

## Lanzamiento del “Padrón de Integridad Empresarial” en México, una muestra más de que los intangibles corporativos van al alza.

El documento consta de tres partes: la primera, una introducción sobre en qué consiste y cuál es el alcance del “Padrón de Integridad Empresarial” de la Secretaría de la Función Pública (México); la segunda, un análisis sobre diferentes aspectos de la integridad corporativa; y la tercera, contiene opiniones y conclusiones al respecto.

### I. ¿Qué es el Padrón de Integridad Empresarial?

El 22 de agosto de 2019, la Secretaría de la Función Pública (“SFP”), anunció el lanzamiento del “Padrón de Integridad Empresarial” consistente en un mecanismo de mejora para certificar a aquellas empresas mediante un distintivo para quienes contribuyan activamente fomentando la integridad, la ética, la honestidad y la igualdad, mediante la conformación de un padrón, de registro voluntario, gratuito y estratificado para todas las empresas, ya sean micro, pequeñas, medianas y/o grandes, interesadas en la adopción de prácticas de integridad, mediante compromisos corporativos integrales con estándares éticos y acciones de promoción para su cumplimiento entre sus trabajadores y proveedores.

Uno de los objetivos principales del Padrón de Integridad, es la certificación a las empresas que decidan inscribirse, mediante el otorgamiento del “Distintivo de Integridad Empresarial”, el cual reconocerá a las empresas que cuentan con estándares y parámetros, para prevenir y sancionar la corrupción, a través de la elaboración, implementación y verificación de (i) códigos de conducta, (ii) manuales de organización y procedimientos, (iii) sistemas de control, (iv) sistemas de capacitación, (v) políticas de recursos humanos, (vi) sistemas de denuncias, y (vii) mecanismos de transparencia.

En consecuencia, el 17 de abril de 2020, la SFP presentó la plataforma digital<sup>1</sup> mediante la cual se pueden inscribir las empresas a dicho Padrón, y en donde además se contará con la colaboración de dependencias, organismos nacionales e internacionales, organizaciones empresariales y academia, para el desarrollo de mecanismos para la elaboración de formularios y herramientas de verificación y supervisión corporativa.

El Distintivo de Integridad Empresarial reconocerá a aquellas empresas que cuenten con las mejores prácticas corporativas, mediante la promoción de un comportamiento ético en sus operaciones, tanto con sus colaboradores como con sus proveedores, habiéndose sometido a un proceso previo de verificación de la información proporcionada al Padrón<sup>2</sup>, ya sea por organismos internacionales, nacionales o académicos, según sea el caso.

<sup>1</sup> <https://integridadempresarial.funcionpublica.gob.mx/>

<sup>2</sup> La información solicitada por la SFP para la valoración del registro ante el Padrón de Integridad Corporativa consiste en los datos de quien registra a la empresa, así como información sobre esta, además de las políticas de integridad corporativa, seguridad laboral y seguridad social, respectivamente.



Sin embargo, aunque el sitio recientemente lanzado por la SFP cuenta con documentos de orientación y guía para solicitar la inscripción al Padrón referido y así obtener el distintivo antes mencionado, existen consideraciones de fondo que toda empresa debe conocer al momento de implementar sus políticas de integridad, seguridad social, laboral, así como en materia de acoso y no discriminación.

## **II. Consideraciones sobre Integridad Empresarial**

El registro ante el Padrón de Integridad Empresarial está dividido en cinco módulos y un autodiagnóstico, mediante los cuales la SFP analiza las políticas reportadas ante la autoridad para conocer el nivel de implementación de la política de integridad y los requisitos que deberá cubrir, buscando evitar el certificar a aquellas empresas cuyas políticas constituyan actos de simulación y no acciones efectivas de combate a la corrupción y mitigación de riesgos legales.

El diseño previo de dichas políticas y la implementación de estas, exige una articulación jurídica eficiente e integral con las distintas áreas de la empresa, mediante programas de control y cumplimiento innovadores y eficientes, toda vez que la SFP también solicita información relacionada con buenas prácticas en materia anticorrupción, protección del medio ambiente, impacto social de la empresa y el compromiso de esta con la Agenda 2030 de ONU, lo cual exige que las políticas de la empresa que busque ser parte de dicho Padrón, extienda el alcance de sus políticas a materias como transparencia, privacidad, derechos laborales y obligaciones en materia de seguridad social, así como derechos humanos, considerando la creciente exigencia a las empresas de estándares en materia de no discriminación, género y responsabilidad social corporativa.

Ante la inminente transformación de la actividad empresarial, es importante destacar tres fenómenos importantes en materia de gobierno corporativo, (i) la creación de equipos y departamentos especializados en la prevención y monitoreo de riesgos legales, sobre todo penales, (ii) la proliferación de herramientas de diagnóstico y gestión del cumplimiento normativo, desde estándares propios o a través de canales gestionados por terceros, tendientes a la certificación nacional e internacional, y finalmente (iii) el desarrollo de un amplio ecosistema de soporte y servicios para el fortalecimiento del control y cumplimiento, la formación y desarrollo de competencias, y la cada vez más necesaria externalización de asesoría especializada y continua en servicios legales y de auditoría.

Asimismo, los mecanismos de integridad corporativa tienden a evolucionar en el corto tiempo, considerando que a nivel internacional la Organización de las Naciones Unidas prevé promulgar en 2021 el primer instrumento internacional legalmente vinculante para regular, en el contexto del derecho internacional de los derechos humanos, las actividades de empresas transnacionales y otras corporaciones<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> El borrador más reciente del instrumento internacional referido, disponible en la siguiente liga: [https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/OEIGWG\\_RevisedDraft\\_LBl.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/OEIGWG_RevisedDraft_LBl.pdf)



Dicho instrumento, prevé la responsabilidad legal de las empresas por violaciones a derechos humanos, estableciendo que es deber de los Estados garantizar mecanismos eficaces de sanción y reparación, así como la posibilidad de imponer a las empresas la creación de medidas financieras, como seguros o fideicomisos de garantía, para hacer frente a las demandas de compensación y reparación de daños. Dispone también que las empresas transnacionales respondan por violaciones a derechos humanos causadas por sus subsidiarias en cualquier parte del mundo, y establece que la responsabilidad de una empresa surja si está controlando o supervisando la actividad de otros actores con los que tiene una relación contractual o comercial, no impida que estos violen derechos humanos a través de sus operaciones, o cuando no prevea que estas puedan producirse, siempre que hayan podido prevenirse.

Asimismo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico ("**OCDE**"), desde enero de 2019, lanzó la iniciativa sobre conducta empresarial responsable, consistente en el desarrollo de estándares dirigidos al sector empresarial, con el objeto de que cada empresa evalúe su comportamiento y la repercusión que éste tiene en las personas, el planeta y en la sociedad en general, a efecto de que sea capaz de identificar y, en su caso, solucionar los perjuicios en los que pueda estar involucrada, o bien, de los que pueda ser causante.

En este mismo sentido, el combate a la corrupción y los mecanismos de rendición de cuentas en la iniciativa privada, han cobrado notable relevancia. El Padrón de Integridad Empresarial pone especial énfasis al respecto, ya que la iniciativa lanzada por la SFP es una forma de incentivar el cumplimiento del artículo 25° de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, relativo a la implementación de políticas de integridad por parte de personas morales, y los beneficios de ésta en la determinación de responsabilidades por la comisión de actos de corrupción.

Al respecto, la corrupción no sólo debe verse entonces como un acto contrario a derecho con consecuencias administrativas y penales, sino que el análisis de éste ha llegado incluso a equipararse como una violación a derechos humanos imputable, tanto a organismos públicos como privados.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ya se pronunció en este sentido, publicando un informe sobre corrupción y derechos humanos, donde ya estableció que este fenómeno tiene un impacto diferenciado en el goce y ejercicio de los derechos humanos, haciendo especial énfasis en que, cuando la corrupción adquiere connotaciones sistémicas, o bien, cuando un servicio público es cooptado por intereses privados impidiendo el cumplimiento de sus obligaciones, se está frente a un acto equiparable a una violación a derechos humanos<sup>4</sup>.

Otra de las acciones y políticas que evalúa la SFP para el otorgamiento del distintivo e incorporación al Padrón de Integridad Empresarial, son aquellas relativas al cumplimiento de obligaciones laborales y de seguridad social. Al respecto, recién entró en vigor en México la NOM-035 sobre los factores de riesgo psicosociales, cuyo objeto principal es preventivo, ya que busca establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir trastornos de ansiedad, de estrés grave y adaptación, derivado de la naturaleza de la jornada laboral o las funciones del puesto de trabajo, y la exposición a acontecimientos traumáticos severos y/o actos de violencia laboral, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

---

<sup>4</sup> Comisión Interamericana de Derechos Humanos (E.U.A., 2019); "*Corrupción y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*". Disponible para su consulta en la siguiente liga: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/CorrupcionDDHHES.pdf>



Por considerarse que la implementación de la NOM-035 es un tema inherente al área de recursos humanos, un gran número de empresas ha delegado este trabajo en dichas áreas, sin embargo, la norma oficial mexicana referida, si bien aborda temas relativos a cuidados psicológicos y médicos, ésta no deja de ser una norma cuya buena o mala implementación puede derivar en responsabilidades legales. La NOM-035 va más allá de una estrategia de clima organizacional; constituye un mecanismo para garantizar una vida libre de violencia en el ámbito laboral, así como el derecho humano al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, mediante el desarrollo y establecimiento de condiciones de existencia dignas.

Asimismo, el establecimiento de protocolos para prevenir y sancionar el acoso laboral y sexual, así como actos de discriminación, van en concordancia con los parámetros exigibles en materia de integridad empresarial. Sin embargo, la mayoría de los programas de control y cumplimiento en la materia excluyen o minimizan dichos considerandos, desarrollando instrumentos con un impacto mínimo y un análisis de las quejas en la materia que no brinda soluciones, por carecer de experiencia en la calificación y tratamiento de dichas quejas ya que, en la mayoría de las ocasiones, éstas se atienden in house por personal sin el perfil para ello. Por lo que el mal tratamiento de las quejas por acoso y discriminación puede conllevar a riesgos de carácter civil y penal de alta cuantía.

Por ejemplo, en el caso de la Ciudad de México, el Código Penal local tipifica a la discriminación como delito, si bien la pena es baja ya que puede llegar a alcanzar de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días, una denuncia bien documentada puede ser prueba suficiente para comprobar la existencia de un daño moral de naturaleza civil, el cual, de acuerdo con la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el daño debe cuantificarse considerando la intensidad con que se afectó a la víctima, así como la repercusión social, ya que la conducta discriminatoria deja una marca en la opinión, conducta y actitud de los demás hacia la víctima y hacia el sector de la sociedad a la que pertenece<sup>5</sup>, y además para la cuantificación de la indemnización, ya no es parámetro la capacidad económica del responsable.

Es imperante destacar la relevancia de la integridad empresarial en la actualidad, ya que el Padrón y Distintivo recién implementados por la SFP, no sólo provee una herramienta para aumentar el valor de la empresa, sino que además a futuro se prevé que quienes pertenezcan a dicho Padrón y hayan obtenido el Distintivo, tendrán un trato preferente en las licitaciones del gobierno federal (como ya sucede con el distintivo “Gilberto Rincón Gallardo” de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en materia de inclusión y no discriminación).

Finalmente, de acuerdo con la Global Sustainable Investment Alliance, a principios del 2013 había en el mundo poco más de 21 trillones de dólares de activos gestionados mediante un mandato orientado bajo el esquema Environmental, Social and Governance o “Mandato ESG”, consistente en la implementación de factores medioambientales, sociales y de buen gobierno corporativo, vinculados a los resultados a largo plazo de una empresa, mientras que en la actualidad los principales índices bursátiles de sostenibilidad contemplan al pilar de integridad empresarial y buen gobierno como elementos críticos a la hora de determinar su calificación<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo Indirecto en Revisión 3283/2015.

<sup>6</sup> De acuerdo con la transnacional de gestión de inversiones *BlackRock*, la sostenibilidad y los derechos humanos, contribuyen a los resultados financieros a largo plazo de una empresa y, por lo tanto, seguir incorporando estas consideraciones en los procesos de análisis de inversión, estructuración y revisión de carteras y de administración contribuye a mejorar las rentabilidades ajustadas al riesgo a largo plazo. Fuente: <https://www.blackrock.com/es/themes/inversion-sostenible/integracion-esg>



### III. Conclusiones

Implementar políticas sólidas, consistentes y holísticas de integridad empresarial, brinda a las empresas ventajas competitivas, ya que son vistas como una mejor opción para hacer negocios, al generar confianza al interior (con los colaboradores), y al exterior (con proveedores y potenciales compradores) de la empresa.

Hay suficiente evidencia que comprueba la existencia de una fuerte correlación positiva entre la calidad e innovación del gobierno corporativo y el rendimiento bursátil, lo que retroalimenta la demanda de buenas prácticas en materia de buen gobierno y responsabilidad social corporativa, sistemas de combate a la corrupción (o speak up) y, recientemente, de debida diligencia en materia de riesgos por violaciones a derechos humanos.

Es recomendable la integración de profesionales especializados en la materia y con perfil multidisciplinario para el correcto desarrollo de las políticas de integridad empresarial, toda vez que el alcance de éstas, al ser de amplio espectro, exigen una visión integral de las actividades que la empresa desarrolla, así como en las que ésta se involucra.

El éxito de toda política de integridad corporativa como mecanismo efectivo de prevención de riesgos legales, exige una correcta articulación jurídica, así como una implementación transversal de ésta con las áreas de responsabilidad social, recursos humanos, control y cumplimiento, marketing, finanzas y atención al cliente, para que puedan advertirse, eficientemente, todos los riesgos en los que una corporación puede involucrarse.

Los mecanismos de debida diligencia corporativa en materia de riesgos por violaciones a derechos humanos se advierten como el futuro de la integridad empresarial. Sin embargo, la ausencia de especialistas en la materia con experiencia en el ámbito de la empresa complejiza el rápido y efectivo desarrollo de dichos sistemas, toda vez que es muy factible que se aprueben antes los instrumentos internacionales y nacionales respectivos que los regulen, sin existir la capacidad técnica suficiente en el sector empresarial para su implementación.

Adalberto Méndez López  
([amendez@ecija.com](mailto:amendez@ecija.com))

**ECIJA México, S.C.**

\* \* \* \* \*