



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

COMPARACIÓN DE CÓDIGOS ÉTICOS DE EMPRESAS DEL IBEX 35

Autor: Teresa Sánchez-Asiaín Fernández

Director: José Luis Fernández Fernández

Madrid
Abril 2018

Teresa
Sánchez-Asiaín
Fernández

COMPARACIÓN DE CÓDIGOS ÉTICOS DE EMPRESAS DEL IBEX 35



Resumen

Este trabajo busca determinar si las empresas del IBEX 35 disponen de unos códigos éticos que se limitan a cumplir los requisitos mínimos legales o si van más allá, buscando promover una cultura ética y moral dentro de su organización. Tras un análisis en profundidad del concepto de código ético, se realiza una valoración de tres parámetros internacionales para cada código, asignando una puntuación a los códigos de cada una de las empresas en del IBEX 35 en función de los parámetros elegidos. La puntuación refleja el grado de cumplimiento de cada parámetro. Una puntuación alta conlleva a pensar que el código excede los mínimos legales y los requisitos de *compliance*. La importancia de los códigos éticos es innegable, y el trabajo concluye que solo la mitad de las empresas del IBEX 35 exceden estos mínimos demostrando una verdadera conciencia social, por lo que sigue quedando mucho trayecto por recorrer en España.

Palabras clave: código ético, responsabilidad social corporativa, buen gobierno, IBEX 35, compliance

Abstract

The following paper aims to determine whether the IBEX 35 companies have codes of conduct that exceed the minimum legal requirements, *compliance*, or if they take a further step, promoting an ethical environment inside the organisation. After a thorough analysis of the concept of code of conduct, three international parameters have been ranked for each code, allowing to obtain an overall grade for each company. The higher the grade, the bigger the effort that company does to exceed *compliance* and promote an ethical behaviour. The relevance of codes of conduct is unquestionable, and the analysis concludes that only half of the companies exceed the minimum required, proving ethical awareness. There is still a long way to go in this field, and a lot of improvement has to be made.

Keywords: codes of conduct, corporate social responsibility, good governance, IBEX 35, compliance

Índice

1. Introducción	1
2. Definición y aspectos generales	3
a) Los códigos en España.....	6
i. Código Olivencia.....	6
ii. Informe Aldama.....	7
iii. Código Unificado de Buen Gobierno	8
iv. Reforma del Código Penal.....	8
3. Clasificación	10
4. Eficacia	12
a) Contenido	14
5. Comparación de códigos éticos de las empresas del IBEX 35.....	20
a) Objetivo y metodología	22
i. Pacto Universal de las Naciones Unidas	23
ii. Declaración Universal de Derechos Humanos y/ o Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas	25
iii. Mención expresa de desarrollo sostenible	26
iv. Conclusión final de los parámetros	27
b) Muestra.....	28
c) Resultados por sector	29
i. Petróleo y Energía	31
ii. Materiales Básicos, Industria y Construcción	32
iii. Bienes de Consumo	34
iv. Servicios de Consumo	36
v. Tecnología y Telecomunicaciones	38
vi. Servicios Financieros e Inmobiliarios	39
d) Resultados generales y futuras líneas de investigación	42

6. Conclusiones	46
7. Bibliografía	48
Anexo I	52

Índice de Tablas y Gráficos

<u>Figura 1: Fases para analizar la efectividad de un código ético</u>	13
<u>Figura 2: Muestra de empresas por sector</u>	29
<u>Figura 3: Resultados obtenidos del análisis ordenados por rangos</u>	45
<u>Gráfico 1: Cumplimiento de los parámetros – Petróleo y Energía</u>	31
<u>Gráfico 2: Cumplimiento de los parámetros – Materiales Básicos, Industria y Construcción</u>	33
<u>Gráfico 3: Cumplimiento de los parámetros – Bienes de Consumo</u>	35
<u>Gráfico 4: Cumplimiento de los parámetros – Servicios de Consumo</u>	37
<u>Gráfico 5: Cumplimiento de los parámetros – Tecnología y Telecomunicaciones</u>	38
<u>Gráfico 6: Cumplimiento de los parámetros – Servicios Financieros e Inmobiliarios</u>	41

1. Introducción

La función del empresario se dirige a lograr un incremento de las posibilidades de acción en la sociedad global. En el sentido más schumpeteriano, su trabajo consiste en optimizar el funcionamiento de la organización de tal manera que repercuta no sólo en el beneficio de la propia empresa, sino en el de la comunidad (Sánchez Asiaín, 1991, p. 44).

En estos tiempos en que las demandas sociales de los distintos estamentos de la sociedad se dirigen cada vez con más intensidad a las empresas, parece importante tratar de al menos aproximarse a una estimación de si las empresas tienen de verdad una conciencia social y tratan de anticiparse a estas demandas, o si por el contrario, en el otro extremo, tratan de cumplir el mínimo exigible para poder ejercitar su función sin generar un rechazo de la sociedad por no ser suficientemente diligente en estos temas.

¿Se limitan los códigos éticos de las empresas del IBEX 35 a cumplir los requisitos legales o van más allá, tratando de promover una cultura ética? ¿Equiparan las empresas del IBEX 35 el concepto de ética al de *compliance*? Este trabajo de fin de grado se va a centrar en el estudio de los códigos éticos del IBEX 35 tratando de responder a estos interrogantes. El objetivo es conocer en profundidad la cuestión obteniendo una respuesta o, por lo menos, una aproximación y detectar puntos de mejora y futuras líneas de investigación.

El trabajo que se presenta a continuación realiza una comparación de los códigos éticos de las empresas que componen el IBEX 35, diferenciando aquellas que cumplen los mínimos requeridos legalmente de las que superan esta barrera, yendo más allá del mínimo promoviendo una verdadera cultura ética dentro de su organización. Para ello se comienza delimitando el concepto de “código ético” y las diferentes clasificaciones de los mismos. Se da cuenta del estado de la cuestión de las distintas consideraciones del principio de “cumplir o explicar” junto a una explicación de los pasos que se han seguido en España a lo largo de la historia en relación con el buen gobierno corporativo. Posteriormente se analizan las fases para la efectividad de los códigos: contenido y creación, comunicación y seguimiento. Una vez que se ha entendido bien la formulación y el uso de los códigos, se procederá al análisis de los códigos éticos de las empresas del IBEX 35. La determinación de si el código cumple el mínimo legal o lo excede se realiza mediante la valoración de unos parámetros de

relevancia internacional elegidos para ello. La valoración de estos parámetros se representará gráficamente. Este análisis permite obtener una aproximación de la finalidad de los códigos éticos de las empresas del IBEX 35, tratando de ver si las organizaciones verdaderamente buscan un ambiente ético o se trata de una respuesta a las presiones sociales y requerimientos legales y gubernamentales.

2. Definición y aspectos generales

Las definiciones de “código ético” son múltiples, al igual que existen infinidad de acepciones: código ético, código de conducta, código profesional, código de empresa... La Sección 406 de la Ley Sarbanes-Oxley de 2002 los define como estándares escritos diseñados de manera razonada para disuadir actos negligentes y promover comportamientos honestos y éticos, incluyendo las situaciones de conflictos de interés, transparencia absoluta en relación con la divulgación de información, el cumplimiento de todos los requisitos legales, promover notificaciones internas de comportamientos desleales y las infracciones del código y responsabilidad por la adhesión al código. La Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras (2007) lo define como una herramienta de gestión por la que el máximo órgano de gobierno de una empresa comunica a todos sus miembros el comportamiento que éstos han de seguir en sus relaciones con los diferentes grupos de interés de la organización. La OECD (2001) lo define como compromisos voluntarios adoptados por compañías, asociaciones u otras entidades que establecen principios y estándares para desarrollar actividades en el mercado.

No es un concepto novedoso. De hecho, Edgar Heermance publicó uno de los primeros libros sobre la cuestión, *Codes of Ethics*, en 1924 (Kaptein & Schwartz, 2007). Nacen en EEUU, y es aquí a mediados de 1970 donde se produce su auge con una corriente de implementación de códigos éticos en las grandes organizaciones. Los códigos eran depositados en la biblioteca John H. Watson en Nueva York con el fin de servir de modelo para otras organizaciones y promover así su uso (Farrell, Cobbin & Farrell, 2002). Posteriormente aparecen en Canadá, Japón, Europa y Latinoamérica (Valor & de la Cuesta, 2007).

Los códigos tienen diversas funciones adicionales además de establecer unas pautas de comportamiento, como puede ser contribuir a la imagen de la organización y a crear una reputación, transmitir mensajes a la sociedad, dar a los trabajadores la sensación de pertenecer a una comunidad y responder a cuestiones legales con el fin de limitar su posible responsabilidad, entre otras (Singh, 2011). También pueden responder a la presión social, evitar publicidad negativa, servir como instrumento interno para evitar corrupción y controlar el comportamiento de los empleados... En definitiva, pueden ser útiles para la organización,

los *stakeholders* y la sociedad en su conjunto (Popescu, 2016). Los *stakeholders* son todos los afectados por la actividad empresarial, y aquellos que tienen una influencia tanto directa como indirecta sobre la organización.

Fleege & Adrian (2004) explican la lógica detrás del uso de códigos éticos con las denominadas teorías sociales: teoría de la legitimación, teoría de los accionistas y teoría de los *stakeholders*.

1. Teoría de la legitimación: Esta teoría parte de la base de que el objetivo primordial de una organización es servir a la sociedad. La actuación de la sociedad estará ajustada al contexto social del momento. Esto supone dificultades pues vivimos en un mundo globalizado en constante cambio, y no siempre es fácil adaptarse a estos cambios. Esta teoría defiende que los códigos éticos nacen como una respuesta a las expectativas de la sociedad.
2. Teoría de los accionistas: Una organización solo es responsable frente a sus propietarios, los accionistas. Busca la maximización de sus beneficios. Los códigos éticos nacen para satisfacer los intereses y preocupaciones de los accionistas, y su cumplimiento es necesario para maximizar el beneficio. Una interpretación estricta de esta teoría implicaría la inexistencia de responsabilidad social por parte de la empresa, al responder únicamente frente a los accionistas.
3. Teoría de los *stakeholders*: Parte de la premisa de que la organización busca el interés de todos los involucrados en ella, no solo los accionistas. Esta teoría puede tener diferentes grados en función de hasta dónde se considera que llega el alcance del término *stakeholder* (normalmente se distinguen entre primarios y secundarios, en función de la intensidad de su relación y su capacidad de influenciar la sociedad). Así, los códigos deben abarcar los intereses de todos los considerados *stakeholders*.

El interés en la responsabilidad social corporativa, ética empresarial, gobierno corporativo, integridad, transparencia y honestidad, entre otros, ha ido incrementando a lo largo de las últimas décadas. Los códigos buscan reducir incidentes (Kaptein, 2004), y se consideran un instrumento necesario (Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, 2007). Es por ello que son especialmente relevantes en las corporaciones multinacionales. Estas grandes

organizaciones multinacionales comienzan a cobrar protagonismo tras la Segunda Guerra Mundial como respuesta a la demanda global de bienes de consumo, pero el primer momento en el que verdaderamente se cuestiona la gestión de las organizaciones y el gobierno corporativo es tras la caída de *Wall Street* en 1929 (Ecija, 2010). Desde entonces, la ocurrencia de escándalos es creciente. La mayoría aparecen como resultado de las grandes exigencias de eficacia, que producen comportamientos despreocupados y poco éticos (Sánchez Asiaín, 1991). Algunos ejemplos de escándalos recientes:

- La crisis financiera de 2007: Uno de los muchos factores que ha causado la crisis son los planes de remuneración e incentivos dentro de las instituciones financieras que contribuyeron a una toma de riesgos excesiva recompensando la expansión a corto plazo del volumen de transacciones (de riesgo) en lugar de la rentabilidad a largo plazo de las inversiones (de Larosière, 2009)
- Escándalo de Enron: Una investigación concluida recientemente por el Consejo de Administración de Enron encontró que se había extendido una “cultura del engaño” que incluía numerosas sociedades de las que se desconocía su existencia, algunas de ellas en paraísos fiscales, en las que determinados ejecutivos clave “se enriquecieron en decenas de millones de dólares que nunca deberían haber recibido” (Lewis, 2002).
- Escándalo de Arthur Andersen: Al principio Arthur Andersen tuvo éxito porque siguió unas pautas claras. A medida que la firma se fue haciendo más grande, las decisiones tomadas por los directivos fueron siendo más enrevesadas hasta producir el colapso (Squires, Smith, McDougall & Yeack, 2003).
- Manipulación del LIBOR: Una investigación internacional reveló la trama entre múltiples bancos, como Barclays, Deutsche Bank, UBS... para manipular tipos de interés obteniendo un beneficio (McBride, 2016).

Esto son solo algunos de los muchos ejemplos de cómo comportamientos poco éticos pueden acabar con una organización, teniendo grandes repercusiones en la sociedad. Sánchez Asiaín (1991, p. 45) hace una reflexión sobre la repercusión de las actuaciones individuales en la

sociedad en su conjunto. Equipara así la definición de empresa y sociedad: “la empresa como tal está inmersa en la sociedad, *es* sociedad. De ella recoge energías y recursos y a ella los devuelve”. Además de sobre la sociedad, tienen una gran influencia sobre la economía y el medioambiente, influencia que puede ser positiva o negativa. Surgen numerosas responsabilidades y una manera de hacerse cargo de dichas responsabilidades es a través de estos códigos de conducta (Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, 2007). Especialmente tras la crisis de 2007, en el sector financiero, los reguladores han puesto unas leyes tan estrictas y sistema de sanciones que incluso empresas que no tienen preocupación por la responsabilidad social implementan códigos éticos para evitar las posibles sanciones económicas y penales que pueden derivarse de las malas prácticas de los empleados y la organización.

En EEUU las empresas amparadas bajo la Ley Sarbanes-Oxley están obligadas a tener un código ético, o a explicar el por qué no cuentan con uno. Esta regulación, a la que se ha hecho referencia para la definición de código ético, aparece como respuesta a los colapsos de Enron y WorldCom (Fleege & Adrian, 2004). Alcanza a cualquier empresa que cotice en las Bolsas estadounidenses, con independencia de su país de nacimiento. Además, NYSE y NASDAQ han creado sus propias pautas para los códigos éticos (Smith & Colvin, 2016). Estas regulaciones son obligatorias para las empresas que cotizan en estas Bolsas.

a) Los códigos en España

En España, han sido relevantes el Código Olivencia, el Informe Aldama, el Código Unificado de Buen Gobierno y la reforma del Código Penal de 2010 en relación con la implementación de códigos éticos y asuntos de gobierno corporativo.

i. Código Olivencia

El Ministerio de Economía constituyó una Comisión Especial en 1997 para implementar mejores prácticas de gobierno corporativo. Nace así el Código Olivencia, que recogía costumbres anglosajonas relacionadas con las normas éticas de las organizaciones. La adopción de este código era voluntaria, pero era una manera de incrementar la confianza de la sociedad en las empresas que lo adoptaban. Entre los criterios que introducía cabe destacar

la importancia de cuestiones relacionadas con el Consejo de Administración, un incremento del control de las organizaciones y una mayor transparencia (Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, 2007). Además de la redacción de este código, la Comisión también tenía encomendada la tarea de analizar la gestión de las empresas españolas (Ecija, 2010).

ii. Informe Aldama

El Consejo de Ministros el día 19 de julio de 2002 constituyó una Comisión Especial para analizar los principios que deben regir a las sociedades cotizadas, atendiendo a la situación actual de constante cambio y globalización. El objetivo era llevar a cabo una revisión de los principios rectores de las organizaciones en búsqueda de una mayor transparencia y para otorgar mayor seguridad. La Comisión, que elaboró el llamado “Informe de Aldama”, realizó una serie de propuestas a tener en cuenta por parte del gobierno para encaminar las futuras regulaciones de las sociedades y sus gobiernos corporativos (CNMV, 2015).

El informe, publicado en 2003, comienza haciendo referencia a los tres principios que deben regular nuestro mercado de capitales: “vigencia efectiva del imperio de la ley, autorregulación de los mercados en el mayor grado posible y garantizar la máxima transparencia”. Este informe está basado en gran parte en el Informe de Olivencia de 1998. Aquí, la distinción entre una buena y una mala gestión residía únicamente en la búsqueda de maximizar el valor para el accionista, y esta visión queda superada con el Informe Aldama que se centra en la importancia de otorgar transparencia y seguridad (Pérez-Ardá, 2003).

El Informe clarifica cuáles son las funciones que debe adoptar el Consejo de Administración. Recomienda que el Consejo de Administración delegue la gestión del día a día en las personas encargadas de la dirección, y que éste adopte más una postura de supervisión, siempre teniendo en cuenta los intereses de los accionistas. También se recomienda que el Consejo se reúna de manera periódica. La recomendación más característica es la de instaurar comisiones específicas para tratar los temas con un mayor conocimiento del asunto (Vives, 2005).

El objetivo principal que se fija a las sociedades cotizadas es el deber de informar, y una de

las propuestas para ello es a través de la página web de la sociedad. También se centra en la necesidad de transparencia, haciendo énfasis en los deberes de los administradores. Estos deberes también fueron comentados en el Informe de Olivenza por su gran trascendencia (García Fernández & Suárez Álvarez, 2005).

iii. Código Unificado de Buen Gobierno

El Código Unificado de Buen Gobierno (“CUBG”) fue aprobado por la CNMV en 2006. Se convierte en un referente que deben seguir las empresas cotizadas. Recoge recomendaciones sobre la Junta General, sobre el Consejo de Administración, una serie de definiciones vinculantes y el principio de cumplir o explicar. Entre las definiciones se encuentran las del cargo de alto directivo, participaciones significativas y consejeros dominicales, entre otras (Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, 2007).

El principio de cumplir o explicar encuentra su origen en la Ley Sarbanes-Oxley. Esta ley es de obligado cumplimiento para las sociedades cotizadas estadounidenses, pero se ha convertido en un modelo a seguir, y su influencia es evidente en todo el mundo (Díaz Morales, 2005). Nace como resultado de los escándalos e introduce numerosas medidas para promover un comportamiento ético en las organizaciones (Álvarez Arce, Calderón Cuadrado & Rodríguez Tejedo, 2011). Este principio significa que la adopción de un código ético no es imperativa, pero debe explicarse la ausencia del mismo.

El CUBG además de estar inspirado en la legislación americana usa de base las recomendaciones del Código Olivencia y del Informe Aldama, de la OCDE y la Comisión Europea. Con esto se trata de que los códigos éticos de las empresas españolas estén alineadas con las recomendaciones estadounidenses y europeas, facilitando el tráfico mercantil y aumentando la confianza en las mismas (Ecija, 2010).

iv. Reforma del Código Penal

La reforma del Código Penal de 2010 tiene una gran efecto en los códigos éticos puesto que introduce por primera vez en el ordenamiento jurídico español la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Se configura como una acumulación de la responsabilidad de la persona física, pudiendo responder penalmente tanto la persona física como la jurídica.

Las principales críticas de la reforma se basan en el hecho de que una persona jurídica no puede ser considerada culpable, pues siempre va a haber una persona física responsable detrás de la actuación (Gómez Fraga, 2014). La verdadera razón por la que nace esta norma es para evitar que haya conductas que se queden impunes al ampararse bajo el ámbito de actuación de la persona jurídica (Gómez Martín & Navarro Massip, 2016).

Se produjo una modificación de este artículo con la reforma de la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo. Aparece así en nuestro ordenamiento jurídico el programa de *compliance* penal. El cumplimiento de este programa constituye una causa de exención de la responsabilidad de la persona jurídica, entendiéndose que se reduce el riesgo de cometer delitos (Noticias jurídicas, 2015). La Fiscalía General del Estado emitió una circular (1/2016) sobre esta cuestión, que establecía que “los modelos de organización y gestión no solo tienen por objeto evitar la sanción penal de la empresa sino promover una verdadera cultura ética empresarial”, se pone también así de manifiesto la creciente preocupación sobre el asunto.

3. Clasificación

La clasificación más típica de los códigos éticos, y en la que se centra el análisis de este trabajo es en función de su contenido. Resulta necesario hacer la distinción entre los códigos deontológicos, que versan sobre los mínimos de conducta aceptables por la empresa, y los códigos éticos como tal, que marcan unos principios más inspiracionales. Podría decirse que contenido deontológico pudiera ser prescindible, pues toda organización está obligada legalmente a cumplir estos mínimos de conducta. Los principios éticos van más allá del mínimo que establece la ley y constituyen un modelo a seguir por los empleados de la organización y una posibilidad de crecimiento (Camacho, Fernández, González & Miralles, 2013). Farrel & Cobbin (2002) acotan un poco más esta típica clasificación añadiendo otra categoría, distinguiendo así códigos inspiracionales, regulatorios y educativos.

Andrew Crane & Dirik Martin (2004) realizan una clasificación teniendo en cuenta quién emite el código, la finalidad del mismo y el contenido. Así, se podrían distinguir cuatro tipos de códigos:

- En un primer lugar, códigos organizacionales o corporativos. Promueven una línea de comportamientos para una organización individual. Establecen el comportamiento que deben tener los trabajadores en una empresa.
- Los códigos profesionales son aquellos de grupos profesionales que establecen su propio marco de actuación y líneas de comportamiento a seguir por parte de sus miembros. Profesiones como medicina, abogados, contables tienen sus propios códigos de conducta.
- En tercer lugar existen los códigos de industria. Se tratan de códigos que pueden tener tanto alcance nacional como internacional. Una determinada industria vela por las condiciones de trabajo de los empleados y los efectos sobre la comunidad.
- Por último están los códigos de grupos o programas. Existen agrupaciones que adoptan códigos éticos para regir el comportamiento de los afiliados. Un ejemplo sería la “Caux Round Table For Moral Capitalism”, en la que participan numerosos líderes y la participación supone la adhesión imperativa a un código ético.

Para el análisis realizado en este trabajo se toma como referencia la primera clasificación

expuesta, que diferencia códigos deontológicos y códigos éticos como tal. Los primeros equiparan ética y *compliance*, y los segundos desarrollan una verdadera corriente ética y moral que puede mostrar una preocupación social por los temas éticos y de conducta.

4. Eficacia

La gran pregunta es si la existencia de un código ético en una organización verdaderamente tiene alguna utilidad práctica y mejora el comportamiento de los empleados (Bodolica & Spraggon, 2013). La diversidad de funciones, finalidades, contenidos de los códigos hacen difícil obtener una respuesta clara sobre la eficacia de los mismos (Popescu, 2016), pero sí que se han identificado las fases necesarias para que puedan considerarse como eficaces.

Múltiples estudios han tratado de analizar la efectividad de los códigos, pero una vez más la indeterminación y amplitud del tema ha sido evidente obteniendo resultados muy variados: aproximadamente un 42% de los estudios concluyen que son efectivos, un 12% que causan un efecto débil sobre el comportamiento de los empleados de la organización y los restantes 46% concluyen que no existe relación entre los códigos y los comportamientos (Schwartz, 2002).

Ante la diversidad de opiniones, Kaptein & Schwartz (2007) proponen un modelo para analizar la efectividad de los códigos (Figura 1), y este trabajo va a tomar como base una adaptación de este modelo. Kaptein & Schwartz (2007) parten de la premisa de que hay literatura que considera que los códigos sí tienen un efecto sobre las organizaciones, mientras mucha otra hace referencia a que los comportamientos de los empleados no dependen de su adhesión a un código, sino de la personalidad de cada empleado que le va a llevar a decidir entre el bien y el mal.

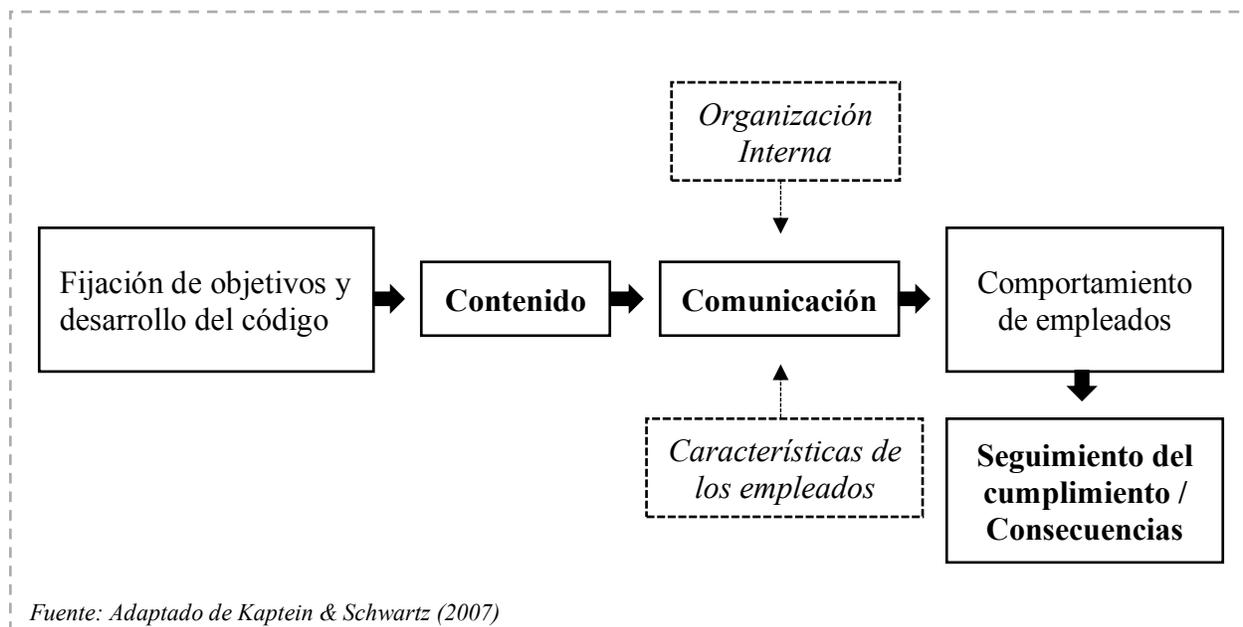
El modelo considera que lo primero que debe ser determinado para poder analizar la efectividad de los códigos son las expectativas de los *stakeholders* y los objetivos de la organización. Objetivos y expectativas en cuanto al alcance, resultados e influencia del código, pudiendo realizar así un contraste. Esta primera fase es la de desarrollo del código. Una vez marcadas estas pautas, se procederá a redactar el contenido del código.

Este contenido, como sucede con muchas otras cosas, carece de utilidad si no es transmitido y comunicado de manera correcta a los empleados. Esta tercera fase es la de implementación. La Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras (2007) realizó un estudio sobre las empresas líderes del DJSI. El 94% de estas empresas contaban con políticas para reforzar la

comunicación de los códigos éticos, el 78% con programas de internet con esta misma finalidad y un 61% con un departamento para realizar consultas sobre estas cuestiones. Este estudio se realiza en 2007 año en el que se produce la gran crisis económica. Esta crisis ha puesto tal foco en los códigos éticos de las empresas que hoy en día hay que presumir que estas políticas a día de hoy se encuentran reforzadas de manera muy considerable.

Los códigos éticos funcionan como mecanismo para que la empresa sea educadora de sus miembros, implicando parámetros de valoración, refuerzo de aciertos y corrección de errores. Es por ello que es importante que haya un mayor esfuerzo de interacción entre la empresa y sus empleados (Sánchez Asiaín, 1991). Esto pone de manifiesto la importancia de la última fase: un correcto seguimiento del cumplimiento del código. La vulneración de los preceptos de un código ético no implica la aparición de responsabilidad, ni pueden ser impuestos por autoridades legislativas o gubernamentales, “no contienen normas de derecho imperativo ni dispositivo” (Ecija, 2010, p. 55). Es crucial que la empresa desempeñe la labor de asegurarse que el código se cumple y las que las infracciones desencadenen consecuencias.

Figura 1: Fases para analizar la efectividad de un código ético



Según lo expuesto, la elaboración de un código efectivo supone:

- 1) Determinación de objetivos
- 2) Elaboración del contenido
- 3) Implementación
- 4) Seguimiento

Hay múltiples evidencias de que el hueco existente entre las normas éticas y la aplicación práctica de las mismas es una consecuencia del diseño de los códigos (Bodolica & Spraggon, 2013). Una vez fijados los objetivos es crucial un correcto contenido, pues sin él de poco sirve la implementación y el seguimiento del código. Sin olvidar que todas las fases son necesarias, el contenido es percibido como el aspecto más importante y muchos estudios han tratado de analizar cuál es el “contenido idílico”:

a) Contenido

La primera duda que surge en cuanto al contenido de los códigos es quién debe estar involucrado en el proceso de determinación del mismo. Se tiende a pensar que al ser los trabajadores los que quedan sujetos por los códigos y a los que afectan de manera directa, son éstos los que deben crearlo. Este argumento llevaría a la participación de todos los stakeholders, pues todos se ven afectados (Schwartz, 2002). De manera general, la elaboración del mismo le corresponde al máximo órgano de gobierno de la organización, que puede decidir fomentar la participación de los diferentes grupos de interés (Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, 2007).

¿Hasta qué punto es verdaderamente importante el contenido de un código? No se debe olvidar que un contenido correcto no implica el buen comportamiento de los empleados de la empresa al ser necesarias todas las fases. Hay poca evidencia empírica de que un código escrito sea suficiente para significar un comportamiento ético dentro de las organizaciones (Kaptein & Schwartz, 2007).

Históricamente, se han apreciado diferencias entre los códigos éticos de empresas estadounidenses y los europeos. Los primeros han venido siendo utilizados como instrumento de control, mientras que los europeos se han centrado más en cubrir los mínimos para cumplir los requisitos legales (Valor & de la Cuesta, 2007). No obstante, el contenido de los mismos

ha ido evolucionando. En un primer momento se limitaban a definir la misión, visión y valores de la organización, mientras que hoy en día están dirigidos a paliar las preocupaciones sociales, haciendo énfasis en principios como la transparencia y la responsabilidad social corporativa (Popescu, 2016).

La mayor parte de los autores coinciden en que el contenido que debe tener un código varía mucho en función del sector, y es por ello que en este estudio vamos a analizar los códigos de las empresas del IBEX 35 agrupándolas por sectores de acuerdo con la clasificación sectorial que hace la Bolsa de Madrid. Dependiendo de la problemática concreta de cada sector, algunos harán hincapié en una mayor transparencia, otros en el impacto ambiental, en la calidad de los productos... Definitivamente el contenido puede ser muy variado, pero sí que hay unos mínimos que todos deben incluir (Camacho, Fernández, González & Miralles, 2013).

Además del contenido, también varía la calidad de los mismos. Algunos se limitan a realizar una enumeración de cosas que hacer y cosas que no hacer, mientras que otros únicamente contienen cláusulas generales (Painter-Morland, Driscoll & Hoffman, 2001). Estas diferencias también sirven para poner de manifiesto las grandes diferencias existentes en las organizaciones que redactan estos códigos, tanto en términos de tamaño, sector como afiliación regional (OECD, 2001).

La literatura académica de estudios que tratan de determinar el contenido de los códigos muestran conclusiones muy diversas. Por ejemplo Ecija (2010) realiza una generalización y agrupa el contenido de los códigos de las grandes empresas cotizadas en tres áreas: cómo debe ser la actuación de la Junta General, la del Consejo de Administración y Comité de Auditoría y la información financiera. De estas tres grandes áreas, destaca ocho principios comunes: participación, legalidad, transparencia, responsabilidad, consenso, equidad, eficacia y eficiencia y sostenibilidad. Camacho, Fernández, González y Miralles (2013) tienen una percepción diferente en cuanto al contenido: se describe la misión, visión y valores de la empresa, continuando con una descripción de los principales stakeholders y sus intereses, que llevan aparejados determinadas normas de conducta. La OECD (2011) por el contrario destaca nueve áreas a tratar: preocupación medioambiental, condiciones de trabajo,

ciencia y tecnología, competencia, confidencialidad de la información, imposición tributaria, sobornos y corrupción y defensa del consumidor. Como se puede observar, hay infinidad de contenidos y criterios.

Las recomendaciones acerca de cuál es el contenido idílico son numerosas tanto por parte de organizaciones como de gobiernos, legislaciones, etc. (por ejemplo UNODC, World Bank y la OECD). Estas recomendaciones están dirigidas principalmente a conseguir beneficios económicos, pero no a luchar contra actividades fraudulentas (Popescu, 2016). Son recomendaciones, por lo que cada empresa redacta su propio código atendiendo a sus condiciones específicas y la realidad a la que se enfrenta. En determinados sectores sí se establecen requisitos a cumplir que son recogidos en los códigos éticos, como MiFID, Basilea II o Solvencia II (Ecija, 2010).

Smith & Colvin (2016) realizan una síntesis de las recomendaciones más comunes en cuanto al contenido:

- Una definición de comportamiento ético y honesto.
- Existencia de un compromiso ético por parte del empleador.
- Pautas para gestionar conflictos de interés tanto profesionales como personales.
- Plantear situaciones hipotéticas y cuál sería el comportamiento adecuado.
- Políticas de regalos, comidas, entretenimientos.
- Prohibiciones respecto a la divulgación de información y propiedad intelectual.
- Prohibiciones de uso personal del material.
- Obligación de reportar comportamientos poco éticos y confidencialidad del “chivato”.
- Consecuencias eficaces para los casos de incumplimientos de disposiciones del código.

No existe un modelo tasado de código que se debe de seguir, igual que tampoco hay ninguna regulación en cuanto al idioma de los mismos (Fleege & Adrian, 2004).

Los códigos tienen que ser realistas y adaptados a las necesidades y exigencias de los diferentes sectores, por lo que el punto de partida debería ser una definición y entendimiento exhaustivo de la cultura empresarial, el contexto y el entorno (Smith & Colvin, 2016). Para crear una cultura ética en una organización es necesario encontrar un punto intermedio entre

la autoridad institucional y la autonomía individual; debe de haber una cultura en la que se permita un margen a las actuaciones individuales pero con pautas a seguir. Lo complicado aquí es que los empleados tengan una motivación de actuar de manera moral y de convertirse en modelos a seguir por el resto de sus compañeros (Painter-Morland, Driscoll & Hoffman, 2001), y más aún cuando tienen exigencias de efectividad y objetivos que cumplir (Sánchez Asiaín, 1991).

Es esencial que los trabajadores entiendan que el que algo no esté expresamente prohibido en el código no significa su aceptación; los preceptos de un código no son una lista *numerus clausus*. No son negro y blanco, existen muchas escalas de grises que deben ser interpretadas en función de cada caso concreto (Painter-Morland, Driscoll & Hoffman, 2001).

No existe por tanto un único contenido correcto para los códigos. Para poder analizar cada contenido sería necesario establecer unos estándares morales con los que poder realizar un contraste y una evaluación. Hay muchos estándares morales, ¿pero cuáles son los correctos universalmente? Schwartz (1998) para contestar a esta pregunta investigó diferentes fuentes que consideró que podían llevarle a definir estos estándares morales. Así, revisó la opinión de los empleados, los códigos existentes en diversas empresas, códigos globales y la literatura existente y definió seis principios: confianza, respeto, responsabilidad, justicia, cuidado y ciudadanía.

Hay infinidad de contenidos posibles y puntos de vista sobre los mismos, y es por ello que la mayor parte de los estudios se limitan a analizar más bien la existencia de un código como tal y no su contenido (Kaptein & Schwartz, 2007).

Tal y como se ha venido explicando, el contenido es crucial pero inútil sin un correcto seguimiento de todo el proceso. A continuación se expone un ejemplo sobre cómo todas las fases entran en juego, en un ámbito al que convendría hacer referencia.

Dado el rápido desarrollo de empresas de tecnología y las redes sociales se ha incrementado la importancia que tiene la protección de la información sobre usuarios. Fallos en la protección de datos puede tener consecuencias muy importantes.

Esto se vio en marzo de 2018 cuando se supo que una empresa de análisis electoral, Cambridge Analytica, había usado información personal de casi cincuenta millones de usuarios de Facebook para utilizarla de una forma que pudo haber influido en el resultado de las elecciones americanas de 2017 y en el referéndum del Brexit en el Reino Unido (Seetharaman, 2018).

La controversia que se originó ocasionó que en dos jornadas de bolsa, Facebook perdiera un 9% de su valor, y un 14% en una semana, equivalente a 77.000 mil millones de dólares. Pero el descontento no afectó solo a inversores, las autoridades y reguladores abrieron investigaciones en al menos Estados Unidos, Canadá y Gran Bretaña, y hubo un movimiento en las redes sociales de usuarios y anunciantes dándose de baja en el servicio. En la misma semana de la crisis, Facebook perdió usuarios por primera vez en Estados Unidos y Canadá, unos 700.000 usuarios diarios (Seetharaman, 2018).

Este es un claro ejemplo de cómo no cumplir con las leyes de privacidad puede tener consecuencias que pueden ir mucho más allá de lo inicialmente imaginable. De hecho en este caso Facebook no fue capaz de adivinar la importancia de lo que sucedía y tardó cinco días en reaccionar con una declaración pública admitiendo haber cometido errores.

En este tipo de empresas hay siempre tensión entre, por un lado, las leyes de privacidad que le obligan a proteger la información de sus más de dos mil millones de usuarios al mes, y por otro, la obtención de ingresos por publicidad digital que dependen del acceso a la información de los usuarios.

Si bien Facebook tiene un Código Ético y reglas claras para proteger la información, no tenía los medios de evitar incumplimientos de dichas reglas, y tampoco había habido una correcta comunicación. En este caso la información fue recogida por un investigador universitario que de acuerdo con las reglas de Facebook no estaba autorizado para compartir esa información con terceros. El investigador vendió la información con Cambridge Analytica, de lo que se enteró Facebook y pidió en 2015 a ambos que borrarán la información. Ahora se ha descubierto que no sólo no la borrarán sino que la utilizaron de manera irresponsable, y el responsable de esa información es Facebook, que no comprobó que el investigador no

compartiera la información, ni que posteriormente esa información se destruyera (O'Reilly & Vranica, 2018).

A medida que los códigos han ido cobrando mayor importancia para el correcto funcionamiento de las organizaciones, los temas a tratar en los mismos se han ampliado (Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, 2007). Se produce una superación de la limitación de cumplir los mínimos legales y cada vez van más allá buscando crear una cultura organizacional éticamente correcta (Painter-Morland, Driscoll & Hoffman, 2001). Esto es precisamente lo que se trata de demostrar en este trabajo. Si los códigos de las empresas del IBEX 35 se limitan a cumplir los mínimos legales exigidos o si han evolucionado tratando de crear una cultura éticamente correcta mostrando así una preocupación por la responsabilidad social en su sentido más amplio.

5. Comparación de códigos éticos de las empresas del IBEX 35

De la parte introductoria del trabajo se puede concluir que los códigos éticos marcan unas pautas a seguir por los trabajadores de una organización. Lo difícil es asegurar el cumplimiento de estas pautas. La manera de maximizar las posibilidades de que esto suceda es mediante un proceso de desarrollo, la elaboración de un contenido ajustado a la compañía, una correcta implementación y comunicación y el posterior seguimiento de su cumplimiento. Debe haber involucración por parte de toda la organización, y se debe recalcar la importancia de las intenciones de los encargados de los códigos.

Los debates alrededor de los códigos éticos de las empresas del IBEX 35 son frecuentes, pero de manera general se limitan a realizar una enumeración de valores y principios de cada uno de ellos, dando especial relevancia a la mención de delitos. Esto está estrechamente relacionado, como se ha explicado con anterioridad, con la reforma del Código Penal. Una combinación de la aparición de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en nuestro ordenamiento (con la exoneración con el programa de *compliance* penal) y los frecuentes escándalos de corrupción en España, produce que el foco de atención al tratar la temática de los códigos éticos siempre sea en relación con delitos como corrupción o blanqueo de capitales, dejando de lado el resto de aspectos. Las conclusiones de la introducción demuestran que este enfoque es incorrecto, pues para poder llegar a analizar la efectividad de estos códigos es necesario ir mucho más allá, y eso es lo que trata de hacer este análisis.

No resulta necesario entrar a analizar y justificar la importancia que tienen los códigos del IBEX 35, pero sí el alcance de su contenido y el cumplimiento de las cuatro fases del proceso (desarrollo, contenido, implementación y seguimiento). Estas cuatro fases requieren esfuerzos muy grandes por parte de las organizaciones que van mucho más allá de una correcta enumeración de principios. Este estudio trata de realizar una comparación de los códigos éticos de las empresas del IBEX 35 en cuanto a si el contenido es el mínimo o si excede los requisitos legales. Intuitivamente podemos suponer que aquellas empresas que ponen un mayor esfuerzo en el contenido es de esperar que lo pongan también en el cumplimiento de las cuatro fases. El interrogante que se trata de contestar con este estudio es cuántas empresas del IBEX 35 sobrepasan estos mínimos legales. Se trata de dar cuenta del

estado de la cuestión del principio explicado previamente de “cumplir o explicar”. Es por ello el punto de partida ha sido analizar los avances en España en cuanto al buen gobierno corporativo y tratar de entender el concepto de código ético. Una vez obtenida una visión global, se procede a obtener los códigos éticos de las empresas del IBEX 35 y analizarlos.

Todas las empresas del IBEX 35 a 20 de marzo de 2018 disponen de un código ético. Los 35 códigos no solo están disponibles al público, sino que son de fácil acceso. En la página web de las 35 compañías hay un apartado dirigido a la Responsabilidad Social Corporativa o a la Ética, y es ahí donde aparece la opción de descargar el código. En estudios recientes similares, en los que se analizan las empresas del IBEX 35, hay algún código no analizado por no haber sido encontrado. El hecho de poder encontrar todos sin dificultades se considera un avance muy importante; significa un incremento en la conciencia de las organizaciones sobre la existencia e implementación de estos códigos. Es innegable que ha habido un gran avance en este tema, pero no debemos quedarnos en la superficie. De poco sirve este avance si los códigos no tienen el contenido adecuado o no están siendo implementados con propiedad. La lógica lleva a pensar que serán implementados correctamente cuando el cumplimiento de estas cuatro fases sea el objetivo primordial de la organización.

Las cuatro fases son un modelo adaptado que se ha tomado como referencia para clasificar a un código como efectivo, pero resultaría muy ingenuo asumir que todas las empresas del IBEX 35 siguen e implementan este modelo. En el hipotético caso de que fuese un modelo impuesto y conocido mundialmente, tampoco seríamos capaces de conocer con certeza el cumplimiento y la profundidad de las fases por parte de las empresas con la información disponible al público.

¿Qué es lo que ha motivado a las compañías a publicar estos códigos? ¿Cuál es el contenido de los mismos? Como se ha explicado, la finalidad de los códigos puede ser muy diversa: puede servir para cumplir unos requisitos mínimos, para mandar un mensaje a la sociedad, para promover comportamientos éticos, crear una reputación para la empresa... Puede haber infinidad de razones, y probablemente dependerá de cada caso concreto y consistirá en una combinación de varias de estas razones, junto a muchas que ni llegamos a plantearnos.

Una aproximación, y es precisamente el objeto de este estudio, sería analizar la finalidad de los códigos éticos de las empresas del IBEX 35 de acuerdo con su contenido.

A pesar de haber infinidad de fines y razones cabe agruparlos en dos categorías atendiendo a su contenido: cubrir el mínimo legal o ir más allá promoviendo conductas éticas. ¿Se preocupan las compañías únicamente por cubrir el mínimo legal o van más allá, preocupándose por promover un comportamiento ético en su interior? ¿Equiparan las empresas del IBEX 35 el concepto de ética al de *compliance*? Dicho de otra manera, ¿tienen las empresas del IBEX 35 códigos éticos o códigos deontológicos?

La respuesta a estas preguntas en cambio sí se puede conocer con una mayor certeza, y la contestación sirve para determinar si la empresa muestra preocupación por temas de responsabilidad social, y además puede servir como base para aproximarnos a determinar, o más bien intuir, la efectividad de los códigos éticos de cada empresa. A través del estudio se obtendrá una respuesta a los interrogantes planteados cubriendo objetivos tanto intelectuales como unos más aplicados: servirá de base para conocer la cuestión y permitirá a su vez analizar si está suficientemente desarrollada o si hay puntos de mejora.

Se puede entender o asumir que una organización que excede con creces los mínimos legales es porque verdaderamente busca una correcta implementación del código. Cosa diferente es que las fases se desarrollen en la realidad de la manera adecuada, pero podemos intuir que aquellas empresas que sobrepasan con creces los mínimos legales harán también esfuerzos en el correcto desarrollo de todas las fases para la adecuada implementación del código ético.

a) Objetivo y metodología

El objetivo de este estudio es determinar cuántas empresas del IBEX 35 equiparan ética y *compliance*, tratando de ver también si existe relación entre los diferentes sectores. Se busca respuesta a los interrogantes formulados anteriormente: ¿Se preocupan las compañías únicamente por cubrir el mínimo legal o van más allá, preocupándose por promover un comportamiento ético en su interior? ¿Equiparan las empresas del IBEX 35 el concepto de ética al de *compliance*? ¿Tienen las empresas del IBEX 35 códigos éticos o códigos deontológicos?

Para ello, las 35 empresas han sido identificadas y agrupadas en función de la industria o sector conforme a la clasificación que realiza la Bolsa de Madrid: petróleo y energía, materiales básicos, industria y construcción, bienes de consumo, servicios de consumo, tecnología y telecomunicaciones y servicios financieros e inmobiliarios.

Para poder contestar la pregunta de si ética y *compliance* son tratados de maneras diferentes en las empresas y así poder detectar la verdadera finalidad de los códigos éticos de las empresas del IBEX 35 es necesario acotar y entender ambos términos. El DRAE define ética como “Conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida”. El Diccionario de Cambridge define *compliance* como “El acto de obedecer una orden, regla o solicitud”. La diferencia entre los términos es evidente, pudiendo incluso afirmar que el concepto de ética incluye y excede con creces el de *compliance*.

Con el fin de obtener una respuesta para los interrogantes planteados el primer paso, como ya se ha explicado, ha sido extraer los códigos de las 35 empresas ordenadas por los sectores en función de la clasificación de la Bolsa de Madrid. Posteriormente se han elegido tres parámetros internacionales que han sido cuyo cumplimiento ha sido evaluado para cada una de las empresas.

Los tres parámetros de relevancia internacional elegidos son: suscripción al Pacto Universal de las Naciones Unidas, una mención a la Declaración Universal de Derechos Humanos y un contenido expreso sobre el desarrollo sostenible. El cumplimiento de cada uno de estos tres parámetros se puede considerar como un indicador de que el código excede los mínimos legales y muestra una preocupación por temas de responsabilidad social.

i. Pacto Universal de las Naciones Unidas

“United Nations Global Compact” es un movimiento de las Naciones Unidas, considerado como el mayor movimiento de responsabilidad social corporativa, con 9.678 empresas asociadas en 161 países. Este movimiento considera que el punto de partida para que exista una verdadera responsabilidad social corporativa dentro de una organización es la existencia de un sistema de valores y principios corporativos a la hora de desempeñar su actividad empresarial. Como mínimo, se deben cumplir determinadas responsabilidades de derechos

humanos y laborales, responsabilidades medioambientales y actuar de manera transparente y honrada (United Nations Global Compact). Así, crea un Pacto Universal al que se pueden adherir las empresas para mostrar su implicación, preocupación, compromiso y sentido de identificación con lo incluido en el Pacto, que son diez principios clasificados en cuatro bloques:

i. Derechos Humanos:

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos internacionales.
2. Asegurarse de no ser cómplice ni estar involucrados en abusos de derechos humanos.

ii. Derechos Laborales:

3. Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de la negociación colectiva.
4. Eliminación de todas las formas de esclavitud.
5. Abolición del trabajo infantil.
6. Eliminación de la discriminación en el ambiente de trabajo.

i. Medioambiente:

7. Adoptar una postura cautelosa ante posibles impactos ambientales.
8. Asumir iniciativas para promover la responsabilidad ambiental.
9. Promover el desarrollo y la difusión de tecnologías favorables para el medioambiente.

ii. Anticorrupción:

10. Trabajar contra la corrupción en todos sus ámbitos, incluyendo extorción y sobornos.

United Nations Global Compact considera que las empresas cuyas actuaciones estén sujetas a estos principios respetan tanto a la sociedad en su conjunto como a nuestro planeta, marcando las bases para alcanzar un éxito longevo. Los principios provienen de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de la Declaración de los Principios y Derechos en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, de la Declaración Ambiental y de Desarrollo de Rio de Janeiro y la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción (United Nations Global Compact).

La adhesión a este Pacto es voluntaria, y es por ello que se ha tenido en cuenta para el análisis. El hecho de que una empresa se suscriba al Pacto Universal de las Naciones Unidas demuestra que se preocupa por las cuestiones incluidas en sus diez principios, y que está yendo más allá de los requisitos legales. Significaría una aproximación al concepto de ética y no *compliance*, pues excede esta última. Se ha elegido para el análisis por la amplitud de sus principios, que tratan todas las cuestiones controvertidas que pueden surgir en el desarrollo de la actividad social de una organización.

- ii. Declaración Universal de Derechos Humanos y/ o Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas

Las Naciones Unidas describen la Declaración Universal de Derechos Humanos como un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos.

Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III), como un ideal común para todos los pueblos y naciones. La Declaración establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero y ha sido traducida en más de 500 idiomas (Naciones Unidas, 1984).

Está compuesta por 30 artículos que enumeran derechos humanos que son considerados básicos: igualdad, libertad, no discriminación, abolición de la esclavitud, prohibición de tratos degradantes y torturas, reconocimiento ante la ley, derecho a la justicia, presunción de inocencia, derecho a la intimidad, asociación, disponer de una nacionalidad, derecho a la propiedad, libertad de expresión, entre otros.

Son los derechos básicos y como se establece su preámbulo se configura como un estándar común para todas las personas y naciones. Se elige como parámetro para medir si los códigos exceden los mínimos legales al considerar su mención como algo extremadamente relevante. Los derechos de la Declaración Universal de Derechos Humanos son fundamentales y el hecho de que el código contenga una mención expresa de los mismos implica que se compromete a cumplir los 30 artículos, creando una mayor conciencia en la organización de todos y cada uno de ellos.

Se debe mencionar también el Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, de John Ruggie. Consiste en un documento con unos principios modelo relacionados con empresas y los derechos humanos, implementando el marco de las Naciones Unidas “proteger, respetar y remediar”. Aparece para tratar los problemas existentes en relación con los derechos humanos y las grandes corporaciones conteniendo la visión y recomendaciones de John Ruggie al respecto. Se configura como una guía de actuación para estas situaciones. Destaca tres principios: la importancia del rol del Estado para evitar abusos en el ámbito empresarial, la responsabilidad corporativa de preservar todos los derechos humanos y la necesidad de soluciones efectivas. Una combinación de estos tres principios forma un todo complementario que vela por conseguir un desarrollo sostenible (Naciones Unidas, 2008).

iii. Mención expresa de desarrollo sostenible

Los dos primeros parámetros principalmente analizan cuestiones sociales y económicas. Como se ha explicado en el análisis general de los códigos éticos, éstos pueden tener tres tipos de influencia: social, económica y ambiental, y es por ello que se ha elegido este último parámetro.

El desarrollo sostenible se define como “la satisfacción de las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades” (Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, 1987).

La responsabilidad de las organizaciones de cuidar y regenerar el medioambiente y la influencia que tienen sobre el mismo es evidente. En el análisis realizado el foco de estudio no consiste en si hay mención sobre el impacto ambiental y la responsabilidad, sino en entrar a valorar qué empresas del IBEX 35 ponen especiales esfuerzos en este asunto. Detectar cuáles son las empresas que van más allá, por ejemplo a través de la creación de su propia política ambiental que excede con creces los mínimos legales. El cambio climático es algo que muchos ven lejano pero es culpa de todos y cada uno de nosotros. Somos responsables de evitar la destrucción de nuestro planeta y es por ello que se ha incluido el parámetro en el análisis.

iv. Conclusión final de los parámetros

La adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la mención de la Declaración de Derechos Humanos y una política medioambiental, como se ha explicado, son criterios objetivos para determinar la preocupación de las organizaciones con respecto a su impacto social, económico y ambiental. Ninguno de ellos es de cumplimiento imperativo (la Declaración sí, pero no la mención de la misma), y por ello pueden proporcionar una aproximación fundada de las empresas del IBEX 35 que equiparan ética y *compliance* y aquellas que por el contrario lo distinguen y se aferran al concepto de ética.

Con el fin de analizar cuántas empresas del IBEX 35 cumplen con uno, dos o todos los parámetros escogidos, se ha estudiado cada código asignando una puntuación a cada uno de los tres parámetros (ver Anexo I): Pacto Universal de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos y mención expresa de un desarrollo sostenible, usando una puntuación del 0 al 1.

- Pacto Universal de las Naciones Unidas: Aquellas empresas calificadas con la puntuación máxima de 1 significa que en su código mencionan su adhesión a este Pacto. La puntuación mínima, 0, significa que no hay mención al respecto. No hay puntuaciones intermedias.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos: La calificación máxima, 1, significa que el código contiene una mención expresa del cumplimiento de la Declaración Universal de Derechos Humanos, y la calificación mínima lo contrario. También cabe una puntuación intermedia, 0,5, que implica la existencia de una referencia a “derechos humanos establecidos interna e internacionalmente” o expresiones similares.
- Mención expresa de desarrollo sostenible: Al igual que las puntuaciones para la Declaración Universal de los Derechos Humanos, cabe la posibilidad de obtener tres puntuaciones diferentes. Todos los códigos analizados mencionan el respeto al medio ambiente y su compromiso con la legislación aplicable tanto a nivel nacional como internacional. Las compañías que incluyen en sus códigos más que esta mención mínima reciben una puntuación de 0,5. Aquellas que cuentan con políticas propias ambientales y dedican muchos recursos y esfuerzos a esta cuestión reciben la

puntuación máxima de 1. Por el contrario, aquellas que han obtenido la puntuación mínima, 0, hacen referencia únicamente a los mínimos legales en cuestiones ambientales.

Asignaremos una puntuación a los códigos de todas las empresas del IBEX 35 hasta un máximo de tres puntos en base a los criterios expuestos *supra* (ver Anexo I). Una puntuación alta significa que la organización separa ética y *compliance*, excediendo el mínimo legal. Esta muestra de interés por parte de las organizaciones podría llegar a entenderse como que se emplean los esfuerzos necesarios para el correcto cumplimiento de las tres fases (desarrollo, contenido, implementación y seguimiento que producen la efectividad del código).

Por tanto, las empresas organizadas por sectores son puntuadas sobre un máximo de tres puntos. También se realizará la media del sector. Esto será representado gráficamente con triángulos. Cada extremo representa un parámetro:

- “PU NU”: Adhesión al Pacto Universal de las Naciones Unidas.
- “DS”: Política de desarrollo sostenible.
- “DDHH”: Mención de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Los triángulos (ver Gráfico 1 a 6) están coloreados en función de la puntuación obtenida. En caso de cumplir los tres parámetros el triángulo está coloreado en su totalidad. Un triángulo completamente en blanco implica que no ha obtenido ninguna puntuación. Así, a simple vista, se puede obtener una idea sobre la posición de cada empresa y del sector a efectos de este análisis. Por tanto, cuanto más relleno tenga el interior del triángulo más se aproximará la empresa o el sector a exceder el mínimo legal.

b) Muestra

Las empresas analizadas son las siguientes (Figura 2). Los códigos se han extraído de la página web.

Figura 2: Muestra de empresas por sector

Sector	Empresa
Petróleo y Energía	Enagás Endesa Gas Natural Iberdrola Red Eléctrica Repsol
Mat. Básicos, Industria y Construcción	Acciona Acerinox ACS Arcelor Mittal Cellnex Ferrovial Siemens Gamesa Técnicas Reunidas
Bienes de Consumo	Grifols Inditex Viscofan
Servicios de Consumo	Abertis AENA Dia IAG Mediaset Meliá Hoteles
Tecnología y Telecomunicaciones	Amadeus Indra Telefónica
Servicios Financieros e Inmobiliarios	Bankia Bankinter BBVA Caixa Bank Sabadell Santander Inm. Colonial Mapfre Merlin

c) Resultados por sector

Primero se realizará un análisis de los resultados obtenidos por los sectores que establece la

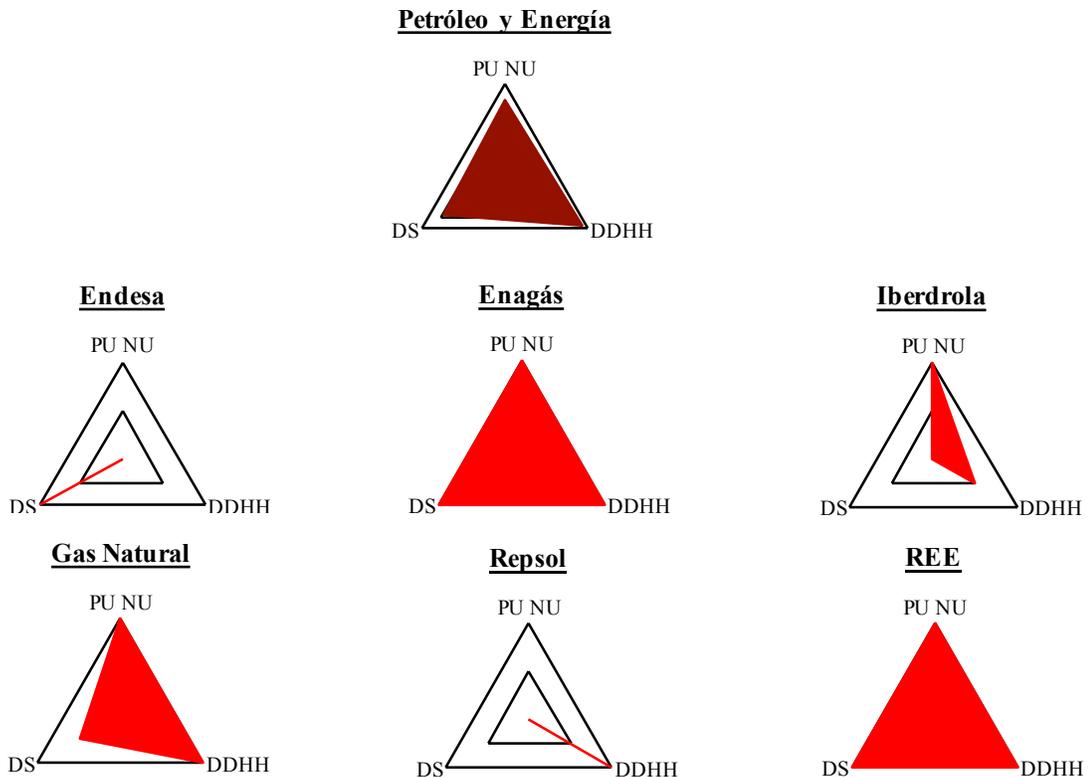
Bolsa de Madrid con las empresas del IBEX 35. Se realizará una explicación de la situación y tras ésta los gráficos correspondientes que permiten ver de manera visual las puntuaciones: primero el triángulo representativo de la media sectorial y posteriormente los individuales de cada empresa.

i. Petróleo y Energía

Hay seis empresas del IBEX 35 incluidas en este sector: Enagás, Endesa, Gas Natural, Iberdrola, Red Eléctrica de España y Repsol. Un 33,33% de ellas cumplen los tres parámetros, otro 33% solo uno de ellos y un 16,66% tiene la puntuación máxima en los dos relacionados con los derechos humanos y media en desarrollo sostenible. El sector como media, obtiene una puntuación muy buena en comparación con otros sectores.

La puntuación alta es consistente con los riesgos de este sector, en el que algunas empresas como Repsol o Gas Natural buscan y explotan reservas petrolíferas en países en vías de desarrollo que no son miembros de la OCDE y que potencialmente tienen alto riesgo en temas éticos y de corrupción. En un primer lugar cabe esperar que obtengan una puntuación alta en los dos parámetros relacionados con los derechos humanos. Las eléctricas en sus mercados suministran un bien de primera necesidad, por lo que pueden surgir temas éticos relacionados con el suministro, los precios, y las actuaciones ante impagos por los clientes.

Gráfico 1: Cumplimiento de los parámetros – Petróleo y Energía



Fuente: Elaboración propia

ii. Materiales Básicos, Industria y Construcción

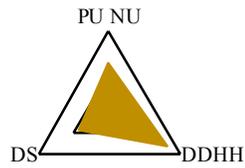
Este grupo lo componen ocho compañías: Acciona, Acerinox, ACS, Arcelor Mittal, Cellnex, Ferrovial, Siemens Gamesa y Técnicas Reunidas. Acciona es líder en la promoción y gestión de infraestructuras, energías renovables, agua y servicios, Acerinox fabrica acero inoxidable, ACS es una compañía constructora, Arcelor Mittal es líder en la industria siderúrgica, Ferrovial es un grupo de infraestructuras, Siemens Gamesa una compañía de energía renovable y Técnicas Reunidas de construcción de infraestructuras.

Un 37,5% tienen la máxima puntuación en los tres parámetros. Arcelor Mittal, que representa un 12,5% del sector no cumple ningún parámetro: ni menciona el Pacto Universal de las Naciones Unidas, ni la Declaración de Derechos Humanos ni parece que exceda el mínimo en cuanto al desarrollo sostenible. Ferrovial y Cellnex, que representan un 25% del sector únicamente tienen una mención de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Acerinox, como se puede observar en el gráfico, se posiciona en un punto intermedio. A ACS únicamente le faltaría una mayor preocupación medioambiental para configurarse en lo que se podría considerar una posición óptima.

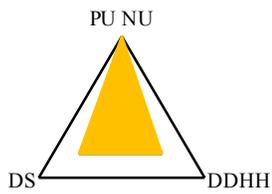
Las empresas de construcción y concesiones tienen, al igual que sucede con la fabricación textil, numerosos problemas éticos en cuanto a las condiciones de trabajo con riesgo de incurrir en escándalos como la explotación infantil en algunas de las geografías en las que desarrollan su actividad. También hay riesgo de corrupción, sobornos con el fin de conseguir obras, presupuestos por debajo del precio de mercado para conseguir adjudicaciones de obras... Esto puede explicar el por qué el sector presta especial atención a este tema y obtiene una puntuación muy alta en la mención de la Declaración de Derechos Humanos, al ser algo en lo que tienen que prestar una mayor atención. Se observa cierta despreocupación por parte de este sector en cuanto al desarrollo sostenible. La puntuación media asciende a 0,44. A pesar de no ser su riesgo más evidente sigue siendo un riesgo considerable y las actuaciones de las empresas de este sector pueden tener un gran impacto en el medioambiente, por lo que deberían tratar de dedicar mayores esfuerzos en desarrollar políticas de desarrollo sostenible.

Gráfico 2: Cumplimiento de los parámetros – Materiales Básicos, Industria y Construcción

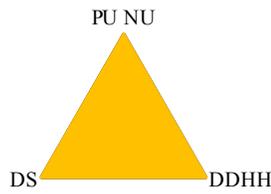
**Mat. Básicos, Ind.,
Construc.**



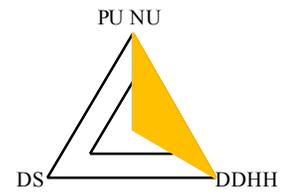
Acerinox



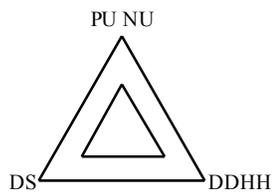
Acciona



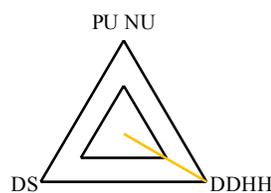
ACS



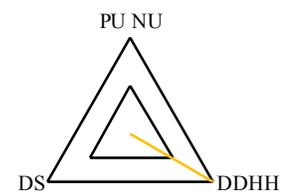
Arcelor Mittal



Cellnex



Ferrovial



Fuente: Elaboración propia

iii. Bienes de Consumo

Junto con Tecnología y Telecomunicaciones, es la industria más pequeña dentro de la clasificación que hace la Bolsa de Madrid. Únicamente hay tres empresas: Grifols, Inditex y Viscofan. Las tres tienen objetos sociales muy diversos, y puede ser que esta sea la razón por la que el resultado de cada empresa sea tan diferente. Grifols es una compañía multinacional de fármacos, centrada en el plasma sanguíneo y sus derivados, Inditex de fabricación y distribución textil y Viscofan de fabricación y comercialización de envolturas de productos cárnicos. Como se puede comprobar, la actividad de estas compañías no es la misma, y los resultados lo respaldan.

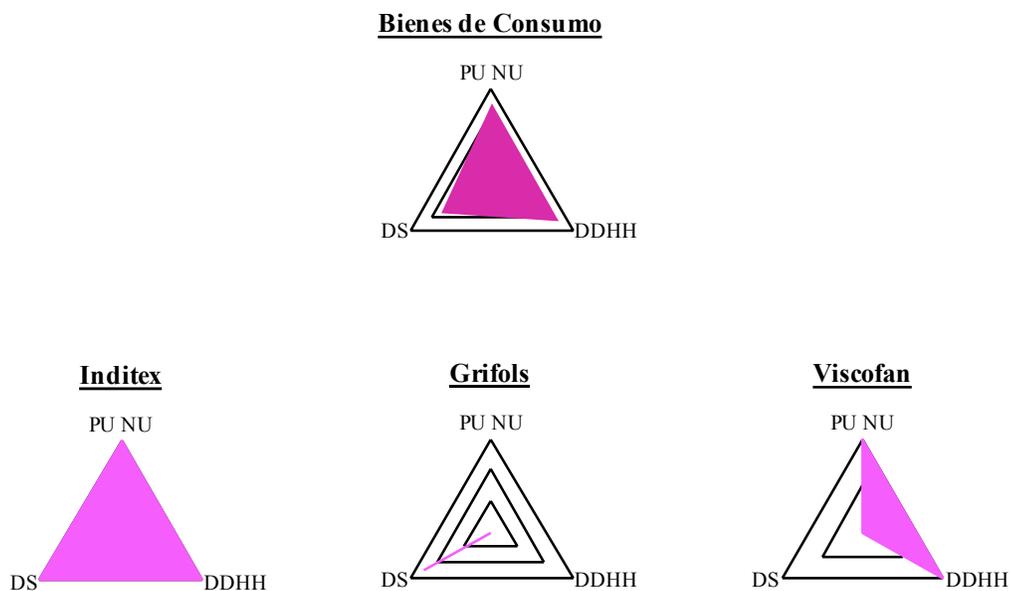
Inditex encabeza el sector obteniendo la máxima puntuación para los tres parámetros. Tiene una política económica, social y medioambiental muy activa. Con mucha frecuencia, la producción textil se desplaza a países en los que la mano de obra es más barata, teniendo estas compañías numerosos riesgos éticos con estas cuestiones. Esto pone a Inditex en una posición de riesgo eventual, que la compañía trata de evitar proactivamente. Inditex dedica muchos recursos a este tema, controlando que en todas las fábricas en todos los países del mundo se respeten los derechos de los trabajadores; cuenta incluso con un “Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores”, y tiene políticas y protocolos estrictos para evitar infringir los principios éticos.

Viscofan cumple los dos parámetros éticos, pero no el medioambiental. Algo sorprendente, pues al ser su actividad la fabricación y comercialización de envolturas de productos cárnicos cabría esperar una detallada y extensa política de desarrollo sostenible.

Grifols se posiciona en último lugar, obteniendo una puntuación extremadamente baja. El único parámetro en el que obtiene alguna puntuación (pues la suma de las tres asciende a 0,5) es en el que se puede considerar que tiene un mayor riesgo: política de desarrollo sostenible. Su actividad es la fabricación de plasma sanguíneo y fármacos, por lo que es evidente la importancia de que mantenga su reputación en este terreno. Lo primero que viene a la cabeza al pensar en empresas farmacéuticas es en cuestiones tales como el vertido de sustancias tóxicas. Grifols en este ámbito obtiene una puntuación de 0,5, por lo que aun así tiene mucho margen de mejora. Está por detrás de las otras empresas en el cuidado de los aspectos éticos.

A simple vista parece que la media del sector es muy buena al estar el triángulo coloreado casi en su totalidad, pero no se debe olvidar que para calcular la media de este sector únicamente se han tenido en cuenta tres empresas.

Gráfico 3: Cumplimiento de los parámetros – Bienes de Consumo



Fuente: Elaboración propia

iv. Servicios de Consumo

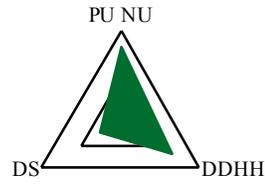
De los seis bloques en los que se han clasificado las empresas del IBEX 35, Servicios de Consumo puede ser percibido como el que contiene más variedad. Es por ello que los resultados son especialmente interesantes. En este grupo se han incluido seis empresas: Abertis es un operador de autopistas, Aena se encarga de la gestión de aeropuertos, IAG es una gestora de aerolíneas internacionales, Dia un distribuidor de alimentos, Mediaset una compañía de comunicación y Meliá Hoteles una cadena de hoteles.

Es curioso que ninguna empresa obtiene la puntuación máxima, siendo Servicios de Consumo la única industria en la que esto sucede. De la misma manera que ninguna obtiene la puntuación máxima, y a pesar de ser el bloque más diverso, es el que menos diferencias muestra. Un 66,66% se encuentran en un punto intermedio, con una puntuación de 1,5 puntos de media. Encabeza Dia, seguido de IAG.

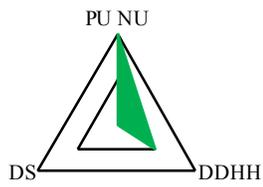
Analizando el resultado medio de la industria, se puede concluir una despreocupación por el desarrollo sostenible. Esto se puede deber a que como ninguna empresa se dedica a la fabricación como tal. Puede ser que consideren que no tienen una responsabilidad directa frente al medioambiente, cosa que de ser así sería un grave error, ya que las líneas aéreas, aeropuertos y autopistas tienen un impacto muy directo en el medio ambiente. Todos somos causantes del calentamiento global, y las empresas deben tratar de abordar todos los impactos de sus actividades en nuestro planeta, no únicamente los que parecen más evidentes.

Gráfico 4: Cumplimiento de los parámetros – Servicios de Consumo

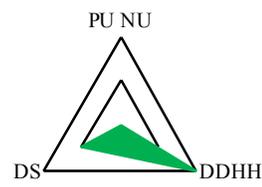
Servicios de Consumo



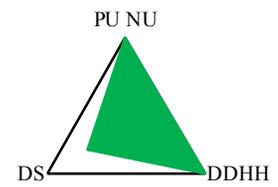
Abertis



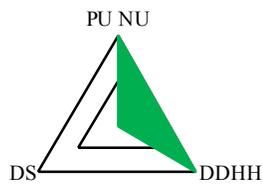
AENA



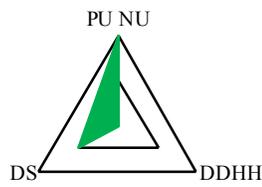
Dia



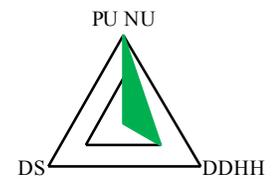
IAG



Mediaset



Meliá Hoteles



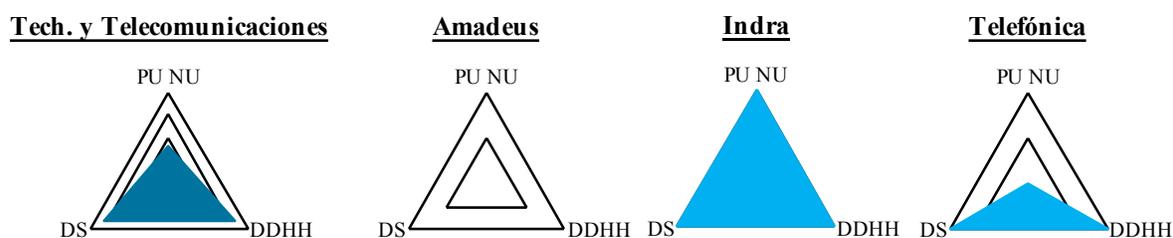
Fuente: Elaboración propia

v. Tecnología y Telecomunicaciones

El sector de Tecnología y Telecomunicaciones cuenta únicamente con tres empresas: Amadeus, Indra y Telefónica. Al igual que sucede con el sector de Bienes de Consumo, no es especialmente trascendente analizar la media del sector, al componerse únicamente de tres compañías y ser éstas bastante diferentes entre sí. Amadeus, que es un proveedor de soluciones tecnológicas, es de las pocas empresas de las incluidas en el estudio que obtiene la puntuación mínima en todo. Ni está suscrita al Pacto Universal, ni menciona la Declaración de Derechos Humanos ni excede el mínimo legal en cuanto al desarrollo sostenible. Parece que no ha prestado atención especial a estos temas.

Indra encabeza el sector obteniendo la puntuación máxima. Su código ético ha sido revisado en 2017, y podría ser una consecuencia de los escándalos que ha tenido en los últimos años, como la financiación ilegal del PP en 2011. La compañía también ha sido acusada en el pasado por complicidad con gobiernos como el argentino o el angolano. El cumplimiento de los tres parámetros, como se ha puesto de manifiesto en la explicación del método empleado, es completamente voluntario. Es por ello que se podría considerar que Indra tiene un mayor compromiso con la sociedad y está intentando combatir los problemas éticos que ha tenido en el pasado. Amadeus por el contrario, que tiene una puntuación de 0 en todo, tiene un expediente limpio, y puede ser por esto que no considera necesario emplear mayores esfuerzos en las cuestiones éticas. Este planteamiento puede ser equivocado; es mejor prevenir que curar, y parece que las empresas cuidan más y prestan más atención a sus códigos éticos una vez que han tenido problemas relacionados con conductas poco éticas. A Telefónica sólo le faltaría el Pacto Universal.

Gráfico 5: Cumplimiento de los parámetros – Tecnología y Telecomunicaciones



Fuente: Elaboración propia

vi. Servicios Financieros e Inmobiliarios

La ética de la industria de los Servicios Financieros ha sido foco de preocupación de los gobiernos reguladores, clientes y opinión pública en general después de que estallara la crisis de las *subprime* en 2007/ 2008. Esta crisis tuvo consecuencias muy graves en casi todos los países del mundo de tal magnitud que por ejemplo España solo ha sido capaz de alcanzar en 2017 el mismo nivel de renta nacional que disfrutaba antes de la crisis. Pues bien, mucha gente esgrime la falta de ética de las instituciones financieras como la principal causa de esta crisis.

Boston Consulting Group ha estimado en 321.000 millones de dólares las multas que han pagado los bancos entre 2008 y marzo de 2017 por delitos como suscripción y venta irregular de activos hipotecarios (*mortgage backed securities*), venta de productos financieros sin facilitar información fehaciente, blanqueo de capitales, o manipulación de mercados (Boston Consulting Group, 2017). Los bancos americanos pagaron el 63% de las multas. Los dos bancos que más han pagado han sido Bank of America (56.000 millones de dólares en multas), y JP Morgan (27.000 millones de dólares) (Scannell, 2018).

Además, según Boston Consulting Group, el número de cambios en regulación que los bancos deben vigilar a diario se ha triplicado desde 2011, y ha pasado a ser 200 revisiones al día. Es significativo el incremento en la regulación de las instituciones financieras, que supone un gran esfuerzo para las entidades para estar al tanto de las nuevas regulaciones que deben cumplir, y asegurarse que las cumplen. La nueva regulación se centra principalmente en (i) la estabilidad financiera (Basilea IV, capital, endeudamiento... (ii) prudencia en las operaciones (cambio de valores y estándares éticos e implementación de controles de riesgos no financieros) y (iii) resolución (el área menos desarrollada, incluye aumento de la proporción de activos líquidos, deuda “*bail-in-able*”, reducciones del balance, simplificación de estructuras corporativas, separación de funciones...)

Desde entonces ha habido una gran presión por parte de autoridades, reguladores y opinión pública para intentar que el comportamiento de las entidades y de sus dirigentes se rija por criterios éticos. Los supervisores de entidades financieras han dictado recientemente gran

cantidad de regulación tratando de regular los incentivos de los bancos, suposición de capital, la información que tienen que proporcionar a los clientes antes de suscribir productos, etc.

Con el sector inmobiliario sucede algo similar. En el pasado también se ha caracterizado por una continua sospecha de comportamientos poco éticos. Tanto en el sector financiero como en el inmobiliario esto es algo que después de la crisis se ha tratado de paliar, por lo que en un principio cabe esperar que tengan los códigos éticos más completos. De las seis industrias analizadas es la que de media obtiene una menor puntuación, demostrando lo contrario.

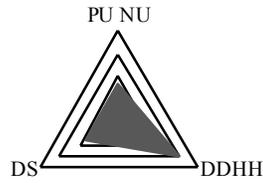
Para el estudio se analizan seis instituciones financieras, dos inmobiliarias y una compañía de seguros: Bankia, Bankinter, BBVA, Caixa Bank, Sabadell, Santander, Merlin, Colonial y Mapfre.

Los resultados son sorprendentes. Solo un 33,33% de las compañías analizadas están adheridas al Pacto Universal de las Naciones Unidas, la misma cifra que las que tienen una política de desarrollo sostenible. Un 61,11% mencionan la Declaración Universal de Derechos Humanos. Se debe destacar que Mapfre y el BBVA obtienen la máxima puntuación en los tres parámetros.

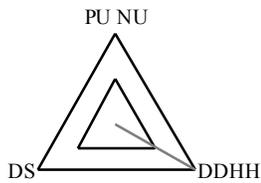
Los códigos de este sector parece que dedican gran parte de su redacción a evitar la corrupción y asegurarse de que hay transparencia en el trato con clientes. La práctica ha demostrado que tienen que destinar recursos a estas causas, ¿pero lo hacen de la manera correcta? Únicamente tres compañías están adheridas al Pacto Universal de las Naciones Unidas. El principio número diez de este Pacto es “trabajar contra la corrupción”, y este debería ser el foco de atención de estas empresas. Prohibir la corrupción es cumplir el mínimo legal, *compliance*, mientras que trabajar contra ella implica un comportamiento activo e ir más allá de los límites, es decir, ética. No se debe confundir no ser corrupto con luchar contra la corrupción. Cosa similar sucede en relación a la inclusión de una política de desarrollo sostenible en los códigos. Esto podría ser por una causa similar: se ha concentrado toda la atención en calmar las preocupaciones sociales, dejando al descubierto otras cuestiones como podría ser la protección medioambiental.

Gráfico 6: Cumplimiento de los parámetros – Servicios Financieros e Inmobiliarios

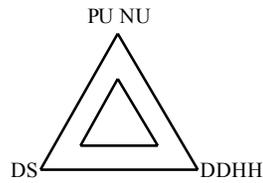
Servicios Financ., Inmob.



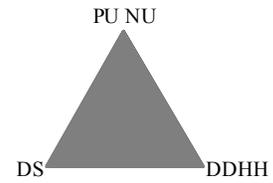
Bankia



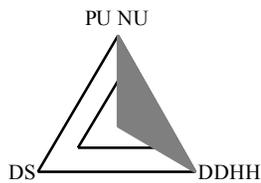
Bankinter



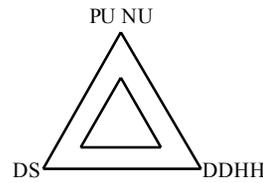
BBVA



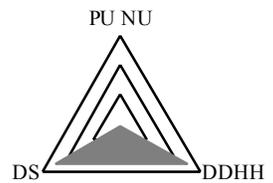
Caixa Bank



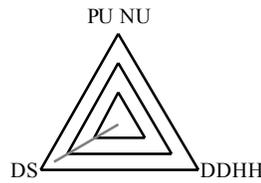
Sabadell



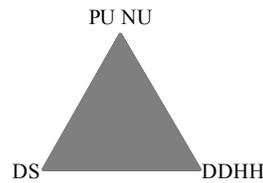
Santander



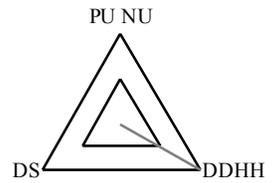
Colonial



MAPFRE



Merlin



Fuente: Elaboración propia

d) Resultados generales y futuras líneas de investigación

Analizando los códigos éticos de las empresas del IBEX 35 observamos que un 57% de ellas mencionan en sus códigos éticos su adhesión al Pacto Universal de las Naciones Unidas, un 70% menciona la Carta Universal de Derechos Humanos y un 43% tiene una política de desarrollo sostenible que excede los requisitos legales.

Las compañías que obtienen la máxima puntuación, cumpliendo todos los requisitos para considerar que tienen un verdadero código ético son Enagás, Red Eléctrica de España, Acciona, Siemens Gamesa, Técnicas Reunidas, Inditex, Indra, BBVA y Mapfre, que representan un 26% del IBEX 35. Sin tener la puntuación máxima pero obteniendo 2,5 se podría incluir a Dia y Gas Natural, pasando así del 26% al 31%. El único sector que no ha logrado una puntuación a estos niveles es el de Servicios de Consumo. Aquellas que obtienen la puntuación mínima de 0, considerándose que su código ético es puramente deontológico y equiparan ética y *compliance* representan un 11%: Arcelor Mittal, Amadeus, Bankinter y Sabadell. Se podría incluir en este grupo también a Grifols y a Colonial por su puntuación extremadamente baja (0,5). Con estas dos compañías se pasaría de un 11% a un 17% de las empresas del IBEX 35. 31% de estas organizaciones separan ética y *compliance* y un 17% los equiparan, siendo casi la mitad, sin tener en cuenta las empresas que adoptan posturas intermedias.

Teniendo en cuenta todas las puntuaciones, y no solo los extremos, hay un 49% de empresas que parece que hacen un esfuerzo por promover los temas sociales y de ética y que verdaderamente distinguen *compliance* y ética. El restante 51% de las empresas del IBEX 35 obtienen una puntuación de 1,5 o inferior, y parece que dedican menos esfuerzo a la redacción de sus códigos éticos cuyo contenido se limita a *compliance*.

Podemos concluir, pues, que mientras que la mitad de las empresas del IBEX parece que hacen un esfuerzo por desarrollar estos temas, hay otra mitad que se limita a cumplir el límite establecido por la ley.

En cuanto a los parámetros, la puntuación media obtenida para cada uno es la siguiente, siendo la máxima puntuación 1 y la mínima 0:

- Pacto Universal de las Naciones Unidas: 0,57.
- Mención de la Declaración Universal de Derechos Humanos: 0,69.
- Política de desarrollo sostenible: 0,46.

El parámetro que mayor puntuación obtiene es la mención de la Declaración Universal de Derechos Humanos, siendo éste también el más común de los tres. La puntuación más baja la tiene la mención de desarrollo sostenible. Como se ha explicado con anterioridad, los 35 códigos mencionan que se deben cumplir los requisitos legales en este ámbito, pero esto no se debería considerar como suficiente. Para el gran impacto que tienen las actividades de las empresas en el medioambiente no parece que las empresas estén verdaderamente concienciadas, o en caso de estarlo, no parece que realicen un esfuerzo de más para tratar de combatir la situación.

En cuanto a sectores, el que mayor puntuación tiene, con una media de 2 sobre 3, es petróleo y energía. Materiales básicos, industria y construcción, bienes de consumo y servicios de consumo están más o menos igualados con un resultado de 1,88, 1,83 y 1,75 respectivamente. En penúltimo lugar, con 1,67, tecnología y telecomunicaciones. Por último el sector financiero e inmobiliario obtiene una puntuación de 1,28, bastante por debajo de los demás.

Resulta curioso que la puntuación más baja sea la del sector financiero e inmobiliario, siendo éste el sector que ha sido foco de atención en cuestiones éticas, como ya se ha explicado. Esto demuestra la equivocación social en cuanto a cómo paliar los escándalos y fomentar una cultura ética dentro de las organizaciones. El sector de petróleo y energía, que obtiene la puntuación más alta, podría considerarse como uno de los más “peligrosos”. Su puntuación concuerda con su actividad y los riesgos inherentes a la misma.

El estudio concluye que la mitad de las compañías que forman el principal índice bursátil en España parece que tienen una conciencia social, mientras que la otra mitad parece que simplemente cumplen con el mínimo legal requerido, equiparando el concepto de ética y *compliance*.

Tal vez, trasladando los resultados de las empresas a la sociedad, podríamos inferir la preocupación social o más bien del país por estos temas, y podríamos plantearnos también

este nivel de concienciación en comparación con otros países de nuestro entorno. En este sentido, una futura línea de investigación podría ser hacer el mismo análisis para las empresas que componen los principales índices bursátiles de otros países y realizar una la comparación. Permitiría ver la posición de las empresas españolas y la mentalidad de nuestra sociedad en relación con otros países. Esto nos podría llevar a una aproximación del nivel de preocupación comparativo en cuanto a la preocupación por los temas sociales y de ética en los distintos países.

Figura 3: Resultados obtenidos del análisis ordenados por rangos

Rango	Empresa	Puntuación (0-3)	% del IBEX 35
$0 \leq x \leq 0,5$	Arcelor Mittal	0	17,14%
	Amadeus	0	
	Bankinter	0	
	Sabadell	0	
	Colonial	0,5	
	Grifols	0,5	
$0,5 < x \leq 1,5$	Bankia	1	34,28%
	Cellnex	1	
	Endesa	1	
	Ferrovial	1	
	Merlin	1	
	Repsol	1	
	Santander	1	
	Abertis	1,5	
	Aena	1,5	
	Iberdrola	1,5	
	Mediaset	1,5	
	Melia Hoteles	1,5	
	$1,5 < x < 2,5$	Acerinox	
ACS		2	
Caixa Bank		2	
IAG		2	
Telefónica		2	
Viscofan		2	
$2,5 \leq x \leq 3$	Dia	2,5	31,43%
	Gas Natural	2,5	
	Acciona	3	
	BBVA	3	
	Enagás	3	
	Inditex	3	
	Indra	3	
	Mapfre	3	
	REE	3	
	Siemens Gamesa	3	
	Técnicas Reunidas	3	

6. Conclusiones

Al afrontar este trabajo nos proponíamos una aproximación a la estimación de si las empresas tienen una auténtica conciencia social o por el contrario se conforman con cumplir el mínimo exigible en temas de responsabilidad social y ética. Para ello, el estudio se ha centrado en los códigos éticos de las empresas del IBEX 35, tratando de responder a esta pregunta.

Se ha conseguido desarrollar una metodología que ha permitido, mediante la comparación de los parámetros elegidos, determinar el nivel de cumplimiento del objeto del estudio por los códigos éticos de las distintas empresas. Para ello hemos agrupado las empresas del IBEX 35 sectorialmente de acuerdo a la clasificación que hace la bolsa, y hemos estudiado la puntuación de estos parámetros por cada empresa individual y sectorialmente. Los parámetros reflejan tres atributos cuyo cumplimiento hemos considerado que refleja el objetivo que se pretende estudiar de una manera cuantificable para poder hacer la comparación. Además, hemos logrado diseñar una representación gráfica del cumplimiento del código de cada empresa de los parámetros estudiados, lo que permite una apreciación visual muy efectiva del resultado, que nos permite una fácil comparación de la puntuación del cumplimiento de cada parámetro, de la puntuación del código de cada empresa, y una lectura rápida de los resultados del trabajo.

La conclusión más general, y a la que ya hemos aludido previamente, ha resultado en que mientras que la mitad de las empresas del IBEX 35 parece que hacen un esfuerzo por ir más allá de lo mínimo exigido en temas de responsabilidad social y ética corporativa, la otra mitad parece que se limita a cumplir con el mínimo legal.

La utilidad inmediata del trabajo es que nos da la situación real del objeto del estudio, pero hay que reconocer que como el resultado nos dice que un 49% se esfuerza, pero un 51% no, no nos permite la extrapolación para concluir si como país y sociedad estamos haciendo un verdadero esfuerzo o no en estos temas. La contestación a esta pregunta habría que buscarla en estudios futuros que comparen el grado de cumplimiento de estos parámetros por los códigos éticos de empresas de otros países.

Lo que sí se puede concluir es que la mitad de las empresas del IBEX 35 equiparan el concepto de ética y *compliance* y la otra mitad los distinguen, mostrando una preocupación por la correcta implementación de los códigos en sus organizaciones. Debe seguir habiendo avances en este ámbito, especialmente en el sector financiero e inmobiliario, que parece que ha focalizado su atención en otras cuestiones tales como la corrupción, descuidando los aspectos generales y más relevantes. Ese pequeño esfuerzo de más por parte de las organizaciones es lo que verdaderamente marca la diferencia, y consigue que verdaderamente se implante una cultura ética. Una verdadera cultura ética es la manera de que el funcionamiento de las organizaciones de puertas a dentro y de cara al exterior sea óptimo, proporcionando beneficios para toda la sociedad.

7. Bibliografía

- Álvarez Arce, J., Calderón Cuadrado, R., & Rodríguez Tejado, I. (2011). Liderazgo ético y regulación en un escenario empresarial global. *Contabilidad y Negocios*, 6(11), 56-66.
- Bodolica, V., & Spraggon, M. (2013). An Examination into the Disclosure, Structure, and Contents of Ethical Codes in Publicly Listed Acquiring Firms. *Journal Of Business Ethics*, 126(3), 459-472.
- Boston Consulting Group (2017). Staying the course in Banking. Online. Disponible en: <https://www.bcg.com/en-es/publications/2017/financial-institutions-growth-global-risk-2017-staying-course-banking.aspx>
- Camacho, I., Fernandez, J., Gonzalez, R., & Miralles, J. (2013). *Ética y Responsabilidad Empresarial*. D. Brouwer.
- CNMV. (2015). Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas. Disponible en: https://www.cnmv.es/docportal/publicaciones/codigogov/codigo_buen_gobierno.pdf
- Comisión Munidal sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (1987). Nuestro futuro común. Online. Disponible en: www.upv.es/contenidos/CAMUNISO/info/U0506189
- Crane, A., & Matten, D. (2010). *Business Ethics*. Nueva York: Oxford.
- de Larosière, J. (2009). *The high-level group on financial supervision in the EU*. Bruselas: Comisión Europea.
- Díaz Morales, J. (2005). La ley Sarbanes-Oxley y la auditoría. *Partida Doble*, (169), 104-109.
- Ecija. (2010). *Compliance. Cumplimiento normativo y seguridad en la empresa*. Pamplona: Aranzadi.
- Farrell, B., Cobbin, D., & Farrell, H. (2002). Codes of ethics. *Journal Of Management Development*, 21(2), 152-163.
- Fiscalía General del Estado. (2016). Circular 1/2016, sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas conforme a la reforma del código penal efectuada por ley orgánica 1/2015. Online. Disponible en:

https://www.fiscal.es/fiscal/PA_WebApp_SGNTJ_NFIS/descarga/Circular_1-2016.pdf?idFile=81b3c940-9b4c-4edf-afe0-c56ce911c7af

- Fleege, E., & Adrian, E. (2004). The Implementation of Corporate Ethics: A Comparative Study between Motorola and Ericsson. *UW-L Journal of Undergraduate Research*, (7), 1-9.
- García Fernández, R., & Suárez Álvarez, E. (2005). Informe Aldama: El gobierno corporativo en la web. *Partida Doble*, (167), 68-75.
- Gómez Fraga, A. (2014). ¿De dónde venimos y a dónde vamos? Sobre la proyectada reforma de la responsabilidad penal de la persona jurídica y el nuevo delito de administradores. *Actualidad Jurídica Uriá Menéndez*, 13-30.
- Gómez Martín, V., & Navarro Massip, J. (2016). La responsabilidad penal para personas jurídicas en el Código Penal español: una visión panorámica tras la reforma de 2015. *Revista Aranzadi Doctrinal*(1), 23-44.
- Kaptein, M. (2004). Business Codes of Multinational Firms: What Do They Say? *Journal of Business Ethics*, 50(1), 13-31
- Kaptein, M., & Schwartz, M. (2007). The Effectiveness of Business Codes: A Critical Examination of Existing Studies and the Development of an Integrated Research Model. *Journal Of Business Ethics*, 77(2), 111-127.
<http://dx.doi.org/10.1007/s10551-006-9305->
- Lewis, C. (2002). Commentary: The Enron collapse — A financial scandal rooted in politics. *The Center for Public Integrity*.
- McBride, J. (2016). *Council on Foreign Relations*. Obtenido de:
<https://www.cfr.org/backgrounder/understanding-libor-scandal>
- Naciones Unidas. (1984). The Universal Declaration of Human Rights. Online.
Disponibile en: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Naciones Unidas. (2007). Promotion and Protection of all Human Rights, Civil, Political, Economic, Social and Cultural Rights, including the Right to Development.
- Naciones Unidas. (2010). Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras

- empresas, John Ruggie. Disponible en:
http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.14.27_sp.pdf
- Noticias jurídicas. (2015, 31 de marzo). Publicada la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica el Código Penal. Online. Disponible en:
<http://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/9280-publicada-la-ley-organica-1-2015-de-30-de-marzo-por-la-que-se-modifica-el-codigo-penal/>
- O'Reilly, L., & Vranica, S. (2018, marzo 23). Facebook tries to calm advertisers after Cambridge analítica crisis. *Wall Street Journal*.
- OECD (2001). Codes of Corporate Conduct: Expanded Review of their Contents. *OECD Working Papers on International Investment*. 2001/06. OECD Publishing.
 Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/206157234626>
- OECD. Securities And Exchange Commission. (2003). Online. Disponible en:
<https://www.sec.gov/rules/final/33-8177.htm>
- Painter-Morland, M.J., Driscoll, D.M., & Hoffman, W. M. (2001). Ethics matters: integrating ethics into organizational cultures. *The economist. Business ethics: facing up to the issues*. London: Profile Books. Disponible en:
<http://irep.ntu.ac.uk/id/eprint/4710>
- Pérez-Ardá, J. (2003). Informe Aldama: La Transparencia en el Gobierno de las Sociedades Cotizadas. *Cuaderno de Energía*, (1), 25-28.
- Popescu, A. (2016). In Brief: Pros and Cons of Corporate Codes of Conduct. *Journal of Public Administration, Finance and Law*.
- Popescu, A. I. (2016). In Brief: Pros and Cons of Corporate Codes of Conduct. *Journal of Public Administration, Finance and Law*, (9), 125-130.
- Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras. (2007). *La responsabilidad social de la empresa (RSE): propuesta para una nueva economía de la empresa responsable y sostenible*. Madrid: Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras.
- Sánchez Asiaín, J. A. (1991). La Empresa como Realidad Estética. *Discurso del académico electo*. Madrid: Real Academia de las Bellas Artes de San Fernando.

- Scannell, K. (2018, agosto 6). US haul from credit crisis bank fines hits \$150bn. *Financial Times*.
- Schwartz, M. (1998). *The Relationship Between Corporate Codes of Ethics and Behavior; A Descriptive Exploration and Normative Evolution*, Tesis doctoral inédita (York University, Toronto).
- Schwartz, M. S. (2002). A Code of Ethics for Corporate Codes of Ethics. *Journal of Business Ethics*, 41, 27-43.
- Seetharaman, D. (2018, marzo 20). Facebook's Lax Data Policies Led to Cambridge Analytica Crisis. *Wall Street Journal*.
- Seetharaman, D. (2018, marzo 21). After days of silence, Facebook's Marck Zuckerberg admits to "Mistakes" with user data. *Wall Street Journal*.
- Seetharaman, D., & Bindley, K. (2018, marzo 23). Facebook controversy: what to know about Cambridge Analytica and your data. *Wall Street Journal*.
- Singh, J. (2011). Determinants of the Effectiveness of Corporate Codes of Ethics: An Empirical Study. *Journal Of Business Ethics*, 101(3), 385-395.
- Smith, K., & Colvin, L. (2016). Creating and Implementing Codes of Ethical Conduct. *Employment Relations Today*, 43(1), 95-101.
- Squires, S. E., Smith, J. C., McDougall, L. & Yeack, W. R. (2003). *Inside Arthur Andersen: Shifting Values, Unexpected Consequences*. FT Press.
- United Nations Global Compact. The Ten Principles of the UN Global Compact. Online. Disponible en: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>
- Valor, C., & de la Cuesta González, M. (2007). Códigos éticos: análisis de la eficacia de su implantación entre las empresas españolas cotizadas. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 17(30), 19-30.
- Vives Ruiz, F. (2005, febrero 6). Un instrumento de supervisión y control. *El País*, p. 12.

Anexo I

SECTOR	EMPRESA	PU NU	DDHH	DS
Petróleo y Energía	Enagás	1	1	1
	Endesa	0	0	1
	Gas Natural	1	1	0,5
	Iberdrola	1	0,5	0
	REE	1	1	1
	Repsol	0	1	0
	<i>Media Sector</i>	<i>0,67</i>	<i>0,75</i>	<i>0,58</i>
Mat. Básicos, Industria y Construcción	Acciona	1	1	1
	Acerinox	1	0,5	0,5
	ACS	1	1	0
	Arcelor Mittal	0	0	0
	Cellnex	0	1	0
	Ferrovial	0	1	0
	Siemens Gamesa	1	1	1
	Técnicas Reunidas	1	1	1
	<i>Media Sector</i>	<i>0,63</i>	<i>0,81</i>	<i>0,44</i>
Bienes de Consumo	Grifols	0	0	0,5
	Inditex	1	1	1
	Viscofan	1	1	0
	<i>Media Sector</i>	<i>0,67</i>	<i>0,67</i>	<i>0,50</i>
Servicios de Consumo	Abertis	1	0,5	0
	AENA	0	1	0,5
	Dia	1	1	0,5
	IAG	1	1	0
	Mediaset	1	0	0,5
	Meliá Hoteles	1	0,5	0
	<i>Media Sector</i>	<i>0,83</i>	<i>0,67</i>	<i>0,25</i>
Tecnología y Telecomunicaciones	Amadeus	0	0	0
	Indra	1	1	1
	Telefónica	0	1	1
	<i>Media Sector</i>	<i>0,33</i>	<i>0,67</i>	<i>0,67</i>
Servicios Financieros e Inmobiliarios	Bankia	0	1	0
	Bankinter	0	0	0
	BBVA	1	1	1
	Caixa Bank	1	1	0
	Sabadell	0	0	0
	Santander	0	0,5	0,5
	MAPFRE	1	1	1
	Inmobiliaria Colonial	0	0	0,5
	Merlin	0	1	0
	<i>Media Sector</i>	<i>0,33</i>	<i>0,61</i>	<i>0,33</i>

