capacitación son las herramientas más eficaces para promover y fortalecer los valores de tu empresa y encaminar a los colaboradores hacia una cultura de la integridad. Por lo que te recomendamos realizar capacitaciones sobre el Código de Conducta y la importancia de trabajar con una política de integridad.

### Algunos elementos para construir tu política de comunicación interna y capacitación pueden incluir:

- ▶ Diseño de programas de capacitación continua que permitirán conocer sobre los valores de la empresa.
- ▶ Capacitación a todos los colaboradores en el Código de Conducta al menos una vez al año y al personal de nuevo ingreso.
- ▶ Diseño de capacitaciones, de acuerdo a los roles y responsabilidades de los colaboradores, realizando también mensajes de comunicación por roles.
- ▶ Desarrollo de capacitaciones interactivas, vía web o por medio de aplicaciones.
- ▶ Participación en capacitaciones gremiales en materia de integridad empresarial.
- ▶ Desarrollo e implementación de modelos de formación de capacitadores (por ejemplo formador de formadores). La integración de la dirección general en este tipo de entrenamientos puede causar mayor impacto en el personal.
- ▶ Desarrollo de planes de acción de las actividades por mejorar y comunicarlas a los/as integrantes de la empresa.
- ▶ Diseño de material para las comunicaciones internas con mensajes sencillos para que los colaboradores los recuerden y apliquen en sus actividades.
- ▶ Claridad en las líneas de mando para que los colaboradores identifiquen fácilmente con quién acudir en el supuesto de dudas, comentarios, sugerencias y solución de conflictos.

### **Un ejemplo que puedes usar para este apartado es:**

La comunicación interna en nuestra empresa será clara, continua y dirigida a los distintos niveles de colaboradores. Todos los colaboradores deben ser capacitados en el Código de Conducta y, aquellos que lo requieran por la naturaleza de sus funciones, recibirán entrenamiento adicional, con mayor frecuencia y detalle, para garantizar el buen desempeño de sus funciones.

## e) Estados financieros y contabilidad

La salud financiera, contabilidad y cumplimiento de las regulaciones aplicables a la empresa son reflejo de que se acatan las normativas y que su actuar es congruente con lo descrito en el Código de conducta. Por ello, tanto los estados financieros como la contabilidad deberán reflejar la realidad de la empresa en un periodo determinado.

Algunos elementos clave para fortalecer los libros, estados financieros y la contabilidad, son:

- ▶ **Reducción, en la medida de lo posible, de los pagos en efectivo.**
- ▶ **Implementación de sistemas con base en la segregación de funciones, en particular para la autorización de pagos o el alta de proveedores.**
- ▶ **Establecimiento de sistemas independientes de auditoría para evaluar la confiabilidad de los controles internos.**
- ▶ **Prohibición de compra/venta de facturas o cualquier proceso ilícito de facturación.**
- ▶ **Realización de auditorías (por lo menos una vez al año).**



**LAS EMPRESAS DEBEN ADOPTAR PRÁCTICAS DE INTEGRIDAD COMO PARTE DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIO YA QUE ES RENTABLE PARA SUS ESTRATEGIAS CORPORATIVAS.**

Silvia Dávalos, Consejo Coordinador Empresarial (CCE)

### **Un ejemplo que puedes usar para este apartado es:**

En **nombre de la empresa** se cumple con la normatividad aplicable para garantizar que los estados financieros y la contabilidad sean correctos y transparentes.

Nuestras cuentas, libros, registros y estados financieros deben reflejar fielmente todas las transacciones realizadas en nombre de la empresa y cumplir los requisitos que marcan las regulaciones aplicables (Código Fiscal de la Federación, Ley del ISR, Ley del IVA, etcétera). Los gastos deben contar con el soporte necesario y está prohibido distorsionar la naturaleza de cualquier transacción o falsear documentación. En caso de una auditoría, se deberá proporcionar información veraz, confiable y completa.

## f) Canal de denuncia

Uno de los componentes más importante en el establecimiento de una política de integridad es el Canal de denuncia, pues será el medio por el cual se podrá generar comunicación y confianza entre los colaboradores y la empresa. Además, en muchas ocasiones es la manera en que la empresa recolecta información sobre posibles actos de corrupción o soborno e iniciar las investigaciones pertinentes.

**Para la implementación de un canal de denuncia, se recomienda tener en cuenta los siguientes elementos:**

- ▶ Consolidar la misión, visión y valores de la empresa, pues será un elemento a observar en las posibles denuncias.
- ▶ Hacer de la confianza el elemento principal para fomentar la cultura de la denuncia.
- ▶ Establecer canales por escrito físico y/o electrónico que garanticen la confidencialidad del denunciante.
- ▶ Antes de promover la línea de denuncia, garantizar la existencia de un proceso para la recepción, atención y seguimiento de los casos reportados.
- ▶ Categorizar las denuncias según su naturaleza.
- ▶ Garantizar la confidencialidad de los informantes y solicitar evidencias para iniciar una investigación.
- ▶ Analizar cada caso y desestimar aquellos que resulten falsos o en contra de algún empleado sin justificación alguna.
- ▶ Aplicar medidas disciplinarias en los casos confirmados, tanto para colaboradores como para terceros.
- ▶ Contar, a nivel de gremio, con un Comité anticorrupción que reciba denuncias de competencia desleal y conductas en contra de la integridad empresarial. Para garantizar su imparcialidad, puede estar conformado por ciudadanos reconocidos por su experiencia en la materia.
- ▶ Identificar y denunciar conductas vinculadas a la corrupción en las que estén involucrados funcionarios públicos.
- ▶ Analizar indicadores del canal de denuncia y actualizar protocolos (a partir de los datos recolectados, hacer un análisis periódico).
- ▶ Verificar el correcto funcionamiento de los canales de denuncia, de forma constante y periódica.
- ▶ Elaborar protocolos específicos de atención para casos que puedan presentarse (desde soborno, acoso, hasta hostigamiento sexual).

### **Un ejemplo que puedes usar para este apartado es:**

Nuestro canal de denuncias es una plataforma abierta a escuchar las denuncias de nuestros/as colaboradores/as relacionadas con faltas a nuestro Código de Conducta o por posibles actos de corrupción y/o soborno. El principio de nuestro canal de confianza.



**LA INSTAURACIÓN DE UN PROGRAMA DE INTEGRIDAD EN MÉXICO AYUDARÁ A TENER UNA GUÍA DE NEGOCIOS ORIENTADAS A LA LEGALIDAD, EVITANDO “ATAJOS” PARA BURLAR LA LEY.**

Vania Pérez, Consultora Internacional en Integridad y Estado de Derecho.

**Las líneas de contacto** para establecer el Canal deben ofrecer posibilidades a los denunciantes para la presentación de denuncia de manera escrita, digital o telefónica.

**Un ejemplo que puedes usar para este apartado es:**

Podrás encontrar en nuestro sitio web \_\_\_\_\_, en el teléfono \_\_\_\_\_ o en la oficina \_\_\_\_\_ un buzón de denuncia anónima para recibir y gestionar dudas o posibles violaciones al Código de Conducta, políticas o procedimientos internos. Los casos que lo ameriten serán investigados y, de confirmarse una falta, se aplicarán medidas disciplinarias.



Sobre la confidencialidad de la denuncia, es necesario que tu empresa garantice este principio a las partes involucradas, al momento de realizar la denuncia y cuando se inicia la investigación, la cual siempre debe estar a cargo de personas confiables y con la mejor reputación dentro de la organización.

Cada empresa debe definir si recibe denuncias anónimas y prever temas como la protección al denunciante, la posibilidad de reportes falsos y la privacidad de la información. Para administrar un canal de denuncia, la empresa puede apoyarse en terceros (expertos, cámaras o administradores de líneas de denuncia).

**Un ejemplo que puedes usar para este apartado es:**

La empresa garantizará la confidencialidad del reporte, de las partes y de la investigación.



**LA FALTA DE UNA POLÍTICA DE INTEGRIDAD HACE QUE NUESTROS NEGOCIOS SEAN MÁS VULNERABLES A ENFRENTAR SITUACIONES QUE CUESTIONAN NUESTRA LEGITIMIDAD COMO EMPRESA.**

Kennia Aguirre, Directora Ejecutiva de bikeNcity

Sobre posibles **represalias**, es importante que la empresa considere la confianza que sus colaboradores están depositando al denunciar y al prestarse a las investigaciones correspondientes. Por ello no se podrá atentar contra la remuneración o las oportunidades de desarrollo del informante (en caso de que no sea responsable) durante y en un periodo posterior a la investigación e investigar de forma exhaustiva cada caso, según sus particularidades.

**Un ejemplo que puedes usar para este apartado es:**

Valoramos la ayuda de los colaboradores para identificar y denunciar las prácticas contrarias a nuestro Código de Conducta o violaciones a la normatividad vigente, por lo cual atenderemos de forma inmediata cualquiera de estos supuestos. En ningún caso se tendrán represalias a quienes denuncien alguna de estas prácticas.

## g) Consultas y aclaraciones

Una vez que se cuente con el Código de Conducta, la empresa deberá asegurarse de contar con un plan de comunicación permanente para divulgar entre los colaboradores las conductas esperadas, y en caso de existir consultas o aclaraciones tener la posibilidad de resolver cualquier inquietud.

Se recomienda que el Comité de ética de la empresa o la dirección general esté a cargo de sancionar cualquier conducta contraria a estos lineamientos y, en caso de que se trate de un delito o falta administrativa grave, informar a las autoridades competentes.

**Un ejemplo que puedes usar para este apartado es:**

En caso de tener alguna duda sobre el contenido del Código de Conducta, en especial al momento de tomar alguna decisión, contacte al Comité de ética o a la dirección general para guiar y apoyar en el tema.

## h) Evaluación y actualización del código de conducta

Es relevante que además de dar a conocer el Código de Conducta con el personal de la empresa, se estipulen fechas de actualización o recepción de sugerencias para que el Código de Conducta sea un documento que se ajuste al actuar cotidiano de la empresa y sus trabajadores.

Te recomendamos que al final del Código de Conducta se agregue la fecha de publicación, última actualización, así como la firma de quienes participaron en su evaluación y aprobación.

**Un ejemplo que puedes usar para este apartado es:**

El presente Código de conducta fue elaborado el día\_\_ de\_\_ de\_\_ y aprobado por (nombres de personas encargadas de aprobarlo) en la sesión del (Consejo de Administración/Comité de Integridad) celebrada el \_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_. Su última actualización se llevó a cabo el\_\_de\_\_de\_\_.

Nombre y firma de aprobado.

Agregar el nombre de la dirección general y quienes elaboraron el Código



**Desafortunadamente, la mala praxis de “comprar favores” todavía existe, por ejemplo, sobornar a los auditores. Sin embargo, no compramos esta idea de hacer negocios. Incluso cuando obtenemos una calificación baja, preferimos ser suspendidos por dos meses, hacer todas las mejoras para ser auditados nuevamente y obtener una mejor calificación. Como proveedores, nuestros socios saben que estamos dispuestos a continuar trabajando con nuestros clientes y atender todas las recomendaciones de mejora.**

Marcela Medina Cruz, Dulces la Sureña, SA de CV

## **i) Mensaje de la dirección general**

Finalmente, según el principio 2 de la Ley Antisoborno del Reino Unido, involucrar a las autoridades de la empresa en el más alto de los niveles ayudará a fortalecer la acogida del Código de Conducta y a establecer el compromiso de la empresa con una cultura con cero tolerancia a la corrupción y el soborno.

A continuación, encontrarás un texto que te ayudará como formato de comunicado para socializar el Código de Conducta por parte de la dirección general de tu empresa. Lo podrás usar en el cuerpo de un correo o en la circular que se envíe para dar a conocer el Código.



## Un ejemplo que puedes usar para este apartado es:

Ciudad de México a \_\_ de \_\_ de \_\_.

Mensaje del Director General

Apreciables colaboradores:

Es un gusto para la dirección general presentar este Código de conducta que contiene nuestra declaración de principios y valores, así como su aplicación, para guiar el actuar de nuestra empresa, empleados y su cadena de valor a favor de una política de integridad, en contra de la corrupción y el soborno.

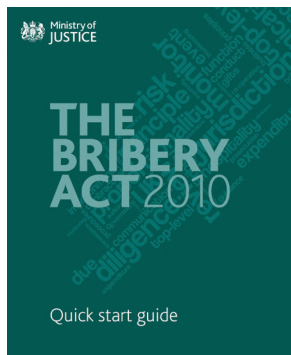
Este código ayudará a guiar el día a día de nuestro trabajo, reafirmando nuestro compromiso con los negocios íntegros en México.

Pido su apoyo para la eficaz implementación de estos principios y su ayuda para comunicar, mediante nuestro Canal de Denuncia, en caso de conocer o atestiguar actos contrarios a lo estipulado por nuestro Código; los cuales siempre serán reprobados y sancionados.

Estoy convencido que con el compromiso de todos seguiremos haciendo de **nombre de la empresa** un negocio exitoso y libre de corrupción.

Recibe un saludo cordial y mi agradecimiento

Director general (nombre de la empresa)



**No hay necesidad de una extensa documentación escrita o políticas complejas [...] Incluso en las microempresas puede ser suficiente simples recordatorios orales al personal clave sobre las políticas antisoborno de la organización.**

UK Government, The Bribery Act 2010 – Quick start guide



# REFERENCIAS

Código Penal Federal, México, 2020.

Directors Southern Africa, Governance in SMEs. A guide to the application of corporate governance in small and medium enterprises.

Ley General de Responsabilidades Administrativas, México, 2016.

Ministry of justice, The Bribery Act2010, United Kingdom, 2010.

Oficina de las Naciones Unidas contra la Corrupción, Guía anticorrupción para las empresas, Bogotá, 2017.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Oficina de las Naciones Unidas contra la Corrupción y la Secretaría de La Función Pública, Manual de implementación del Código de conducta para PYMES, México, 2018, en <https://anticorrupcionmx.org/integridad-corporativa>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Oficina de las Naciones Unidas contra la Corrupción y la Secretaría de La Función Pública, Código de Conducta Modelo para PYMES, México, 2018, <https://anticorrupcionmx.org/integridad-corporativa>

United Nations, The United Nations Convention against Corruption: A Strategy for Safeguarding against Corruption in Major Public Events, New York, 2013.

The Global Compact, A Guide for Anti-Corruption Risk Assessment, New York, 2013.





# CAJA de HERRAMIENTAS de INTEGRIDAD CORPORATIVA



Usa la cámara de tu dispositivo móvil para escanear los siguientes códigos y consultar en línea la Caja de Herramientas de Integridad Corporativa.



**PLATAFORMA  
PRINCIPAL**



**GUIA PARA  
ESTABLECER  
EL CODIGO DE  
CONDUCTA**



