

El abajo firmante:

D. Alberto Santalla Vázquez con DNI. 76571638-S, con respecto a la realización del Trabajo de Final del Máster en Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa impartido conjuntamente por la Universidad Nacional de Educación a Distancia y la Universidad Jaime I de Castellón que estoy cursando, declaro que:

1. Reconozco la ilegitimidad e ilegalidad del plagio, consintiendo éste en usar el trabajo de otra persona con la pretensión de considerarlo como propio.
2. Cada contribución y cita de este Trabajo Final de Máster ha sido convenientemente citada y referenciada.
3. Este trabajo Final de Máster es fruto de mi propio trabajo.
4. No he permitido a nadie, ni permitiré, copiar este Trabajo Final de Máster con la intención de hacerlo pasar como suyo propio.

Y para que así conste, firmo la presente declaración.

En La Coruña a 3 junio de 2019.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'S' followed by a horizontal line and a large, sweeping flourish that ends in a sharp point.

Firmado: Alberto Santalla Vázquez

Prof. Dra. D^a. Ángeles Rodríguez Santos
Universidad Nacional a Distancia (UNED)

**¿CUMPLEN LAS EMPRESAS MULTINACIONALES ESPAÑOLAS LAS
DIRECTRICES EN RSE DE LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES EN
LOS PAÍSES EN DESARROLLO?**

¿LA RSE DE LAS EMN. ESPAÑOLAS
EN LOS
PAÍSES EN DESARROLLO?

D. Alberto Santalla Vázquez
Máster en RSC. (UNED & UJI)

Septiembre, 2019

ÍNDICE:	PÁG.
1. Introducción.....	4
2. La Responsabilidad Social de las Empresas Multinacionales.....	6
3. Iniciativas Internacionales en materia RSE. Los Países en Desarrollo	9
3.1 Las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales.....	10
3.2 Declaración Tripartita de principios sobre las Empresas Multinacionales y política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	12
3.3 Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.....	13
3.4 El Pacto Mundial de Naciones Unidas y la agenda 2030 los Objetivos de Desarrollo Sostenible.....	16
3.5 La Responsabilidad Social Empresarial en Europa.....	18
3.6 Aportación de las Empresas Multinacionales a iniciativas voluntarias de RSE.....	19
4. El impacto de la RSE de las Multinacionales Españolas con presencia en los Países en Desarrollo.....	22
5. Conclusiones.....	39
6. Anexos.....	42
7. Bibliografía.....	44

RESUMEN

El presente trabajo plantea el impacto de la Responsabilidad Social Empresarial de las empresas multinacionales españolas representadas por el IBEX 35 en los países en desarrollo. Hace un revisión de la normativa internacional que aborda la conducta de las empresas multinacionales en estos países, para ello se realiza un análisis a través de informes publicados por el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, por la Red Española del Pacto Mundial y de las memorias de sostenibilidad reportadas por las empresas. Se trata de determinar, en qué grado cumplen la responsabilidad social empresarial las multinacionales españolas en los países en desarrollo.

Palabras clave: Responsabilidad Social, Multinacionales, Países en Desarrollo, Empresas Transnacionales.

ABSTRACT

The present work raises the impact of the Corporate Social Responsibility of the Spanish multinational companies represented by the IBEX 35 in the developing countries. It makes a reviews of international regulations that address the behavior of multinational companies in these countries, for wihch an analysis out through reports published by the Observatory of Corporate Social Responsibility, by the Spanish Network for the Global Compact and the sustainability reports reported by the companies. The aim is to determine, in what degree, the corporate social responsibility of Spanish multinationals in developing countries.

Key words: Social Responsibility, Multinationals, Developing Countries, Transnational Corporations.

1. Introducción.

¿Cómo en un mundo en que las empresas maximizan los beneficios y los Estados protegen celosamente sus prerrogativas soberanas, se puede regular la conducta y pedir responsabilidades a las Empresas Multinacionales (EMN) para mitigar o evitar los costes sociales y medio-ambientales que su actividad genera?.

El objetivo de este trabajo trata de analizar el impacto de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de las empresas multinacionales españolas en los Países en Desarrollo (en adelante PED) y, en qué grado cumplen las directrices internacionales en esta materia. El propósito es conocer el compromiso de las multinacionales españolas en los PED en los siguientes ámbitos: el respeto a los derechos Humanos (DD.HH), protección de los derechos laborales, protección del medio-ambiente, lucha

contra la corrupción y su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS). Al referirme a los Países en Desarrollo (PED), lo hago en sentido más amplio del término incluyendo a Países Menos Adelantados (PMA) y a los Países Emergentes (PEM).

El estudio busca evaluar si las empresas multinacionales españolas respetan el marco internacional de conducta que recomienda organismos internacionales como Naciones Unidas (NN.UU.), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entre otros. Para ello se hizo una revisión de la normativa internacional en esta materia y un trabajo empírico sobre el desempeño de las RSE de las empresas del IBEX 35 en los PED.

El estudio abarca el periodo 2011-2018, pues en este periodo hubo importante avance en la concienciación social y sensibilización de las empresas, en que estas deben proteger los DD.HH, los derechos básicos de los trabajadores y que deben tener un mayor compromiso en la protección del medio-ambiente y lucha contra la corrupción. Además, el estudio nos permite visualizar el avance en RSE de las multinacionales españolas en los últimos años. Los datos proceden de los informes emitidos por la Red Española del Pacto Mundial en el periodo 2016-2018, y de los informes del Observatorio para la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en el periodo 2011-2017 y de las memorias de sostenibilidad reportadas por las empresas del IBEX35 año 2017.

Las principales dificultades al hora de abordar el trabajo, es la escasa información relativa a los PED que reportan las empresas en sus memorias de sostenibilidad, además la información reportada no es homogénea por lo que resulta difícil establecer comparaciones entre diferentes periodos, a lo que hay que añadir que, las empresas sólo reportan la información que les es más favorable.

Además de la introducción este trabajo se estructura de la siguiente forma: en primer lugar aborda la RSE de las empresas multinacionales o transnacionales (ETN), y las distintas teorías que motivaron a las empresas a incluir en sus negocios la RSE, las controversias surgidas sobre si la RSE debe formar parte de la responsabilidad de las empresas.

El siguiente epígrafe, hace referencia al “marco normativo internacional” que más consenso ha alcanzado a nivel internacional, respecto a cómo abordar el comportamiento EMN que operan en países distintos del país de origen. Este epígrafe se subdivide en los siguientes sub-epígrafes: *las Líneas Directrices de la OCDE, la Declaración Tripartita de la OIT, los Principios Rectores de NN.UU., el Pacto Mundial*

(PM) y la agenda 2030 , la RSE en la Unión Europea (UE) y por último la aportación de las multinacionales a la RSE.

El último epígrafe analiza de forma empírica la RSE de las multinacionales españolas con presencia en los PED, representadas por las empresas del IBEX35 en el periodo 2011-2018, en DD.HH, derechos laborales, protección medio-ambiente, lucha contra la corrupción y su contribución a los ODS.

La relación entre las empresas multinacionales y los PED han sido conflictiva a lo largo del tiempo, esto debe a que EMN busca la maximización de sus beneficios económicos, mientras que los gobiernos de dichos países buscan la maximización del valor agregado que les deja su actividad. Con frecuencia se dice que las EMN poseen mayor poder de negociación que los gobiernos nacionales, que las multinacionales más grandes del mundo tienen mayores presupuestos que algunos países en vías de desarrollo. Aunque queda mucho camino por recorrer, la RSE y los ODS están contribuyendo a mejorar la relación entre las empresas multinacionales y los PED.

2. La Responsabilidad Social de las Empresas Multinacionales.

Las empresas en las últimas décadas han pasado de ser un mero actor económico, a ser un actor de las relaciones sociales y políticas en el marco nacional e internacional. Las grandes empresas ocupan una posición importante dentro de las economías mundiales por encima de muchos estados, se estima que entorno del 80% del comercio en las “cadenas de valor” están vinculadas a las empresas transnacionales (UNCTAD 2013).

En la década de los noventa la liberación del comercio mundial, las desregularizaciones nacionales, las privatizaciones en el mundo, así como, el reforzamiento de las normas que protegen las inversiones extranjeras y la propiedad intelectual, permitió a las empresas multinacionales extender sus actividades a escala global. Pero las normas que protegen a las personas, al medio-ambiente, de los afectos adversos de este nuevo escenario, no se vieron reforzadas en el mismo grado. Los escándalos corporativos acontecidos durante las dos últimas décadas por empresas europeas y estadounidenses, por ejemplo, Bhopla en la India, Nike, Shelle en Nigeria, el derrumbe de la fábrica de textil en Bangladesh que fabricaba para firmas nacionales e internacionales como Inditex, Benetton, Mango, Primak, el Corte Inglés entre otras y, el correspondiente desencanto generalizado con la política y la élite de los negocios, la imagen de las grandes empresas se ha visto empañada y su legitimidad moral puesta en tela de juicio; como herramienta para contrarrestar este

efecto y ganar legitimidad social, surge la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Algunas empresas multinacionales respondieron con políticas y prácticas en las que se abogaba a favor de prácticas empresariales responsables. Las empresas empezaron a crear unidades de RSE, para supervisar las normas en los lugares de trabajo y en sus cadenas de suministro, emprendieron iniciativas de mayor colaboración con sus socios industriales, dieron una mayor participación a los grupos de interés, ONGs y a Gobiernos.

Según A. Adeyeye (2012), la responsabilidad social empresarial. “Surgió de la necesidad de abordar el comportamiento corporativo incorrecto, con respecto a problemas sociales o problemas que no tienen un impacto directo en el resultado final del negocio”. Se empezó a abordar cuestiones como medio-ambiente, abusos laborales, derechos humanos, en particular los abusos que cometían las multinacionales en PED. Este autor sostiene que fue vista como acciones voluntarias, que las empresas realizan para dar la impresión de que son buenos ciudadanos corporativos, porque creían que era lo moral y mejoraría sus percepciones públicas, su estilo de negocio, y en última instancia sus líneas de negocio, porque asociaban una relación directa entre RSE y lucro.

Sin embargo, defiende que la RSE no se trata de mejorar las líneas de negocio de las empresas, sino que se trata de una relación entre las empresas y sociedad. Si esta relación se ve empañada por las acciones incorrectas de las empresas tendrán consecuencias que pueden afectar a las empresas, por ejemplo, persiguiendo sus actividades, estableciéndoles boicots, pérdida de confianza en las mismas etc.

Según J. Aldana, S. Reina y J. Rossi, (2018) son muchas las motivaciones por las cuales las EMN implementan estrategias de RSE en países PED, entre las cuales cita: obtener legitimidad, construcción de relaciones con los gobiernos, buscar lealtad de los clientes, diferenciación de la competencia, la presión del marketing y la comunicación, es decir, la supervivencia del negocio. Citando a T. Jayakumar (2013), “la RSE proporciona legitimidad a las acciones y actividades corporativas y ayuda a prevenir la percepción negativa asociada con las grandes empresas y sus actividades”.

Para L. Moratis, and T. Cochiuș (2011) existen tres motivaciones por las cuales las empresas hacen RSE, la primera es la fuerte presión que ejercen los grupos de interés, en consecuencia su ejercicio es reactivo, defensivo y orientado al mero cumplimiento. La segunda, las empresas se benefician de la creación de nuevos mercados, productos y servicios orientados a la sostenibilidad, implica alcanzar “win-

win” beneficia a ambas partes organización y el entorno. La tercera “es lo correcto”, las empresas tiene un rol como individuo que forma parte de la sociedad.

Los recursos que las empresas multinacionales dedican RSE y concretamente a la Acción Social Empresarial (ASE) o filantropía, también ha generado investigación y debate al respecto, ¿si esta parte de la ASE es una de las responsabilidades de la empresa?. Las opiniones van desde los que creen que ASE forma parte de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de la empresa (Carrol,1998), a los que piensan que la contribución de la empresa al mantenimiento de organizaciones de caridad constituye uso inadecuado de fondos de una sociedad, que debe propiciar el máximo beneficio a los accionistas (Friedman,1962); hasta los que la rechazan de plano, bien porque la consideran un robo a los accionistas (*The Economist* en un informe del 2005: la Filantropía es caridad con dinero de otros...), bien porque entienden que asume funciones que corresponden sólo a los Estados democráticos.

La RSE cubre un amplio espectro y no existe un término unificado. La guía ISO 26000 cap. 2, define “RSE, la responsabilidad de la organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y en el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que tome en consideración los intereses de sus partes interesadas; cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y esté integrada en toda la organización”.

Del mismo modo la UE (Comisión Europea, 2011) define a la RSE, “la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad”. Para asumir plenamente su responsabilidad social, las empresas deben aplicar, en estrecha colaboración con las partes interesadas, un proceso destinado a integrar las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones básicas de los consumidores en sus operaciones comerciales y su estrategia básica.

Hace años las empresas no tenían ningún papel relevante se consideraban meros agentes financiadores o donantes de ayuda a los PED. Sin embargo hoy, se apela a RSE de las empresas, como agentes claves para alcanzar un desarrollo sostenible.

“El empresariado es un socio vital para la consecución de los ODS. Las empresas pueden contribuir a través de su actividad principal de su negocio, por lo que pedimos a las empresas de todo mundo, que evalúen su impacto, que establezcan metas ambiciosas y comuniquen de forma transparente sus resultados” (Ban kin-moon, secretario general de Naciones Unidas)¹. “La empresa representa una oportunidad sin precedentes para eliminar la pobreza extrema y poner a disposición del mundo una senda sostenible. El negocio responsable y la inversión serán esenciales para lograr

este cambio transformacional. Todas las compañías pueden desempeñar un papel en el cumplimiento de los ambiciosos ODS”. (Comisionado de las NN.UU. John Gerard Ruggie, 2014)ⁱⁱ.

En los países en vías de desarrollo “la RSE puede ser un instrumento de desarrollo de la sociedad, puede ser un instrumento de cohesión social y de estabilidad política” (Vives y Peinado-Vara, 2011). Para E. Casado y M^a. A. Rodríguez (2018) “la RSE en los PED pueden suplir la ausencia de políticas sociales y medioambientales”.

3. Iniciativas Internacionales en materia de RSE. Los Países en Desarrollo.

Una de las cuestiones más frustrantes de nuestro tiempos ha sido cómo conseguir proteger los derechos de las personas y de las comunidades a escala mundial en la era de la globalización, como regular las prácticas empresariales abusivas en algunas partes del planeta, cometidas por multinacionales ya sea en relación a la obtención de materias primas, fabricación de productos manufacturados sobre todo textil y calzado y más recientemente tecnología. Tanto las organizaciones de derechos humanos como las empresas han tenido posiciones confrontadas que les han impedido encontrar un terreno común.

El derecho internacional ha considerado tradicionalmente que los sujetos con plena capacidad de acción son los Estados y las organizaciones internacionales. El estado es el único responsable de respetar, garantizar y asegurar el disfrute de los derechos de las personas bajo su jurisdicción. Ello implica, por una parte que puedan exigir responsabilidad internacional a otros sujetos y, por la otra parte, que respondan internacionalmente frente a otros sujetos por el incumplimiento de obligaciones internacionales. Este aspecto es relevante en el ámbito de la empresa, ya que las empresas no pueden ser consideradas a día de hoy como sujetos de derecho internacional.

La normativa internacional en relación con las empresas gravita sobre normas conocidas *soft law* (derecho blando), su aplicación dependen en buena parte de la voluntad de las empresas; dado que son normas de carácter no vinculante, no existe obligatoriedad, ni mucho menos una jurisdicción internacional a la que rendir cuentas.

Organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Naciones Unidas (NN.UU.), la Unión Europea (UE), establecieron directrices para crear una cultura responsable y un comportamiento ético de las empresas en sus actividades y operaciones a nivel Internacional. Entre la multitud de iniciativas surgidas, las que más

consenso y reconocimiento internacional alcanzaron fueron:

- Las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales
- Declaración Tripartita de principios sobre las Empresa Multinacionales y política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.
- El Pacto Mundial de Naciones Unidas y la agenda 2030 los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- La Responsabilidad Social Empresarial en Europa.
- Aportación de las Empresas Multinacionales a iniciativas voluntarias de RSE.

3.1 Las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales.

Las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales (en adelante *Las Directrices*), fueron aprobadas en el año 1976, posteriormente serían revisadas en año 2000 y 2011. Son recomendaciones de los gobiernos hacen a las empresas multinacionales. Los gobiernos que las han suscrito alientan a las empresas que operan en sus territorios a cumplirlas dondequiera que desarrollen su actividad, teniendo en cuenta a la vez las circunstancias particulares de cada país anfitrión. (OCDE, 2013)

Las Directrices constituyen un código de conducta no vinculante y principios conforme a normas internacionalmente reconocidas. Su vocación es garantizar que las actividades de las EMN se desarrollen en sintonía con las políticas públicas, conforme a las legislaciones y reglamentaciones nacionales, que fortalezcan la confianza mutua entre las empresas y la sociedad en las que desarrollan su actividad, que contribuyan a mejorar el clima para la inversión extranjera, que promuevan el desarrollo sostenible y una conducta empresarial responsable.

La OCDE a partir de *Las Directrices*, ha desarrollado unas guías de debida diligencia o “*due diligence*”. Son una serie de *manuales prácticos* encaminados a que las empresas integren la responsabilidad social corporativa dentro de su actividad y así evitar que causen impactos negativos. Entre las guías desarrolladas hay una guía general (aprobada, mayo 2018) de debida diligencia, y cinco guías sectoriales relativas al sector extractivo, a la cadena de suministro de minerales que provenga de áreas de conflicto o de alto riesgo, al sector agrícola, a los sectores de prenda y calzado y al sector financiero.

La OCDE para el cumplimiento de *Las Directrices*, exigen a los Estados adheridos que

creen una oficina gubernamental denominada Puntos Nacionales de Contacto (PNC)ⁱⁱⁱ. Los PNC son organismos constituidos por los gobiernos de los países adherentes con el fin de promover e implantar *Las Directrices*. Su función es promocionar, ayudar a las empresas y a las partes interesadas en la aplicación de *Las Directrices*, contribuir al estudio y solución de los problemas que surjan en relación con aplicación de las mismas en casos específicos. Para la resolución de conflictos potencian el acceso a medios consensuados y no contenciosos, por procedimientos extrajudiciales tales como: la conciliación, la mediación o el arbitraje

Las Directrices no prevén una estructura determinada para los PNC. En España el PNC^{iv}, tiene como funciones asignadas: dar a conocer y difundir *Las Directrices*, responder a las consultas acerca de las mismas realizadas por otros puntos nacionales de contacto, por los círculos empresariales, por las organizaciones sindicales, o por organizaciones no gubernamentales y por los ciudadanos.

Algunas de las críticas que se hacen a *Las Directrices*, es que proporcionan a las EMN únicamente principios no obligatorios y estándares que carecen de sanción efectiva, la ambigua redacción de sus disposiciones hace difícil la violación de las mismas. Además, tienen un mecanismo de implantación poco riguroso dejando un amplio margen de maniobra a las EMN (Martín-Ortega, 2008).

Los PNC suelen estar localizados en los ministerios o departamentos al comercio o industria, lo que supone que la aceptación de quejas por parte de los PNC entra en conflicto con su papel de promotores y protectores de la actividad empresarial, por lo que un procedimiento entre una ONG y una empresa multinacional, el órgano que ha de resolver no se encuentra en una posición imparcial.

Otra crítica relativa al funcionamiento de los PNC, viene de la organización OCDE Watch (2019), que denuncia la falta de capacidad o voluntad política, para investigar o llevar a cabo indagaciones sobre los hechos cuando se presenta una queja; que se rechaza con bastante laxitud las evidencias presentadas por las ONGs, o que los PNC ejercen una labor muy poco decisiva, nunca son proactivos y sus investigaciones son calificadas de ineficaces y suelen rechazar o inhibirse en los casos en los que hay procesos jurídicos nacionales pendientes.

El informe anual OCDE Watch (2019), pone de manifiesto que la confianza de la sociedad civil en *Las Directrices* y en los PNC está disminuyendo, que el acceso a mecanismos de reparación sigue siendo bastante raro, y que los PNC continúan operando con estructuras y procedimientos poco transparentes, que no garantizan la imparcialidad entre las partes y la rendición de cuentas.

Sin embargo, *Las Directrices* son instrumento válido como instrumento de comportamiento empresarial, pues desde 1976 han sido aceptadas por los Estados participantes, pues la mayoría han realizado esfuerzos para cumplirlas en mayor o menor medida, también ha sido aceptadas por las propias EMN, en el sentido que forman parte de la mayoría de los códigos de conducta empresarial e iniciativas de RSE.

3.2 Declaración Tripartita de principios sobre las Empresas Multinacionales y política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Declaración Tripartita de principios sobre las Empresas Multinacionales y política social, de la OIT (en adelante, *Declaración Tripartita*) fue aprobada en el año 1979 revisada en tres ocasiones, esta última en año 2017. Su finalidad (OIT 2017), es orientar la conducta de las empresas multinacionales en los países huéspedes, en particular cuando desarrollan su actividad en los países en desarrollo.

Su propósito es que las empresas, los gobiernos, las organizaciones de empresarios, los trabajadores y las propias EMN, puedan utilizar sus principios como orientaciones para contribuir a crear unas condiciones de trabajo decente, crecimiento económico y desarrollo social. Estos principios que son de aplicación voluntaria vienen a reforzar los convenios y recomendaciones internacionales ya existentes.

La Declaración Tripartita versa sobre condiciones de trabajo y de relaciones laborales que ya se hallan reguladas en el derecho internacional, en particular en marco normativo de OIT. Son recomendaciones referidas a salarios, prestaciones sociales, formación, seguridad e higiene, libertad sindical, negociación colectiva y solución de conflictos laborales etc.

Recomiendan a las EMN que cuando operen en PED deben dar prioridad al empleo, a la formación, al desarrollo profesional, al perfeccionamiento de los nacionales del país anfitrión. Asimismo, deben esforzarse por mejorar las normas laborales del país hospedador; deben adoptar medidas apropiadas para dar acceso a mecanismos de reparación y reclamación eficaces a todo trabajador. Además, los salarios, las prestaciones y condiciones de trabajo que ofrezcan las empresas multinacionales en PED, no debería ser menos favorables que las ofrecidas por los empleadores del país anfitrión.

La OIT proporciona un marco extraordinario para la regulación de la conducta EMN. El hecho de basar los estándares de conducta de las EMN en relación con estándares

internacionales ya determinados y definidos jurídicamente, aunque estos sólo obliguen en principio a los Estados, supone trasladar el contenido de dichos instrumentos a los sujetos privados. En este sentido *La Declaración Tripartita* puede ser interpretada como vía de aplicación indirecta de determinados estándares internacionales a las EMN.

El cumplimiento y seguimiento de la *Declaración Tripartita* se realiza mediante la presentación de informes periódicos por parte de los Estados, las organizaciones de empresarios y trabajadores. Existen opiniones contradictorias respecto a la efectividad de dicho procedimiento.

Una de las críticas, es la falta de información estadística oficial de muchos países, por lo que en determinados sectores, y en relación con determinadas EMN, la información proviene de las mismas EMN (Martín-Ortega, 2008). Ello proporciona una visión parcial y no refleja la práctica general. Cuando la única fuente de información son las propias EMN, la imagen general suele ser bastante satisfactoria. Otra crítica que hace es la falta de un sistema efectivo de monitorización.

Aún teniendo en cuenta tales limitaciones, determinados autores consideran que la información resultante ha demostrado ser útil para dar a conocer las operaciones de las EMN a lo largo del tiempo y en las diferentes regiones del mundo. Su contribución fundamental es la concienciación de las EMN en el control de su conducta basado en normas de derecho internacional laboral.

3.3 Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

Los Principios Rectores fueron aprobados por unanimidad por el Consejo de Derecho Humanos de la ONU en el 2011. Tratan de clarificar la responsabilidad de las empresas, en relación con los derechos humanos (DD.HH.). El marco “Proteger, Respetar, Remediar” (*Marco*) y los Principios Rectores (*PP.RR.*) “*Constituyen los cimientos que permitirán ampliar el régimen de los derechos humanos para que englobe no sólo a los países y las personas, sino también a las empresas*” (Gerard Ruggie 2014, p.162).

El Marco y *PP.RR.* señalan el papel de gobiernos y empresas en la protección de los DD.HH., explican cómo los gobiernos tienen la obligación de proteger los derechos humanos, mientras que las empresas tienen el deber de respetarlos. Juntos, gobiernos y empresas tienen la obligación de asegurarse que individuos y comunidades tienen acceso a mecanismos de reparación por las consecuencias negativas de su

intervención. El *Marco y P.P.R.R.*, no suponen nuevas obligaciones de derecho internacional, ni afectan a las obligaciones legales actuales de los estados, ni de las empresas, sino que crean unas normas que al estar legitimadas por un amplio consenso social, gubernamental y empresarial se esperan que ambos Estados y empresas lo cumplan.

Los *Principios Rectores* se basan en tres pilares: el deber del Estado de proteger los derechos humanos, la responsabilidad de las empresas de respetar y el deber de reparar a las víctimas, (Gerard Ruggie, 2014 pp.124 -165)

El primer pilar es deber de protección de los Estados contra los abusos de los derechos humanos cometidos por terceros, es decir, actores privados entre cuales incluye empresas, por medio de políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.

Aunque los Estados no son en sí mismos responsables de las violaciones de los DD.HH. cometidos por las empresas. Sin embargo los Estados pueden estar incumpliendo sus obligaciones internacionales, cuando no adopten medidas adecuadas para prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos cuando se produzcan; o cuando los actos de una empresa se puedan atribuir directamente al Estado porque la empresa actúa como agente del mismo.

Los Estados pueden tener un cierto grado de corresponsabilidad, por los actos de las empresas que sean de su propiedad, cuando participan como inversor, asegurador o promotor de las mismas.

El segundo pilar corresponde a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, lo que significa que las empresas deben actuar con debida diligencia, para no infringir los derechos de terceros y responsabilizarse de las consecuencias negativas en las que tengan alguna participación. En las EMN esto incluye respetar las leyes y normas sociales tanto del país receptor como las del país de origen. La responsabilidad empresarial es la aplicación de las “normas sociales”, y son estas, las que tienen más probabilidad de ser sancionadas socialmente, si se desvían de su cumplimiento.

El tercer pilar es el acceso a mecanismos de reparación, lo cual exige que tanto los Estados como las empresas garanticen a las víctimas, el acceso a mecanismos de reparación efectivos tanto judiciales como extrajudiciales.

Los Estados deben adoptar medidas para investigar, castigar y reparar las violaciones de los DD.HH. relacionados con las empresas cuando se producen en su territorio o jurisdicción; y deben reducir las barreras jurídicas y prácticas que pudieran conducir a

su negación. Igualmente, las empresas deben establecer mecanismos de reparación de daños a personas y/o comunidades que sufran las consecuencias negativas de su intervención.

Los *PP.RR* reafirman que el deber del Estado de proteger los DD.HH., incluye la elaboración de normas legalmente vinculantes y la creación de mecanismos de acceso de reparación judiciales efectivos. El deber de proteger de los Estados existe independientemente de la influencia que las empresas puedan ejercer sobre los mismos. Igualmente la responsabilidad de las empresas de respetar los DD.HH. existe con la independencia de la capacidad o interés de los Estados por ejercer su deber de protección. Los *PP.RR* también otorgan un papel a la sociedad civil, como observadora ayudando a empresas y gobiernos a asegurar su papel de protección y respecto a los DD.HH.

El Marco y PP.RR. es la iniciativa que más consenso ha alcanzado a nivel internacional, fue recogida por organismos internacionales, empresas, gobiernos, asociaciones de trabajadores y empleadores, organizaciones de DD.HH. provocando así una auténtica revolución en el ámbito de la RSE. El amplio apoyo que han recibido de todos los interesados les convertido en una referencia autorizada y ampliamente aceptada, tanto dentro como fuera del sistema de Naciones Unidas.

Una de las críticas hacia *El Marco y PP.RR.*, es que da mayor peso al deber de protección de los Estados y no hace el mismo énfasis en la obligación empresarial, y siembra dudas de acerca de su efectividad. Para A. Guamán y G. Moreno (2018), la instauración de la voluntariedad como criterio rector. “La autorregulación asumida voluntariamente por la ETN tiende a desplazar la necesidad de normas vinculantes de derecho internacional de los DD.HH., colonizando la autonomía de la voluntad privada el campo del Derecho público coercitivo y sus categorías”. Con la voluntariedad todo queda al albur de la conciencia ética de las ETN, cuando es precisamente la falta de ella lo que se intenta combatir para proteger y promover los DD. HH.

Para difundir e implementar los *PP.RR.* Naciones Unidas alienta a los Estados a promulgar y actualizar un plan de acción nacional sobre empresas y DD.HH. Actualmente tan sólo 21 países los han elaborados, en los cuales está incluida España^y .

El Plan Español de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos, fue aprobado en septiembre 2017. Es un plan que poco más aporta de lo está reconocido en el marco normativo español y los acuerdos internacionales suscritos por España. La mayoría de las medidas van encaminadas a la concienciación y promoción de guías

de actuación. No hay ninguna referencia en el plan que apueste por mecanismos efectivos de reparación, en la dirección de reforzar el marco jurídico y administrativo para asegurarse el cumplimiento de las normas por parte de las empresas.

El plan refleja una evidente asimetría entre las medidas de asesoramiento a las empresas sobre derechos humanos, que son de una elevada concreción, y las medidas control por parte del Estado Español a las empresas que están bajo su jurisdicción o reciben apoyo del mismo, que son muy imprecisas y de poca concreción. Una vez más se plantea el asesoramiento y el incentivo en vez del control y la sanción.

3.4 El Pacto Mundial de Naciones Unidas y la agenda 2030 los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El *Pacto Mundial de Naciones Unidas* (Nueva York, 26 julio del 2000) es una iniciativa internacional dirigida a empresas, organizaciones laborales y la sociedad civil para promover principios sociales y ambientales de carácter universal. Su propósito es conseguir un compromiso de libre adscripción de las entidades en responsabilidad social, a fin de que el mundo empresarial, pase a formar parte de la solución de los retos que plantea la globalización y conseguir una economía mundial más sostenible e incluyente, garantizar un futuro digno “sin dejar a nadie atrás”. Ya no se habla de no empeorar los problemas del mundo sino de mejorarlos. (Red Española del Pacto Mundial, 2016).

Desde el punto de vista operativo, el *Pacto Mundial* tiene dos objetivos complementarios. El primero es que las empresas integren en sus estrategias y en sus actividades sus principios de actuación (en adelante *Los Principios*). Principios que están basados en cuatro áreas: la protección de los DDHH, la protección de los derechos laborales, la protección del medio-ambiente y lucha contra la corrupción. El segundo, es servir de plataforma para que el sector privado contribuya con la agenda 2030, para conseguir los objetivos de desarrollo sostenible.

El *Pacto Mundial* pide a las empresas que implanten un modelo de gestión responsable, que busquen oportunidades para alcanzar ODS a través de la innovación y colaboración. Las empresas multinacionales pueden contribuir muy positivamente con un amplio número de metas al desarrollo sostenible, especialmente en los países en desarrollo, en áreas como: salud, educación, erradicación de la pobreza, cuidado del medio ambiente, mejora de las condiciones laborales, lucha contra la corrupción, estabilización de sociedades y mercados etc.

El *Pacto Mundial* es una de las mayores iniciativa de responsabilidad social

empresarial del mundo, actualmente cuenta con más de 12.500^{vi} entidades adheridas en más de 160 países. España es el país con más firmantes a nivel mundial, con 2.611 entidades de las cuales 1.993 son pymes (Red Española del Pacto Mundial, 2017). Ello implica que *Los Principios* aparezcan como punto de referencia en la mayoría de los instrumentos propios de las empresas y en sus declaraciones públicas de buenas intenciones como ciudadanos corporativos.

Las empresas que se adhieren al *Pacto Mundial* se comprometen a implantar voluntariamente *Los Principios* y ODS en sus estrategias y en sus operaciones, a informar de forma periódica en un informe de progreso o memoria de sostenibilidad que recoja su compromiso y sus principales avances en el cumplimiento de *Los Principios*, y su contribución a los ODS.

El *Pacto Mundial* no es instrumento normativo, no ejerce funciones de vigilancia, no impone criterios y no evalúa la conducta de las empresas. Al contrario, el *Pacto Mundial* se basa en la responsabilidad pública, en la transparencia, en la sana defensa de los propios intereses de las empresas, de las organizaciones laborales y de la sociedad civil; para promover y ejecutar conjuntamente medidas encaminadas al logro de *Los Principios* en los que se basa.

Una de las críticas que se hace al *Pacto Mundial* es la ausencia de un sistema de monitoreo efectivo de la implementación de *Los Principios* por parte de los participantes, o la utilización de Naciones Unidas para lavar la imagen. P. Utting (2002), afirma que: “centrarse en las buenas prácticas desvía la atención de las prácticas indebidas, “lavado verde” o “greenwash” mediante las empresas tapan sus prácticas anti-ecológicas. El *Pacto Mundial* podría estar suponiendo una legitimación de las EMN, es decir, que NN.UU. podría estar prestando su nombre para fortalecer las estrategias de marketing y relaciones públicas de las empresas, incluso se ha sugerido que NN.UU. se pueda convertir en logotipo o una etiqueta que las EMN pueden añadir a su imagen corporativa (Martín-Ortega, 2008).

Otra de las críticas, se centran en el hecho de que sea instrumento voluntario basado casi exclusivamente en la expresión pública del compromiso moral de las EMN. Lo que en cierto modo lo convierte en un código de conducta voluntario más, que se viene a sumar a las iniciativas privadas ya existentes. Como afirma J. Bonet-Pérez (2007), *El Pacto Mundial* es por su naturaleza un código de buenas prácticas empresariales, de carácter voluntario, y su intención es potenciar la responsabilidad social empresarial. Este autor manifiesta que parece difícil que la transparencia, el diálogo y la

responsabilidad de los socios basten apriori para garantizar la buena fe de los actores empresariales.

Para Martín-Ortega (2008) cabría preguntarse, ¿en qué medida el sistema es auto-suficiente para asegurar su credibilidad como mecanismo susceptible de arraigar el respeto a *Los Principios* en la dinámica empresarial?. La consecuencia de pérdida de imagen para las empresas de ser eliminado públicamente de la lista de participantes del *Pacto Mundial*, podría ser la principal estrategia por no decir la única, que *El Pacto* cuenta ante el incumplimiento por parte de las empresas.

El éxito del *Pacto Mundial* radica en la preferencia de las iniciativas privadas por el voluntario frente a lo normativo. Lo importante es que *El Pacto*, ahora la agenda 2030, está contribuyendo a integrar la RSC en la cadena de valor y en estrategia corporativa de las empresas; aunque una parte del empresario lo utilice como un instrumento más de marketing.

3.5 La Responsabilidad Social Empresarial en Europa.

Desde la publicación del Libro Verde en el 2001 y la puesta en marcha el Foro Europeo Multilateral sobre la RSE, la preocupación por el fomento de la RSE en Europa ha sido una constante hasta nuestros días.

La Comisión Europea ha venido desarrollando políticas públicas para el fomento de la RSE, para la sensibilización de empresas y consumidores. La Comisión estableció criterios sociales y medio-ambientales en la contratación pública, promovió una serie de indicadores con el objetivo de valorar el progreso de la RSE. Indicadores como: número de empresas adheridas al Pacto Mundial, número de empresas registradas en Sistema de Gestión Ambiental (EMAS), número de empresas que publican informes siguiendo los indicadores Global Reporting Initiative (GRI).

Actualmente la UE, lidera la responsabilidad social a nivel mundial. Es líder en la lucha contra el cambio climático, especialmente contra las emisiones de Co2. Es promotor de iniciativas legislativas para impulsar prácticas de abastecimiento responsable como: el reglamento (UE) 2017/821 sobre la auto-certificación de la debida diligencia en la cadena de suministro de los importadores responsables de estaño, tantalio, wolframio, sus minerales y oro originario de zonas de conflicto y alto riesgo. El objetivo es ayudar a reducir la financiación a grupos armados y fuerzas de seguridad en las zonas de conflicto.

El informe conocido como “Sánchez Caldentey”^{vii}, es una reivindicación a la necesidad de actuar de manera urgente y contundente respecto de las condiciones de trabajo en

la industria de la confección, a efectos de atajar la situación de vulneración de los DDHH. de las trabajadoras de las largas cadenas de suministro de las grandes marcas textil.

El desarrollo normativo en España en RSE ha ido a la par de la UE, incluso con iniciativas innovadoras como ley orgánica 3/2007^{viii} para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, incluyendo el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración. La ley 2/2011^x de economía sostenible que introduce orientaciones para crear condiciones más favorables para un desarrollo sostenible. Ley 19/2013^x, de transparencia, que permite un mayor acceso a la información y la fiscalización de actividad pública y regeneración democrática.

3.6 Aportación de las Empresas Multinacionales a iniciativas voluntarias de RSE.

Los primeros compromisos públicos de EMN en materia de DD.HH., derechos laborales y protección de medio ambiente los encontramos en los años 70, cuando las preocupaciones por la actividad empresarial y su conexión con abusos de poder y violaciones de DD.HH., adquieren una dimensión internacional.

Ante la falta de un marco de regulación internacional que sirva guía a las empresas que desarrollan su actividad en países distintos del origen, un número importante de empresas transnacionales han optado por fórmulas de autorregulación, para corregir los impactos negativos que genera el desarrollo de su actividad.

Estas iniciativas del sector privado se van caracterizar por la diversidad de instrumentos que utilizan, incluso algunas empresas han desarrollado verdaderas políticas de derechos humanos, derechos sociales y ambientales con la combinación de varios instrumentos. En dichas iniciativas no participan sólo empresas y asociaciones empresariales, sino que participan otras entidades desde ONG, sindicatos y organismos públicos nacionales e internacionales.

La clasificación es difícil, ya que existen numerosos tipos de iniciativas, este trabajo sólo se centra algunos de los instrumentos que más utilizan las EMN en los PED como son: los códigos éticos o de conducta, los etiquetados, la certificación social y medioambiental, los productos de inversión y financiación socialmente responsable.

Los códigos éticos o de conducta, es uno de los instrumentos de autocontrol más utilizados por las EMN, a través de los cuales las empresas unilateralmente imponen

compromisos y normas éticas de comportamiento. Son instrumentos voluntarios, en la mayoría de los casos redactados por la propia empresa, dirigidos a los diferentes stakeholders (directivos, empleados, proveedores...) para evitar una mala praxis empresarial.

Los códigos de conducta tienen una especial relevancia en las empresas multinacionales, cuando su cadena de suministro se ubica en PED. En virtud de su poderío económico las EMN, exigen a sus proveedores y subcontratas que respeten los derechos básicos internacionalmente reconocidos en aspectos como: condiciones de trabajo, libertad sindical, negociación colectiva, trabajo infantil, discriminación, seguridad y salud en el trabajo, salarios dignos, respeto al medio ambiente etc.

Los códigos de conducta tienen algunas fragilidades resultantes de su naturaleza unilateral y no coercitiva. Como son elaborados por la empresa, solamente están vinculados a ella. Los derechos reconocidos en los códigos de conducta son por regla general, más imprecisos y genéricos que los previstos en las normas de derecho internacional, y por sí solos, no atribuyen a los trabajadores verdaderos derechos subjetivos.

Los códigos de conducta, si bien son una señal positiva de compromiso empresarial, han resultado ser insuficientes dado que su alcance es limitado. Muchos de estos códigos son sumamente imprecisos en lo que respecta al compromiso con los DDHH. Para que fuesen eficaces deberían incluir al menos los principios de diligencia debida y ser normas certificables en DDHH, por organismos independientes (Amnistía Internacional, 2004).

Los etiquetados, la certificación social y ambiental, son certificados que avalan que el producto o servicio ha sido obtenido conforme a unos estándares mínimos y cumpliendo determinadas condiciones sociales o ambientales. Estos instrumentos forman parte de los mecanismos de mercado, que buscan la diferenciación del producto o de la empresa del resto de sus competidoras.

Un ejemplo es la certificación Fairtrade Labelling Organisation (FLO) garantiza que el producto cumple los criterios de comercio justo. El fin último del comercio justo es modificar las reglas del comercio internacional, al entender que en ellas está una de las raíces de la pobreza, ofreciendo unas condiciones justas a los productores locales en PED.

The Ethical Trading Initiative (ETI) o iniciativa de comercio ético, es un enfoque sobre cadena de distribución, normalmente realizados por grandes marcas multinacionales o distribuidoras, que implica el uso de códigos de conducta para asegurarse que los

proveedores cumplen con unos requisitos mínimos de derechos laborales, seguridad y salud en el trabajo y otros aspectos sociales.

En la misma dirección la certificación SA.8000, es una certificación voluntaria creada por Social Accountability International (SAI), con el propósito de promover mejores condiciones de trabajo. Certifica que el trabajo se realiza en condiciones dignas, basadas en las normas de la OIT, y en la convención de la ONU sobre derechos humanos.

Una de las principales críticas que se efectúan al certificado y etiquetados social es su deficiente monitoreo, o la falta de independencia u objetividad que ha de tener el organismo certificador de las empresas que certifica, que en muchas ocasiones no está clara.

A pesar de las críticas que recaen sobre ellos tienen considerables elementos positivos, entre ellos se encuentra el impacto social y político que provocan estas iniciativas, tienen la capacidad para estimular la conciencia social y política entre las empresas y los consumidores hacia un comportamiento más responsable.

La inversión y financiación responsable, son instrumentos financieros que además del objeto de rentabilidad en su diseño y operativa incluyen principios éticos, sociales y ambientales.

Los instrumentos más comunes son: el micro-crédito, que cubren la oferta de productos de préstamo a sectores, empresas y personas excluidas financieramente del crédito, en situación de pobreza. Los fondos de inversión y fondos de pensiones socialmente responsables, son instrumentos de inversión colectiva que permiten dirigir el ahorro a determinados valores, como a bonos sociales, a bonos verdes de empresas que operan bajo parámetros de sostenibilidad.

Uno de los instrumentos más reciente de financiación social es el crowdfunding, es una forma de cooperación colectiva, llevada a cabo por personas que se establecen en red para financiar proyectos a través del uso de plataformas de internet. Este instrumento de financiación permite poner en contacto inversores y prestatarios, reduciendo significativamente los coste de intermediación; instrumento muy útil para financiar pequeños proyectos en PED.

Muchas voces han puesto entredicho el propósito de estas nuevas acciones por parte de las empresas, dudando de si su objetivo real es el ser responsables, o bien por el contrario, se trata sólo de unas nuevas formas de hacer publicidad.

4. El impacto de la RSE de las Empresas Multinacionales Españolas con presencia en los Países en Desarrollo.

Las empresas multinacionales desempeñan un papel importante en las economías de mayor parte de los países y en las relaciones económicas internacionales, tanto en los países de origen como en los países anfitriones (OIT, 2017). Pueden ser un medio importante para el desarrollo de la empresa local en los PED, crean oportunidades laborales, ayudan a mejorar la competitividad tanto de la economía huésped como la del país inversor, promueven la capacitación y la formación en el trabajo, el desarrollo de capital humano y crean oportunidades de empleo en los países anfitriones (OCDE, 2013).

La inversión de las EMN en los PED puede contribuir a estimular la competencia, mejorar la asignación de recursos, dinamizar el mercado local y contribuir al crecimiento económico local. Sin embargo, debido a la superioridad tecnológica, mejores facilidades de financiación, mejores condiciones de explotar economías de escalas, por parte de las EMN respecto a las empresas locales, pueden provocar el desplazamiento de estas últimas. El desplazamiento no tiene porque ser problemático, siempre que las empresas locales sean reemplazadas por otras más eficientes. (Fortanier, 2007, p. 44).

Por el contrario, la presencia de las ETN en los países anfitriones (PMD), provocan un reemplazo de valores, costumbres, hábitos de consumo, desplazamientos poblacionales etc. por sus países dominantes. A lo que hay que añadir el comportamiento poco ético de algunas EMN, en la explotación y saqueo de los recursos naturales como petróleo, oro, metales preciosos..., la explotación laboral, la evasión fiscal o la corrupción y el comportamiento de algunos gobiernos que promueven la explotación irresponsable de los recursos naturales, con el argumento que esto contribuye a un mayor desarrollo. (Romero y Vera-Colina, 2014).

El informe del Observatorio de RSC (2017), sobre protección de derechos humanos y derechos laborales, sitúa a las empresas del IBEX35 que operan o tienen presencia en 21 países con riesgo extremo de vulneración de los DD.HH. Los países con riesgo alto de vulneración de los DD.HH., la lista se amplía a un total de 51 países con presencia de empresas españolas del IBEX35 y 30 de las 35 empresas del IBEX35 están en al menos uno de esos territorios.

Los países con el mayor presencia de empresas del IBEX35 (anexo I), con riesgo extremo de vulneración de los DD.HH. son: México (24), Colombia (21), India (20) y China (19), con riesgo alto de vulneración de los DD.HH son: Brasil (24), Marruecos

(18), Perú (17), Venezuela (15) y Turquía (15).

Las tablas siguientes reflejan aquellos parámetros que permiten medir el comportamiento socialmente responsable en los PED, por las EMN españolas que forman o formaron parte del IBEX35 (anexo II), durante el periodo 2011-2018, en relación a cuatro áreas fundamentales: protección de los DD.HH, protección de los derechos laborales, protección del medio-ambiente, lucha contra la corrupción y el compromiso con los objetivos de desarrollo sostenible; siguiendo los *Principios del Pacto Mundial*, los *Principios Rectores de la ONU* y las *Líneas Directrices de la OCDE*. Para elaborar dichas tablas, la información procede de los informes 2016, 2017 y 2018, emitidos por la Red Española del Pacto Mundial. De los informes del Observatorio para la RSC relativos a: la gestión de los riesgos de corrupción en las empresas del IBEX35 en el año 2016; el informe del año 2017, sobre derechos humanos y derechos laborales en las memorias de las empresas del IBEX35 referido al año 2015; el informe del año 2012, sobre la responsabilidad social corporativa en las memorias de las empresas del IBEX35 relativo al ejercicio 2011. Y de las memorias de sostenibilidad reportadas por las empresas del IBEX35 referidas al año 2017.

Los indicadores utilizados son los proporcionados en los informes del Observatorio RSC y en los informes de la Red Española del Pacto Mundial. En este trabajo primaron aquellos indicadores que permiten evaluar en términos de RSE, el impacto de actividad de las EMN españolas en los PED.

Los indicadores hacen referencia a la implicación de las empresas del IBEX35 en el respeto y protección de los DD.HH y de los derechos laborales, en la protección del medio-ambiente; en la implicación de las empresas del IBEX35 en la lucha contra la corrupción y el compromiso con los ODS.

El estudio trata de analizar el grado de desempeño de la RSE en los PED, por parte de las EMN españolas tomando como muestra las empresas del IBEX35; con el fin de conocer el grado acatamiento de las directrices en RSE de los organismos internacionales.

La tabla 1, muestra en porcentajes las empresas del IBEX35, que reportan información sobre la protección de derechos humanos. Los indicadores hacen referencia al impacto de sus actividades en DD.HH, el impacto en los pueblos indígenas, si las empresas realizan su actividad conforme a un proceso de debida diligencia, o si existen, mecanismos de reparación en caso de abuso a las víctimas.

Tabla 1: Protección y respeto a los DD.HH en las empresas del IBEX35

DERECHOS HUMANOS							
	EMPRESAS: N°		2018	N°	2015	N°	2011
COMPROMISO DE RESPETAR LOS DD.HH EN SU CÓDIGO ÉTICO	28	80%	29	82%	21	60%	
DISPONEN UNA POLÍTICA ESPECÍFICA EN DD.HH.	19	54%	7	20%	15	43%	
EVALÚAN EL IMPACTO EN DD.HH. DONDE OPERAN	15	43%	16	45%	15	43%	
INFORMAN DE LOS IMPACTOS EN DD.HH. DE SUS ACTIVIDADES O RELACIONES COMERCIALES	4	11%	3	8%	4	11%	
CADENA DE SUMINISTRO: EVALÚAN A PROVEEDORES EN DD.HH.	23	66%	17	48%	7	20%	
EVALÚAN SU DESEMPEÑO EN DD.HH. CONFORME A PROCESO DE DEBIDA DELIGENCIA	10	29%	3	8%	N/D	---	
MANTIENEN UN COMPROMISO CON LA ERRADICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO Y EXPOTACION INFANTIL	21	60%	24	68%	20	57%	
RECOGEN INFORMACIÓN SOBRE IMPACTOS EN PUEBLOS INDÍGENAS (80%)	12	36%	8	22%	N/D	---	
FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN DD.HH	16	46%	16	46%	N/D	---	
DISPONEN DE MECANISMOS EFICACES DE REPARACIÓN A LAS VÍCTIMAS	13	37%	4	11%	0	0%	

Fuente: elaboración propia.

“La responsabilidad de respetar los derechos humanos constituye una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas, dondequiera que operen” (Naciones Unidas, 2011).

Las empresas del IBEX35 presenta un alto compromiso (80%) en sus códigos éticos, en políticas o prácticas en el área de DD.HH., algo más de la mitad (54%) disponen de una política específica en DD.HH. Igualmente mantienen un alto compromiso de respetar los derechos de las comunidades en las cuales las operan; o con el compromiso de erradicar el trabajo forzoso o infantil.

No obstante, si el compromiso es promover procedimientos de respeto a los derechos de las comunidades indígenas, tan sólo 12 empresas (36%) informa de ello. En relación al trabajo forzoso y trabajo infantil todavía hay algunas empresas que no hacen mención alguna al respecto, o tan sólo 4 empresas (11%) identifican los riesgos de sus actividades o relaciones comerciales en DD.HH.

Para el desarrollo de una política eficaz en DD.HH., es necesario tener previamente implantado un sistema de debida diligencia, que refleje procesos encaminados a

evitar, prevenir o mitigar los impactos negativos que pudieran derivarse de la actividad empresarial. Sólo 10 empresas (29%), aportan de forma genérica información al respecto, a pesar de ello supone un avance en referencia al año 2015 en el cual sólo 3 empresas informaban de procesos de debida diligencia.

En el desempeño de un proceso conforme a debida diligencia, es parte fundamental el control de cadena de suministro, ya que a lo largo de esta es donde se produce los mayores abusos en DD.HH, sobre todo en los PED. El IBEX35 en este punto presenta porcentajes aceptables un 66%, es decir, 23 empresas informan sobre la evaluación a proveedores en DD.HH.

Un aspecto clave en la protección de los DD.HH es el acceso al remedio, además de la obligación de reparar, las empresas deben garantizar la existencia de mecanismos de reclamación eficaces para el caso de posibles vulneraciones de DD.HH. tanto cometidas de forma directa, como cometidas de forma indirecta a través operaciones comerciales. Tan sólo 13 empresas (37%) disponen de mecanismos de accesos o de reparación eficaces y además presenten casos en los que los hayan utilizado. Muchas de las entidades utilizan como herramienta de denuncias el canal corporativo, que de acorde *PP.RR.* de la ONU resulta insuficiente.

Otro aspecto clave para conseguir una cultura empresarial entorno a DD.HH. es la formación y sensibilización de los empleados, en este ámbito 16 empresas están realizando esta labor, porcentaje que no ha variado desde al año 2015.

En las empresas del IBEX35 en la protección de derechos humanos, se comprueba que existe una brecha muy significativa cuando se trata de pasar del compromiso a la acción. La diferencia entre un compromiso genérico y una política específica en materia de DD.HH, es que esta goza de una cierta institucionalización dentro de la empresa, al ser aprobada por la más alta dirección. El 54%, 19 empresas del IBEX cuentan con compromiso en DD.HH por parte de la alta dirección, este ratio debe aproximarse al 100% como primer paso para que las empresas establezcan un compromiso firme en la protección de los DD.HH. En el mismo sentido, es necesario que se incremente el número de empresas que hacen una evaluación del desempeño conforme a procesos de debida diligencia, para prevenir, mitigar posibles negligencias en DD.HH.

Un aspecto deficiente en la protección de los DD.HH por parte de las empresas del IBEX35 es el derecho a la reparación a las víctimas. Tanto las empresas del IBEX como el gobierno español, deben mejorar el acceso a los mecanismos de reparación a las víctimas, deben reducir las trabas administrativas, los costes de litigación y

fomentar la conciliación y el arbitraje por jueces o tribunales independientes.

La tabla 2 aborda los derechos laborales. Los derechos laborales y los derechos humanos no son independientes, ni suponen obligaciones o derechos diferentes desde el punto de quienes están obligados a protegerlos y respetarlos, o de quienes tienen el derecho a disfrutarlos.

Los derechos laborales, es uno de los ámbitos que más se vulnera por parte de las empresas multinacionales, sobre todo aquellas que des-localizan su producción, con el fin de maximizar beneficios a costa de los trabajadores.

Tabla 2: Protección de derechos laborales por las empresas del IBEX35.

DERECHOS LABORALES							
	EMPRESAS	Nº	2018	Nº	2015	Nº	2011
RECONOCEN EL DERECHO A ASOCIACIÓN		N/D	----	25	72%	24	70%
RECONOCEN EL DERECHO A NEGOCIACIÓN COLECTIVA		31	89%	23	67%	23	67%
PROTEGEN LOS DERECHOS EN PAÍSES QUE NO ESTÁN PROTEGIDOS, RECONOCIDOS O ESTÁN ILEGALIZADOS		N/D	----	7	20%	5	14%
ESTABLECEN POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE NO DISCRIMINACIÓN (RAZA, DISCAPACIDAD, ACOSO LABORAL...)		N/D	----	29	82%	16	45%
APORTAN INFORMACIÓN RELACIÓN SALARIOS ENTRE HOMBRES/MUJERES		12	34%	12	34%	11	31%
REPORTAN INFORMACIÓN SOBRE EL SALARIO MEDIO EMPRESA EN RELACIÓN AL SALARIO MÍNIMO POR PAÍS		10	29%	8	22%	0	0%
APORTAN INFORMACIÓN SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE DE SUS ACTIVIDADES Y LOCALES		25	72%	17	48%	11	31%
APORTAN INFORMACIÓN DE TRABAJADORES/AS SUBCONTRATADOS, ETT. POR PAÍSES O REGIONES		0	0%	0	0%	0	0%
REPORTAN INFORMACIÓN DE GASTOS SALARIALES POR PAÍS		0	0%	0	0%	0	0%
DISPONEN DE UN CÓDIGO ÉTICO A PROVEEDORES		13	37%	---	---	---	---

FUENTE: Elaboración propia.

La tabla 2, muestra el porcentaje de empresas del IBEX35 que mantienen una política activa en la protección de los derechos laborales. Son indicadores referentes a la protección de los derechos básicos de los trabajadores, condiciones de trabajo, tipo de contratación y remuneración salarial.

Las empresas del IBEX35 presentan altos porcentajes entre un 70% y un 90% en sus compromisos respecto a los derechos básicos de los trabajadores, como son: el

derecho a libre asociación, el derecho de negociación colectiva o en políticas de no discriminación, o sobre la existencia de entornos laborales saludables y seguros.

No obstante, cuando se trata de incentivar o favorecer la realización de derechos laborales internacionalmente reconocidos en aquellos países donde la legislación nacional no los reconoce, los ilegaliza o los desprotege; tan sólo 7 empresas (20%) lo reconocen y, de las empresas que los reconocen no hay evidencia de medidas concretas destinadas a defender estos derechos.

Tan sólo 12 empresas (34%) aporta información sobre la relación de salarios entre hombres/mujeres y, sólo 10 empresas (29%) reporta información sobre el salario medio de la empresa en relación del salario mínimo del país.

No se aportan información alguna relativa a trabajadores/as contratados a través de subcontratas, trabajadores/as por cuenta propia o a través de empresas de trabajo temporal (ETT) o gastos salariales por país.

La información que ofrecen las empresas del IBEX35 hace referencia a empleados directos, lo que aporta mejores resultados en relación con el trabajo indirecto, como son las subcontratas, en las cual el riesgo de vulneración de derechos laborales básicos es alto y las condiciones en que desenvuelve el trabajo son deficientes o muy deficientes, sobre todo si hallan ubicadas en los PED.

Un aspecto importante en la protección de los derechos laborales en los PED es monitoreo de toda su cadena de valor. Uno de los mecanismos que más se está utilizando para trabajar este aspecto es la creación de códigos éticos a proveedores. El 37% de las empresas del IBEX35 disponen de un código ético a proveedores, en el no sólo se tiene en cuenta aspectos de derechos humanos y laborales, sino que se tiene en cuenta también otros aspectos relacionados con la sostenibilidad, como es el medio ambiente o la lucha contra la corrupción (Red Española del Pacto Mundial 2018, p.18). Lo importante es que las empresas evalúen a sus proveedores, para evitar ser copartícipes en la vulneración de DD.HH., 23 empresas el 66% están realizando esta labor.

Las empresas del IBEX35 deben incrementar la transparencia, en relación al trabajo indirecto, especialmente aquellas empresas que se suministran o desarrollan su actividad en los PED, respeto a las condiciones trabajo que ofrecen los proveedores a sus trabajadores/as, sobre si cumplen al menos los derechos básicos establecidos por la OIT y los derechos regulados internacionalmente, como: condiciones de trabajo, horas laborales efectivas, seguridad e higiene en el trabajo, condiciones de locales e instalaciones, salario medio pagado en relación salario medio del país etc. Y exigir a

sus proveedores que las condiciones de trabajo y salario de sus trabajadores/as sea al menos la media de país anfitrión.

El siguiente punto hace referencia a la protección del medio-ambiente (tabla 3). La conservación del medio-ambiente atañe a todos los países independientemente de su nivel de desarrollo. La mayor parte de la contaminación es fruto de la actividad de los países desarrollados y sus consecuencias, las sufren en su mayor medida los países que apenas han contribuido a ello, como los Países Menos Adelantados (PMA) sobre todo los situados en el continente Africano.

La tabla 3 muestra los indicadores más relevantes sobre el comportamiento de las empresas del IBEX35 en materia ambiental. Los indicadores hacen referencia al año 2018, porque los informes anteriores de la Red Española del Pacto Mundial, sólo desglosa la información en grandes empresas y pymes, aunque hacen referencia a aspectos concretos del IBEX35, no aporta información desglosada sobre el mismo.

Tabla 3. Respeto y protección del medio ambiente en las empresas IBEX35.

MEDIO AMBIENTE			
	EMPRESAS	Nº	2018
DISPONEN DE POLÍTICAS O ACTUACIONES EN ÁREAS DE MEDIO AMBIENTE		34	97%
DISPONEN DE UN PLAN O ESTRATEGIA DE LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO		12	43%
EVALÚAN LOS RIESGOS DE SUS IMPACTOS EN EL MEDIO AMBIENTE		18	53%
INFORMAN DE MEDIDAS DE ECONOMÍA CIRCULAR (REUTILIZACIÓN, RECICLAJE, EFICIENCIA ENERGÉTICA...)		20	57%
INFORMAN DEL EFECTO DE SU ACTIVIDAD EN EL CAMBIO CLIMÁTICO		20	57%
MIDEN LAS EMISIONES DE CO2		33	94%
ASUMEN UN COMPROMISO DE REDUCCIÓN DE EMISIONES (2020-2030)		15	43%
EVALÚAN A PROVEEDORES EN MATERIA AMBIENTAL		28	80%

FUENTE: Elaboración propia.

Las empresas del IBEX35 presentan altos ratios en sostenibilidad ambiental, el 97% de las empresas afirman disponer de políticas o prácticas en el área de medio-ambiente, tanto a nivel nacional como internacional, el 94% de las empresas mide sus emisiones de Co2 tanto directas como indirectas incluida su cadena de valor; más de la mitad el 57% de las empresas tienen implantadas medidas de economía circular, el 53% evalúan los riesgos de su actividad en materia ambiental y un 80% lo hace a sus proveedores. La sostenibilidad ambiental es de los cuatro ámbitos estudiados, el más

trabajado por las empresas del IBEX35 (Red Española del Pacto Mundial, 2018 pp. 21-24).

Por el contrario, más de la mitad el 57% de las empresas no incluyen acciones en su estrategia empresarial de lucha contra el cambio climático, en el mismo porcentaje no asumen un compromiso futuro en las reducción de emisiones de Co2.

La economía verde es uno de los instrumentos más importantes disponibles para lograr un desarrollo sostenible; contribuye a la erradicación de la pobreza, al crecimiento económico sostenible, aumenta la inclusión social y el bienestar humano; crea oportunidades de empleo y trabajo decente, mantiene al mismo tiempo el funcionamiento saludable de los ecosistemas de la tierra^{xi}

Tanto empresas como sociedad cada vez están más concienciados en la necesidad de respetar el entorno y reducir su huella ecológica. La U.E. ha marcado algunos objetivos en este ámbito, la estrategia Europa 2020^{xii} especifica que a más tardar en el 2020, debemos reducir al menos un 20% las emisiones de gases efecto invernadero, debemos aumentar el consumo final de energía renovable en un 20% y, incrementar un 20% la eficiencia energética. Este porcentaje se amplía hasta el 27% en el 2030^{xiii}. Sin embargo, en España el uso de estas energías aun está lejos de ser cumplido, el 82% de las empresas españolas afirman usar menos del 24% de energías a partir de fuente renovables (Red Española del Pacto Mundial, 2018 p. 22).

Las empresas IBEX35 aunque presenten buenos ratios en medio-ambiente, deben comenzar a utilizar energías renovables como alternativa a las producidas por combustibles fósiles para alcanzar los objetivos marcados a nivel europeo y nacional. Deben incrementar la economía circular a nivel interno, a través de acciones de reducción de residuos, mejoras de eficiencia energética y de producción, medidas de reutilización y reciclaje (tres erres), deben evaluar los ciclos de vida de los productos y servicios, deben adoptar medidas eco-diseño que contribuyan a conseguir los ODS.

El siguiente apartado acomete la corrupción en las empresas. *“La corrupción atenaza a personas, comunidades y naciones. Ningún país está a salvo de ella. Debilita la educación, la salud, refuerza las injusticias al viciar los sistemas de justicia penal y el estado de derecho. También desvía recursos nacionales y extranjeros, con lo que da al traste con el desarrollo económico, social y acentúa la pobreza. La corrupción perjudica a todos, pero los pobres y los vulnerables son quienes más sufren sus consecuencias”*. Antonio Gutiérrez^{xiv} .

La corrupción se ejerce de diferentes modos, a través del fraude, blanqueo de capitales, sobornos, “puertas giratorias” etc. Una característica común de los PED son

los altos índices de corrupción que soportan. Una gran parte de la corrupción en estos países proviene del soborno a funcionarios y altos cargos públicos, por parte de multinacionales que tienen su sede en los países más ricos del mundo. Estas empresas usan el soborno en el extranjero como una estrategia empresarial legítima. Otra característica es el saqueo de millones de euros-dólares hacia paraísos fiscales, como contrapartida de la esquilmación de recursos naturales y enriquecimiento a líderes corruptos y empobrecimiento a los ciudadanos bajo el mando de dicho líderes. La tabla 4 muestra los principales indicadores en la gestión de los riesgos de corrupción en las empresas del IBEX35. La información procede del Observatorio RSC, siendo el único informe emitido en este ámbito y, de la Red Española del Pacto Mundial referido al año 2018; igual que el punto anterior, los informes anteriores al año 2018 emitidos por la Red Española del Pacto Mundial no reportan información desglosada sobre el IBEX35 en esta materia.

Los indicadores de la tabla 4 hacen referencia a la implicación de las empresas del IBEX35 en la lucha contra la corrupción, si las empresas disponen de políticas preventivas y mecanismos anti-fraude, así como, su presencia en paraísos fiscales.

Tabla 4. La lucha contra la corrupción en las empresas del IBEX35

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN					
	EMPRESAS	Nº	2018	Nº	2016
DISPONEN DE UNA POLÍTICA EXPLICITA ANTICORRUPCIÓN		30	87%	29	82%
INCLUYEN LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN EN SU CÓDIGO ÉTICO		35	100%	35	100%
IMPLICACIÓN DEL CONSEJO DE DIRECCIÓN Y ALTA DIRECCIÓN		N/D	---	24	68%
CONSEJEROS QUE HAN OCUPADO RESPONSABILIDADES EN LAS AA.PP, EN LOS 10 AÑOS ANTERIORES "PUERTAS GIRATORIAS"		N/D	---	21	60%
DISPONEN DE UN CÓDIGO ÉTICO ANTICORRUPCIÓN A PROVEEDORES		13	37%	N/D	---
APORTAN INFORMACIÓN DE LA CADENA SUMINISTRO EN RELACIÓN CON LA CORRUPCIÓN		N/D	---	17	48%
LLEVAN UNA POLÍTICA ESPECÍFICA DE TOLERANCIA CERO CONTRA LA CORRUPCIÓN		15	45%	9	25%
REPORTAN INFORMACIÓN SOBRE MULTAS, SENTENCIAS CONFIRMADAS DE CORRUPCIÓN		18	51%	25	70%
REALIZAN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN ANTICORRUPCIÓN		21	60%	10	29%
DISPONEN DE POLÍTICA PREVENCIÓN Y BLANQUEO DE CAPITALES		N/D	---	10	28%
PRESENCIA EN PARAÍOS FISCALES Y/O NICHOS FISCALES		N/D	---	12	34%

REALIZAN EVALUACIÓN Y/O AUDITORIAS ANTICORRUPCIÓN	10	31%	7	20%
--	----	-----	---	-----

FUENTE: Elaboración propia.

El empresariado español presenta buenos ratios que rondan el 100% cuando se trata de mantener compromisos generales anti-corrupción, prácticamente todas las empresas incluyen políticas anti-corrupción, códigos éticos de transparencia empresarial o canales de denuncia y el 68% de la alta dirección está comprometida en esta dirección.

No obstante, cuando se trata de adquirir compromisos específicos de lucha contra la corrupción los ratios disminuyen significativamente. Menos de la mitad el 45% llevan una política de tolerancia cero contra la corrupción, sólo 10 empresas (28%) disponen de una política de prevención y blanqueo de capitales.

Más preocupante es que el 51% del empresariado reconoce haber sido sancionados en esta materia en el ejercicio 2018, y un 70% en el año 2016. Un 60% de las empresas del IBEX mantiene consejeros que prestaron servicios en las AA.PP en últimos 10 años, conocido como “puertas giratorias” y, 12 de las 35 empresas del IBEX reconoce su presencia en paraísos fiscales en el año 2016.

Hay una estrecha relación entre la operativa a través de paraísos fiscales y las actividades ilícitas derivadas de prácticas corruptas o mala praxis empresarial. El 75% de los casos de corrupción a nivel internacional se produce a través de empresa registradas en paraísos fiscales (Observatorio RSC. 2016 p.24).

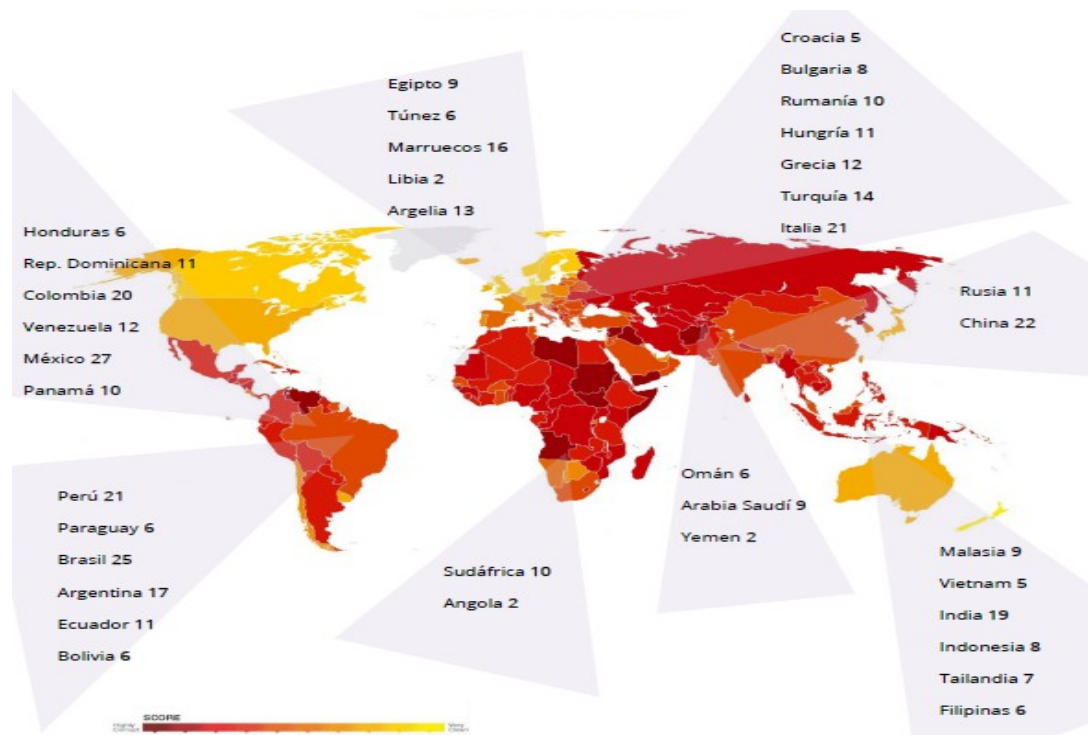
Gráfico 1: número de sociedades asociadas al IBEX35 en paraísos fiscales y las 5 empresas de IBEX con mayor actividad en los mismos.



Fuente: Observatorio de RSC (2016).

El mapa 1 elaborado por Transparencia Internacional^{xv} muestra el riesgo de corrupción a nivel internacional, en función de la intensidad del color. Los países con mayor intensidad de color indican riesgo extremo o alto de corrupción.

Mapa 1: número de empresas relacionadas con el IBEX35, que operan o tienen presencia en países con extremo o alto nivel riesgo de corrupción.



Fuente: Observatorio de RSC, (2016).

El mapa muestra una amplia presencia de las empresas del IBEX35 en países con riesgos extremo o alto de corrupción, la mayor parte de las empresas se hallan situadas en PED.

La Tabla 6. Empresas del IBEX35, que tienen una mayor presencia a través de sociedades, en países de alta y extrema percepción de corrupción.

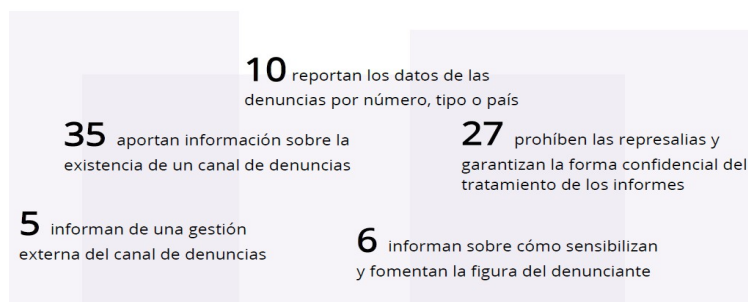
Empresa	Actividades en países con percepción alta de corrupción/ número de sociedades	Empresa	Actividades en países con percepción extrema de corrupción/ número de sociedades
ACS	45	Amadeus	8
Inditex	44	ACS	7
Amadeus	36	Repsol	6
Gamesa	32	Técnicas Reunidas	2
ArcelorMittal	27	Banco Santander	2

Fuente: Observatorio de RSC (2016).

Un aspecto esencial para identificar los casos de corrupción. Según la asociación de fraud examiners, las organizaciones que disponen de un canal de denuncias, un 47,3% de los fraude son detectados mediante denuncias internas, mientras que el porcentaje es del 28,2% para organizaciones que no disponen de este mecanismo. El

denunciante constituyen una parte esencial para detectar y prevenir casos de corrupción, para ello se ha de garantizar que el proceso sea confidencial, accesible, eficiente y transparente. Aunque el 100% de las empresas del IBEX35 posee un canal de denuncias (gráfico 2) tanto sólo 10 empresas (28%) reportan datos sobre las el número de denuncias y país del que proceden y tan sólo 6 empresas (17%) fomentan la figura del denunciante.

Gráfico 2: desglose del canal de denuncias de las empresas del IBEX35 en el año 2016.



Fuente: Observatorio de RSC (2016).

Transparencia Internacional (mapa 1), sitúa a España en un nivel intermedio de percepción al riesgo de corrupción. Para alcanza un nivel óptimo como los países del norte de Europa, queda aún un largo camino por recorrer, a pesar de ello se camina en la buena dirección, sobre todo en materia legislativa. En la lucha contra la corrupción, se han promulgado nuevas leyes de transparencia^{xvi} a nivel estatal y en la mayoría de las comunidades autónomas (CC.AA), se ha reforzado la ley de contratos del sector público^{xvii} y se ha incluido la responsabilidad penal de las personas jurídicas^{xviii}.

Uno de los primeros pasos para abordar la corrupción en las empresas es el establecimiento de compromiso específico de lucha contra la misma. Las empresas del IBEX35 deben incrementar las políticas de tolerancia cero de lucha contra la corrupción, debe haber un mayor compromiso por parte de la alta dirección.

Las empresas del IBEX35 deben disminuir su presencia en paraísos fiscales, ya que existe correlación positiva entre presencia en paraísos fiscales y corrupción. Deben llevar una mayor transparencia en corrupción cuando operan en PED y en su política de regalos. Además deben fomentar la figura del denunciante.

El último apartado hace referencia a la contribución de las empresas del IBEX35 a los compromisos específicos en los ODS, tablas 7, 8 y 9. La información procede de la Red Española del Pacto Mundial año 2018 y de la información reportada por las empresas del IBEX35 en el ejercicio 2017.

La contribución de las empresas a la RSE, cada vez se hace en su mayor medida a

través aportaciones a los ODS. Los objetivos de desarrollo sostenible son una oportunidad para que las empresas puedan identificar futuras oportunidades de negocio, mejorar la sostenibilidad empresarial y devolver en parte lo que la sociedad les ha dado.

Tabla 7. Contribución a los ODS por las empresas del IBEX35.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE					
	EMPRESAS	Nº	2018	Nº	2017
MENCIONAN SU COMPROMISO CON LA CONTRIBUCIÓN ODS		28	80%	26	74%
IDENTIFICAN LOS ODS PRIORITARIOS QUE AFECTAN A LA EMPRESA		27	77%	20	57%
EXPLICAN DE FORMA ESPECÍFICA SU CONTRIBUCIÓN SOCIAL A LOS ODS		20	35%	N/D	---
DESGLOSAN SU CONTRIBUCIÓN SOCIAL POR PAÍSES O REGIONES		N/D	---	5	14 %
ESTABLECEN COMPROMISOS MEDIBLES Y CUANTIFICABLES		6	17%	3	9%
COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN CON LOS ODS		15	43%	N/D	----
FORMACIÓN ESPECÍFICA EN ODS		0	0%	0	%

Fuente. Elaboración propia.

Los derechos humanos, los derechos laborales, la protección del medio-ambiente están fuertemente alineados con los ODS. La tabla 7, proporciona información sobre el número de empresas del IBEX35 que mantienen un compromiso con los ODS, cuanto de ese compromiso es medible y cuantificable. El número de empresas que identifican los ODS en su actividad empresarial; cuántas de estas empresas desglosan su contribución de forma específica por ODS y cuantas lo por hacen por ámbito geográfico.

El 80% de las empresas del IBEX35 hacen referencia en sus memorias a información sobre su contribución a los ODS, un 77% identifican ODS que afectan a su actividad, el 35% describen de forma específica su contribución a los distintos ODS, pero tan sólo 5 empresas (14%) desglosan su contribución social por ámbitos geográficos.

El empresariado español, a pesar de haya transcurrido sólo tres desde la aprobación de los ODS en el año 2015, cada vez presenta un mayor compromiso con los mismos y apuesta en su estrategia empresarial por la agenda 2030.

La tablas 8 y 9 siguientes muestran el porcentaje de contribución social por ámbitos geográficos y por actividad, respecto a la contribución social total de la empresa, según las memorias de sostenibilidad de las empresas del IBEX35 en el año 2017.

Tabla 8. Contribución social por ámbitos geográficos, ejercicio 2017.

CONTRIBUCIÓN SOCIAL POR ÁMBITOS GEOGRÁFICOS						
EMPRESA	ESPAÑA	RESTO DE EUROPA	HISP. AMÉRICA	ÁFRICA	ASIA	RESTO DEL MUNDO
INDITEX	44%	11%	*24%	3%	17%	1%
TELEFÓNICA		58,52%	41,48%			
REPSOL	40%	0,032%	28%	17%	0.03%	14,9%
IBERDROLA	31%	22%	**36%			11%
FERROVIAL	21%	21%	10%	14%		*** 34%
* INVERSIÓN INCLUIDO EE.UU. , ** INVERSIÓN EN BRASIL, *** INVERSIÓN EN EE.UU, CANADÁ Y AUTRALIA						
FUENTE: Elaboración Propia.						

De la tabla 8 podemos destacar que la mayor parte de la contribución social de las empresas del IBEX se realiza al bloque donde se hallan los países desarrollados (España, Europa, EEUU y Canadá). La contribución social en estos países supera en su conjunto unas 1,677 veces a la aportada al bloque donde se hallan los PMA (Hispano-América, África y Asia). De los datos obtenidos de la tabla anterior cabría preguntarse ¿cuánto de estas aportaciones realizadas por la empresas se realizan con un firme compromiso para alcanzar la agenda 2030, o cuanto de estas aportación se realizan como marketing empresarial?.

Tabla 9. Contribución social a los ODS por actividad, ejercicio 2017.

CONTRIBUCIÓN SOCIAL POR ACTIVIDAD						
EMPRESA	INDITEX	TELEFÓNICA	ENDESA	IBERDROLA	FERROVIAL	ACCIONA
EDUCACIÓN	16,0%	63,2%	5,0%	18,0%	16,0%	17,0%
IGUALDAD DE GÉNERO	3,7%	N/D	12,0%	N/D	N/D	N/D
SALUD Y BIENESTAR SOCIAL	50,0%	6,7%	3,0%	11,0%	30,0%	8,0%
TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	4,0%	1,2%	16,0%	46,0%	44,0%	38,0%
MEDIO AMBIENTE	6,0%	0,5%	35,0%	2,0%	5,0%	17,0%
OTROS	20,3%	28,4%	29,0%	23,0%	5,0%	20,0%
FUENTE: elaboración propia.						

La tabla 9 refleja la contribución social de 6 empresas del IBEX35 a los ODS por áreas

de actividad. Las áreas de actividad en que las empresas españolas mantienen un mayor compromiso según su aportación son: salud y bienestar social (ODS. 3), educación (ODS 4), igualdad de género (ODS 5), energía (ODS 7), trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8) y acción por el clima (ODS.13).

Según la Red Española del Pacto Mundial (2018, p.19), tanto a nivel nacional como nivel internacional, el 82% de las empresas del IBEX, llevan programas relacionados con la salud y bienestar social, con la educación, con la igualdad de género siendo esta última donde las empresas afirman tener un mayor impacto positivo. El 74% de las empresas garantizan cumplir el ODS 8 condiciones de trabajo seguras y decentes. El 43% de las empresas del IBEX disponen de un plan específico en materia de lucha contra el cambio climático, siendo el ODS 13 acción por el clima donde las empresas realizan un mayor esfuerzo.

Las empresas del IBEX35 deben incrementar el porcentaje de contribución social a los ODS en los PED, dado que por cada unidad invertida en los mismos genera mayor impacto social que el generado en los países desarrollados y además, es de justicia social.

De los anteriores bloques estudiados, el bloque de la lucha contra la corrupción es el bloque menor trabajado por las empresas de IBEX35, a diferencia del bloque de medio-ambiente es donde las empresas presentan un mayor compromiso, prueba de ello es que, en medio-ambiente evalúan sus riesgos el 53% de las empresas, el 43% lo hace en derechos humanos, frente al 31% que lo hace en la lucha contra la corrupción.

El informe realizado por Observatorio de RSC (2017, p. 32) realizó un ranking de las empresas del IBEX-35, referente a la protección y respeto de los DD.HH y derechos laborales, resultado de la evaluación obtenida de las memorias de las empresas del IBEX35 en el año 2015.

Tabla 10: valoración en DD.HH y laborales de las empresas del IBEX35 año 2015.

ORDEN	EMPRESAS	PUNTOS	ORDEN	EMPRESAS	PUNTOS	ORDEN	EMPRESAS	PUNTOS
1	REPSOL	1.45	10	GAMESA....	0.91	18	ACS	0.59
2	ARCELORMITTAL	1.41	11	INDRA	0.90	18	CAIXABAN	0.59
3	TELEFÓNICA	1.38	12	BANKINTER	0.86	19	MEDIASET	0.55
4	ACCIONA	1.36	13	BBVA	0.82	19	SACYR	0.55
4	NATURGY	1.36	13	ENAGAS	0.82	20	AMADEUS	0.43
5	INDITEX	1.14	14	BANKIA	0.77	21	T. REUNI.	0.36

6	IBERDROLA	1.09	14	B. POPULAR	0.77	22	DIA	0.33
7	ENDESA	1.05	15	ABERTIS	0.65	23	AENA	0.19
8	REC	1.00	16	FCC	0.64	24	ACERINOX	0.18
9	B. SABADELL	0.95	16	FERROVIAL	0.64	25	GRIFOLS	0.10
9	B. SANTANDER	0,95	17	IAG-IBERIA	0,62	26	M.PROPER	0,05
9	OHL.	0,95					MEDIA:	0,78

Fuente: Observatorio RSC (2017)

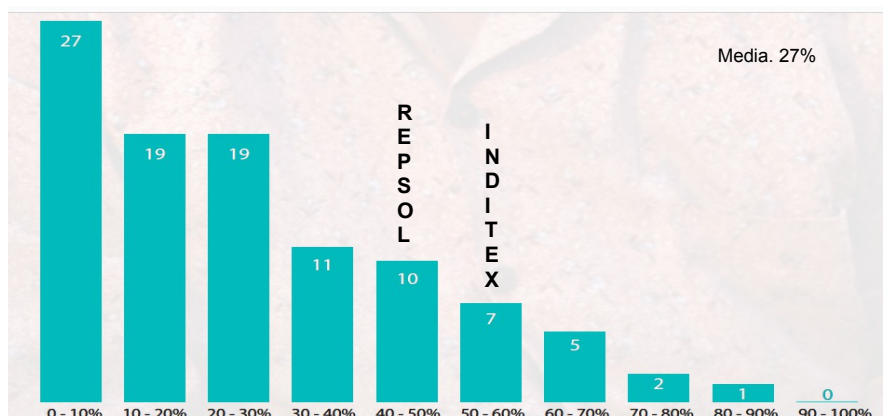
El ranking elaborado por el Observatorio de RSC, otorga una puntuación a las empresas del IBEX35 entre (0-4) puntos, en el ámbito de los derechos humanos y derechos laborales tomando como referencia los *PP.RR de Naciones Unidas, Las Líneas Directrices de la OCDE y las principales convenciones de la OIT*.

La empresa que ocupa la primera posición es la empresa Repsol, seguido de ArcelorMittal, Telefónica, Acciona y Naturgy, ambas en cuarta posición, le sigue en quinta posición Inditex a continuación sigue Iberdrola, Endesa, Red Eléctrica Española, Banco Sabadell, Banco Santander, OHL...; en las últimas posiciones se encuentran de mayor a menor posición Aena, Acerinox, Grifols, Merlin Properties.

Uno de los informes más reconocidos y avalados por las Naciones Unidas *Corporate Human Rights Benchmark (CHRB, 2018 p. 17)*, hace un ranking público sobre el desempeño en derechos humanos de las 100 compañías más grandes del mundo, en los sectores: textil, agrícola e industria extractiva; con el fin de incentivar a las empresas a alcanzar las primeras posiciones.

El gráfico 3 elaborado por *Corporate Human Rights Benchmark (CHRB)*, muestra una visión del nivel de respeto a los DD.HH a nivel internacional por las 100 compañías más grandes del mundo en los sectores anteriormente citados. Clasifica las compañías de menor a mayor porcentaje de desempeño en DD.HH, en una escala de cero a cien, por su nivel de cumplimiento en la gestión del respeto a los DD.HH.

Gráfico 3. Número de compañías (del total de 98) en cada rango en función del desempeño del respeto a los DD.HH.



Fuente: *CHRB, 2018*

Corporate Human Rights Benchmark (primera edición 2017) hace público el nombre de las compañías con la puntuación obtenida en cada uno de los aspectos más relevante en la gestión de derechos humanos. Dentro estas 100 compañía se hallan dos compañías españolas Inditex y Repsol, a las cuales otorga un porcentaje de desempeño en la gestión de los DD.HH. entre 50-60%, y del 40-50% respectivamente lo significa estar por encima del promedio que se sitúa entorno al 27%.

Pero si el gráfico siguiese una distribución normal, centrada alrededor del 50%, mostraría algunas empresas líderes en respeto a los DD.HH. y algunas empresas rezagadas. Sin embargo, la distribución observada muestra que casi dos tercios de las empresas puntúan menos del 30% y un cuarta parte lo hace por debajo del 10% y tan sólo una empresa alcanza una puntuación entre el 80-90%. Lo que implica que a nivel internacional, la mayoría de las empresas según el informe (*CHRB, 2018*) no están implementando sobre sus negocios el respeto por los DD.HH, tal como sugiere Principios Rectores de la ONU.

Si hacemos una comparación del ranking elaborado por el Observatorio RSC. (2017) referido al año 2015, con el ranking elaborado por (*CHRB, 2018*) referido año 2017 que sitúa a la empresa Inditex algo por encima de la media considerada óptima (50 puntos) y la empresa Repsol ligeramente por debajo de esa media. Podemos deducir (salvando el periodo que dista en dos años 2015-2017) que las empresas del IBEX35 por encima de la empresa Inditex, según el ranking del observatorio RSC (2017) estarían entorno a la media óptima. Lo que implica que al menos 6 empresas (17%) del IBEX-35 (Repsol, ArcelorMittal, Telefónica, Acciona Naturgy, Inditex), cumplen un nivel medio óptimo en la gestión de los derechos humanos a nivel nacional e

internacional.

En el mismo sentido la institución Global Reporting Initiative (GRI), sitúa a las empresas españolas en materia de RSC, en el ranking mundial en la posición 25 en el año 2018, lo que implica un nivel de cumplimiento del 16% superior a la media global. (Sánchez C.; Pérez M^a A. y otros 2018 p.11).

5. Conclusiones:

Las EMN se han convertido en una poderosa fuerza, capaz de influir no sólo en el comportamiento de los flujos comerciales y financieros mundiales, sino también en la orientación de las políticas socio-económicas de los PED y su inserción en la economía internacional.

La empresa transnacional carece de estatuto en el derecho internacional y sigue estando unida de manera muy imperfecta por el derecho nacional. El Estado sigue siendo la figura central en derecho internacional. Sin embargo, su capacidad de intervención, regulación e incluso de sanción está debilitada, enfrentada, sometida a presión, e incluso amenazada por el poder de empresas transnacionales.

La impunidad a nivel internacional del cual gozan las ETN se vincula a una arquitectura jurídica conocida como “*Soft Law*” o derecho blando, donde el poder normativo de lo público, se reduce frente a la fuente privada, de aplicación “voluntaria” de normas autónomas, derivadas directamente de los actores económicos interesados; de obstáculos y dificultades para la obtención de una tutela efectiva y de una reparación a las víctimas. Porque la incapacidad, la falta de voluntad, la permisividad de los estados es directamente proporcional, a la capacidad de influencia que tiene sobre los mismos el poder económico.

Los estados tienen el deber de proteger los derechos humanos. Sin embargo muchos no lo hacen, sobre todo en lo que se refiere a las actividades de las empresas, ya sea por falta de capacidad, por dependencia de la empresa como inversor, o por flagrante corrupción. Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, sin embargo, con excesiva frecuencia se obtienen importantes beneficios a costa de abusos contra los mismos.

Algunas empresas y gobiernos se oponen a la reglamentación (de cualquier tipo) por creer que su cumplimiento costará demasiado. El estado no debe dar por supuesto que las empresas prefieren o se beneficia de la inacción pública. El estado si regula y normaliza aspectos cruciales que den credibilidad, ofrece orientación a las empresas y da cobertura jurídica a las mismas.

En la actualidad las normas internacionales en derechos humanos, en derechos laborales y medio-ambiente no exigen generalmente que los estados regulen las actividades extra-territoriales de las empresas domiciliadas en su territorio o jurisdicción. El marco internacional que “normativiza” el comportamiento de las EMN, *Las Directrices de OCDE, los PP.RR. de Naciones Unidas, el Pacto Mundial* son normas que se basan en la adhesión, en el compromiso y en la responsabilidad voluntaria de propias EMN para cumplirlas. No es admisible que a fecha de hoy, a nivel internacional no exista ningún documento que vincule a las empresas en estos aspectos, que sólo existan declaraciones de buenas intenciones o de principios de buenas prácticas.

Del estudio anterior se observa como las EMN españolas, en los últimos años cada vez adquieren un mayor compromiso social. Pero existe una importante brecha entre el compromiso y su implicación especialmente con los PED. Son estos países los que aportan la mayor parte de las materias primas y de la fuerza laboral a las EMN españolas. Sin embargo, su contribución social (tabla 8) lo hacen en su mayoría en los países desarrollados; porque les reporta imagen, marketing corporativo, mayores ventas, en definitiva mayor beneficio.

La RSE de las multinacionales españolas representadas por el IBEX35 a nivel nacional e Internacional es aceptable, se halla por encima de la media mundial, pero que la RSE esté por encima de la media, no implica necesariamente que la RSE de las EMN españolas este en un nivel óptimo, porque si tomamos como referencia el gráfico 3, la media mundial referente a gestión de DD.HH. se sitúa entorno a 27 puntos sobre 100 puntos, muy por debajo de lo que estimaríamos como media óptima, entorno a 50 puntos.

Del análisis anterior podemos concluir, que el impacto de la RSE de las multinacionales españolas representadas por el IBEX35 en los países en los PED es aceptable y que al menos seis empresas del IBEX35 cumplen con un nivel medio aceptable de respecto a los DDHH a nivel internacional, pero aún queda mucho campo de mejora en materias en los que los PED son muy vulnerables, como es la lucha contra corrupción o la protección del trabajadores indirectos de las empresas.

Las empresas del IBEX35 deben pasar del compromiso a la acción, deben incrementar su esfuerzo en la lucha contra la corrupción, un número importante de empresas del IBEX están presentes en países PED con índices extremos y altos de corrupción.

Las empresas del IBEX35 que operen en los PED, mayormente las que se suministran de los mismos, deben velar que los trabajadores/as indirectos (subcontratas,

trabajadores por cuenta propia, ETT...) poseen una protección laboral y social equiparable a los de la empresa matriz, no se puede eludir responsabilidades justificándose que son ajenos a las mismas.

Las empresas del IBEX35 deben incrementar su contribución a los ODS en los PED, pues son estos los que les aportan la fuerza laboral y las materias primas, y además son los potenciales clientes del futuro.

A nivel internacional debe establecerse un marco normativo básico para las empresas que operan en países distinto del origen, que proteja contra los abusos de las mismas, especialmente en aquellos países en los que su legislación o gobiernos no los proteja, que dé una reparación justa a las víctimas y que sirva de guía empresarial.

Los PED son una importante oportunidad de negocio para las EMN, en sectores como el agrícola-alimentario, el energético, en salud, en educación etc. además de tener un importante capital humano, poseen recursos naturales. Es importante prestar atención a estos países en cuestiones de: buena gobernanza, respeto a los derechos humanos y laborales, protección social y medio-ambiental y lucha contra la corrupción etc. Una sociedad sana crea demanda creciente para las empresas, mejora la sostenibilidad empresarial, estabiliza sociedades y mercados. Cualquier negocio que persiga sus fines a expensas de la sociedad en la que opera, descubrirá que su éxito es ilusorio.

6. Anexos.

Anexo I. Presencia de empresas del IBEX35 en países con riesgo de vulneración de los derechos humanos

EMPRESAS DEL IBEX 35	ACCIONA	ACCERINOX	ACS	ENEA	AMAEUS	ACEOLMITAL	SABALEL	SANTANDER	BANKIA	BVBA	CAIXABAN	AUTOMOTIVE	ENAGAS	FERRROVIAL	GRIFFOLS	GAMESA	IBERDOROLA	INDITEX	INDRA	MAFRE	MELIA	NATURGY	REDELECTR	REPSOL	TELEFONICA	VISCOFAN	FCC	OHL	SACYR	ABERTIS	DIADA	
R I E S G O E X T R E M O	COLOMBIA	X	X	X	X	X	X	X			X				X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
	CHINA	X	X	X			X	X	X	X	X	X				X	X	X	X	X	X				X	X					X	X
	HONG KONG	X	X			X		X		X						X		X	X													
	FILIPINAS		X	X		X		X										X	X													
	EGIPTO		X	X		X					X						X	X	X	X				X			X					
	INDIA	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X	X		X		X		X		X	X		
	INDONESIA		X	X														X														
	MÉXICO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	OTROS PAÍSES	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	R I E S G O A L T O	ARGELIA	X	X	X		X	X	X		X						X			X					X			X	X	X		
BRASIL		X	X	X		X	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
BOLIVIA		X				X				X							X							X					X			
ECUADOR		X		X		X	X									X	X							X	X							
PERÚ		X	X	X		X	X	X	X	X		X					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X			
MARRUECOS		X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					X		X		
REP. DOMINICANA				X			X										X	X	X	X				X								
SUDÁFRICA		X	X	X		X	X				X						X	X	X	X			X									
TUNEZ			X	X		X											X	X	X	X								X				
TURQUÍA		X	X	X		X	X	X		X	X						X	X	X	X	X				X				X			
VENEZUELA	X	X	X		X	X	X		X							X	X	X	X	X			X	X	X							
OTROS PAÍSES	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Anexo II. Relación de empresas pertenecientes al IBEX35

COMPAÑÍAS	2018	2016	2015	2011	COMPAÑÍAS	2018	2016	2015	2011
ACCIONA	X	X	X	X	INM. COLONIAL	X	---	---	---
ACERINOX	X	X	X	X	MAFRE	X	X	X	X
ACS	X	X	X	X	MEDIASET	X	X	---	X
AENA	X	X	X	---	MELÍA HOTELS	X	X	X	---
AMADEUS IT GROUP	X	X	X	X	MERLIN PROPERTIES	X	X	X	---
ARCELOR MITTAL	X	X	X	X	NATURGY	X	X	X	X
BANCO SABADELL	X	X	X	X	RED ELÉCTRICA	X	X	X	X
BANCO SANTANDER	X	X	X	X	REPSOL	X	X	X	X
BANKIA	X	X	X	X	SIEMENS GAMESA	X	X	X	X
BANKINTER	X	X	X	X	TECNICAS REUNIDAS	X	X	X	X
BBVA	X	X	X	X	TELEFÓNICA	X	X	X	X
CAIXBANK	X	X	X	X	VISCOFAN	X	X	---	---
CELLNEX TELECOM	X	X	---	---	DIA	---	X	X	---
CIE AUTOMOTIVE	X	---	---	---	BANCO POPULAR	---	X	X	X
ENAGAS	X	X	X	X	ABERTIS	---	---	X	X
ENCE	X	X	---	---	OHL	---	---	X	X
ENDESA	X	X	X	X	SACYR	---	---	X	X
FERROVIAL	X	X	X	X	FCC	---	---	X	X
GRIFOLS	X	X	X	X	ABENGOA	---	---	---	X
IAG	X	X	X	X	BOLSAS MERCADOS	---	---	---	X
IBERDROLA	X	X	X	X	EBROS FOODS	---	---	---	X
INDITEX	X	X	X	X					
INDRA	X	X	X	X					

7. Bibliografía:

- Adeyeye, A. O. (2012). *Corporate social responsibility of multinational corporations in developing countries: Perspectives on anti-corruption*. Nueva York: Cambridge University Press.
- Aldana, J.; Reina, S.; Rossi, J. (2018). "Estrategias de responsabilidad social empresarial de multinacionales en países de economía emergente". *CIFE* 29. 29, pp.115-137.
- Amnistía Internacional (2004). "Las Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas, hacia la responsabilidad legal". Amnistía Internacional.
- Argandoña, A.; Isea, R. (2011). "ISO 26000, una guía para la responsabilidad social de las organizaciones". Cuadernos de la cátedra "la Caixa" de responsabilidad social de la empresa y gobierno corporativo. 11. *IESE Business School*. Universidad de Navarra.
- Ayuso, S. y Mutis, J. (2010). "El Pacto Mundial de las Naciones Unidas - ¿una herramienta para asegurar la responsabilidad global de las empresas?". *Journal of Globalization, Competitiveness & Governability / Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad / Revista de Globalização, Competitividade e Governabilidade*, 4, pp.28-38. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511851324006>
- Becerra, Z. L. (2016). "La Obligación de Reparar como Principio del Derecho Internacional. Sentencia sobre el fondo del Tribunal Permanente de Justicia Internacional en el asunto la fábrica de Chorzow (reclamación por indemnización de Alemania c. Polonia, del 13 de septiembre 1928)". *Revista jurídica de la Universidad de León*, 3, pp. 83-91.
- Belloso, N. (2013). "Algunos efectos perversos de la globalización: Las empresas transnacionales y el deber de respeto de los estándares mínimos internacionales de derechos humanos". *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho (CEFD)*, 28, pp.1138-9877.
- Bonet-Pérez, J. (2007). *Mundialización y régimen jurídicamente internacional del Trabajo. La Organización Internacional del Trabajo como referente político-jurídico Universal*. Barcelona. Editorial Atelier.
- Casado, E. y Rodríguez M^a A. (2018). "Apuntes de Políticas de responsabilidad social corporativa en Países en desarrollo". *UNED*.
- Carroll, A.B. (1998). "The four faces of corporate citizenship". *Business and Society Review*, 100-101, pp. 1-9.

- CHRB. (2018). *Corporate Human Rights Benchmark 2018 Key Findings. Apparel, Agricultural Products and Extractives Companies.*
- Comisión Europea (2001), Libro Verde. *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresa*, Bruselas, COM (2001) 366.
- _____(2011). Estrategia renovada de UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas, Bruselas, COM (2011) 681.
- Cueto, C. y Cuesta, M. (2017). *La administración pública de la responsabilidad social corporativa*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Daugareilh, I. (2009). "Responsabilidad social de la empresas transnacionales: análisis crítico y prospectiva jurídica". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 27, (1), pp. 77-106.
- EERSE (2015). *Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas (EERSE.) Estrategia 2014-2020 para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora*. Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Friedman, M. (1962). *Capitalism and Freedom*. Chicago: University of Chicago Press.
- Fortanier, Fabienne (2007). "Foreign direct investment and host country economic growth: does the investor's country of origin play a role?". *Transnational Corporations*, Vol. 16 (2), pp. 42-76.
- Guamán, A. y Moreno G. (2018). *Empresas transnacionales y Derechos Humanos. La necesidad de un Instrumento Vinculante*. Albacete. Bomarzo
- Gerard Ruggie, J. (2014). *¿solamente negocio?. Multinacionales y derechos Humanos*. Barcelona: Icaria editorial.
- Hanlon, R. J. (2011). Engineering corporate social responsibility: Elite stakeholders, states and the resilience of neoliberalismo. *Contemporary Politics*, 17 (1), 71-87
- Jayakumar, T. (2013). CSR communication in emerging economies. Need for a new paradigm: A case study of a multinational and an Indian transnational's CSR communication in India. *Interntional Journal of Business Insights transformación*, 6 (2)
- Lascurain, M. (2012). "Empresas multinacionales y sus efectos en los países menos desarrollados". *Economía: Teoría y práctica*. 36, pp. 83- 105.
- Letnar, J. (2017). "Desarrollo internacionales reciente en el ámbito de los

- derechos humanos y las empresas”. *Instituto Interamericano de Derecho Humanos*, pp 137-157.
- López, C. (2017). “El camino hacia un instrumento jurídicamente vinculante en el área de empresa y derechos humanos: ¿dé la responsabilidad legal de la empresa por vulneraciones a los derechos humanos?. *Derechos Humanos y Empresas: Reflexiones desde América Latina*”. *Instituto Interamericano de Derecho Humanos*, pp.119-137.
 - Naciones Unidas, (2011). “Principios rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “Proteger, Respetar y Remediar””. Naciones Unidas, Derechos Humanos .Oficina del alto comisionado.
 - _____(2011). Cuarta conferencia de las Naciones Unidas sobre los Países Menos Adelantados. Programa de acción en favor de los países menos adelantados para el decenio 2011-2020.
 - _____2015). *Transformar nuestro mundo: la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*.
 - _____(2016). *Informe sobre los Países Menos Adelantados 2016. Aprovechar al máximo el proceso hacia la reclasificación y el desarrollo futuro*. Nueva York y Ginebra, Naciones Unidas.
 - Márquez, C. (2018). “Las relaciones entre del derecho internacional y la práctica interna en el ámbito de los derechos humanos y la responsabilidad de las empresas”. *Anuario Español de derecho Internacional*, 34, pp. 707-728.
 - Maira Vidal, M. (2015). *La Dimensión Internacional de la Responsabilidad Social Empresarial*, Ed. Bomarzo.
 - Martín-Ortega, O. (2008). Instrumentos internacionales para el control de la conducta de las empresas multinacionales. *Empresas multinacionales y derechos humanos en el derecho internacional* (pp.135-227). J.M. Bosch.
 - Moratis, L., and Cochius, T. (2011). “ISO 2600: The business guide to the new standard on social responsibility”. *Greenleaf Publishing*. p. 28.
 - Observatorio RSC. (2012). *La Responsabilidad Social Corporativa en las memorias anuales de las empresas del IBEX 35. Análisis del Ejercicio 2011*.
 - _____(2016). *La gestión de los riesgos de corrupción en las empresas del IBEX 35. Análisis del ejercicio 2016*.
 - _____(2017). *Los Derechos Humanos y Derechos Laborales en las memorias anuales de las empresas del IBEX 35. Análisis del ejercicio 2015*.

- OCDE (2013). *Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales*. OECD Publishing. www.oecdwatch.org
- OCDE Watch, (2019). "Submission to the OECD Working Part on Responsible Business Conduct".
- Organización Internacional del Trabajo (2017). *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. OIT.
- _____(2018). "Perspectivas Social y del Empleo en el Mundo".
- Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos (2017). Gobierno de España.
- Porter, M. and Kramer, Mark (2006). *Strategy & Society*. Harvard Business School Publishing Company. Boston.
- Red Española del Pacto Mundial (2016). *El sector Privado ante los ODS. Guía práctica para la acción*. Pacto mundial, Red española.
- _____(2017). *Reporting 2017. Comunicando el progreso. Objetivos de Desarrollo Sostenible. El valor de compartir Principios*.
- _____(2018). *Comunicado el Progreso 2018. Una visión integrada en sostenibilidad y reporting. Pacto Mundial Red Española*.
- Romero, A. y Vera-Colina, M. (2014). "Las Empresa Transnacionales y los países en Desarrollo". *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Nariño*. XV (2), pp. 58-89.
- Sánchez C. Pérez M^a A.; otros (2018). *Comunicando el progreso 2018. Una visión integrada en sostenibilidad y reporting. Red Española del Pacto Mundial*.
- SERES. Fundación sociedad y empresa responsable (2019). *Los Derechos Humanos como palanca de transformación en la empresa. Informe sobre Derechos Humanos 2019*.
- SDG Compass (2016). *La guía para la acción social empresarial en los ODS*. GRI, United Nations Global Compact, WBCSD.
- UNCTAD 2013. *Informe sobre las inversiones en el mundo 2013, Panorama General. La cadena de valor mundial: inversión y comercio para el Desarrollo*. Conferencia de las Naciones Unidas sobre comercio y Desarrollo. UNCTAD
- _____2018. *Informe sobre los países menos adelantados 2018. Emprendimiento para la transformación estructural: más allá de los métodos habituales*. Naciones Unidas.
- Utting, P. (2002): "the global compact and civil society: averting a collision

- course". *United Nations Research Institute for Social Development. (UNISD)*.
- Vives, A.; Peinado-Vara, E. (2011). "La responsabilidad social de la empresa en América Latina". *Washington: Banco Inter-americano de Desarrollo*.
 - Vázquez, O.; Salgado, E. y otros (2016). "La gestión de los riesgos de corrupción en las empresas del IBEX 35. Análisis de la calidad de la información. Análisis del ejercicio 2016". Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
 - _____ (2017). "Los Derechos Humanos y Derechos Laborales en las memorias anuales de las empresas del IBEX35. Análisis del ejercicio 2015. Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa". Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
 - Zambrana, N. (2013). Los principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas los derechos Humanos. *La responsabilidad de las multinacionales por violaciones de los derechos humanos (pp.41-61)*. Servicio de publicaciones Universidad de Alcalá.

- i SDG Compass (2016). *La guía para la acción social empresarial en los ODS*. GRI, United Nations Global Compact, WBCSD p. 4
- ii SERES. Fundación sociedad y empresa responsable (2019). *Los Derechos Humanos como palanca de transformación en la empresa. Informe sobre Derechos Humanos 2019*. p 8
- iii El PNC en España esta situado en la Secretaría General de Comercio Exterior.
<http://www.comercio.gob.es/es-ES/inversiones-exteriores/punto-nacional-contacto-lineas-directrices/Paginas/punto-nacional-de-contacto-espanol.aspx> d
- iv PNC en España fue creado por la orden PRE/2167/2014 de 11 de noviembre. Boe nº 281
- v Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos Español, fue aprobado por la resolución de 1 de septiembre de 2017 de la secretaría de Estado de Asuntos Exteriores. BOE nº 222
- vi Dato obtenido de página corporativa Pacto Mundial a fecha (marzo, 2019).
<https://www.pactomundial.org/global-compact/>
- vii Parlamento Europeo. Informe sobre la iniciativa emblemática de la Unión en el sector de la confección (2016/2140(INI). Comisión de Desarrollo. Ponente: Lola Sánchez Caldentey.
- viii Ley Organica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. (BOE nº 71 del 23-03-2007)
- ix Ley 2/2011 de 4 marzo, de Economía Sostenible
- x Ley 19/2013 de 9 de diciembre, transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno
- xi Rio+20 Conferencia de Naciones Unidas sobre desarrollo sostenible.
- xii Europa 2020: la estrategia de la Unión Europea para el crecimiento y la ocupación.
- xiii Marco sobre clima y energía para 2030
- xiv Mensaje del Secretario General de la ONU el 9 diciembre 2016 día internacional contra la corrupción <http://www.anticorruptionday.org/actagainstcorruption/es/about-the-campaign/sg-message-on-anti-corruption-day-2016.html>
- xv https://transparencia.org.es/wp-content/uploads/2017/01/mapa_ipc-2016.pdf
- xvi Ley 19/2013, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
- xvii Ley 9/2017 de contratos del sector público arts. 64 y 65
- xviii Ley orgánica 5/2010, por la que se modifica la ley orgánica 10/1995 del código penal.