



CAMPUS PÚBLICO
MARÍA ZAMBRANO
SEGOVIA
GRADO EN RELACIONES LABORALES
Y RECURSOS HUMANOS



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Códigos de conducta

Códigos de buen gobierno

Presentado por Antonio Martín Marugán

Tutorizado por M^a del Lirio Martín García

Segovia, 05 de Junio de 2018

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

1) Concepto y caracteres

1.1)	Origen de códigos éticos, de buen gobierno, códigos de conducta.....	9
1.2)	Demanda social.	10
1.3)	Concepto y caracteres esenciales.....	13
1.4)	Autorregulación.....	14

2) Contenido de códigos éticos

2.1)	Anticorrupción.	21
2.2)	Laboral: trabajo infantil, discriminación y discapacidad.....	25

3) Eficacia, responsabilidad social de la empresa

3.1)	¿Grado de cumplimiento? Órganos de Control.....	31
3.2)	¿Son puro marketing destinado a mejorar la imagen de las empresas?	31
3.3)	Códigos éticos y Ordenamiento Jurídico.	32
3.4)	Códigos éticos y derechos laborales.....	32

CONCLUSIONES	35
---------------------------	-----------

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y LEGISLACIÓN	39
---	-----------

WEBGRAFIA	40
------------------------	-----------

ANEXO	41
--------------------	-----------

INTRODUCCIÓN

Vivimos en una sociedad en constante cambio, los consumidores ya no solo miran el precio de los productos y servicios para comprar en una determinada empresa, ahora se observan otras características del producto como en qué país está fabricado, en qué condiciones trabajan sus empleados o si ese fabricante ha ocasionado algún problema medioambiental.

El consumidor es el centro de la vida de una economía de mercado y como tal todo gira alrededor de sus demandas, cada día se informa más, las redes sociales opinan, todo el mundo quiere ser valorado para ser mejor.

Hace apenas dos décadas el cumplir con una norma de calidad te garantiza poder acceder a los mercados internacionales, en este momento, la globalización impone mucha más competencia y el ser transparente y cumplir con un código ético también abre puertas aparte de la calidad.

Las empresas que solo piensan en el beneficio y no explican a la sociedad están siendo dirigidas al fracaso a largo plazo. El ciudadano se relaciona con su teléfono móvil, se relaciona cada día más con su entorno y conoce cómo son “por dentro” las empresas donde compra obteniendo un mayor beneficio, por ello una empresa que no explique en su misión cuál es su proceso de fabricación y cuál es su política de RRHH, quizás entre en crisis y no sepa la causa.

El objetivo de una institución o de una empresa a través de su código ético es ofrecer un documento vinculante en el que se exponga los valores fundamentales que se van a pedir en las actuaciones de su equipo, así como ser transparente, abrir su institución a la sociedad explicando el porqué de su actuación.

Este código de buen gobierno debe estar presente tanto en la información corporativa que será pública junto a las cuentas anuales de la empresa como información externa y en los estatutos de la sociedad.

Este código se implementará a través de la creación de pautas de conducta, así como de la implementación de los mecanismos que sean necesarios para lograr la Misión de la misma.

Los accionistas con menos poder de negociación son los primeros que insisten en crear un código ético para su empresa ya que buscan intereses a largo plazo.

Esta cuestión se une a que él puede estar próximo a un grupo de interés que sea cliente de la empresa y se vea afectado por la misión.

“El cambio que provoca el adoptar y cumplir un código de buen gobierno puede incidir en el resultado organizacional, hacen que hoy en día la ética empresarial sea considerada un componente esencial para el funcionamiento exitoso de los negocios” (García Sánchez et al, 2008; De la Cuesta, 2004).

Este código debe extenderse a los Stakeholders, que son los empleados, los accionistas, los consumidores, el entorno y la sociedad en general, agentes que puede verse afectados a diario por la actividad y efectos de la empresa.

Los códigos transmiten con claridad una señal de que la organización entiende necesario asumir un comportamiento ético a la vez que representan una importante herramienta de gestión de la responsabilidad social empresarial.

Pero cuando hablamos de ética hablamos de unos principios subjetivos, ya que se refieren a comportamientos humanos y hay varios tipos de éticas, la profesional, la de información, es más relevante que atendamos a sus niveles.

Muchas personas en el contexto empresarial solo se fijan el concepto económico del término, analizan todo en la visión macroeconómica de capitalismo contra comunismo, olvidando que el día a día de las organizaciones se basa en relaciones de poder microeconómicas donde los problemas son cómo poder servir un producto de la manera más ética y eficiente sin “engañar” al cliente o cual es el periodo que establece la ley del pago de las facturas.

En un tercer nivel estarían las relaciones personales que se establecen en la empresa, dilemas que ocurren cuando un hijo o amigo releva en su puesto a una persona mejor preparada o cuando un trabajador cobra una gratificación fuera de nómina.

Para una empresa la ética debe abarcar todos los campos por eso es tan importante e innovador el reto de la Responsabilidad Social Corporativa y establecer un código ético que en muchas ocasiones imponga una serie de nuevas obligaciones a la organización y limite los privilegios de personas que hasta ahora no se habían planteado que su conducta estaba condicionando las ventas de la empresa y lo desconocían.

CAPITULO 1

CONCEPTO Y CARACTERES.

CONCEPTO Y CARACTERES.

1. Concepto y caracteres.

1.1 Origen de códigos éticos, de buen gobierno, códigos de conducta.

En primer lugar, es esencial hacer referencia al nacimiento de los códigos éticos. En 2007 fue creado el Código Conthe que fue el primer código de buen gobierno para las empresas cotizadas españolas, es cierto que antes de este manual muchas empresas introducían en sus memorias sus donaciones y sus logros en política medioambiental, pero este fue el primer código que aunaba las buenas prácticas de conducta.

Surgieron dos corrientes unos expertos piensan que la moral viene determinada por una evolución genética de las personas. La genética de la conducta, en sentido amplio, ha sido campo de interés para muchos investigadores desde finales del siglo XIX, cuando Francis Galton comenzó a plantearse leyendo las teorías de Darwin, primo suyo, sobre la evolución si la herencia afecta a la conducta humana. Él sugirió algunos de los métodos más utilizados después en genética de la conducta humana (estudios sobre familias, estudios de gemelos y diseños de adopción) buscando que determinadas características del comportamiento «se transmiten en familias» (Galton 1875 y 1874).

En contra, están aquellos más cercanos al marxismo piensan que es importante la sociedad donde se desarrolla el individuo y los recursos de que dispone. Marx afirma: "Los comunistas desdeñan ocultar sus visiones y objetivos. Declaran abiertamente que sus fines pueden ser alcanzados sólo mediante el derrocamiento forzoso de todas las condiciones sociales existentes." Perciben este derrocamiento forzoso como moralmente correcto. Es correcto porque destruye los obstáculos para una sociedad comunista. Moralmente hablando, los comunistas tienen un deber ético de trabajar para el derrocamiento forzoso del capitalismo.¹

Lo cierto es que esta cuestión sigue siendo parte del debate marxista ya que no se ponen de acuerdo que es lo moralmente correcto y si solo es la sociedad la que condiciona el comportamiento.

Los códigos éticos, los de Buen Gobierno y los de conducta, nacen por la necesidad humana ² de regular todo aquello que se puede escapar del control de una sola persona, ayudando a mantener un orden social y lograr una serie de principios esenciales para la realización de cualquier actividad empresarial. Sobre todo, porque se acercan más a una concepción humanista que mercantilista, las personas primero.

En el caso de los códigos éticos se trata de aquella moral derivada de la sociedad y la cultura que los crea. Este tipo de códigos van cambiando a lo largo del tiempo, según la historia, la sociedad, la economía, y cualquier otro aspecto que modifique las necesidades de los individuos que conforman esa sociedad determinada. El problema que puede surgir en este tipo de códigos, viene dado por la ambigüedad ³ Existen situaciones que la empresa calificara como carentes de ética en tanto que otros lo considerarán aceptables. Incluso podría darse el caso de que una misma actividad podría considerarse como ética en un momento dado y no ética en otro momento. Esto justifica la existencia de un código ético en las empresas.

¹ <https://www.allaboutworldview.org/spanish/etica-marxista.htm>

² (Cortes ,J y Martineza,A.,1996) DICCIONARIO DE FILOSOFÍA 1996.

³ <https://diarioresponsable.com/opinion/14404-codigos-eticos-o-de-conducta-su-concepto-su-necesidad>

CAPITULO 1

1.2 Demanda social.

La Sociedad de hoy día demanda que existan una serie de códigos que aseguren unos estándares de comportamiento, y que sean contrastables y visibles por dos motivos, los clientes son cada día más exigentes a la hora de consumir un producto y piden transparencia y por otro a nivel global la desigualdad exige que las empresas se comprometan, con causas como los refugiados o con el medio ambiente o por lo menos que no agraven el problema con sus prácticas. Es decir, se pretende una aplicación efectiva y eficaz de este tipo de códigos y que se puedan verificar y controlar.

Las organizaciones internacionales como por ejemplo Philips, Univeler, Shell, Brithis Telecom tienen una serie de códigos de conducta a los cuales se puede adherir cualquier empresa que lo desee, este comportamiento viene alentado por la Comisión Europea, la cual ha establecido que los códigos de conducta han de tener como referencia normativa los convenios de la OIT y las directrices de la OCDE, así como incluir mecanismos de evaluación y control.

Por tanto, se considera que la Sociedad actual ha conjugado la unión de los distintos sectores económicos: social, finanzas y comunicaciones, gracias a los diferentes códigos de conducta, de ética, de buen Gobierno y al Derecho positivo, ya que ambas cosas se complementan, para lograr un orden social.

El “Primer Mundo” exige que existan unos estándares de comportamiento, que haya códigos y que estos cada vez sean más transparentes y de mejora continúa.

Ahí reside, justamente, el principal desafío que plantean estos instrumentos: asegurar una aplicación, verificación y control eficaces.

Los códigos de conducta deben implicar a todos los interlocutores sociales, deben ser constructivos no simplemente castigar las malas conductas sino alentar las buenas.

El Gobierno debe premiar a las empresas que concilien la vida familiar y la laboral con bonificaciones, en España siempre se ha premiado la contratación indefinida a través de incentivos promulgados en la ley 25/2015, que otorga un mínimo exento en la contratación empresarial por contingencias comunes de la Seguridad Social a jornada completa porque los sueldos eran bajos y las contrataciones fijas escasas.

¿Qué ocurriría si empezáramos a bonificar la conciliación del matrimonio?

Seguramente aumentaría la productividad.

En Suecia el VAB ⁴ (cuidado de niños) es una estrategia que te permite quedarte en casa y cuidar de ellos (vabba) si tus hijos, entre 8 meses y 12 años están enfermos y recibir dinero. No solo se aplica a trabajadores sino a desempleados que en ese momento tienen que hacer una entrevista o acudir a las oficinas del paro. Recibes algo menos del 80% de tu sueldo y puedes extenderlo, como bien comentan en el programa, hasta 4 meses por año.

- En realidad, el vabba suele ser un vobba (de jobba, trabajar) porque se acaba teletrabajando, haciendo las cosas del trabajo desde casa, aunque estés cuidando del niño enfermo.
- En Suecia se retribuyen los objetivos y la responsabilidad personal antes que estar las mismas horas sentado que tu jefe.

⁴ <https://www.informationsverige.se/Spanska/Samhalle/Samhallsorientering/Paginas/Ekonomiskt-st%C3%B6d.aspx>

CONCEPTO Y CARACTERES.

Algunas empresas como por ejemplo la Fábrica de Teléfonos SALO, finlandesas adheridas al Pacto Mundial de responsabilidad social⁵, han dado un paso más, pensemos en un RSE global en España, no se podrán pagar las pensiones dentro de 20 años porque la natalidad actual es baja. En este país nórdico cuando en una pareja sus miembros están trabajando y la mujer se queda embarazada lo primero que hacen es reunirse la pareja con sus jefes y organizar un horario que sea productivo para los cuatro.

El trabajo debe ser productivo y a la vez fomentar un marco de convivencia y si en este caso fomenta la natalidad la conciliación debería ser bienvenida por el Gobierno.

Un código no se hace solo, necesita maduración y los Stakeholder, hablamos de trabajadores, los sindicatos, los socios comerciales y los proveedores, los consumidores y otros grupos de interés de la empresa deben “impregnarse de él” y asumir la extensión de su transparencia.

Entender que ya se ha sufrido una evaluación y porque lo ha hecho, que no ha sido solo por mejorar su imagen sino a través de equipos internos de cumplimiento; por medio de auditorías realizadas por instancias ajenas, como consultoras; o por medio de una monitorización independiente que envuelva a terceras partes como ONG locales, instituciones académicas o religiosas, en cualquier caso, deben ser independientes.

Beneficios del Comportamiento Ético:

Una gestión empresarial ética genera, sin duda, beneficios. Veamos algunos.

- Genera confianza. Todo negocio se construye sobre relaciones con proveedores, clientes, empleados y otros grupos. La fuerza de esas relaciones es en su mayor medida función de la cantidad de confianza que las partes tienen una con otra. En ese sentido, la conducta ética es un factor indispensable para la generación de confianza porque tiene la capacidad de otorgar credibilidad a quienes lo practican. Puede, incluso más efectivo y conveniente que muchos controles externos, como la regulación gubernamental.
- Captación de Buenos Clientes, Proveedores, Empleados, Distribuidores... El hecho de no engañar a los demás, de cumplir con lo que se ofrece, de transmitir una imagen de profesionalismo o de respetar las leyes y reglamentos vigentes. Es como un imán que atrae a personas que suelen comportarse de la misma manera porque se sienten identificados con esas acciones.

Un empleado contento vende. De acuerdo al estudio ⁶Felicidad y Trabajo realizado por la consultora mexicana Crecimiento Sustentable en 2013, la gente feliz presenta mayor energía y dinamismo en sus tareas laborales, lo que deriva en más eficiencia y productividad en las empresas.

El análisis revela que un empleado feliz tiene menos riesgos en el lugar donde trabaja, previene accidentes, ve el costado bueno de los problemas o incidentes que se presentan en el ámbito de trabajo. En definitiva, estos factores llevan a que los empleados tomen decisiones que ayudan a mitigar o salir de las adversidades.

Asimismo, un ambiente agradable hace que los individuos tengan relaciones personales positivas, control y autonomía, desarrollen su creatividad, cumplan con los objetivos, y por lo tanto exista un equilibrio entre la vida personal y laboral.

⁵ CCOO 2016 Finlandia contigo servicios ,tradición y RC

⁶ <http://noticias.universia.net.mx/empleo/noticia/2013/06/21/1032093/empleados-felices-son-mas-productivos.html>. Consultado el 5 de Marzo de 2018.

CAPITULO 1

El estudio encuestó a más de 1.500 profesionales de México y detalla los siguientes beneficios dentro de las organizaciones que cuentan con trabajadores que se sienten bien:

- Hasta un 33% más de energía y dinamismo, lo que conlleva a mayor eficiencia y productividad en las organizaciones
- Reducción de hasta un 300% en el riesgo de tener accidentes laborales
- Visión positiva que permite resolver problemas
- Mejor adaptación a los cambios

Los participantes del estudio describieron que la felicidad laboral “está directamente relacionada con disfrutar el trabajo que haces, sentirte orgulloso de la empresa, y trabajar con gente con la que exista una buena relación. Trabajar durante largas horas sin levantar la cabeza o relacionarse con sus compañeros, hace a los empleados estar apagados y pesimistas. Esto se traduce directamente en un descenso de la productividad”, describieron algunos de los encuestados.

Recomendaciones para mantener a los empleados felices y productivos.

Un empleado es algo más que un código o una nómina, es y debe sentirse parte de un equipo donde al sumar sus piezas pueden ser capaces de todo.

Ellos no van a trabajar porque la empresa les haga un favor, son gestores de unos medios de producción, debe sentir la importancia de su labor para ser productivos en la organización. Responsables de poder obtener el producto final.

1.-Hay que pedirles que sean creativos en cada fase y participen en cada propuesta de mejora.

Cuando llegan a la empresa no deben de preguntar a su jefe, ¿qué puedo hacer hoy?, sino que su jefe debe de preguntarle, ¿que necesitas para ser creativo y acabar tu proyecto?

2.-Este camino de cambio no es sencillo sobre todo para las empresas familiares acostumbradas a una jerarquía a veces muy improductiva, al empleado se le deba dar confianza para que salga de su zona de confort y crecer en confianza y talento.

“El mayor riesgo es tener gente quemada o aburrída en la empresa”, afirma Glick.

3.-Los jefes de departamento suelen tener una visión más global de la empresa y sus objetivos que sus empleados. Lo ideal sería compartir la información con ellos, apostar por la transparencia antes de que lo descubran por terceros. Esto les invita a pensar que son importantes dentro de la empresa. Los trabajadores no son niños a los que hay que camuflar las malas noticias.

4.-Si la empresa lo requiere se puede optar por estructuras flexibles y abiertas y permitir que el trabajador trabaje por ejemplo dos días por semana en su casa, se sentirá mejor al lado de sus hijos, echara de menos la oficina y cuando tenga que trabajar en ella, lo notaremos más motivado.

5.-Cuando los empleados llevan seis meses en las empresas suelen valorar más la formación recibida y el reconocimiento del dinero, la motivación lo es todo.

6.- Por último, un jefe nunca debe insultar a un trabajador. En muchas empresas se confunde la vida familiar con la laboral, porque los operarios pasan muchas en el centro de trabajo y establecen relaciones de confianza que en ocasiones superan el límite.

En muchos casos los jefes abusan de posición de poder y ofenden a sus empleados.

En tiempos de crisis con salarios precarios son muchos los trabajadores que se callan por miedo a perder el empleo, esta situación es cada día más cotidiana y va totalmente en contra de un código ético.

CONCEPTO Y CARACTERES.

- Protección contra la Publicidad Negativa. Cuando las actividades son consideradas éticas, es difícil que la publicidad negativa se produzca. Por tanto, el comportamiento ético protege a la empresa contra la publicidad negativa.
- Satisfacción del personal. Ayuda a los empleados a identificar lo que su empresa reconoce como prácticas aceptables de negocios, generando de un lado mejores decisiones y por otro lado una mayor fidelidad de sus trabajadores y colaboradores, que desearán seguir trabajando en ella haciendo su labor de la mejor manera posible.

1.3 Concepto y caracteres esenciales.

Cuando se habla de un código ético, se habla de una normativa interna, de una empresa o administración pública, que es de obligatorio cumplimiento. Este tipo de códigos pueden ir vinculados a la normativa legal. Un ejemplo sería la no divulgación de información conocida en la actividad empresarial, la no discriminación, etc. Ejemplos que vienen penalizados en la normativa legal, tanto por vía civil como penal.

En cuanto a los códigos de Buen Gobierno, van dirigidos a los altos cargos de empresas y administraciones públicas, así como a todos los que estén incluidos en el ámbito de aplicación propio de cada código en particular. Unos de los principios característicos de este tipo de código es el de transparencia, de control en la gestión empresarial y el de gobernabilidad. Un claro ejemplo de esto, viene publicado en el BOE núm., 57 de Marzo de 2005, en el cual se establece un código de buen gobierno que suscriben los altos cargos de la Administración General del Estado y los miembros del Gobierno.

Por último, se hace referencia a los códigos de conducta. Son aquellos propios de las empresas, sería el equivalente a los códigos de Buen Gobierno de los empresarios particulares. Los crea la empresa de forma individual, y todos los trabajadores que la integran están obligados a su cumplimiento. Por lo general, las empresas que los crean lo hacen para amortiguar cualquier impacto negativo que se pueda derivar de su actividad, así como asegurar que los derechos básicos de sus trabajadores no se vean vulnerados. En este caso, también son de obligado cumplimiento.

Una aproximación al concepto de los códigos de conducta se encuentra en la definición establecida en el artículo 2 de la Directiva 2005/29/CE, de 11 de mayo 2005, del Parlamento Europeo y del Consejo, que la comprende como "acuerdo o conjunto de normas no impuestas por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas de un Estado miembro, en el que se define el comportamiento de aquellos comerciante que se comprometen a cumplir el código en relación con una o más prácticas comerciales o sectores económicos concretos". Esta definición asumida por nuestro ordenamiento jurídico mediante la Ley 29/2009 del 30 de diciembre de 2009, modifica el régimen legal de la competencia desleal y de la publicidad para la mejora de la protección de los consumidores y usuarios.

En cuanto a las leyes que regulan los códigos éticos son:

En la Administración Pública:

Destaca la Ley 7/2007, del 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que contiene el código de conducta de los empleados públicos. En este sentido, la Exposición de Motivos de esta Ley reconoce que "Por primera vez se establece en nuestra legislación una regulación general de los deberes básicos de los empleados públicos, fundada en principios éticos y reglas de comportamiento, que constituye un auténtico código de conducta".

Además del código conducta establecido dentro del EBEP, recientemente se ha aprobado en España Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

CAPITULO 1

Entendemos como valores éticos, en el contexto de los códigos de conducta, aquellas firmes creencias que influyen en las decisiones que tomamos para utilizar un medio o alcanzar un fin (Rokeach, 1973).

El Estatuto Básico del Empleado Público, formula 27 principios éticos, 10 principios de conducta y 17 genéricos inspiradores.

Los tres tipos de códigos tienen carácter empresarial, aunque es verdad que el de Buen Gobierno está más ligado a Administraciones Públicas y a empresas que cotizan en bolsa o tienen carácter público en alguna de sus vertientes.

En el ámbito privado:

En 1999 se firma el "Pacto Mundial" (Global Compact) de Naciones Unidas buscando el compromiso ético de las empresas para asegurar el cumplimiento, en su estrategia y operaciones diarias, de principios básicos de conducta y acción en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

El Código Unificado de Buen Gobierno Corporativo para las empresas cotizadas españolas que se aplican desde 2008. Realiza recomendaciones acerca de las competencias que se deben atribuir a la junta general de accionistas y al consejo de administración, y regulaciones sobre los consejeros independientes y la comisión de auditoría⁷.

En España la última Ley que se ha firmado es la Ley 4/2016, de 15 de diciembre, de Transparencia y Buen Gobierno de Castilla-La Mancha.

En el ámbito europeo tenemos la comunicación de la comisión del Parlamento Europeo, al Consejo, al comité económico y social europeo, y al comité de las regiones, cuyo plan de acción se refiere al Derecho de sociedades europeo y gobierno corporativo - un marco jurídico moderno para una mayor participación de los accionistas y la viabilidad de las empresas. Se trata de la Directiva 2005/29/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 11 de mayo de 2005, la (LEY 6058/2005, relativas a las prácticas comerciales desleales de las empresas y sus relaciones con los consumidores en el mercado interior y la Directiva 2006/114/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 12 de diciembre de 2006, (LEY 12578/2006), sobre publicidad engañosa y publicidad comparativa.

1.4 Autorregulación.

En la actualidad existe un importante debate acerca de si las empresas han de autorregular su comportamiento mediante la elaboración o adopción de códigos éticos o es preciso que tales cuestiones sean sometidas a la legislación nacional o supranacional. El debate sobre la autorregulación debido a su naturaleza y gran alcance, más allá de formar parte del ámbito organizativo empresarial, trasciende sin duda el ámbito político. Para algunos autores incluso más que considerar los códigos éticos una solución a los problemas ocasionados por la mundialización de la actividad económica, deberían considerarse una verdadera esfera de confrontación política.

Sobre la autorregulación en materia de ética empresarial existen grandes luces y sombras. La autorregulación la concibe como una respuesta a dos tendencias conectadas: de un lado la debilidad de los gobiernos nacionales por causa de la mundialización de la economía y, por otra parte, al mayor poder de las multinacionales (Schmidt, 1995). Los defensores de la regulación no gubernamental suelen opinar que es más flexible, eficiente, democrática y efectiva que la regulación tradicional, mientras que los detractores opinan con frecuencia que

⁷ <http://www.corresponsables.com/content/c%C3%B3digo-conthe>. Consultado el 7 de Abril.

CONCEPTO Y CARACTERES.

es un intento más de las empresas para evitar el control de la regulación estatal y de los sindicatos.

Pero la adscripción a los códigos de conducta va en aumento en diversos ámbitos, quizás debido a que la realidad social cambia muy frecuentemente como no lo hace la legislación y desde este punto de vista, los códigos de conducta tienen una función que complementa las leyes, percibidos como un grupo armonizado de reglas que conforman un sistema privado de autorregulación institucional, cuyas normas de naturaleza privada, comprenden tanto las de tipo sustantivo como procesal, no obstante carece de una definición específica en cuanto al derecho positivo y entre sus características principales destaca que son asumidos libremente por los empresarios y profesionales en el ejercicio de la voluntad que rige los contratos (Fernández, 2017).

Una debilidad inherente a los mecanismos de autorregulación es su naturaleza de voluntariedad (Lloyd y Casas, 2006). Para algunos autores, los códigos o estándares no pueden ser el único instrumento válido para el control social de la empresa cuando faltan incentivos de mercado para que las empresas incorporen en su gestión los criterios de RSC aprobados en dichos códigos. El enfoque voluntarista de estos códigos parte del fundamento de que el mercado ofrece incentivos que llevarán a la empresa a mejorar sus resultados sociales y medio ambientales. Aunque estos incentivos pueden existir cuando se mantiene una visión a largo plazo, en el corto plazo, los mercados financieros y los mercados de bienes y servicios no valoran aun suficientemente la sostenibilidad y los resultados a largo plazo de la empresa (Valor y Cuesta, 2005).

Para las autoras, pese a la importancia relativa de los códigos, la misma no se debiera sobredimensionar, no debiendo ser utilizados “para desviar las críticas hacia las actuaciones empresariales, reducir la demanda de regulación externa y desviar y minar la posición de los sindicatos”. Asimismo, para Leighton, Zarszky y Roht-Arriaza (2002) los estándares voluntarios no son suficientes para asegurar la RSC especialmente en los países en desarrollo donde normalmente se dan las violaciones de estos códigos porque las leyes nacionales son menos estrictas y poco vigiladas. Por otra parte, no es menos cierto que en un mundo cada vez más complejo y cambiante codificar las conductas resulta tanto desaconsejable como inviable.

No obstante, tanto el legislador de la Comunidad Europea como el de España han manifestado su interés y el carácter decidido para que se implementen códigos de conducta al sancionar las referidas leyes Directiva 2005/29/CE emanada del Parlamento Europeo, cuya normativa fue recogida en la Ley 29/2009 nacional, observando una progresiva utilización en el ejercicio empresarial que conlleva a una regulación del comportamiento de las empresas y profesionales que han decidido adscribirse a estos códigos conductuales como garantía y protección de los usuarios en cuanto a la competencia desleal.

El artículo 5 de la Ley 109/1991, (LCD), protege contra la deslealtad de los empresarios y profesionales que mediante la garantía que les brinda el código de conducta causan una actitud desleal en el destinatario. Allí se establecen una serie de condiciones para considerar como “...engañoso cualquier conducta que contenga información falsa o información que, aun siendo veraz, por su contenido o presentación induzca o pueda inducir al error a los destinatarios, siendo susceptibles de alterar su comportamiento económico...”. Los aspectos considerados por el legislador para considerar una conducta desleal por engañosa del referido artículo 5, son:

- Que conste o exista el bien o el servicio y la naturaleza del mismo determinado por su legalidad.
- Características del bien o servicio, los factores relacionados con la contratación como sería los beneficios y riesgos que su ejecución que supuestamente representaba para el usuario. Cómo estaba compuesta la prestación del bien o el

CAPITULO 1

servicio, con las categorías accesorias, los procedimientos a realizar, las especificaciones, entre otros.

- La ayuda que posteriormente le fueron brindados al cliente luego de las reclamaciones.
- La determinación de los compromisos y las circunstancias del incumplimiento por parte de la empresa o profesional del servicio, y las referencias de algún patrocinio implicado.
- El costo y la constancia de los provechos aportados.
- La necesidad de reparación.
- Que se identifique al propietario de la prestación del bien o servicio, si estaba solvente, el tipo de bien o servicio y su experiencia en la prestación del mismo.
- El derecho que le asiste al consumidor y las circunstancias de riesgo que corría con la contratación.

En el segundo supuesto el artículo 5.2 establece que cuando el empresario o profesional señale su vinculación a un código de conducta e incumple con los compromisos que haya contraído con el código, su comportamiento se considerará desleal, mientras el compromiso sea firme, verificable, y desmejore la economía de los usuarios, siendo que lo impulsa al error al confiar que se comportará de la manera establecida en el instrumento conductual.

En la Ley 109/2009 (LCD) aparte de restringir el acto de engaño mediante el artículo 5, en el artículo 21 se restringe las prácticas comerciales engañosas y de esta forma se controla el incumplimiento y la indebida utilización de los códigos de conducta.

Pero los supuestos previstos en el artículo 5.2 de la LCD no es un acto autónomo de deslealtad, sino que su tratamiento se supedita a la previa verificación de un incumplimiento que defraude las intereses de los clientes en virtud de haber manifestado su preferencia por observar la adscripción de la empresa o profesional a las normas del código de conducta determinado, es decir que el supuesto del artículo 5.2 es un ilícito concurrente, en tanto que surja el fraude a las promesas hechas al cliente.

Señala (Fernández, 2017) un aporte que resulta una innovación cuando propone una nueva interpretación de la LCD. Se amplía la consideración de los actos de engaño al supuesto que concibe el reproche de deslealtad en la función jurídico-económica que lo determina, como un “sistema de autorregulación en el mercado”, debido a la facilidad que le otorga a la prueba el estar circunscrito a un código de conducta, de donde resulta que no es solo el elemento de la deslealtad el único que surge del hecho antijurídico y se propicia un ilícito concurrente. De esta forma se trata como una “explotación de la reputación ajena” por la fuerza probatoria de los elementos que constituyen la deslealtad.

El referido autor explica que los “sistemas de autorregulación” encierran una “función jurídico-económica, toda vez que, al adscribirse a un código de conducta, se logra que las empresas y profesionales sobresalgan en la competitividad y esto resulta un elemento diferenciador de los que no están adscritos a “sistemas de autorregulación”.

Se plantea que esta “función jurídico-económica” se pone de manifiesto cuando con la adscripción a un código de conducta, los empresarios y profesionales ofrecen una mayor garantía del comportamiento que la que normalmente se garantiza con las legislación y es por lo que las normas o regulaciones de comportamiento de índole privado de los códigos de conducta, no pueden regular los mismos contenidos que se garantizan normalmente con la legislación general, sino que particularmente se comprometen a un comportamiento que garantiza el cumplimiento y además, se obtiene una diferenciación en los productos y servicios

CONCEPTO Y CARACTERES.

ofrecidos bajo este patrocinio, cuya excelencia los diferencia de los otros vigentes que incluso ofrecen en el mercado igual calidad. Estos resultan bienes inmateriales que se constituyen mediante una disposición legal que otorga una mayor garantía de calidad por un sello o una marca. Es así como las empresas consiguen un mayor número de contratos, ofreciendo unas condiciones más favorables.

Pero los “sistemas de autorregulación” no solo protegen a la clientela, se dictan sus normas también para proteger a los comerciantes contra la competencia ilícita, circunstancia que posiblemente desmejoraría las ventas. Las empresas utilizan rótulos, sellos o marcas que los diferencian de otros y a estos signos pueden adherirse los productos para garantizar su permanencia en el mercado, de donde resulta desleal que se utilice este tipo de signos para confundir a la colectividad por los signos que lo identifican pero que en realidad son méritos logrados por otros y por esto se garantiza su exclusividad de los llamados “bienes inmateriales”. Además, se percibe la necesidad de proteger estos “bienes inmateriales” entendidos como la suscripción a un “sistema de autorregulación”, de donde se concreta que la empresa queda obligada con el cumplimiento de las normas generales, pero adicionalmente con el código de conducta de un “sistema de autorregulación”.

Propuestas las consideraciones anteriores sobre los “sistemas de autorregulación” adscritos a un código de conducta, considera el autor en análisis, que esta perspectiva comporta la revisión de la LCD, a los fines de que se sancione el posible incumplimiento de los códigos de conducta, ávida cuenta de que quedan impunes muchos actos desleales reprochables que deberían ser entendidos como concurrentes, siendo que en la actualidad los parámetros de la LCD son aplicables por la incidencia del comportamiento indebido en el destinatario final, con las dificultades probatorias que representa, pero que el acto de engaño debería ser establecido con los actos anteriores que buscaron el error del colectivo en la obtención de un beneficio injusto por medio de diversos actos de engaño.

CAPITULO 2

CONTENIDO DE CÓDIGOS ÉTICOS.

2) Contenido de códigos éticos.

2.1) Anticorrupción.

El código ético de la cadena de supermercados DIA 2015⁸, es un claro ejemplo de un código anticorrupción. Tiene por objeto *“definir y establecer los principios de actuación y pautas de comportamiento que deben regir las actuaciones de los administradores/as y empleados/as del Grupo DIA en el ejercicio de sus funciones con respecto a la prevención, detección, investigación y remediación de cualquier práctica corrupta en el seno de la organización.”*.

A continuación, establece ocho principios de actuación para la prevención de delitos, como, por ejemplo: cumplir con la legislación vigente y con la normativa interna; implementar modelos de prevención y control; facilitar los recursos humanos necesarios para promocionar el código ético; etc.

En general, se establecen los procedimientos a seguir en las diferentes situaciones que se pueden dar lugar en el seno de su actividad mercantil.

Otras empresas como La Fageda han creado una Fundación que se rige por el código ético, en su primer artículo se puede leer literalmente.

“Artículo 1. Objeto, creación de normas que permitan la unificación de criterios entre la comunidad organizacional.

El Código tiene por objeto establecer los principios de actuación del Patronato de la Fundación, las reglas básicas de su organización y funcionamiento y las normas de conducta de las personas que lo componen, todo ello con el fin de seguir los principios del Buen Gobierno Corporativo y alcanza la mayor eficacia en su gestión”

En su artículo 20 habla del deber de la transparencia, de las información clara y oportuna que debe existir entre el patrono y el patronato en pro del bienestar de la calidad de vida laboral. Constituye un deber de los Patronos tener informado puntualmente al Patronato acerca de aquellos intereses particulares que puedan afectar a su toma de decisiones.

A petición de la Fundación, el Patrono deberá informar a la Fundación de todas las participaciones que mantenga en el capital de Empresas o Fundaciones con el mismo,

⁸ <http://www.diacorporate.com/es/rsc/codigo-etico/> consultado el 15 de abril de 2018

CAPITULO 2

análogo o complementario género de actividad al que constituye el objeto social de la Fundación, y los cargos o las funciones que en ella ejerza, así como la realización por cuenta propia o ajena, de actividades con el mismo, análogo o complementario género de actividad del que constituya el objeto social de la Fundación.

Y, en general, de cualquier hecho o situación que pueda resultar relevante o incompatible para su actuación como Administrador de la Fundación.

Asimismo, el Patrono deberá comunicar a la Fundación los cambios significativos en su situación profesional, que afecten al carácter o condición en cuya virtud hubiera sido designado como Patrono o los que pudieran entrañar un conflicto de intereses.

Adicionalmente, el Patrono deberá informar a la Fundación de cualquier tipo de incidencia o reclamación judicial o de cualquier otra índole en la que se encuentre implicado que, por su importancia, pudiera incidir gravemente en la reputación de la Fundación.

Iberdrola en su memoria hasta 2013 no considera relevante los códigos éticos, esta multinacional empieza a comprobar que sus accionistas no están interesados en la cuenta de explotación quieren conocer cómo se enfrenta la empresa a los retos de sostenibilidad y transparencia cada vez más demandados por la sociedad.

En su artículo 1 podemos leer:

1. De conformidad con lo dispuesto en sus Estatutos Sociales, IBERDROLA, S.A. (la "Sociedad") aspira a que su conducta y la de las personas a ella vinculadas responda y se acomode, además de a la legislación vigente y a su Sistema de gobierno corporativo, a principios éticos y de responsabilidad social de general aceptación.

2. Este Código ético, que recoge el compromiso estatutario referido en el apartado anterior, está llamado a desarrollar los principios éticos recogidos en la Misión, Visión y Valores del grupo Iberdrola y a servir de guía para la actuación de los profesionales de la Sociedad y del grupo de sociedades cuya entidad dominante, en el sentido establecido por la ley, es la Sociedad (el "Grupo"), en un entorno global, complejo y cambiante.

3. Iberdrola ha pasado de ser una empresa con un perfil de empresa que cobraba peajes en cada apartado de la factura a ser una empresa con uno de los mejores servicios de atención al cliente del mundo. Constituyendo una referencia básica para su seguimiento por el Grupo. Responde, asimismo, a las nuevas obligaciones de prevención impuesta en el ámbito de la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

4. El Código ético recoge el compromiso de la Sociedad con los principios de la ética empresarial y la transparencia en todos los ámbitos de actuación, estableciendo un

CONTENIDO DE CÓDIGOS ÉTICOS

conjunto de principios y pautas de conducta dirigidos a garantizar el comportamiento ético y responsable de todos los profesionales del Grupo en el desarrollo de su actividad.

5. El Código ético forma parte del Sistema de gobierno corporativo de la Sociedad y es plenamente respetuoso con los principios de organización corporativa establecidos en este.

Podemos comparar los códigos éticos de tres empresas emblemáticas en España

Inditex

“En el año 2001, el grupo textil Inditex decidió poner en marcha su departamento de Responsabilidad Social Corporativa. El objetivo de esta decisión residía en abordar los cambios derivados de su crecimiento y expansión tanto dentro como fuera de España y en sus áreas de influencia.

Esta tarea, asumida desde el inicio de manera transversal, tomó como referencia tres principios estratégicos para la principal marca textil del país:

- La buena fe hacia los consumidores, clientes y la sociedad en general. Cada vez la cadena logística es más amplia en un contexto globalizado y muchos consumidores quieren saber quién ha hecho el producto en origen, por eso las empresas deben dar la máxima información y lo más transparente posible.
- El diálogo constante con sus grupos de interés. Una empresa tiene que ser permeable y fundirse con la sociedad en la que vive devolviéndole la confianza de que cuando todavía su marca no era conocida confiaron en ella y no hablo de cupones de descuento sino de causas solidarias globales y donaciones hacia los colectivos más desfavorecidos.

- La transparencia informativa sobre su estrategia de sostenibilidad.

Sostenibilidad significa ayudar a los proveedores locales para gastar el menor combustible posible entre otras cosas, favorecerán sobre todo en alimentación al territorio en donde viven nuestros principales clientes y el resto de las empresas nos imitarán

En Mercadona encontramos

CAPITULO 2

“En términos de Responsabilidad Social Corporativa, uno de los principales grupos de supermercados en España apuesta por una cadena agroalimentaria sostenible basada en la confianza hacia el consumidor”

Su estrategia de compromiso social y medioambiental puede medirse en el desarrollo de prácticas que mitigan el impacto de sus actividades en los entornos y promueven el bienestar social. Veamos algunas de esas prácticas:

- Descarga nocturna silenciosa. Para no interferir en la movilidad urbana, la compañía ha emprendido un plan de descarga de productos que consiste en ir a las ciudades y municipios en las horas de menos circulación de vehículos. Esta iniciativa fue premiada por el Ayuntamiento de Barcelona en 2003.
- Ahorro energético. El proyecto Tienda Ecoeficiente, desarrollado en 2007, incluye un conjunto de buenas prácticas como la reducción de la altura de los falsos techos, la instalación de sistemas de recuperación del calor en salas de máquinas, la iluminación de zonas exteriores y parkings y el control de las luces interiores mediante sensores de presencia.
- Residuos y productos de limpieza. La compañía insiste en la reutilización de ciertos productos que han sido empleados en otras fases de producción. Los envases plásticos, el cartón y el poliestireno son devueltos por logística inversa a los almacenes y los bloques logísticos.
- Compromiso social. Además, Mercadona mantiene un programa periódico de donaciones a los diversos bancos de alimentos de España y de organizaciones como Cruz Roja y Cáritas y algunos comedores sociales.

Y por fin en IKEA

La acción RSC de esta estrategia se centra básicamente en tres aspectos:

- Vida sostenible en los hogares.
- Recursos y energía.
- Personas y comunidades.

CONTENIDO DE CÓDIGOS ÉTICOS

“Ikea no posee herramientas de balance social ni se encuentra en ningún catálogo de buenas prácticas. Sin embargo, cuenta con un Código Ético enfocado hacia la relación con sus clientes, especialmente en lo que se refiere a las acciones para el ahorro de la energía y la reducción de residuos en los hogares. Los logros más destacados desde la puesta en marcha de su estrategia son:

La marca IKEA habla de personas, si paseamos por sus establecimientos nunca vemos sillas, mesas, cortinas, vemos a gente usándolas o a dependientes explicando cómo usarlas.

Esta marca sueca ha entendido que el precio de un artículo a veces es lo menos importante, que el servicio debe empezar en un amplio aparcamiento, en una bienvenida, en juegos para los niños, ¿en que desea?

En su apuesta de mejora continua, también está comprometido con el medio ambiente y su apuesta por la energía solar y eólica le hace una empresa muy catalogado por los opinadores de la RSC

- Actualmente se gestiona la operación de 224 turbinas de viento.
- Implementación del sistema de iluminación LED, que permite el ahorro en las plantas y sedes de la compañía.
- También se ha fomentado el uso de este sistema entre los usuarios como forma de sostenibilidad medioambiental. De hecho, el 75% de los productos de iluminación vendidos en 2014 fueron LED.
- La compañía, a través de su Fundación Ikea, brinda apoyo a proyectos de mejora de los derechos humanos y el acceso a la salud y la educación para miles de niños en países con altos índices de pobreza.
- En campo de la acción social, Ikea trabaja de la mano con instituciones y socios que son referentes internacionales, como por ejemplo Save the Children, WWF, UNICEF, entre otros.”

2.2) Laboral: Trabajo infantil, discriminación y discapacidad.

En 2016 pudimos leer que se había derrumbado un famoso edificio de oficinas en BanglaDesh “Primero, las indemnizaciones económicas a las víctimas y familiares, que se cumplieron hace medio año tras una campaña importante de presión de diversas ONG. Pero son los progresos en materia de seguridad laboral los que no se han

CAPITULO 2

completado. En una acaparadora mayoría de fábricas, 1.338, la rehabilitación y reparación de problemas detectados en inspecciones van con retraso”⁹

Esto significó que muchas personas en Europa dejaron de comprar en las tiendas como H&M e Inditex que se relaciona en el caso, y lo peor fue que en primera instancia, algunas negaron la ubicación de sus fábricas.

Esto fue un revulsivo para que se acotara el tema del etiquetado, a las mismas fábricas les interesaba revelar la procedencia de sus prendas ante la posibilidad de caída de sus ventas o por un compromiso ético.

Lo cierto es que a principios de este siglo desde el sector textil al azulejo muchas empresas anunciaron su deslocalización en Asia y esto empezó a significar oscurantismo, todo en vías de bajar los costes salariales.

En este caso, se puede tomar como ejemplo el código ético de Coca-cola, el cual se compone también de un código anticorrupción. En el apartado de los principios y derechos de los trabajadores, se establece la prohibición de la contratación de menores de 16 para cualquier tipo de actividad laboral, la no discriminación por ningún motivo social ni cultural se pronuncia a favor de la diversidad y la no violencia, etc.

Este código, es más extenso, ya que contiene todo tipo de procedimientos, así como los recursos de que dispone la propia compañía para luchar contra cualquier incumplimiento del mismo. Establece un sistema de denuncias, que se basa en la comunicación con sus trabajadores y cualquier tercero las 24 horas del día, por diferentes métodos de comunicación (teléfono, correo electrónico, Internet, chats, etc.), todas estas denuncias llegan directamente a los directivos de la compañía, los cuales ejercerán las medidas necesarias para poner fin a cualquier problema que pueda surgir. Se muestran las posibles medidas coercitivas que pueden usarse en caso de incumplimiento del código de conducta que se establece para todos los miembros de la compañía.

Tratan de abarcar todo comportamiento que directa o indirectamente se encuentren relacionados con la empresa, tanto interna como externamente, pues las relaciones del personal están en íntima conexión con el latente mundo que les rodea. Por esto, se observa una gestión de salud laboral, de modo que, en las instalaciones de las compañías en las distintas regiones o sucursales alrededor del mundo, se perciba un lugar seguro y saludable, en concordancia con las políticas de prevención de riesgos y a estos parámetros deben someterse el personal que labora en las mismas instalaciones para el mayor prestigio de la empresa, lo que redundará en una mejor imagen y estatus diferenciado.

Los empleados son comprometidos con ese ambiente de trabajo saludable y para lograrlo se extreman las medidas de seguridad. La utilización de todas pertenencias de la empresa debe ser exclusiva para las necesidades de la misma, nunca para uso personal, a menos que exista un acuerdo previo que les autorice su utilización de manera adecuada para salvaguarda el bien. Con sumo cuidado se protege la propiedad intelectual, la confidencialidad de información que permita resguarda y proteger los intereses de los clientes y de la empresa misma, y evitar las prácticas ilegales o la utilización de las propiedades de la empresa en prácticas ilegales.

⁹ https://www.eldiario.es/alternativaseconomicas/textil-Bangladesh-tragedia-Rana-Plaza_6_512408771.html. Consultado el 2 de Mayo.

CONTENIDO DE CÓDIGOS ÉTICOS

A los fines de resguardar los intereses de los clientes y de la compañía, los empleados que utilicen información confidencial para lograrse un incremento patrimonial, pudieran sufrir sanciones civiles y penales impuestas por la ley, y los códigos de conducta de las empresas adaptan estas leyes que tratan los conflictos de intereses a los códigos de conducta para el mejor resguardo de las actividades empresariales y evitar el soborno y la corrupción que les relacione y ponga en peligro su estabilidad.

Se prohíbe en las empresas que los empleados reciban regalos de los clientes que de alguna manera sobre pase las normas de cortesía y así evitar que los beneficios que pudieran recibir puedan influir en el comportamiento como representantes calificados de la compañía. En este sentido, se prohíben recibir todo tipo de comisiones o beneficios de parte de clientes o proveedores.

Todas estas medidas que recogen los códigos conductuales en el ámbito laboral van dirigidas a mantener la imagen de la empresa comprometiéndose con la comunidad donde se desempeñan en la consecución del bienestar social que les recompensará con la distinción. Se respeta la diversidad de clase, culturas, creencias, sexo, etc., lo que repercutirá en la sociedad arrojando sentimientos de bienestar y pertenencia.

Asimismo, se trata en los códigos conductuales el impacto que las actividades de la empresa puedan tener en el ambiente y para esto se extreman las medidas preventivas, se opta por el uso de moderna tecnología, se toman medidas ecológicas y se propone la participación de los empleados en actividades sociales. Por último, se observa que, a los fines de mantener la transparencia, las empresas publican sus actividades e incluso se utilizan los medios para hacer del conocimiento sus objetivos mediante los códigos de conducta empresarial.

CAPITULO 3

EFICACIA, RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA.

3) Eficacia, responsabilidad social de la empresa.

La RSC en las empresas es un fenómeno determinado porque han cambiado los patrones de comportamiento de los clientes y las empresas entiendan que no tenerlo es perder competitividad. Muchas si plasman en sus memorias corporativas que cada año reducen su contaminación o que conceden un salario emocional a sus trabajadores, pero la realidad es que una gran mayoría buscan la eficacia ,al menos no perderla .

3.1) ¿Grado de cumplimiento? Órganos de control.

Los códigos éticos, de conducta o de buen gobierno, son en sí mismos, una representación de la responsabilidad social de la empresa, ya que muestran cuáles son sus principios de actuación en cuanto a temas muy importantes socialmente, como los derechos de los trabajadores, la corrupción, la igualdad, etc.

Respecto al grado de cumplimiento de los diferentes códigos, como se ha visto con anterioridad, todos ellos son de carácter obligatorio para los trabajadores que integran las empresas que los suscriben, ya que se consideran los requisitos mínimos para lograr una buena actitud ante los trabajadores y todos aquellos terceros relacionados con las empresas en cuestión. Por tanto, es preceptivo decir que son impuestos, siendo este un criterio ético dentro de la responsabilidad social corporativa, y de la cual mi comentario personal es que nos caminamos hacia la sociedad de la transparencia y del buen gobierno, pero me temo que estas prácticas no perduraran en el tiempo como las de calidad y si atravesamos otra crisis volverá a mandar el factor precio y no el factor transparencia.

En el caso de los códigos de buen gobierno a los cuales se adhieren los altos cargos de diferentes administraciones públicas, no se pueden considerar impuestos ni de obligatorio cumplimiento, no obstante, con razón de sus cargos han de ser consecuentes y actuar de forma consciente, para lograr y facilitar todas las relaciones con los ciudadanos de sus países.

3.2) ¿Son puro marketing destinado a mejorar la imagen de las empresas?

Respecto al marketing que pueden llegar a representar estos códigos existen muchas visiones y/o opiniones diferentes. Las empresas crean códigos éticos para asegurarse que la repercusión negativa de muchas de sus actividades quede amortiguada con los preceptos incluidos en los códigos. Por ejemplo, aquellas empresas que puedan llegar a emitir más contaminación en el procedimiento de producción, si crea un código ético o de conducta donde se salvaguarda el medio ambiente de diferentes maneras y con diferentes medidas, logran que la sociedad tenga en cuenta todos aquellos medios que interponen para evitar contaminar, obviando la actividad que en principio tenían un resultado negativo.

Por otro lado, los códigos de conducta ayudan a las empresas y administraciones que los suscriben a tener un modelo a seguir en su forma de proceder y de comunicarse con

CAPITULO 3

el resto de las personas que rodean su entorno. Se puede considerar que los códigos tienen una función de regulación social, donde se intenta educar a las personas a adoptar un determinado comportamiento ante situaciones concretas que se puedan dar en sus lugares de trabajo. Pero en ningún caso los códigos de conducta aseguran que las personas vayan a comportarse bien o de la forma más políticamente correcta. Es conclusión, los códigos de conducta se usan para frenar, a corto plazo, aquellas situaciones que pueden presionar a los empresarios y a determinadas empresas según el ámbito en el que se mueva.

3.3) Códigos éticos y Ordenamiento Jurídico.

Los códigos éticos pueden contener una serie de normas internas para las empresas que los crean, pero también pueden basarse en la normativa del ordenamiento jurídico, es decir, en el derecho positivo del momento en que se cree ese código.

El ordenamiento jurídico permite la creación de diversos tipos de normas y reglamentos, pero éstos guardan una jerarquía por la cual se han de respetar determinadas normas por encima de otras. Es por ese motivo, que, en ningún caso, un código de conducta puede contravenir o intentar excluir la aplicación de una ley.

Este tipo de códigos son utilizados para complementar o mejorar aquellos preceptos establecidos en la normativa estatal. Es decir, bajo ningún concepto un código de conducta puede imponer condiciones peores o inferiores y restar derechos a ninguna persona trabajadora, aunque sea creado de forma unilateral por el empresario. El derecho mínimo que se ha de respetar está en las leyes y los convenios, las mejoras que contengan los códigos pueden ser sutiles o notables, pero en todo caso ha de tratarse de mejoras en las condiciones y en el trato al trabajador. Por tanto, no pueden ser de ningún modo más estrictos que las leyes, aunque pueden contemplar otro tipo de sanciones diferentes a ellas.

Para mí los códigos éticos deben ser complementarios a las leyes. Por lo tanto, para acabar, sólo diré que, a mi juicio, para que la actuación de las empresas pueda ser calificada como éticamente correcta, el único camino es que las personas que las constituyen y, en especial, sus dirigentes o gestores compartan y respeten los "valores" como a algunos, con cierta ambigüedad. A mi juicio, las preocupaciones sobre la ética empresarial, no pueden terminar con la elaboración de un código de comportamiento del sector o con la recomendación de que cada entidad elabore el suyo. Considero que no es suficiente. Debería de regularse unos mínimos para todas las empresas en buen gobierno, al menos a nivel de cada país.

3.4) Códigos éticos y derechos laborales.

Los códigos éticos, son en la actualidad de gran trascendencia dado a la relación con los derechos laborales de los trabajadores, en particular para aquellos casos en el que el diálogo no ha formado parte en los beneficios e intereses de los trabajadores. Es un código que ha recibido fuertes críticas por parte (Calvo, 2008; Morato), para Calvo el código ético constituye un atraso en la sociedad en la que vivimos dado a que tiene bases claras que esbozan rasgos colonizadores al incluir dentro de los contratos de trabajo características del mercado laboral o de los Recursos Humanos; lo que significa incluir dentro de los contratos conceptos estratégicos lo que busca fomentar el compromiso del trabajador con las políticas y valores de la empresa (Calvo, 2008:57)

EFICACIA, RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA

Toda la relación laboral está regida por la legislación, que aseguran los derechos y obligaciones básicas de empresas y trabajadores, aunque en ella no se regulan todas las conductas de forma precisa y concreta. La Sala 4.ª del STS, de 7 de Marzo de 2007 encaja los códigos de conducta laborales en el ejercicio de poder de dirección del art. 20 del Estatuto de Trabajadores lo que implica sustentarlos en el contrato de trabajo, con sus consecuencias procesales y sustantivas. Este hecho resulta acertado porque excluye la presencia de un hipotético poder unilateral del empresario y permite diferenciar los códigos de conducta de los instrumentos de la negociación colectiva.

En su mayoría estos códigos, incurren en plantear un modelo básico en las libertades de las empresas reconocida en el art. 38 de la Constitución Española, como del propio poder de dirección del empleador, al amparo del art. 20 del Estatuto de los Trabajadores (Calvo, 2008; Baylos, 2004). En el que el propósito es extensiva y confusa obligación de comportamientos y pautas en la prevención de riesgos laborales.

Es habitual que los códigos de conducta de las empresas prohíban que sus empleados acepten regalos a título particular. Esta es una cuestión tratada por parte del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en su sentencia de fecha 30 de diciembre de 2014 (Rec. 3562/2014), que analizaba un despido disciplinario por el cual un trabajador, contraviniendo el código de buenas prácticas de la empresa, había aceptado una serie de regalos que podían influir en los procesos de toma de decisiones relacionadas con su cargo.

El trabajador sostenía que el código de conducta era una norma interna del empresario, y que la conducta que se le imputaba ni estaba tipificada en el Estatuto de Trabajadores ni en el convenio colectivo de aplicación, además de que los regalos obtenidos no habían afectado, según el trabajador, a la toma de decisiones. Sin embargo, la sentencia analizaba la antigua doctrina del Tribunal Supremo de fecha 28 de mayo de 1986, donde pueden encuadrarse este tipo de conductas en una transgresión de la buena fe contractual, de tal manera que pudiera ser declarado el despido como procedente.

En otros códigos se ordena la inclusión como anexos en los contratos, ya sea de los contenidos del código que sean aplicables a los contratistas, proveedores y colaboradores externos o de la integridad del código. También existen ejemplos en los que se señala la preferencia por aquellos oferentes que demuestren su compromiso con los principios del código. Por otra parte, existen a su vez, aunque de una forma mucho menos habitual, algunos códigos que expresamente están destinados a las empresas contratistas o proveedoras de aquella que lo adopta. Se trata de normas destinadas no solo a contratistas directos o de primer grado, sino también y expresamente para los proveedores de segundo y ulterior grado de la empresa principal, abarcando, al menos en principio, toda la posible cadena de subcontratación.

CONCLUSIONES

En los códigos de buen gobierno corporativo de las grandes empresas aparecen aclaraciones sobre el comportamiento de las empresas en materia de transparencia informativa, quienes componen su junta directiva, y relaciones con los distintos grupos de interés.

Algunos partidos recriminan a los dirigentes políticos que cuando concluyen su mandato son "fichados" por empresas multinacionales por los favores concedidos.

Pienso que la ley de Transparencia ¹⁰debería incluir un apartado en el que cualquier dirigente que ha influido con sus decisiones en las tarifas o en un proyecto que afecta directamente a una empresa privada debería impedirle el acceso a un puesto directivo en la misma de cualquier tipo.

Lo normal es que el votante cada vez se sienta más decepcionado porque en una sociedad democrática donde todos los españoles somos iguales los políticos no deben cambiarlas para asegurarse su futuro.

Estos códigos muestran el compromiso de los máximos órganos de gobierno de la empresa en la implantación de estrategias de acciones respetuosas con los principios del desarrollo sostenible y la transparencia.

De igual forma, la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) se encarga de velar por el cumplimiento de las exigencias sobre gobierno corporativo en las sociedades cotizadas, las cuales deben publicar anualmente un informe del grado de cumplimiento de las recomendaciones de buen gobierno.

El buen gobierno de las empresas en esencia alude a la publicidad sobre temas relevantes para la cotización, operaciones vinculadas de los administradores y de los gerentes con la propia empresa, asuntos que están muy próximos a la Ley de Sociedades Anónimas.

No existe un único código de buen gobierno para todas las naciones. Se define un informe de buen gobierno como "el conjunto de medidas encaminadas a mejorar las relaciones entre la dirección de una empresa, su consejo de administración, sus accionistas y otras partes interesadas. Cualquier código de buen gobierno debe de reflejar estándares universales y ser exigentes con el criterio de transparencia."(OCDE, 2005)

Los principios de transparencia y apertura parece que se han impuesto en un público cada vez más crítico y mejor informado.

Y éstos, en el ámbito español, se encuentran recogidos en la legislación del Mercado de Valores, en el código de buen gobierno elaborado por la Comisión Especial para el estudio de un Código Ético de los Consejos de Administración de las Sociedades (la llamada "Comisión Olivencia") ¹¹y en el informe de la Comisión Especial para el Fomento de la Transparencia y Seguridad en los Mercados Financieros y en las Sociedades Cotizadas (la también conocida como "Comisión Aldama"). Su mensaje básico se condensa en:

¹⁰ En el año 2002, el gobierno creó la Comisión Especial para el Fomento de la Transparencia y la Seguridad de los Mercados, presidida por Enrique Aldama. Dicha Comisión, en 2003, presentó un informe, conocido como Código Aldama, que incluía recomendaciones de mejora sobre Gobierno Corporativo. A su vez, las conclusiones de esta Comisión inspiraron la denominada Ley de Transparencia (Ley 26/2003, de 17 de julio), la cual impone obligaciones de transparencia y un nuevo régimen de deberes de lealtad y fidelidad de los consejeros y directivos.

¹¹ La finalidad de ambos documentos era la de dar respuesta a una creciente demanda de mayores cotas de eficacia, agilidad, responsabilidad y transparencia en la gestión

CONCLUSIONES

Se deben articular unas reglas claras de gobierno corporativo, informar de la transparencia de los mercados, que no beneficie a unos pocos, garantizando los derechos de los pequeños inversores.

A la vez las compañías deben identificar principales riesgos de la sociedad e implantación de los adecuados sistemas de información y control interno.

La Comisión Aldama debería avanzar más allá del Código Olivencia, mediante la propuesta de modificaciones en la legislación para la mejora de la transparencia de las sociedades cotizadas. Su conclusión fue la ley financiera de 2003

A tal efecto, reconoce el Informe la existencia de otras responsabilidades sociales y está al tanto de cómo la ONU, la Unión Europea y otros organismos internacionales animan a las empresas para que avancen por esa línea. Se habla de dos etapas, una a largo plazo; el segundo, más amplio y contingente, implica actuar positivamente en favor de todos los agentes involucrados directa o indirectamente con la empresa.

La transparencia se basa en la extensión del código a la plantilla, a las empresas subsidiarias y contratistas.

Se activará una política de integridad que pre venga directa o indirectamente la comisión de actos corruptos.

De igual manera, a fin de verificar dicho cumplimiento las empresas deben implementar controles internos en materia de recursos humanos y contable que prevenga estos actos

Se recomienda a las empresas adoptar políticas, para fijar multas u otras consecuencias derivadas del incumplimiento de las políticas de integridad de la misma empresa.

Se debe reforzar la comunicación entre la persona encargada de supervisar y los miembros ejecutivos.

Según el cuerpo de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, las sociedades establecerán un manual de procedimientos que acoten las responsabilidades de cada área y sus organigramas.

Los códigos éticos son una base de confianza para el consumidor, hacen que este consuma más y protegen frente a la publicidad negativa.

Respecto a los trabajadores hay que ser capaz de fomentar en los trabajadores unos valores de cooperación, positivismo y compañerismo.

Si los trabajadores están valorados identificarán a la compañía con el éxito y son más productivos.

Todo esto se convierte en que hay menos absentismo y rotaciones de plantilla.

En los puestos de cara al público se atrae a más clientes y se fideliza a los que ya tenemos.

En relación con los códigos de conducta, el Tribunal Supremo en Sentencia de 7 de marzo de 2007, Rec. 132/2005, LA LEY 11325/2007, manifiesta el criterio de que los códigos de conducta dictado por las empresas en ejercicio del poder de dirección empresarial, para el mejor comportamiento de sus empleados, quienes deben observar la transparencia en el desempeño de sus labores, estarán obligados a rendir declaración anual cuando en el ejercicio del trabajo tengan información privilegiada que pueda ser utilizada en desmejora de la comunidad. De igual forma se establece que el derecho a la intimidad, relacionado directamente con el Principio de la Dignidad Humana, no se viola por exigir que se declaren a las directivas empresariales, los bienes que durante el año hayan podido adquirir en estos casos en que sus actividades se encuentren relacionadas con mercados de valores.

En el referido caso, el Sindicato Autónomo de Trabajadores del Banco de España y la Asociación de Inspectores de Entidades de Crédito de España interpuso recurso que fue

resuelto mediante Sentencia de la Sala en lo Social de la Audiencia Nacional que desestimó la demanda que pedía la nulidad de la circular que dictaba el código de conducta para el personal del Banco de España.

El recurso interpuesto se basaba entre otros puntos, “en la errónea aplicación del artículo 3 de la Ley 13/1994”, por utilizar las normativas de la circular para reglamentar la actividad de los empleados con disposiciones que le corresponden a la legislación laboral. De los hechos se plantea que en el código de conducta el “Banco de España”, ordenaba a los trabajadores que se desempeñaban en el mercado de valores y debido al conocimiento que pudieran tener, estuvieran obligados a informar de las operaciones particulares que realizaran, reglando el deber de comunicar a la dirección del banco las transacciones financieras que por sí o por intermedio de otras personas como cónyuge, hijo o relación de hecho pudieran realizar; circunstancia que ya estaba prevista en el artículo 3 de la RD 629/1993 sobre mercados de valores y registros obligatorios, retomado en el artículo 63 de LA LEY 62/2003 del 30 de diciembre y que la circular impugnada adaptaba a la normativa del banco.

La Sentencia determina que se trata del “poder de dirección” y que para nada se sobrepasa los límites del artículo 20 ET (LA LEY 1270/1995), donde en el apartado 3º se afirma que, en el ejercicio de los deberes del empresario, este podrá dictar medidas para vigilar y controlar las obligaciones y deberes labores de sus trabajadores.

Se advierte en la decisión que se trata de una actividad extra laboral, pero relacionada directamente con el desempeño de las labores, donde los trabajadores con información confidencial tengan la obligación de declarar cada año sus transacciones financieras, por cuanto deben comprometerse con el régimen que alerta sobre el conflicto de intereses.

Se expone que ese conflicto es el que se trata de prevenir en las (orientaciones) del BCE Nro. 2001/5E 001/5, del 21 de junio y 2002/6 de 26 de septiembre, que obliga mediante normas de conducta a los trabajadores de los Bancos Centrales Nacionales de los estados partes de la CE. Se informa que la transparencia que puedan adoptar, es parte de la buena fe con que se desempeñan en el uso de sus labores, por lo que se confirma que la Circular 10/2002 del Banco de España no contraviene la disposición del artículo 18.1 de la CE.

De igual forma se confirma que el Banco de España, estaba suficientemente facultado para dictar mediante el código de conducta o circular interna el deber de participar las negociaciones en el mercado de valores y que tal materia no pertenecía al ámbito de la contratación colectiva como lo afirmaban los recurrentes y como consecuencia se observaba que no existía tal violación al artículo 82.2 de la ET, referente a la negociación colectiva y convenios colectivos.

Para garantizar la transparencia del comercio de valores y proteger a los inversores, las medidas adoptadas resultan “idóneas, necesarias y proporcionales”, porque de la manera que se pueda extender la medida a los familiares en segundo grado del empleado, se puede obtener la cautela para resguardar el derecho de los inversores.

En otro caso, la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo, de fecha 16 de octubre de 2012, Rec. 6422/2009, LA LEY 154927/2012, se establece que el haberle retirado el número telefónico que le fuera suministrado al “prestador del servicios de tarificación adicional” (Telefónica de España, S.A.U.), debido a que incumpliera el código de conducta a que estaba comprometido por el contrato, lo que había quedado demostrado en los autos por el Tribunal de instancia, y en el “contrato-tipo” se establecía que de ser reiterado el incumplimiento, procedería la resolución del mismo.

La decisión desestimó el recurso y consideró que el “contrato-tipo” debía permitir al que suministrase el servicio, tanto suspender como resolver la relación derivada del contrato, para el caso de que la contraparte incumpliera el código de conducta, e incluso ser obligatorio cuando se demostrara la reiteración en el incumplimiento y esto no debe entenderse como

CONCLUSIONES

una sanción por el incumplimiento, sino que así se exige como cumplimiento del contrato, en esos mismos términos.

Esta exigencia se establece en defensa del interés general y para la protección del resto de los clientes que usan el servicio telefónico. Se aclara que el código de conducta tiene un “carácter vinculante” para todos los que deseen dedicarse a prestar el servicio de “tarificación adicional”, y se extiende a otros vínculos contractuales análogos de adhesión. Para la prestación del servicio se exige el cumplimiento del código de conducta, por lo que resulta una aceptación, por una parte, para que se realice el suministro, y por la otra, se establece como una consecuencia del incumplimiento la retirada del número que le fuera asignado al solicitante.

Como puede observarse, existe una proliferación de códigos de conducta debido a la gran cantidad de materia que pueden tratar, de donde se desprende su plurilateralidad al mantener obligaciones tanto para las empresas o instituciones, como para los empleados, incidencias sobre los usuarios y comunidad en general que repercute la visión y misión de las empresas e instituciones que están utilizando este mecanismo para lograr avanzar en el desarrollo sostenible.

Los códigos de conducta son de gran importancia para mantener el buen desempeño de las empresas y de las instituciones públicas, así se regula el comportamiento de los empleados, quienes pueden ser objeto de sanciones que les ocasionen la pérdida del trabajo y de los usuarios que pueden perder el servicio contratado, aparte de que el cumplimiento de estos códigos repercute en la estabilidad de las sociedades, la paz mundial, la tranquilidad de espíritu y el compromiso de los Estados en mantener el equilibrio entre las relaciones personales y sociales.

Acorde con la funcionalidad de los códigos se han sancionado leyes que avalan la implementación de los mismos por lo innovado de su aporte en el manejo de las masas en un mundo totalmente globalizado.

En el ámbito político, los representantes de los principales grupos políticos firmaron el 7 de julio de 1998, un acuerdo para la emisión de un código para la ética política y así evitar el denominado “transfugismo político”. Se trata de LA LEY 310/2004 de las medidas para evitar el Transfugismo Político. Entre las regulaciones se estableció que los concejales elegidos por intermedio de un partido político no podían pasar al grupo mixto, y para esto se determinó la figura de los “no inscrito” o del “concejal independiente”, para el caso de que no se integren al grupo político por el que fueron elegidos y deberían actuar en la corporación aisladamente, sin beneficiarse de los recursos puestos a la disposición de los grupos de la corporación. En efecto, en el artículo 73.3 de LA LEY 847/1985 se establecía que “...los derechos económicos y políticos de los miembros no adscritos no podrán ser superiores a los que les hubiesen correspondido de permanecer en el grupo de procedencia...”.

Toda la actuación corporativa de los concejales se integra entre las del grupo político a partir de lo establecido en los artículos 73 de LRBRL (LA LEY 847/2002), a pesar de que se pueda impedir las labores municipales de los concejales separados o expulsados. De la misma forma, la STS del 8 de febrero de 1994 se establece que “...el grupo municipal es un elemento organizativo de la estructura de los órganos del gobierno del municipio...”, toda vez que constituyen la vía para que los elegidos por el pueblo conformen las corporaciones e intervengan en la actividad decisoria que estas toman.

De lo anterior se desprende que los concejales “no adscritos” no pueden conformar las comisiones y se limita el derecho a intervenir en los asuntos públicos, lo que se considera violatorio de la participación política establecida en el artículo 23 de la Constitución Española.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ÁLVAREZ, I. (2009): "Codes of ethics in Spanish corporations: an exploratory content"
- DE LA CUESTA RUTE, J.M.: «La autorregulación como regulación jurídica», en REAL PÉREZ, Alicia (Coord.), Códigos de conducta y actividad económica: una perspectiva jurídica, Marcial Pons, Madrid, 2010.
- FERNÁNDEZ BAÑOS, Juan. La Indebida Utilización de los Códigos de Conducta y su Incumplimiento como Actos de Explotación de la Reputación Ajena. LA LEY 18604/2017, LA LEY Mercantil Nro. 42, Sección Competencia y Distribución / Doctrina, Diciembre de 2017/ Editorial Wolters Kluwer.
- ILLESCAS, R.: «La autorregulación: entre la quiebra de la relatividad y la obligatoriedad de la declaración unilateral de voluntad», *Derecho Privado y Constitución*, núm. 17, enero-Diciembre 2003, pgs. 304-308.
- IRACULIS ARREGUI, N.: «El incumplimiento de códigos de conducta como acto de competencia desleal», en VIERA GONZÁLEZ, A.J. (Dir.): La reforma de los contratos de distribución comercial, La Ley, Madrid, 2013.
- MARLASCA, A. El origen de la ética .Las raíces evolutivas del fenómeno moral en FJ Ayala Responsabilidad Social Corporativa. Una nueva cultura empresarial. Dr. Ricardo Fernández García. Editorial Club Universitario. ISBN 13: 978-84-8454-777-8. 2009.
- PIEPER, A. (1991): "Ética y Moral: una introducción a la filosofía práctica", Crítica, Barcelona.
- RODRÍGUEZ-DOMÍNGUEZ, L.; GARCÍA SÁNCHEZ, I. M. Y GALLEGRO " Políticas contra la corrupción y el soborno"
- SILOS, J. y GALIANO, J. P. (2011): "Evolución de la Responsabilidad Social de las Empresas en España", Informe Forética.
- SOLOMON, R. C. (1993): "Ethics and excellence: cooperation and integrity in business", Oxford University Press, Nueva York.
- TORRADO, C. (2002): "La gestión de la ética en las organizaciones", Capital Humano, nº 153, pp.

LEGISLACIÓN

- LA LEY 11325/2007. Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 7 de marzo de 2007. REC. 132/2005, con ponencia de Luís Fernando de Castro Fernández.
- LA LEY 154027/2012. Tribunal Supremo, Sala Tercera, en lo Contencioso-Administrativo, Sección 3ª, Sentencia del 16 de octubre de 2012, REC. 6422/2009, ponencia de Manuel Campos Sánchez-Bordona.
- LA LEY 310/2004. Medidas para evitar el transfuguismo político. Redacción del Departamento de Administrativo. Actualidad Administrativa, Nº 12, Sección Consultas, Quincena del 16 al 30 Jn. 2004, pág. 1512. tomo 1, Editorial LA LEY.

WEBGRAFÍA

- Pacto Mundial. (2016). Los 10 Principios del Pacto Mundial Obtenido de: <http://www.pactomundial.org/category/aprendizaje/10-principios> (Consultado el 05 de Abril)
- <https://retos-directivos.eae.es/tres-ejemplos-de-responsabilidad-social-corporativa-inditex-ikea-y-mercadona/> (Consultado el 15 de Abril de 2018)
- http://www.fageda.com/wp-content/uploads/2016/11/codigo_gobierno_lafageda.pdf
- https://www.iberdrola.com/wcorp/gc/prod/es_ES/corporativos/docs/codigo_etico.pdf
- Código ético BOE 2005 (Consultado el 16 de Abril de 2018)
- <http://codigoeticaeintegridad.com/codigo-de-integridad-y-etica-empresarial/>(Consultado el 2 de Mayo de 2018)
- <https://www.autocontrol.es/wp-content/uploads/2016/02/c%C2%A2digo-etico-de-confianza-online.pdf>(Consultado el 3 de Mayo de 2018)
- <https://www.informationsverige.se/Spanska/Samhalle/Samhallsorientering/Paginas/Ekonomiskt-st%C3%B6d.aspx> (Consultado el 16 de Mayo de 2018)
- CCOO 2016 Finlandia Tradición social y RC Pacto Mundial de responsabilidad social
- <http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0ahUKEwi5mqGvvjaAhW00qYKHe8fAo4QFgg8MAM&url=http%3A%2F%2Fwww.ccoo-servicios.info%2Fnoticias%2Fpdf%2F40146.pdf&usg=AOvVaw3nayi9-Z7oDwpSGwr7YqML> (Consultado el 8 de Mayo de 2018)
- <http://noticias.universia.net.mx/empleo/noticia/2013/06/21/1032093/empleados-felices-son-mas-productivos.html> (Consultado el 8 de Mayo de 2018)
- <https://www.boe.es/buscar/pdf/2017/BOE-A-2017-1373-consolidado.pdf> (Consultado el 8 de Mayo de 2018)
- <http://www.diacorporate.com/es/rsc/codigo-etico/> (Consultado el 15 de Abril de 2018)
- https://www.eldiario.es/alternativaseconomicas/textil-Bangladesh-tragedia-Rana-Plaza_6_512408771.html (Consultado el 16 de Abril de 2018)
- <http://topicflower.com/bloc/cocrear-valor/> (Consultado el 16 de abril de 2018)

ANEXO

Código de conducta del grupo Ikea:

https://www.ikea.com/ms/es_ES/about_ikea/pdf/Codigo_Conducta_IKEA.pdf

Código de conducta de Inditex

Código de conducta de la cadena DIA