



FACULTAD DE DERECHO

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA COMO COMPROMISO EMPRESARIAL PARA LA PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Autor: Carmen Kaiser de la Mota

Tutor: Emiliano García Coso

Madrid

Marzo de 2014

Carmen
Kaiser
de la Mota

**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA COMO COMPROMISO EMPRESARIAL PARA
LA PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS**



Índice

Listado de abreviaturas	4
1. INTRODUCCIÓN	5
2. DERECHOS HUMANOS	5
2.1. Noción.....	5
2.2. Mecanismos de protección de los Derechos Humanos.....	6
2.3. Violaciones de Derechos Humanos por parte de empresas	8
3. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y DERECHOS HUMANOS	11
3.1. Concepto de Responsabilidad Social Corporativa.....	13
3.2. Evolución	13
3.3. Idoneidad de la Responsabilidad Social Corporativa como mecanismo de promoción de los Derechos Humanos	15
3.4. Regulación de la Responsabilidad Social Corporativa	17
4. AUTORREGULACIÓN	18
4.1. Análisis empresarial.....	20
4.1.1. Análisis general	21
4.1.2. Análisis de la RSC de una empresa del sector extractivo: Repsol	23
4.1.2.1. Identificación de políticas de responsabilidad	25
4.1.2.2. Programas de actuación: expectativas y planes.....	26
4.1.2.3. Críticas y conclusiones.....	30
5. PERSPECTIVAS DE FUTURO	32
5.1. Autorregulación hacia un progresivo marco legal	32
5.2. Heterorregulación	35
5.2.1. Retos de la autorregulación	35
5.2.2. Posibilidades de intervención heterorregulatoria internacional.....	37
6. PROPUESTAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS	40
7. CONCLUSIONES	44
Bibliografía.....	46

Listado de abreviaturas

- ❖ CERSE: Consejo Estatal de la Responsabilidad Social Empresarial.
- ❖ DDHH: Derechos Humanos.
- ❖ DUDH: Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- ❖ ECOSOC: Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas.
- ❖ EITI: *Extractive Industries Transparency Initiative* (Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva, en español).
- ❖ GRI: Global Reporting Initiative.
- ❖ I+D: Investigación y Desarrollo.
- ❖ I+D+i: Investigación, Desarrollo e Innovación.
- ❖ IFC: *International Finance Corporation* (Corporación Internacional Financiera, en español).
- ❖ ISO: *International Organization for Standardization* (Organización Internacional de la Normalización, en español).
- ❖ NBIM: *Norges Bank Investment Management* (Fondo Soberano Noruego, en español).
- ❖ OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- ❖ ONU: Organización de las Naciones Unidas.
- ❖ RSC: Responsabilidad Social Corporativa.
- ❖ RSE: Responsabilidad Social Empresarial.

Resumen

Este trabajo estudia la relación entre la actuación empresarial y los Derechos Humanos. Para ello es fundamental el análisis de los Derechos Humanos y sus mecanismos de protección, con el fin de comprender la necesidad de un compromiso empresarial a este respecto. Se analiza también la figura de la Responsabilidad Social Corporativa, al constituir ésta el principal mecanismo por el cual las empresas efectúan dichos compromisos. Como conclusiones extraídas de ambos análisis, este trabajo expone los déficits en materia de promoción empresarial de los Derechos Humanos, pero también muestra motivos de optimismo en este sentido, encarnados en la figura de la inversión positiva.

Palabras Clave

Responsabilidad Social Corporativa – Derechos Humanos – Promoción.

Abstract

This essay studies the relationship between Business and Human Rights. For this purpose it is fundamental to analyze Human Rights and their protection mechanisms, in order to better understand the need for a business commitment. The figure of Social Corporate Responsibility is also analyzed, as it constitutes the main mechanism by which businesses create these commitments. As conclusions extracted from both analysis, this essay exposes the deficit in connection with business promotion of Human Rights, but it also shows reasons for optimism in this sense, embodied in the figure of positive investment.

Key Words

Corporate Social Responsibility – Human Rights – Promotion.

1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo analiza la promoción de los Derechos Humanos por parte de las empresas en el transcurso de sus actividades económicas. Para ello será fundamental la figura de la Responsabilidad Social Corporativa, al constituir la principal herramienta por la que se generan dichos compromisos. El objetivo de este trabajo radica en relacionar los Derechos Humanos con aquellas iniciativas empresariales que son fundamentales para su promoción, para tratar de destacar la importancia del papel de la empresa actual a este respecto.

2. DERECHOS HUMANOS

Para poder efectuar una aproximación al compromiso empresarial en materia de promoción y respeto a los Derechos Humanos, es fundamental comprender primeramente la naturaleza de éstos últimos. En este apartado llevaremos a cabo dicho análisis, además de examinar los mecanismos destinados a la protección de los Derechos Humanos. En este sentido, se efectuará un examen de las violaciones empresariales de Derechos Humanos más emblemáticas del pasado siglo, para ser capaces de comprender la imperativa necesidad de regulación de esta materia, razón por la cual nos referiremos posteriormente a la Responsabilidad Social Corporativa.

2.1. Noción

Los Derechos Humanos quedan definidos en el Preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas como los “derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”. A

pesar de ser de naturaleza diversa, la doctrina los divide en DDHH de primera, segunda y tercera generación¹:

- ❖ Primera generación: Son aquellos fundamentales para el hombre y que se conocen como negativos, dado que los Estados no pueden actuar de manera que se vulneren. Se trata de los derechos civiles y políticos y entre ellos podemos encontrar el derecho a un juicio justo, a la libertad de expresión, libertad de religión y el derecho a la intimidad.
- ❖ Segunda generación: Aquellos que deben proporcionar los Estados a aquellos bajo su jurisdicción, por lo que se conocen como derechos positivos, al exigir una actuación determinada. Son los derechos económicos, sociales y culturales y entre ellos podemos encontrar el derecho a un hogar digno, a una alimentación básica o al agua. Son más difíciles de determinar por parte de los tribunales que los de primera generación, como consecuencia de su naturaleza. Estaremos refiriéndonos principalmente a esta categoría de derechos al hablar de las violaciones de DDHH por parte de empresas.
- ❖ Tercera generación: Se trata de un conjunto de derechos fundamentados en la solidaridad, que comprenden derechos como el derecho a la paz, a la libre determinación de los pueblos o al medio ambiente. No tienen tanto énfasis jurídico como los de primera y segunda generación, y por ello tienen un carácter más abstracto.

2.2. Mecanismos de protección de los Derechos Humanos

En la actualidad podemos encontrar diversos instrumentos de protección de los DDHH, los cuales se pueden clasificar en universales y regionales. Entre los instrumentos universales, hemos de hacer referencia primeramente a la DUDH de Naciones Unidas de 1948. Esta Declaración es una respuesta a las atrocidades cometidas en la II Guerra Mundial, que hacen comprender a la sociedad internacional

¹VASAK, K., "Human Rights: A Thirty Year Struggle: The Sustained Effort to give Force of Law to the Universal Declaration of Human Rights", *UNESCO Courier*, 30, 11, Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 1977.

que la protección de los DDHH no puede continuar correspondiendo al ámbito doméstico de los Estados conforme al principio de no injerencia establecido en el artículo 2.7 de la Carta de las Naciones Unidas. De este modo, se adopta esta Declaración, que no es sino una recomendación sin carácter vinculante (comúnmente conocido como *soft law*) pero que como toda norma de esta naturaleza, puede aspirar a convertirse en costumbre internacional. Esta Declaración se completó mediante los Pactos Internacionales de 1966 de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que son tratados internacionales, y por tanto crean obligaciones vinculantes para los Estados que los ratifiquen. Esta es la protección ofrecida por las Naciones Unidas, que puede ponerse en práctica tanto mediante mecanismos convencionales como extra convencionales. Además, se han creado una serie de Convenios Sectoriales que complementan esta protección.

También en el ámbito universal, encontramos la Corte Penal Internacional, cuyo cometido es la persecución de individuos que hayan cometido crímenes graves, tales como el genocidio, crímenes de guerra, crímenes de lesa humanidad y actos de agresión; y la declaración de responsabilidad penal internacional de forma subsidiaria a los Estados parte. Se trata de miembros de las autoridades de los Estados, que hayan llevado a cabo estos actos desde la entrada en vigor del Estatuto de Roma en 2002. Dicho Estatuto es el documento constitutivo de la Corte, que deberá ser ratificado por los Estados para verse obligados por la misma.

Con respecto a los instrumentos regionales, hemos de hacer referencia fundamentalmente a tres. En primer lugar, la Convención Europea de Derechos Humanos, en vigor desde 1950. Esta Convención vincula a los Estados miembro del Consejo de Europa, de modo que protege los derechos civiles y políticos de cualquier persona bajo la jurisdicción de dichos Estados. Los Estados miembro han de llevar a cabo un informe bianual que será examinado con el objetivo de declarar violaciones de DDHH. Además, esta Convención cuenta con un sistema de demandas individuales y otro de demandas interestatales al Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el cual se pronunciará acerca de la existencia, o no, de una violación de los DDHH enunciados en la Convención. También en el ámbito europeo, es preciso referirnos a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la cual tiene el mismo carácter jurídico vinculante que los Tratados Fundacionales de la Unión, desde 2009. Este instrumento reconoce derechos civiles, políticos, económicos y sociales a los ciudadanos y

residentes de la Unión, siendo también de aplicación a las instituciones comunitarias y a los Estados miembro cuando apliquen el Derecho Comunitario.

En segundo lugar, hemos de hacer referencia a la Corte Interamericana de Justicia. Es el órgano judicial de la Organización de Estados Americanos, que conoce de las presuntas violaciones de los DDHH recogidos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Esta Convención impone obligaciones de protección de DDHH a los Estados miembro, de modo que en caso de que hayan reconocido la competencia del Tribunal, éste les vincula.

En tercer y último lugar, encontramos al Tribunal Africano de Derechos Humanos y de los Pueblos, que tiene como instrumento base la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, en vigor desde 1986. Se imponen obligaciones respecto a DDHH sólo para aquellos Estados que consientan, y no es posible que los individuos accedan al Tribunal, siendo éstas las principales limitaciones de este instrumento.

Además, hemos de mencionar ciertos tribunales internacionales que juzgan al individuo. Entre ellos encontramos el Tribunal Penal para la Antigua Yugoslavia, el Tribunal Penal para Ruanda, o los Tribunales penales Híbridos. Se trata de tribunales con un ámbito de actuación geográficamente limitado, que han sido creados ad hoc para hacer frente a las situaciones de violación de DDHH cometidas en el territorio en cuestión.

2.3. Violaciones de Derechos Humanos por parte de empresas

Las violaciones de DDHH no son una característica del modelo social actual, sino que se han producido a lo largo de la historia. Como ya hemos visto, se han llevado a cabo esfuerzos para evitar estas vulneraciones, lo cual ha desembocado en que en muchos casos los Estados se hayan comprometido a actuar conforme a obligaciones internacionales consentidas. Sin embargo, las violaciones de DDHH no son cosa del pasado, sino que siguen teniendo lugar tanto por parte de las autoridades estatales, como por parte de otros actores que son los que aquí nos ocupan: las empresas.

En este sentido, es fundamental tener presente el papel que tienen las empresas en la actualidad. El Representante Especial de la ONU, J.G. Ruggie, expresa que durante la

década de 1990 tuvo lugar la edad dorada de la globalización corporativa, de modo que las empresas multinacionales emergieron de forma más intensa, en mayor proporción y a mayor escala que nunca anteriormente². La descentralización benefició sobremanera a las empresas, dado que tuvieron la oportunidad de reducir costes, encontrar las localizaciones con mayores ventajas productivas y de aprovecharse de las legislaciones más permisivas de países en desarrollo para destinar sus sedes. Estos beneficios provocaban, por otro lado, grandes perjuicios para las sociedades y los Estados en los que se asentaban, y fundamentalmente para los trabajadores que empleaban en dichos destinos. Sin embargo, aunque las violaciones de DDHH en virtud de la deslocalización empresarial son las más mediáticas, hemos de recordar que las violaciones por parte de empresas se han dado en todo tipo de circunstancias.

Según Ruggie, el número de abusos de DDHH ha aumentado desde 1990, en parte por el mayor número de empresas multinacionales (lo cual se corresponde con el aumento de la globalización empresarial en esa misma década ya mencionado) y en parte debido a que la globalización empresarial ha supuesto en muchos casos la transformación de las mismas en redes de entidades conectadas entre sí mediante diferentes tipos de relaciones, permitiéndoles operar en diversos países³.

Haciendo una breve síntesis de las violaciones de DDHH más graves y polémicas llevadas a cabo por empresas en el pasado reciente, destacamos cuatro. En primer lugar, hemos de mencionar la catástrofe producida en Bhopal (India) en 1984. Un escape de gases tóxicos de una fábrica de pesticidas produjo la muerte de miles de personas e incontables heridos. El accidente fue consecuencia de la negligencia de los operarios de la fábrica, perteneciente a la empresa *Union Carbide*, constituida en Estados Unidos. Los efectos de esta tragedia llegan hasta nuestros días y muchos expertos consideran este accidente como el peor desastre industrial de la historia.

En segundo lugar cronológicamente, hemos de hacer referencia a los acontecimientos ocurridos en Nigeria durante la década de 1970. Nigeria es uno de los Estados con mayor abundancia de recursos naturales, entre los que destaca el petróleo. Esto es lo que llevó a Shell, una empresa del sector extractivo, a solicitar una licencia de explotación. Sus actividades llevaron consigo numerosos perjuicios para los habitantes de la zona,

²RUGGIE, J.G., *Just Business. Multinational Corporations and Human Rights*, Norton, USA, 2013, pp.15. Traducido del inglés por la autora.

³*Ibidem* en cita 2 supra. Traducido del inglés por la autora.

como por ejemplo contaminación e infraestructuras que cortaban en dos poblados enteros y granjas. A cambio, no conllevaba beneficios, dado que no supuso la creación de empleo en el territorio debido al elevado nivel de especialización que requería. Se produjeron protestas y levantamientos contra Shell, que tuvo que abandonar Nigeria como consecuencia de las brutales palizas proporcionadas a un trabajador. Este es un claro ejemplo de lo que Ruggie denomina “licencia social” y que supone que las empresas no sólo necesitan licencias por parte del Estado para llevar a cabo sus actividades, sino que es preciso que obtengan una licencia por parte de la sociedad en la que se implantan⁴.

En tercer lugar, hemos de referirnos al conocido caso de Nike en países del sudeste asiático. Esta empresa americana comenzó a descentralizarse en la década de 1970, lo cual le aportó beneficios productivos. Sin embargo, esto fue posible a costa de los derechos de los trabajadores, a los que explotaba incontables horas al día por un salario ínfimo, además de emplear niños en el proceso productivo. Las condiciones de los trabajadores eran infrahumanas y el escándalo saltó en 1990.

En cuarto lugar, y refiriéndonos al sector de las telecomunicaciones, hemos de mencionar el caso de Yahoo en China en 2005. En este caso eran las autoridades chinas las que requerían información acerca de los usuarios de internet, o limitaban la capacidad de las principales páginas de búsqueda según conviniese a sus intereses políticos.

Podemos considerar estos casos como algunos de los más emblemáticos que contribuyeron a concienciar a la sociedad internacional. Sin embargo, no podemos olvidar que muchos otros casos han tenido lugar y tienen lugar actualmente en este sentido. Es por situaciones como éstas por las que se puso de manifiesto la necesidad de regular la responsabilidad corporativa a nivel global a finales del pasado siglo. Con este objetivo, y como veremos en apartados posteriores, se ideó el concepto de Responsabilidad Social Corporativa.

⁴*Ibidem* en cita 2 supra. Traducido del inglés por la autora.

3. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y DERECHOS HUMANOS

Es preciso partir de la idea de que el presente siglo está caracterizado por una serie de transformaciones, como pueden ser la revolución tecnológica, la globalización económica y productiva, una acumulación de fenómenos sociales de diversa naturaleza y una profunda revisión ideológica⁵. Sin embargo, estos cambios no son ajenos al mundo de la empresa, sino que ésta se ve inserta en un mundo de exigencias con la sociedad y sus instituciones, lo cual es consecuencia directa de su aumento de poder e influencia⁶. Como transformaciones que afectan de manera directa a las empresas tenemos que estar a lo que establece Granda. En este sentido, este autor habla de la transformación en un planeta urbano, la convergencia de las economías emergentes, el cambio demográfico, la problemática del acceso al agua, el cambio climático o la transparencia en tiempo real producida por los avances en materia de comunicaciones⁷. Estos acontecimientos constituyen importantes retos para las empresas a la hora de gestionarse, y son de importante consideración por parte de las mismas a la hora de desarrollar sus políticas.

En este sentido y conectando con la idea de que la empresa ha crecido tanto en poder como en influencia, no podemos obviar que ciertos estudios apuntan a que en la práctica, unas 147 corporaciones transnacionales controlan la economía mundial, al poseer el control sobre el 40% de la riqueza global⁸. Al contrario, las posiciones de determinadas entidades tradicionalmente poderosas, como los Estados, se han ido debilitando hasta ser, en muchos casos, menos influyentes que determinadas empresas. Así por ejemplo, a lo largo del año 2013, diversas empresas del S&P 500 han conseguido superar al Gobierno de Estados Unidos en cuanto a sus reservas de efectivo, como por ejemplo General Electric, Microsoft, Google, Cisco o Apple entre otras⁹. El

⁵JÁUREGUI, R., “La RSE en Europa y en España: la empresa del siglo XXI”, en De la Calle Maldonado, C., (Coord), *Reflexiones sobre la Responsabilidad Social Corporativa en el siglo XXI*, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca, 2012, pp. 19 y ss.

⁶*Ibidem* en cita 5 supra.

⁷GRANDA, G., “Fundamentos de la gestión socialmente responsable”, en De la Calle Maldonado, C., (Coord), *Reflexiones sobre la Responsabilidad Social Corporativa en el siglo XXI*, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca, 2012, pp. 161 y ss.

⁸Estudio conducido en la Universidad de Zúrich bajo el nombre de “La Red de Control Corporativo Global” y publicado en 2011 en la revista PlosOne.org.

⁹ Comparativa ofrecida por el portal de internet “Quartz” el 10 de octubre de 2013. <http://qz.com/134093/all-of-these-companies-have-more-cash-right-now-than-the-us-government/>.

hecho de que haya empresas que sean más poderosas económicamente que una de las economías más prósperas del mundo nos da una idea de la magnitud que pueden llegar a alcanzar determinadas empresas y de su relación con el poder de los Estados.

En un mundo donde las empresas pueden más que los Estados, hemos de tener en cuenta que, como ya se ha mencionado anteriormente, dichas corporaciones pueden llegar a vulnerar de manera grave los DDHH en el transcurso de sus actuaciones económicas. La defensa de los DDHH, por tanto, ya no es materia que atañe únicamente a los Estados, sino que las empresas tienen una importante responsabilidad a este respecto, como ya veremos. Es en este punto cuando nos tenemos que preguntar acerca de dicha responsabilidad empresarial. Como punto de partida, hemos de considerar los instrumentos existentes de defensa de DDHH. Como ya ha sido adelantado en el punto primero de este trabajo, la defensa de los DDHH se lleva a cabo por medio de diferentes instrumentos, tanto internacionales como regionales. Los sujetos a los cuales se dirigen estos instrumentos son siempre los Estados, y no sujetos privados como son las empresas. Sólo podemos encontrar una excepción a este hecho, y es que la DUDH de las Naciones Unidas establece en su preámbulo que “todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones [...] promuevan [...] el respeto a estos derechos y libertades”. De este modo, la DUDH está dirigida a los individuos, o como reza su texto en inglés: “*every individual*”. Citando las palabras del Profesor Louis Henkin: “*Every individual and every organ of society’ includes juridical persons. Every individual and every organ of society excludes no one, no company, no market, no cyberspace. The Universal Declaration applies to them all*”.

Es así como se incluye a las personas jurídicas dentro del alcance de esta Declaración. El principal problema es, como establece Ruggie, que la DUDH se trata de un instrumento no vinculante, cuyo desarrollo debe dejarse a sus protocolos y tratados adicionales¹⁰. Por ello, y dado que dichos protocolos y tratados están dirigidos a los Estados que los ratifiquen y no a ningún sujeto de Derecho Privado, éstos no son exigibles directamente a las empresas. Así, las obligaciones de las empresas con respecto a los DDHH se limitaban a respetar la normativa vigente de aquéllos lugares en los que desarrollasen sus actividades, o del lugar en que se constituyen, como consecuencia de la falta de regulación internacional. Es por esta razón que la sociedad

¹⁰*Ibidem* en cita 2 supra. Traducido del inglés por la autora.

internacional precisaba de otra manera de exigir responsabilidad a las empresas respecto a sus comportamientos en el desarrollo de sus actividades económicas. Haciendo referencia a este hecho, autores como Tascón López consideran que la idea de una cierta responsabilidad social derivada de la actividad empresarial surge a lo largo de la segunda mitad del siglo XX como una forma de reacción lógica y un alegato a favor de la humanización del mundo económico-productivo¹¹. Es así como se acuña el concepto de Responsabilidad Social Corporativa con miras a, en primer lugar, comprender dicha responsabilidad por parte de las empresas; y en segundo lugar, establecer un marco regulatorio de la misma.

3.1. Concepto de Responsabilidad Social Corporativa

Existen numerosas definiciones de Responsabilidad Social Corporativa, aunque nos centraremos en dos que podrían ser las más descriptivas. Para las Naciones Unidas, la RSC es la contribución general de las empresas al desarrollo sostenible; mientras que en el ámbito europeo, se define ésta como la “integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”¹². Es por ello que podemos entender que la RSC es el compromiso voluntario por parte de las empresas, de contribuir al desarrollo sostenible en el desempeño de sus actividades económicas.

3.2. Evolución

Llevar a cabo un análisis exhaustivo de la evolución de la RSC bien podría ocupar enteramente este trabajo, por lo que nos limitaremos a hacer una referencia sucinta a dicha evolución, con el fin de poder dedicarnos al verdadero objeto del mismo.

¹¹ TASCÓN LÓPEZ, R., “Reflexiones sobre la naturaleza jurídica de la Responsabilidad Social Corporativa” en López Cumbre, L., (Coord), *Autonomía y Heteronomía en la Responsabilidad Social de la Empresa*, Editorial Comares, Granada, 2012, pp. 1017 y ss.

¹²Definición contenida en el Libro verde “Fomentar la Responsabilidad social de las empresas” de la Comisión de las Comunidades Europeas, [COM (2001) 366 - no publicado en el Diario Oficial], 2001.

En la década de 1990, la sociedad internacional demandaba un instrumento de regulación de la materia como respuesta a las ya mencionadas vulneraciones de DDHH que tuvieron lugar en la época. Así es como la Subcomisión de la ONU para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos desarrolló las “Normas”¹³. A pesar de haber sido aprobadas por la Comisión de Derechos Humanos en 2003, este órgano decidió no continuar con ellas por no considerarlas el instrumento apropiado, debido al intenso debate que se suscitó a raíz del desacuerdo de muchos grupos de interés con su objetivo de “privatizar los Derechos Humanos”. Es así como el entonces Secretario de las Naciones Unidas, Kofi Annan, encargó en 2005 la tarea de desarrollar iniciativas en materia de RSC a John Gerard Ruggie.

Ruggie desarrolló la guía “Proteger, Respetar y Remediar: un marco para las actividades empresariales y los Derechos Humanos” en 2008, la cual fue complementada por sus Principios Rectores¹⁴ en 2011. Como consecuencia del inmenso éxito cosechado por Ruggie con sus iniciativas, Kofi Annan diferenció los diez principios fundamentales para la RSC y así se creó en 2000 el *Global Compact*. Este instrumento constituye un pacto dirigido a las empresas, las cuales asumen el compromiso de ir poniendo estos principios en práctica como consecuencia de su adhesión al pacto. Mediante la *Global Reporting Initiative*, las empresas envían informes periódicos respecto al cumplimiento de estos diez principios fundamentales.

En el ámbito global también podemos encontrar otras muchas iniciativas en este sentido. Entre ellas encontramos las Pautas para Empresas Multinacionales de la OCDE, las cuales, a diferencia del *Global Compact*, están dirigidas a los Estados para que promuevan conductas responsables entre las empresas bajo su jurisdicción. También es preciso mencionar la iniciativa de la Organización Internacional para la Normalización, que desarrolló las pautas ISO 26000 en materia de RSC.

En el ámbito regional europeo, ya desde 2000 había sido objetivo de la Unión el establecer una economía capaz de crecer de manera sostenible y con mayor cohesión social¹⁵. En 2001 se publica el ya mencionado Libro Verde “Fomentar un marco europeo para la RS de las empresas”, cuyo objetivo es definir la RSC y sus límites,

¹³Normas de Naciones Unidas sobre las responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la esfera de los Derechos Humanos.

¹⁴Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "Proteger, Respetar y Remediar".

¹⁵Metas de la Unión Europea propuestas por el Consejo Europeo en Lisboa, desde 2000 hasta 2010.

estableciendo compromisos de naturaleza voluntaria. En 2002 la Comisión Europea envía la comunicación “Responsabilidad Social Empresarial: la contribución empresarial al desarrollo sostenible” al ECOSOC, la cual constituye un marco de acción europeo para la RSC. En 2006 la Comisión impulsó la creación de la Alianza Europea para la RSE, que persigue la promoción de la RSC de manera voluntaria por parte de las empresas. Finalmente hemos de mencionar que la Comisión europea, mediante su “Estrategia sobre la Responsabilidad Social de las Empresas para 2011-2014”, ha invitado a las empresas europeas a asumir su responsabilidad de respetar los DDHH.

Como establece el autor García Luque¹⁶, la protección de las Naciones Unidas se dirige a las empresas por medio del *Global Compact*, de modo que la RSC se trate de un compromiso voluntario por parte de las mismas. Por su parte, en el ámbito europeo, se ha pasado de tratar de promover la acción de las autoridades en materia de RSC a la asunción de una actitud más pasiva que hace hincapié en la RSC como forma de autorregulación de las empresas¹⁷.

3.3. Idoneidad de la Responsabilidad Social Corporativa como mecanismo de promoción de los Derechos Humanos

Aun habiéndose probado la necesidad de un marco de responsabilidad corporativa, aun hay quien se muestra crítico respecto a esta institución. Así, podemos mencionar autores como Ruiz Muñoz, que considera que como consecuencia del sistema económico capitalista en el que vivimos, las empresas deberían actuar conforme a su propio beneficio económico y que la moral no debería regir la empresa¹⁸. A este respecto, hay quien mantiene que la RSC es meramente una estrategia de marketing con el objetivo de devolver la confianza perdida en los mercados y que la presión ejercida por los grupos de interés es la única razón por la cual las empresas se vuelcan en estas iniciativas. Además, hemos de mencionar que hay quien, como Valpuesta-Fernández es

¹⁶GARCÍA LUQUE, E.I., *Fiscalidad, desarrollo sostenible y Responsabilidad Social de la Empresa*, Lex Nova, 2011, pp. 72-82.

¹⁷GARCÍA-PERROTE, I.; MUÑOZ RUIZ, A.B., “La dimensión europea de la Responsabilidad Social de la Empresa” en López Cumbre, L., (Coord), *Autonomía y Heteronomía en la Responsabilidad Social de la Empresa*, Editorial Comares, Granada, 2012, pp. 47 y ss.

¹⁸RUIZ MUÑOZ, M., “Un apunte crítico sobre la Responsabilidad Social Corporativa”, *Revista de Derecho de Sociedades*, tomo 38, Thomson Reuters Aranzadi, 2012, pp. 155-197.

consciente de las grandes metas que se le han impuesto como objetivo a la RSC, pero entiende que ésta no debe ser la respuesta principal a determinadas cuestiones. Esta autora considera que este recurso a la RSC como solución a violaciones de DDHH emprendidas por las empresas supone “el fracaso de los poderes públicos para imponer a las empresas objetivos ligados a los valores del Estado Social” y hace más evidente la falta de control sobre las empresas por parte de los Estados en la esfera internacional. Así, considera que la RSC “no es más que un nuevo intento de someter la actividad económica a las exigencias de los DDHH o de la economía sostenible y del respeto al medio ambiente”¹⁹.

En este orden de cosas, ¿debemos considerar la RSC un mecanismo efectivo de protección de los DDHH? Hemos de recordar que, como apunta Ruggie, a diferencia de la DUDH que va dirigida a cada individuo, los tratados y protocolos que la complementan no están dirigidos a las empresas, razón por la cual no se les podía exigir responsabilidad por sus actuaciones a la luz de los mismos. Cosa distinta es, que las empresas incumpliesen los marcos legales estatales de los Estados en los que se localizan, los cuales incluyen aquellas normas de origen internacional de defensa de DDHH que contraen de forma voluntaria. En ese caso, sólo podría exigirse responsabilidad por la vulneración cometida a las empresas en el contexto nacional; mientras que sí sería exigible en el contexto internacional para el Estado, en caso de haber vulnerado sus obligaciones contraídas a la sombra de instrumentos de carácter internacional. Así es cómo funcionaría el deber del Estado de promover sus compromisos internacionales, y de defender los DDHH de aquellos bajo su jurisdicción. Los principales problemas son, por un lado, la falta de poderes de ejecución; y por otro, la negativa por parte de los Estados, en muchos casos, de hacer cumplir sus leyes nacionales en materia de DDHH a las empresas que se localicen en su territorio.

Sin embargo, como vemos, no existía ningún instrumento internacional que pudiera hacer directamente responsables a las empresas por sus actuaciones en contra de los DDHH, aparte de no haber un convencimiento extendido de que las empresas hayan de tener responsabilidades en materia de DDHH, como establece Ruggie²⁰. Es por ello que podemos establecer que un instrumento como es la RSC, con su institucionalización

¹⁹ VALPUESTA-FERNÁNDEZ, R., “La Responsabilidad Social Corporativa”, en A.A.V.V., *Estudios Jurídicos en Homenaje a Vicente L. Montés Penadés Tomo II*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pp. 2663-2686.

²⁰ *Ibidem* en cita 2 supra. Traducido del inglés por la autora.

internacional que hace exigible el respeto a los DDHH por parte de las empresas es un mecanismo perfectamente válido para hacer frente a esta necesidad de regulación. Como veremos en apartados posteriores, hay diferentes posturas acerca de cómo afrontar la RSC: algunos consideran que ha de regularse por medio de un instrumento internacional que vincule a las empresas y les imponga obligaciones exigibles, mientras que otros apuestan por un mecanismo de autorregulación por el cual las empresas, voluntariamente, adopten las medidas que consideren oportunas a este respecto. En la actualidad, la aproximación a la RSC es la voluntariedad, y es notable la evolución que se ha dado en este ámbito. En este sentido, actualmente las empresas realizan notables esfuerzos por desarrollar planes de actuación que permitan y fomenten el desarrollo sostenible y la defensa de los DDHH. Así, vemos que se ha conseguido sacar algo positivo de los errores cometidos en el pasado: las empresas son conscientes del impacto que puede causar su actividad económica y tratan de paliar sus efectos, a la vez que se comprometen socialmente con su entorno. Como veremos, aun hay cuestiones que requieren una atención especial por su complejidad, como puede ser la exigibilidad de dichos compromisos. Sin embargo y como veremos en apartados posteriores, haciendo balance podemos determinar que la RSC ya es un éxito, como consecuencia de su extensa aplicación mundial y de la determinación y convencimiento con el que las empresas desempeñan esta tarea.

3.4. Regulación de la Responsabilidad Social Corporativa

Las posibilidades de regulación tradicionalmente consideradas por la doctrina han sido dos: heterorregulación y autorregulación. Por medio de la primera, se apostaría por el establecimiento de un instrumento de carácter obligatorio que compeliere a las empresas a actuar de forma respetuosa con los DDHH, el medio ambiente y el desarrollo sostenible en el ámbito de sus actividades empresariales. Por otro lado, mediante la autorregulación apostaríamos por dejar que las empresas fijasen unos compromisos voluntarios de actuación y definiesen su ámbito de responsabilidad social corporativa. A la hora de considerar la idoneidad de ambos mecanismos de regulación, hemos de recordar que Ruggie se enfrentó a dicho conflicto durante su mandato y que

tras ponderar ambas opciones, se decantó por la segunda al crear el marco “Proteger, Respetar y Remediar”, el cual se caracteriza por la voluntariedad.

Así, es preciso tener en mente que en la actualidad la regulación de la RSC se lleva a cabo por medio de la autorregulación por parte de las empresas, en vez de existir un instrumento externo que las vincule. Hay muchos autores que consideran que sería conveniente incluir un instrumento de esta naturaleza, para fortalecer los compromisos de las empresas, que como ya veremos, pueden dar lugar a problemas de exigibilidad en algunas ocasiones. Sin embargo, la realidad en relación con la RSC es la autorregulación. Consideraremos la heterorregulación en apartados posteriores, al discutir las perspectivas de futuro de esta materia.

4. AUTORREGULACIÓN

El método voluntario, o lo que se conoce con el nombre de autorregulación, constituye el compromiso unilateral e individual por parte de las empresas, de regular su comportamiento tanto interno – en relación con sus empleados – como externo, que hace referencia a las comunidades en las cuales se sitúan, sus proveedores y competidores. Así, las empresas crean unos códigos de conducta u otros instrumentos de similar naturaleza, en los cuales plasman cuál va a ser su línea de actuación en el ámbito de su actividad económica y los compromisos que contraen con la sociedad.

Calvo Gallego menciona dos ideas básicas presentes en la RSC desde el Libro Verde hasta la actualidad: la “adicionalidad” y la voluntariedad²¹. Mediante la primera, este autor explica que las empresas pueden “ir más allá” de la normativa vigente en sus compromisos sociales; y establece que es mediante la voluntariedad por lo que pueden llevarse a cabo semejantes compromisos. Así, las empresas crean informes anuales de RSC a disposición de público en general, y plasman sus principios de responsabilidad corporativa en sus códigos de conducta.

²¹CALVO GALLEGO, F.J., “Responsabilidad social y voluntariedad: del soft law a la autorregulación progresivamente regulada”, en López Cumbre, L., (Coord), *Autonomía y Heteronomía en la Responsabilidad Social de la Empresa*, Editorial Comares, Granada, 2012, pp. 1069-1970.

Considerando la evolución de la autorregulación, Ruggie determina que fue en la década de los 90 del siglo pasado cuando proliferaron estos códigos de conducta por parte de las empresas, como reacción a las violaciones de DDHH que tuvieron lugar en la época²². Así, las empresas contraían compromisos de carácter social con el objetivo de recuperar la confianza perdida en los mercados. Como predecesor de estas figuras, surge lo que Ruggie llama “filantropía corporativa”, mediante la cual las empresas ya no sólo regulaban su comportamiento social, sino que comenzaron a invertir estratégicamente en los lugares donde operaban, basándose en criterios de oportunidad²³.

No obstante, como considera Calvo Gallego, hay otras razones que motivaron el desarrollo de los métodos voluntarios:

Son muchas la razones que justificaron esta situación: lo anfibológico de alguno de los términos, que podían ser leídos bajo muy distintas acepciones y con muy distintas connotaciones – baste pensar en las distintas aproximaciones a la misma “responsabilidad” [...] el tradicional rechazo, fundamentalmente por parte de las empresas y sus asociaciones, a una definición legal o incluso a su incorporación a normas técnicas de gestión generalmente consensuadas [...] la distinta aproximación, y por tanto perspectiva, con la que se abordaba este concepto multidimensional por las diversas ramas científicas que se aproximan a ella; la evidente evolución temporal de las expectativas de la sociedad frente a las empresas o [...] el acento, ciertamente distinto, que en cada región geográfica, país o grupo de interés se daba a este término verdaderamente complejo²⁴.

Tampoco podemos obviar que las dificultades inherentes en la heterorregulación de la RSC son un motivo claro por el cual ha proliferado la autorregulación. En este sentido, es digno de mención el trabajo efectuado por Ruggie bajo el mandato de la ONU, quien, tras analizar todas las opciones posibles para afrontar el problema de la RSC, finalmente opta por desarrollar el marco “Proteger, Respetar y Remediar”, caracterizado por su voluntariedad. Este marco se dirige a Estados, empresas y gobiernos, para que respectivamente, protejan, respeten y garanticen remedios efectivos para las víctimas de violaciones. Fijando el acento en los compromisos para las empresas, Ruggie establece que el respeto de los DDHH de las comunidades entre las que se localizan es el objetivo

²²*Opus cit* en cita 2 supra, pp. 68. Traducido del inglés por la autora.

²³*Ibidem* en cita 22 supra.

²⁴*Opus cit* en cita 21 supra; pp. 1072-1074.

primordial y considera que aunque se trata de un compromiso voluntario, éste ha evolucionado hasta convertirse en una “norma social” globalmente reconocida²⁵.

A pesar de ser tal vez la política de RSC más emblemática, el marco construido por Ruggie no es el único instrumento que se caracteriza por su voluntariedad. En este sentido nos remitimos a lo ya mencionado respecto a que en el ámbito global las iniciativas se han caracterizado por su naturaleza voluntaria – *Global Compact, Global Reporting Initiative* – mientras que en el europeo se ha pasado de la ambición regulatoria al sentido de autorregulación por parte de las empresas, ejemplificado en iniciativas como el Libro Verde, que como ya se ha determinado anteriormente, es de naturaleza voluntaria.

4.1. Análisis empresarial

Es preciso recordar lo establecido en apartados anteriores, acerca del hecho de que la determinación de políticas de RSC está dentro del ámbito de la voluntad de las empresas, como consecuencia de la aproximación autorregulatoria a la RSC. Así, como establece Granda, los dos aspectos fundamentales de la RSC son el hecho de que se trata de una asunción voluntaria, y que supone un compromiso a la hora de formar parte de la solución a los desafíos globales teniendo en cuenta las expectativas de los ciudadanos²⁶. Sin embargo, a pesar de que la RSC se fundamenta en la voluntad empresarial, hay determinados campos de gestión que deben incluirse en un Informe de RSC para que éste sea eficaz y esté completo. En este sentido, Granda señala que se debe hacer referencia en todo caso a elementos como el liderazgo, la gestión, la comunicación y la transparencia y el diálogo con los grupos de interés²⁷. Así, una empresa debe comenzar por implantar políticas de RSC desde sus órganos de dirección y hacerlas compatibles con su sistema de gestión, teniendo en cuenta las posturas de los grupos de interés y permitiendo el acceso a las mismas conforme a principios de transparencia y ética.

²⁵ *Opus cit* en cita 2 supra, pp. 92. Traducido del inglés por la autora.

²⁶ *Ibidem* en cita 7 supra.

²⁷ *Opus cit* en cita 7 supra pp.164.

Pero ¿qué beneficios supone esta clase de gestión empresarial para las propias empresas? La RSC tiene un impacto decisivo en áreas de la empresa como son los Recursos Humanos, dado que entre otros aspectos, merece la pena destacar la motivación de los empleados como consecuencia de la inclusión de políticas de RSC; la consideración que los consumidores tengan de la empresa, donde son dignas de mención la recuperación de la confianza perdida y la existencia de demanda de productos responsables; la innovación como resultado del diálogo con los grupos de interés, sobre todo en campos como la protección medioambiental; o la figura de la inversión socialmente responsable en los mercados financieros²⁸. Además, aunque se duda de que las políticas de RSC permitan la reducción de costes empresariales totales, lo que sí se reconoce es la posibilidad de que la RSC reduzca los costes en ámbitos como el de la dimensión medioambiental²⁹.

En el presente apartado procederemos a analizar la autorregulación desde la perspectiva empresarial. Así, primero llevaremos a cabo una aproximación a esta materia desde un punto de vista general, para ser conscientes del impacto de estas prácticas en la actualidad. En segundo lugar, analizaremos específicamente la política de RSC de Repsol, para comprender cómo se desarrollan estas políticas dentro de las empresas y poder establecer conclusiones a este respecto.

4.1.1. Análisis general

Antes de comenzar un análisis acerca del compromiso empresarial en materia de RSC, es preciso recordar que hay instrumentos tales como el *Global Reporting Initiative* que nos pueden guiar en este sentido. Así, 5.988 organizaciones se encuentran registradas actualmente en el *GRI*; las cuales han registrado 16.733 Informes de Sostenibilidad, de los cuales 13.784 son específicamente sobre RSC³⁰. De este modo, estas empresas envían sus Informes de RSC desarrollados en consonancia con los principios del *Global Compact*, los cuales quedan registrados con fines de publicidad y accesibilidad. Como vemos, esta práctica está muy extendida a escala global, dado que

²⁸ *Opus cit* en cita 7 supra pp.165-166.

²⁹ *Ibidem* en cita 28 supra.

³⁰ Consulta realizada en la base de datos de la página web de la *Global Reporting Initiative*, <http://database.globalreporting.org/>, a día 24 de febrero de 2014.

el 78% de las empresas que llevan a cabo Informes los envían al *GRI*, cifra que ha aumentado en un 9% desde 2011³¹.

Así, la autorregulación empresarial y el sistema de Informes de RSC es la práctica generalizada entre las empresas. Uno de los instrumentos de los que podemos servirnos con el fin de analizar tanto cualitativa como cuantitativamente dichos informes es el *KPMG Survey of Corporate Responsibility Reporting*³². Este análisis examina por un lado, las 100 mayores compañías en 41 países (las denominadas N100); y por otro lado las 250 compañías que encabezan el *Fortune Global Ranking* de 2012 (las denominadas G250). Del análisis del año 2013 se desprende que de 1999 a 2013 el número de empresas del G250 que efectúa informes voluntarios de RSC ha crecido desde el 35% al 93%; y que el de las empresas del N100 ha aumentado de 1993 a 2013, desde un 12% al 71%. En este sentido es notable el hecho de que las empresas globales más fuertes económicamente son aquellas que realizan Informes de RSC, y que el análisis por países demuestra un menor número de Informes.

Respecto a la ya mencionada consideración de las empresas por parte de los consumidores, hemos de hacer referencia a estudios como el conducido por el *Reputation Institute*³³. Esta organización es una consultora en gestión de la reputación que ha analizado la relación entre consumidores y sujeción a políticas de RSC. Así, se examinan diferentes aspectos de las empresas y la conclusión es que el 41% de las percepciones que determinan cómo valoran los consumidores una empresa pertenecen al ámbito de la RSC, lo cual es un factor determinante a tener en cuenta por las empresas, dado que sus beneficios finales se ven afectados por este hecho. Además, este estudio concluye que el 73% de los consumidores consultados están dispuestos a recomendar aquellas empresas que desarrollen políticas de RSC, lo cual es una política de marketing favorable para las empresas que debe ser tomada en cuenta por las mismas. En este mismo sentido, podemos encontrar estudios que determinan que el 50% de los consumidores estarían dispuestos a pagar una mayor cantidad por aquellos productos y servicios de empresas socialmente responsables³⁴, lo cual nos da una idea de la

³¹ *KPMG Survey of Corporate Responsibility Reporting 2013*, pp.12.

³² *Ibidem* en cita 31 supra.

³³ 2013 CSR RepTrak® 100 Study, consulta realizada en la web <http://www.reputationinstitute.com/thought-leadership/csr-reptrak-100> a día 24 de febrero de 2014.

³⁴ *Nielsen Global Survey on Corporate Social Responsibility 2013*.

importancia reputacional que tienen estas prácticas voluntarias para las empresas de cara a sus beneficios.

Por todo lo señalado anteriormente, podemos decir a modo de recapitulación que la sujeción por parte de las empresas a políticas voluntarias de RSC es un factor fundamental de cara a su valoración por parte de los consumidores. Los estudios mencionados determinan que casi tres cuartos de los consumidores consultados recomendaría a estas empresas como resultado de su gestión y que la mitad de los mismos estaría dispuesta a soportar un mayor precio por productos ofrecidos por empresas que lleven a cabo prácticas socialmente responsables. Estos datos nos permiten establecer que los consumidores demandan productos y servicios de empresas socialmente responsables, lo cual debe ser un aliciente para desarrollar dichas políticas, dado que esta demanda afecta directamente a su reputación y a sus beneficios futuros.

Autores como Badiola Sánchez han podido establecer una serie de conclusiones tras considerar la práctica de las grandes empresas en materia de RSC³⁵. En este sentido, esta autora considera que las prácticas de RSC ya constituyen práctica generalizada entre las empresas, aunque los medios utilizados para ejecutarlas no lo sean. Considera, sin embargo, que las grandes empresas en muchos casos siguen un modelo de referencia general y que existen determinadas materias que gozan de un mayor desarrollo, como es el ámbito del medio ambiente. Por último, establece también que debe tenerse en cuenta el hecho de que determinadas empresas no desarrollan informes específicos de RSC, sino que incluyen éstos dentro de otros instrumentos de gestión y control empresarial.

4.1.2. Análisis de la RSC de una empresa del sector extractivo: Repsol

Aparte del análisis empresarial general en materia de RSC llevado a cabo en el epígrafe anterior, hemos querido analizar en mayor profundidad uno de los sectores que más retos plantean en este ámbito: el sector energético y de extracción. En este sector se enfrentan las necesidades energéticas mundiales con el desarrollo sostenible, tanto

³⁵BADIOLA SÁNCHEZ, A., “La Responsabilidad social en la práctica de las grandes empresas”, en López Cumbre, L., (Coord), *Autonomía y Heteronomía en la Responsabilidad Social de la Empresa*, Editorial Comares, Granada, 2012, pp. 236-237.

desde el punto de vista medioambiental, como del de los Derechos Humanos, entre muchos otros. Como vimos anteriormente, el sector extractivo ha sido escenario para algunas de las violaciones de Derechos Humanos más emblemáticas del pasado siglo, como fue el caso Shell en Nigeria.

Como señala Amnistía Internacional, “la industria petrolera y extractiva, por su naturaleza, ha sido asociada frecuentemente a abusos sobre los Derechos Humanos relacionados con la seguridad”. Es debido precisamente a la naturaleza de sus actividades empresariales por lo que las empresas del sector extractivo se enfrentan a numerosas alegaciones de violaciones de Derechos Humanos, de contaminación ambiental y de cooperación con grupos de guerrillas o de represión social³⁶. Considerando los retos a los que se enfrentan las empresas extractivas en sus países de recepción, hemos de hacer referencia a situaciones como es la implantación de su estructura extractiva y empresarial en el seno de las comunidades locales (en muchas ocasiones indígenas); la problemática de una extracción energética compatible con el desarrollo sostenible y con el respeto por el medio ambiente; o en muchas ocasiones, estar localizada en países con régimen políticos internos inestables.

Sin embargo, debido al hecho de que las empresas de este sector no ignoran los retos a los que se enfrentan, existen esfuerzos como la Iniciativa para la Transparencia de la Industria Extractiva (EITI, por sus siglas en inglés). Esta coalición de gobiernos, empresas del sector y demás grupos de interés, trata de fomentar la transparencia en el sector por medio de unos estándares globales que se incluyen en sus Directrices. Así, los Estados intervinientes se comprometen a cumplir dichos estándares, los cuales persiguen transparencia en relación con el pago de impuestos y de otros conceptos que realicen las empresas de este sector al gobierno, de modo que se permita conocer aquello que recibe el Estado por sus recursos naturales. Los Estados cumplidores EITI – aquellos que realizan los informes anuales requeridos – ascienden a 35 en la actualidad, existiendo 18 Estados candidatos para formar parte de esta iniciativa, entre los que encontramos desde marzo de este año a Estados Unidos, Etiopía y Papua Nueva Guinea³⁷. Es importante apuntar que el Reino de España no forma parte de esta iniciativa.

³⁶Véase el Informe de Amnistía Internacional 2013: “El Estado de los Derechos Humanos en el mundo” (Costa del Marfil, Ecuador, Nigeria, Perú, Sudán, Uganda).

³⁷Consulta realizada en la web de la EITI, <http://eiti.org/>, a día 19 de marzo de 2014.

Tras haber considerado las generalidades del sector, y con el objetivo de comprender la implicación empresarial en la autorregulación en materia de RSC y qué mecanismos y criterios sirven de base para la generación de políticas empresariales en este ámbito, procedemos a llevar a cabo un análisis del Plan de Sostenibilidad Corporativo 2013-2014 de Repsol.

4.1.2.1. *Identificación de políticas de responsabilidad*

Antes de analizar los compromisos relacionados con la responsabilidad corporativa y los métodos de identificación de políticas, es preciso hacer referencia a la estructura corporativa que se encarga de la misma. Así, aclaramos que en Repsol el máximo órgano encargado de la responsabilidad corporativa es el Consejo de Administración, siendo la Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa la encargada de orientar esta política e informar al Consejo acerca de la misma. Además, también es preciso señalar que Repsol se enmarca en la actualidad en su Plan Estratégico 2012-2016, mediante el cual desarrolla su nueva y actual visión corporativa, la cual acoge de manera significativa la responsabilidad corporativa.

Como punto de partida, hemos de considerar los métodos de desarrollo de políticas de responsabilidad corporativa de los que se sirve Repsol. En este sentido, hemos de tener presente que esta empresa define en su Plan de Sostenibilidad³⁸ cuatro estándares de RSC como base para sus políticas: los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas, ISO 26000, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los Estándares de Desempeño del Marco de Sostenibilidad de la *International Finance Corporation (IFC)*³⁹. Así, como se detalla en el Plan, el Comité de Responsabilidad Corporativa de Repsol parte de estos instrumentos para definir las expectativas que tengan los grupos de interés en la gestión de la empresa, a nivel global, a nivel de cada país y a nivel de cada centro operativo. A esto se le suma el “Estudio de Identificación de Expectativas”, que consulta, entre otras, las siguientes fuentes: criterios observados por los inversores institucionales y gestores

³⁸Plan de Sostenibilidad Corporativo 2013-2014 de Repsol.

³⁹*Opus cit* en cita 38 supra, pp. 3.

de activos relevantes para Repsol en la selección de sus carteras de inversión; propuestas presentadas por las juntas generales de accionistas de las principales compañías del sector energético; publicaciones de las organizaciones internacionales más influyentes; expectativas de prescriptores aparecidos en una selección de medios de comunicación internacionales; y finalmente las expectativas de otros prescriptores y expertos en entrevistas concedidas para este Estudio⁴⁰.

Como señala el Plan, con este ejercicio se consigue “introducir, formal y sistemáticamente, las expectativas de las parte interesadas a nivel global en los procesos de toma de decisiones de la compañía, que es lo esencial de la responsabilidad corporativa”. Como es notable, la conjunción de ambos elementos supone la integración de las expectativas internacionales en relación con la RSC (lo que conlleva un compromiso con estos presupuestos internacionalmente reconocidos) y de las expectativas de los inversores y de la sociedad en general, lo cual se relaciona con el objetivo empresarial de generación de beneficios, dado que la meta de aprobación por parte de estos sujetos es vital para la continuidad de la actividad empresarial. Como resultado de la identificación de estas expectativas, el Plan presenta 70 acciones distribuidas en siete programas de actuación (que se corresponden con las siete materias fundamentales de ISO 26000)⁴¹, los cuales serán sujeto de nuestro análisis en el apartado siguiente.

4.1.2.2. *Programas de actuación: expectativas y planes*

Los siete programas de actuación de Repsol son Gobernanza, Derechos Humanos, Prácticas laborales, Medio Ambiente, Prácticas justas de operación, Asuntos de consumidores y Participación activa y desarrollo de la comunidad. Dentro de cada uno de estos programas, Repsol se compromete a cumplir con las expectativas ya mencionadas, ejecutando una serie de planes de actuación y señalando una serie de indicadores que permitirán conocer si efectivamente se están cumpliendo.

⁴⁰Opus cit en cita 38 supra; pp. 4.

⁴¹Opus cit en cita 38 supra; pp. 6.

En primer lugar podemos hablar del programa de Gobernanza, que consiste en el sistema por el cual se toman e ejecutan decisiones con el fin de lograr determinados objetivos. Por tanto, es un elemento decisivo a la hora de integrar los principios de la responsabilidad corporativa en todas sus actividades y transmitirlos a la cadena de valor⁴². En este sentido, el Plan expresa expectativas que tienen que ver con la toma de decisiones, como es el hecho de incorporar materias de RSC a los proyectos de auditoría, entre otros. Éste es sin duda un ámbito en el cual es fundamental la implantación de políticas de RSC, al tener repercusión sobre todas las demás áreas de trabajo de la empresa. Tal vez echamos de menos alguna referencia al cumplimiento de los compromisos no legales por parte del grupo Repsol, dado que sólo se menciona el cumplimiento de compromisos de origen legal jurídicamente exigibles a la empresa. Es preciso tener en cuenta que la autorregulación de las empresas se basa en el hecho de que ellas deciden hasta dónde quieren llegar con sus compromisos voluntariamente adoptados y el hecho de que ellas mismas limiten la exigibilidad de dichos compromisos constituye el principal obstáculo para el funcionamiento del sistema.

En segundo lugar encontramos los Derechos Humanos, con expectativas tales como identificar las áreas que supongan un mayor riesgo para los DDHH y darles prioridad, evaluar el impacto real de las actividades de la empresa sobre los DDHH, aumentar la seguridad para los empleados, evitar la discriminación y establecer mecanismos de resolución de reclamaciones en materia de DDHH. Como podemos observar, ésta puede ser un área de extrema dificultad en materia de RSC, por los innumerables frentes a los que hay que prestar atención desde el punto de vista de los DDHH: empleados, clientes, proveedores, comunidades locales, poblaciones indígenas, etc. En este sentido podemos determinar que se trata de un campo en que pueden florecer buenas políticas de RSC siempre y cuando éstas cuenten con el compromiso de la empresa.

En tercer lugar está el programa de Prácticas laborales, dentro del cual encontramos las expectativas en relación con los empleados de la empresa. Estamos hablando de criterios de seguridad, de no discriminación e igualdad, reconocimiento de los empleados, conciliación, formación, innovación y cumplimiento de las expectativas de los empleados. Como es notable, en este programa se enmarcarían los compromisos de la empresa para la defensa de los DDHH conectados con el ámbito laboral y personal de

⁴²*Opus cit* en cita 38 supra; pp. 7.

los trabajadores, los cuales se ejecutarían por medio de herramientas internas como son los códigos de conducta y los mecanismos de control de los mismos.

En cuarto lugar está el programa de Medio Ambiente, dentro del cual se enmarcarían dificultades a tener en cuenta por las empresas pertenecientes al sector extractivo, como son el agotamiento de recursos naturales o la contaminación. Aquí se enmarcan expectativas tales como una mejor gestión de los residuos y del agua, minimizar impactos sobre el medio, ahorrar energía, o el fomento de energías renovables y la innovación e inversión en I+D+i. Como ya se ha anticipado, éste puede que sea el sector de actuación empresarial más controvertido de los siete, pues no podemos olvidar que la actividad de Repsol es la extracción energética, lo cual acarrea una serie de impactos sobre el medio que son difíciles de minorar. En este sentido, la empresa define sus principios en materia ambiental en la llamada Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, la cual es de aplicación en toda la empresa. Es el Consejo de Dirección el que define dichas políticas, y desde 2005 la Comisión de Auditoría y Control del Consejo de Administración tiene entre sus funciones conocer y orientar la política, las directrices y los objetivos de la compañía en materia de seguridad y medio ambiente. Además desde 2012 ha cambiado la estrategia medioambiental de la empresa, y se han llevado a cabo importantes inversiones en este campo. Todo esto, además del hecho de que el apartado de Medio Ambiente y Estrategia Baja en carbono son los más extensos y detallados del Informe de RSC 2012, refleja la implicación de Repsol en el campo medioambiental. Hemos de recordar el compromiso de Repsol para con las obligaciones legalmente establecidas, entre las cuales en la mayoría de casos se encuentra el respeto de unos estándares medioambientales y de unos límites de contaminación establecidos por el Estado en cuestión, a observar por las empresas localizadas en el territorio⁴³. Éste sería el aspecto positivo a considerar en este ámbito, aunque tampoco se puede obviar el hecho de que en muchos casos los Estados o bien no cuentan con dichos estándares, o son muy bajos, o no cuentan con un sistema de control de su cumplimiento, o la situación política del Estado permite a las empresas no cumplir con ellos.

En quinto lugar podemos hablar de Prácticas justas de operación, que se refieren a las relaciones de la empresa con aquellas entidades con las que llevan a cabo sus transacciones (socios, proveedores, clientes, competidores etc.). Las expectativas de este

⁴³Véase el Informe de Responsabilidad Social Corporativa de Repsol 2012, pp. 80.

sector se encuentran íntimamente relacionadas con la cooperación entre estas entidades en la creación y mantenimiento de estándares colectivos y en la lucha contra la corrupción, además de con la transmisión de información entre las mismas. En este sentido es notable que el Informe de RSC 2012 incluye un apartado dedicado a la anti-corrupción. Así, Repsol se compromete a cumplir con la normativa estatal de los países en los que se localiza, compromiso que se ejecuta, entre otros mecanismos, por medio de la Dirección Corporativa de Auditoría y Control, la cual procede a investigar cualquier potencial incidente de corrupción. Además, existen otros medios internos, como el control financiero o el modelo de prevención de delitos, que persiguen este mismo fin. Éstos son los mecanismos de los que se sirve Repsol para hacer frente a posibles acusaciones de alineamiento con los Gobiernos de los Estados en los que se localiza. Del mismo modo, encontramos los apartados de Comportamiento Ético y Transparencia en el Informe. El primero incluye medidas tales como un Código interno de conducta, compaginada con la Comisión de Ética de la empresa; mientras que el segundo incluye medidas de rendición de cuentas y de neutralidad política.

En sexto lugar, encontramos el programa de Asuntos de consumidores, que engloban todas aquellas expectativas que tienen que ver con el acceso por parte de los consumidores a información acerca de los productos de la empresa y con un marco ético de marketing. Los ya mencionados apartados de Comportamiento Ético y Transparencia también tienen un impacto en este programa, dado que por ejemplo, incluirían actuaciones como la información a los consumidores, y códigos de conducta en relación con los mismos.

En séptimo y último lugar está el programa de Participación activa y desarrollo de la comunidad, el cual engloba expectativas como la integración de proveedores locales en el proceso, invertir en I+D y en formación para las comunidades locales, interactuar con las comunidades de forma activa y solidaria, y el establecimiento de mecanismos que permitan a los miembros de esas comunidades relacionarse con la empresa. Además, desde 2012 Repsol ha desarrollado un sistema de coordinación de responsabilidad corporativa a nivel de centro operativo. En este sentido, el enfoque de la empresa es preventivo, de modo que se comienzan a planificar los proyectos contando con el conocimiento por parte de las comunidades locales, y su ambición es incluir a dichas comunidades de una manera más efectiva en las actividades de la empresa. Del mismo modo existe un compromiso para con las comunidades indígenas, como consecuencia

de los tratados y convenios internacionales en la materia⁴⁴. Entre 2010 y 2011 se desarrolló un Plan de Acción en este ámbito, caracterizado por la búsqueda del diálogo social y el establecimiento de relaciones de calidad. Asimismo, Repsol trata por todos los medios de evitar la reubicación de comunidades indígenas, pero debemos tener en cuenta que en determinadas ocasiones esto no es posible, y dichas reubicaciones tienen lugar, lo cual constituye un grave impacto social irreversible.

Encontramos íntimamente relacionados los ámbitos de protección de DDHH, del medio ambiente y de integración de las comunidades locales, debido a que la práctica de empresas del sector extractivo como Repsol afecta primordialmente a estos sectores. No podemos olvidar que se trata de empresas que se deslocalizan para llegar hasta las zonas de extracción, que tienen que convivir en grado de cercanía con las comunidades locales, y que como ya hemos mencionado, tienen un elevado impacto medioambiental. Por ello consideramos que junto con el programa de Gobernanza (que como ya se ha mencionado, influye en el resto de sectores de actividad de la empresa de forma decisiva), éstos son los ámbitos que requieren mayor desarrollo en relación con la responsabilidad corporativa para una empresa del sector extractivo.

4.1.2.3. Críticas y conclusiones

El análisis en profundidad de un Informe de RSC es una oportunidad de ser testigo de cómo las empresas integran compromisos de RSC a su política empresarial. Así, Repsol favorece la inclusión de determinadas políticas desde la toma de decisiones de la empresa, y se compromete a realizar esfuerzos para cumplir con los objetivos marcados en este ámbito. Es notable el compromiso empresarial para con sectores como el medioambiental o el de defensa de DDHH, ambos consecuencia del ya mencionado carácter controvertido del sector extractivo. Así, sorprenden las iniciativas para conseguir cumplir con las expectativas planteadas, y la extenuación de los métodos para llevarlas a cabo. Sin embargo, como crítica fundamental incluimos la que en general merece cualquier mecanismo de autorregulación de la RSC: la falta de exigibilidad de los compromisos realizados por Repsol. Aparte de advertirse en numerosas ocasiones a

⁴⁴El Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, entre otros.

lo largo del Informe de RSC, este hecho se advierte en el Plan de Sostenibilidad de modo muy claro:

El Plan de Sostenibilidad Corporativo del Grupo Repsol 2013-2014 recoge un conjunto de acciones diseñadas por Repsol y dirigidas a contribuir a un desarrollo sostenible. Repsol se compromete al cumplimiento íntegro de aquellas acciones que, presentes en el Plan de Sostenibilidad, son de cumplimiento obligatorio por imperativo legal, reservándose la facultad de modificar, posponer o cancelar el resto de acciones de cumplimiento voluntario, sin que ello implique responsabilidad alguna a cargo de Repsol⁴⁵.

Es notable que Repsol sólo cumplirá de manera fiel aquellos compromisos que tengan un origen legal vinculante, reservándose el derecho de retirar aquellos otros compromisos que no lo tengan: aquellos que irían “más allá”, como señalan algunos autores⁴⁶. Esto es lo que nos permite deducir que en muchos casos, el compromiso en relación con materias de responsabilidad corporativa es más aparente que real, al poder desechar estas políticas sin posibilidad de que el cumplimiento de las mismas le sea exigido en ningún momento. Ésta es la razón por la cual es criticable la postura que establece que la autorregulación es un método suficiente para hacer frente a la RSC: la ventaja es que permite “ir más allá”, pero el principal obstáculo es la falta de emprendimiento empresarial y el rechazo a que sus compromisos puedan ser exigibles. Aun así y como veremos en apartados posteriores, hay autores que defienden que dichos compromisos son exigibles por otra vías.

Para acabar con este análisis crítico de las políticas de RSC desarrolladas por Repsol, hemos de mencionar el hecho de que a pesar de su dedicación en este sentido, Repsol se ha visto envuelta en determinados escándalos públicos que cuestionan su compromiso con la responsabilidad corporativa. Estamos hablando de situaciones como la de Colombia en 2004 (escenario de una supuesta colaboración entre la empresa y unidades paramilitares colombianas, alegada por Amnistía Internacional); Bolivia en 2006 (donde se produjo un supuesto impacto negativo sobre la comunidad indígena de Guaraní), o la de Perú en 2007 y 2010, donde diferentes asociaciones como Survival International o Intermon Oxfam han alegado supuestos impactos sobre las comunidades indígenas⁴⁷. Sin embargo, también es digna de mención en este sentido la importante intervención de Ruggie con motivo de la presentación de los Planes de Sostenibilidad 2013-2014 de

⁴⁵ *Opus cit* en cita 38 supra; pp. 2.

⁴⁶ *Ibidem* en cita 21 supra.

⁴⁷ Consulta realizada en la web de Otramérica, <http://otramerica.com/radar/la-violenta-realidad-de-repsol/1802>, a día 26 de marzo de 2014.

Repsol el 12 de septiembre de 2013, señalando que dichos planes son una “iniciativa pionera encaminada a asegurar que Repsol contribuye al bienestar y progreso de las comunidades con las que se relaciona”⁴⁸. De este modo, y vistas las diversas valoraciones al respecto, tendremos que esperar para conocer el resultado de dichos compromisos.

5. PERSPECTIVAS DE FUTURO

En este apartado procederemos a examinar las perspectivas de futuro de la RSC y las propuestas que han sido introducidas por algunos autores en este sentido. Así, nos encontramos en la conocida dicotomía entre heterorregulación y autorregulación, ya que existe una división entre los que consideran que es necesario establecer un instrumento regulatorio de RSC y los que consideran que la autorregulación es suficiente – debida cuenta del proceso de autorregulación regulada que se ha producido en la actualidad. Primero analizaremos la figura de la autorregulación regulada, para luego considerar la posibilidad de reconducir la RSC hacia una futura heterorregulación que complete la actual autorregulación.

5.1. Autorregulación hacia un progresivo marco legal

Como ya se ha expuesto, la autorregulación es un elemento actualmente indisociable de la RSC, enmarcándola en el ámbito del *soft law*, como muy acertadamente apunta Calvo Gallego:

[...] se generalizara una cierta percepción que unía sin más la Responsabilidad Social al *soft law*, sustituyendo en este campo las lógicas tradicionales de vinculación, coercividad y sanción propias del *hard law*, por las de oportunidad, persuasión y efectividad propias de este tipo de mecanismos⁴⁹.

⁴⁸ Consulta realizada en la web de Compromiso RSE, <http://www.compromisorse.com/reportajes/2013/10/25/los-planes-de-sostenibilidad-de-repsol-situan-a-la-compania-a-la-vanguardia-de-la-responsabilidad-corporativa/>, a día 26 de marzo de 2014.

⁴⁹ *Opus cit* en cita 21 supra; pp. 1076.

No obstante, el hecho de que la RSC se encuentre actualmente sujeta a autorregulación por parte de las empresas no es impedimento para que se complemente esta autorregulación, lo que se conoce en la doctrina como autorregulación regulada. Ésta puede ser definida como “un ‘intervencionismo a distancia’ basado en la cooperación entre los poderes públicos, sujetos regulados y otros agentes sociales [...] con el fin no solo de generar o perfilar normas de comportamiento, sino también encargarse de su ejecución⁵⁰. Así, estamos haciendo referencia a determinadas intervenciones en el ámbito de la RSC que acompañan a la autorregulación voluntaria por parte de las empresas, como son por ejemplo los ya mencionados programas de *labelling* o etiquetado social, que requieren un control de las prácticas empresariales para poder certificarlas conforme a unos estándares comunes; la “auto-certificación” que llevan a cabo las empresas matrices sobre sus filiales; o los controles dentro de un determinado sector productivo o económico⁵¹.

Habiendo mencionado estos elementos de promoción de políticas de RSC, hemos de destacar que existen numerosos esfuerzos hacia un progresivo marco legislativo de la RSC. Así, encontramos que hay quienes consideran que la actual autorregulación voluntaria por parte de las empresas es del todo insuficiente para organizar una materia tan compleja como la RSC. En este sentido es digno de mención el trabajo de Doucin⁵², quien no descarta la regulación gubernamental como método de regulación de la responsabilidad corporativa. Este autor considera que el hecho de que la aproximación a esta materia haya sido de carácter voluntario hasta la fecha no implica que no pueda haber leyes obligatorias que la refuercen⁵³. Establece que en este sentido se han dado ejemplos como el de la ley Grenelle II en Francia, que exige a las empresas de mayor tamaño un sistema de informes en relación a su gestión social y medioambiental⁵⁴. Otro instrumento legislativo en este sentido es el de India. Su nueva legislación en materia de sociedades⁵⁵ incluye la cláusula 135, que exige que las empresas que cumplan con los requisitos cuantitativos de tamaño y volumen de negocios, habrán de invertir al menos

⁵⁰NIETO, A., *Responsabilidad social, gobierno corporativo y autorregulación: sus influencias en el derecho penal de la empresa*. Polít. crim., Nº 5, 2008, A3-5, pp.1-18.

⁵¹DARNACULLETA GARDELLA, M., *Derecho Administrativo y Autorregulación: La Autorregulación Regulada*, Universitat de Girona, 2005.

⁵²DOUCIN, M., “Corporate Social Responsibility: Private Self- Regulation is Not Enough”, *Global Corporate Forum Publication*, Private Sector Opinion No. 24, Washington DC., 2011. Traducido del inglés por la autora.

⁵³*Ididem* en cita 52 supra, pp. 12.

⁵⁴*La loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l’environnement (Grenelle II)*.

⁵⁵Companies Bill 2012.

2% de sus beneficios netos medios de los 3 años anteriores en materia de RSC. Además, se incluyen deducciones fiscales en materia de RSC. Se estima que esta cláusula afectará a más 2.500 compañías (incluyendo multinacionales situadas en ese territorio), entre las que se encuentran las 100 mayores compañías presentes en este Estado⁵⁶.

En España, las empresas tienen la obligación de incluir información tanto ambiental como social en las cuentas anuales⁵⁷, e información no financiera en el Informe de Gestión⁵⁸. Además, la Ley de Economía Sostenible⁵⁹ establece que las empresas de más de 1.000 trabajadores deberán enviar sus informes de RSC al CERSE⁶⁰, quien habrá de examinarlos a la luz de estándares internacionales como es el *Global Compact*. Aquellas empresas de menos envergadura podrán llevar a cabo estos informes y enviarlos de forma voluntaria. Por otro lado, existen numerosas normas sectoriales en nuestro país que incluyen obligaciones de control y suministro de información de carácter no financiero (sobre todo de carácter social y ambiental) que tienen que cumplir las empresas que operen en España, lo cual debe servir como motivación para desarrollar sistemas que permitan desarrollar este tipo de políticas⁶¹.

En relación con las iniciativas internacionales, y más concretamente europeas, para establecer un marco legislativo en materia de RSC, hemos de referirnos a la propuesta legislativa sobre divulgación de información no financiera por parte de las empresas⁶². Así, las sociedades con más de 500 empleados y cuyo balance supere los 20 millones de euros, o cuyo volumen de negocios neto supere 40 millones de euros, deberán incluir en el Informe de Gestión información relativa al ámbito social y ambiental, y de no hacerlo, deberán dar una explicación al respecto. Ésta es una muestra de los avances en materia de autorregulación por parte de las empresas, que a pesar de continuar siendo voluntaria, ahora cuenta con una serie de incentivos o complementos que fomentan su desarrollo. Se estima que esta iniciativa afecte a 18.000 compañías europeas, lo cual

⁵⁶Ernst & Young, “Understanding Companies Bill 2012”, 2013.

⁵⁷Véase a estos efectos, el Plan General de Contabilidad aprobado por el Real Decreto 1514/2007; la Ley 15/2010 contra la morosidad en las operaciones comerciales; o el artículo 260 Ley de Sociedades de Capital.

⁵⁸Véase el artículo 262.1 de la Ley de Sociedades de Capital.

⁵⁹Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.

⁶⁰Consejo Estatal de Responsabilidad Social de la Empresa.

⁶¹Nota de interés proporcionada por Garrigues, “Obligaciones de divulgación de información de carácter social y ambiental por parte de las empresas (*Reporting* no financiero)”, Noviembre de 2013, pp. 20.

⁶²Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifican las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE del Consejo en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre la diversidad por parte de determinadas grandes sociedades y determinados grupos; abril de 2013.

supone un gran avance, dado que, según cifras de la Comisión europea, tan sólo 2.500 han venido llevando a cabo dichos informes no financieros.

5.2. Heterorregulación

En este apartado comenzaremos por analizar los retos que plantea la autorregulación, como es la exigencia de cumplimiento de los compromisos de responsabilidad corporativa por parte de las empresas. El objetivo de este examen es conseguir tener una visión crítica de la autorregulación en su conjunto, para poder comprender a quienes apuestan por instrumentos obligatorios que regulen la RSC. A continuación haremos referencia a la posibilidad de heterorregulación de la RSC, analizando los diferentes puntos de vista y ponderando los beneficios y desventajas de la misma.

5.2.1. Retos de la autorregulación

Como ya hemos adelantado, puede que uno de los principales retos de la autorregulación de la RSC sea la falta de exigibilidad de los compromisos empresariales en esta materia. Sólo hace falta recordar lo visto como resultado del análisis del Plan de Sostenibilidad Corporativo de Repsol, el cual establecía expresamente que la empresa se reservaba el derecho de cambiar y omitir aquellas políticas de RSC que no estuvieran exigidas legalmente. Éste es uno de los motivos por los cuales los grupos de interés mantienen su postura solicitando un instrumento que obligue a las empresas de forma efectiva, sin que ellas puedan omitir el cumplimiento de los compromisos a los que se someten voluntariamente.

Respecto al problema de la exigibilidad, hay autores que han desarrollado teorías creativas en este sentido, para poder exigir responsabilidad por el no cumplimiento de dichos compromisos. Así, Elvira Benayas encuentra que las políticas de RSC son

equiparables a códigos de conducta empresariales⁶³. En este sentido, esta autora considera que dentro de los códigos de conducta de las empresas pueden desarrollarse prácticas de RSC, las cuales se beneficiarían de la protección de los consumidores que suscitan dichos códigos, dado que las vulneraciones de los mismos constituyen prácticas comerciales desleales⁶⁴. Como apunta esta autora, en Derecho europeo el incumplimiento de estos códigos conlleva una restitución de la situación previa o el resarcimiento de los daños producidos, para lo cual sería necesaria una relación contractual previa que se hubiese basado en la existencia de dicho código de conducta. Esto supondría un método de exigibilidad de responsabilidad a las empresas por el incumplimiento de sus compromisos que sólo se extendería dentro del ámbito europeo (dado que esta teoría está basada en Directivas y normas de Derecho europeo).

Otros consideran que sería posible exigir responsabilidad a las empresas por sus incumplimientos en materia de RSC por medio de instrumentos de naturaleza laboral. En este sentido, hemos de recordar que una parte fundamental de la responsabilidad corporativa se enmarca dentro de las relaciones laborales entre empleador y empleados. Es por ello que en ciertas ocasiones se podría exigir cumplimiento empresarial en este sentido, sirviéndonos de los mecanismos laborales. Sin embargo, hay autores que entienden que al haber mecanismos legales para hacer cumplir lo pactado en materia laboral, la inclusión de estas materias en el ámbito de la RSC es innecesaria⁶⁵.

Finalmente, hay quien considera que sería posible exigir responsabilidad por la vía de la publicidad engañosa. En este sentido hemos de hacer referencia a lo establecido por Álvarez Rubio, quien considera que el concepto de publicidad que proporciona la Ley General de Publicidad⁶⁶ incluiría las prácticas de difusión pública de políticas de RSC⁶⁷. En este sentido, en tanto en cuanto estas prácticas fuesen capaces de distorsionar el comportamiento económico de los consumidores, estaríamos ante un supuesto de

⁶³ELVIRA BENAYAS, M.J., “¿La infracción de la Responsabilidad Social Corporativa puede generar responsabilidad extracontractual?”, *Anuario español de Derecho Internacional Privado*, Tomo XI, 2011, pp. 717-725.

⁶⁴*Opus cit* en cita 63 supra, pp. 720-721.

⁶⁵FERREIRO REGUEIRO, C., “Derecho al Trabajo y garantías para los trabajadores, frente a códigos voluntarios de buen gobierno y de responsabilidad social corporativa”, en Pérez Carrillo, E.F. (Coord.), *Gobierno Corporativo y responsabilidad social de las empresas*, Marcial Pons, Madrid, 2009, pp. 284 y ss.

⁶⁶Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.

⁶⁷ÁLVAREZ RUBIO, J., “El control de la publicidad engañosa en la responsabilidad social de la empresa: problemas y tendencias” en López Cumbre, L., (Coord), *Autonomía y Heteronomía en la Responsabilidad Social de la Empresa*, Editorial Comares, Granada, 2012, pp. 1259 y ss.

competencia desleal, y por lo tanto, quedarían sujetas a lo dispuesto a este respecto en la Ley de Competencia Desleal⁶⁸.

Como vemos, hay quienes han tratado de buscar la exigibilidad de los compromisos voluntarios por medio de diferentes mecanismos. Como veremos más adelante, los Principios Rectores de las Naciones Unidas establecen el deber de respeto de los DDHH por parte de las empresas. En este sentido, no sólo deben respetar aquellos derechos reconocidos en el Estado en el que operen, sino todos los DDHH reconocidos internacionalmente. Sin embargo, las empresas limitan su responsabilidad corporativa a los primeros, lo cual es preocupante en el sentido de que no se conoce la realidad jurídica de esta contradicción.

Existen otros retos de cara a la autorregulación, y en este sentido hemos de mencionar las posibles críticas que se les pueden hacer a los informes de RSC, como es que se trata de escritos sesgados, en los cuales faltan numerosos aspectos relevantes para los grupos de interés y que no incluyen puntos de vista críticos acerca de la actuación de la empresa, como establece Villamayor⁶⁹. Este autor considera que hay aspectos de la RSC que están regulados (como es la inclusión de minorías o la igualdad social) y otros que no lo están y que deben estar sujetos a la discrecionalidad de la empresa (como es la estrategia de sostenibilidad o de acción social)⁷⁰. Es cierto que la discrecionalidad en dichas materias es fundamental, pero como comentábamos, este aspecto discrecional de la RSC es lo que fomenta la ineficacia de la autorregulación en materia de RSC.

5.2.2. Posibilidades de intervención heterorregulatoria internacional

Analizando la posibilidad de establecer un instrumento internacional vinculante en materia de RSC, hemos de ser conscientes de las dificultades que esto entrañaría. Así, primeramente hemos de recordar que los tratados internacionales tienen como destinatarios a los Estados que los ratifican y no a sujetos de Derecho Privado como son

⁶⁸Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal.

⁶⁹ Consulta realizada en la web de “Negocios con sentido común. Juan Villamayor” <http://juanvillamayor.wordpress.com/> a día 1 de marzo de 2014.

⁷⁰ Consulta realizada en la web Diario Responsable, <http://www.diarioresponsable.com/portada/opinion/17035-irse-obligatoria-si-pero-no.html> a día 1 de marzo de 2014.

las empresas. En este sentido, nos encontraríamos ante un conflicto inicial: ¿Debería constituirse un tratado dirigido a las empresas, de modo que les impusiese obligaciones diferenciadas de las de los Estados? ¿O sería preferible un tratado internacional dirigido a los Estados, para que éstos requirieran estándares mínimos de RSC a las empresas y persiguieran sus violaciones de DDHH, en cumplimiento de sus obligaciones internacionales respecto a los tratados en esta materia ratificados por ellos?

Respecto a la primera posibilidad, hemos de hacer referencia a las Normas de la ONU⁷¹, un cuasi-tratado desarrollado por la Subcomisión de la ONU para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos que contenía una lista exhaustiva de normas vinculantes automáticamente para las empresas. Como considera Ruggie, las Normas habrían impuesto a las empresas dentro de su esfera de influencia, las mismas obligaciones en materia de DDHH que poseen los Estados por medio de los tratados que hayan ratificado. Como determina este autor, la problemática de las Normas radicaba en el debate que surgió entre los grupos de interés, que apoyaban el instrumento por hacer estas obligaciones exigibles para las empresas; y las propias empresas, que consideraban que esto supondría la privatización de los DDHH⁷². Por éstas y otras razones, la Comisión decidió no continuar con esta vía de regulación de la RSC, al considerarla inapropiada e ineficaz. A pesar del atractivo de un instrumento de esta naturaleza, debemos recordar las palabras de Ruggie, en cuanto a que tanto empresas como gobiernos criticaron esta iniciativa por imponer obligaciones a las primeras de forma automática sin que los segundos las hubieran ratificado ni aprobado⁷³. Es por ello la adopción de un instrumento similar supondría un fracaso, al atentar contra la autonomía y el poder de los Estados; y en caso de apostar por un tratado sujeto a ratificación, el objetivo de la obligatoriedad se vería desvirtuado por el hecho de depender de la voluntad política de los Estados.

Respecto a la segunda posibilidad, hemos de decir que supondría una solución satisfactoria al problema al que nos enfrentamos por muchos motivos. En primer lugar, los Estados contraerían obligaciones internacionales en materia de RSC, que se sumarían a las ya contraídas por medio de tratados en materia de DDHH ratificados por ellos. De este modo, a pesar de que dichos tratados no estuviesen dirigidos a las

⁷¹*Ibidem* en cita 13 supra.

⁷²*Opus cit* en cita 2 supra, pp. 17. Traducido del inglés por la autora.

⁷³*Opus cit* en cita 2 supra, pp. 53. Traducido del inglés por la autora.

empresas de manera expresa y directa, por medio de la intervención de los Estados en su territorio, se verían obligadas a cumplir con ellos. En segundo lugar, este mecanismo permitiría que en caso de incumplimiento de los estándares contenidos en él, se incurriese en responsabilidad internacional por parte del Estado signatario. En tercer lugar, este mecanismo por el cual los Estados fueran los que monitorizasen los comportamientos de las empresas dentro de su territorio, solucionaría el problema que supone que no haya una autoridad mundial que pudiese obligar de forma coercitiva a las empresas a comportarse de modo socialmente responsable. Esto sin perjuicio del establecimiento de una autoridad internacional encargada de controlar el comportamiento de las empresas y los Estados, de modo que éstos pudiesen incurrir en responsabilidad internacional en caso de incumplir sus obligaciones respecto al tratado. Finalmente, la creación de un tratado internacional sobre RSC supondría un acercamiento de las posiciones de los Estados en esta materia y una manera efectiva de enfrentarse a las diferencias legislativas entre los mismos.

Sin embargo, el hecho de que un tratado internacional en materia de RSC constituyese el mecanismo idóneo para regular esta cuestión, no podemos obviar los numerosos retos y problemas que supone la adopción de esta vía. Primero habría que considerar que un tratado de estas características sólo sería obligatorio en tanto en cuanto fuese ratificado por los Estados, de modo que su obligatoriedad dependería de la voluntad política de los mismos. Segundo, es preciso hacer referencia a que la adopción de cualquier tratado internacional cuenta con una serie de obstáculos, como son por ejemplo que la falta de consenso entre los Estados intervinientes provocado por las diferencias legislativas entre ellos alargue el período de creación del texto legal. En este sentido es importante la aportación de Ruggie al determinar que el poco consenso entre los Estados en materia de DDHH, que se limita a que “hay que hacer algo” en vez de buscar soluciones efectivas al problema, es uno de los impedimentos a la hora de comenzar un proceso de adopción de un tratado⁷⁴. Tercero, lo que antes considerábamos como una ventaja de este mecanismo, en relación con la competencia de los Estados para controlar el comportamiento de las empresas bajo su jurisdicción, podría constituir en realidad una desventaja, dado que es posible que la efectividad de este sistema se vea reducida como consecuencia de las importantes vinculaciones con los Estado de las que gozan numerosas empresas. Éstos serían los retos que plantearía la adopción de un tratado

⁷⁴*Opus cit* en cita 2 supra, pp. 57-58. Traducido del inglés por la autora.

internacional en materia de RSC, pero a pesar de las dificultades entendemos que no hay motivo para no hacer avances en esta dirección.

6. PROPUESTAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

Habiendo llevado a cabo a lo largo de este trabajo un examen exhaustivo tanto de los DDHH como de la RSC, procedemos a efectuar un análisis crítico acerca de la relación entre ambos. Ha sido preciso conocer la naturaleza de los DDHH y los existentes mecanismos de protección de los mismos, con la consiguiente falta de eficacia respecto a las empresas; y comprender el carácter, regulación y problemática de la RSC, para ser capaces ahora de desarrollar acerca de la correspondencia entre estas dos realidades.

Hemos de comenzar este análisis diciendo que las empresas han evolucionado enormemente en materia de RSC. En este sentido, han pasado de no monitorizar sus actuaciones empresariales en absoluto, a llevar a cabo en muchos casos, informes en los cuales reflejan su realidad social y ambiental. Hemos de celebrar dicha evolución, pues es mucho lo que se ha ganado con este cambio. En primer lugar, hemos de entender que mediante esta exigencia de información y compromiso a las empresas, se está fomentando que desarrollen políticas de responsabilidad corporativa que mejoren la actuación empresarial tanto en su vertiente interna – de cara a los trabajadores – como externa – de cara a consumidores, competidores, proveedores, comunidades locales y otros grupos de interés. Así, se está promoviendo que las empresas quieran “ir más allá”⁷⁵. En segundo lugar, entendemos que mediante la publicidad de las políticas sociales y ambientales de las empresas, es posible llevar a cabo un proceso de control de las mismas que antes no podía darse. Esta exigencia de información, permite la monitorización de la estructura corporativa, los recursos destinados a este tipo de políticas y el compromiso con su cumplimiento. El ya mencionado sistema de informes supone el acceso de otros entes a las políticas de la empresa, ya sea el *GRI*, o cada Estado en virtud de sus competencias en materia de RSC – en este sentido hemos de

⁷⁵*Ibidem* en cita 21 supra.

recordar los requisitos que determinados países como España exigen de las empresas que operen en su territorio. Este hecho, combinado con los medios de comunicación, supone un mecanismo de marketing social y de conciencia de las comunidades locales con los compromisos de la empresa, que beneficia tanto a unos como a otros.

Para entender el papel de las empresas respecto al compromiso para con los DDHH hemos de referirnos a la ya mencionada guía “Proteger, Respetar y Remediar”. Mediante este instrumento se expresa la necesidad de que las empresas respeten los DDHH que operen en los Estados en los que se encuentren. Los Estados, por su parte, se encuentran ante la obligación internacional de hacer que dichos DDHH se respeten en su territorio, para lo cual deberán establecer las vías necesarias para asegurar el cumplimiento con la normativa nacional. En este sentido, los Principios Generales establecen como mínimo de referencia los DDHH de la Carta Internacional de Derechos Humanos y de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo⁷⁶. Las cosas así, las empresas habrán de cumplir con la normativa nacional, pero sus obligaciones no acaban ahí, sino que como establecen los Principios Generales, no podrán ampararse en la falta de cumplimiento de la obligación de protección de los Estados⁷⁷. Es decir, no pueden eludir el cumplimiento con DDHH globalmente reconocidos independientemente de que la normativa nacional de los países en los cuales se localizan no exista o sea incompleta⁷⁸. Además, la obligación no se limita a “abstenerse de infringir”, sino que puede conllevar medidas positivas en ciertas ocasiones⁷⁹. Es preciso considerar en este punto lo que apunta Amnistía Internacional, relativo a que a menudo los gobiernos limitan con sus actuaciones la posibilidad de respetar los DDHH por parte de las empresas. En este sentido, menciona la falta de regulación del impacto de las empresas sobre los DDHH o la falta de acceso a las víctimas de abusos de DDHH llevados a cabo por las empresas⁸⁰. El incumplimiento del deber de respeto conlleva un juicio en el ámbito de las expectativas sociales, si bien en ocasiones puede conllevar

⁷⁶MARTÍN HERNANDO, V., CARNEIRO FREIRE, M., CORDERO SANZ, C., CORDERO SANZ, J., “Ampliando mercado. Evolución global en empresa y Derechos Humanos” en López Cumbre, L., (Coord), *Autonomía y Heteronomía en la Responsabilidad Social de la Empresa*, Editorial Comares, Granada, 2012, pp. 1163 y ss.

⁷⁷*Opus cit* en cita 76 supra, pp.1184.

⁷⁸*Ibidem* en cita 77 supra.

⁷⁹*Ibidem* en cita 77 supra.

⁸⁰Consulta realizada en la web de Amnistía Internacional, <https://www.amnesty.org/es/business-and-human-rights>, a día 1 de marzo de 2014.

acusaciones frente a tribunales⁸¹ y va acompañado del deber de reparar por parte de las empresas.

Además de considerar los mecanismos de las Naciones Unidas en este sentido, debemos mencionar las iniciativas que fomentan el respeto y la promoción de los DDHH en el ámbito español. Hemos de hablar primeramente del Plan Nacional sobre Empresa y Derechos Humanos que España está desarrollando siguiendo las recomendaciones de la Comisión europea en este sentido. Como se establece en el borrador del Plan, el objetivo del mismo es la “sensibilización y promoción de los Derechos Humanos entre los actores empresariales, públicos y privados”⁸² y “pretende desarrollar los compromisos contraídos por España en el seno de las Naciones Unidas, de la Unión europea e internamente, y vincular a las empresas, públicas y privadas, en su respeto y promoción”⁸³. Menos entusiastas se han mostrado organizaciones como el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa o Intermon Oxfam respecto al segundo borrador del Plan, al considerar que el contenido de éste se ha “empeorado y diluido” en materias tales como los ahora escasos requisitos para optar a subvenciones públicas, la limitación del control estatal o la supresión de los requisitos medioambientales en la firma de tratados comerciales firmados por España⁸⁴. A pesar de las posibles mejoras a las que puede someterse esta iniciativa, no podemos olvidar que tiene una importancia capital, al constituir un reconocimiento por parte del Estado de que existe la necesidad de coordinar los intereses de las empresas con la protección, respeto y promoción de los DDHH. En segundo lugar, hemos de mencionar el proyecto no de Ley sobre Responsabilidad Social Corporativa y Derechos Humanos que fue aprobado el 22 de mayo de 2013 por el Pleno del Congreso. Mediante esta iniciativa se solicita incorporar los Principios Rectores de la ONU al Plan Estratégico de RSC y al Plan de Derechos Humanos. Como señala Intermon Oxfam, estas iniciativas muestran que España puede situarse a la cabeza de los países que protegen los DDHH frente a la actividad de las compañías⁸⁵.

⁸¹ *Opus cit* en cita 76 supra, pp.1185.

⁸² Borrador del Plan Nacional de Empresa y Derechos Humanos, desarrollado por el Gobierno de España, pp. 5.

⁸³ *Opus cit* en cita 82 supra, pp.4.

⁸⁴ Consulta realizada en la web de “ElDiario.es”, http://www.eldiario.es/desalambre/Gobierno-Responsabilidad-Corporativa-CEO-ONG_0_217678922.html, a día 2 de marzo de 2014.

⁸⁵ “La empresa española y los Derechos Humanos. Claves para una internacionalización responsable”, informe realizado por Intermon Oxfam en junio de 2013, pp. 34-35.

Es por todo ello que la perspectiva social de los DDHH está muy presente actualmente en las políticas de la empresa. Como vimos a lo largo del análisis del Plan de Sostenibilidad de Repsol, se dan numerosos compromisos en materia de DDHH, de modo que se pusiera a disposición de los grupos de interés un mecanismo de reclamación, la firme intención de solucionar los conflictos que pudieran darse en este sentido y el acceso a remedios por parte de la empresa en caso de vulneración de DDHH. En general las empresas son más conscientes del impacto que producen en los lugares en los que operan, y tratan de facilitar el proceso de acercamiento de posturas y de información y consulta a las comunidades locales, lo cual constituye un avance positivo muy a tener en cuenta.

Además del compromiso de respeto de los DDHH internacionalmente reconocidos, las empresas tienen, como ya hemos visto, la facultad de “ir más allá”. En este sentido es digno de mención el papel de la empresa de cara a la inversión positiva. Se entiende por inversión positiva aquella cuyo impacto genera crecimiento económico incluyente, sostenibilidad ambiental y reducción de la pobreza a largo plazo⁸⁶. Intermon Oxfam comprende que la inversión positiva por parte de las empresas supone beneficios tanto para la empresa, como para los Estados en los que opera y para las comunidades locales⁸⁷. Respecto a estas últimas, es evidente que cualquier inversión que contribuya al desarrollo, promoción y respeto de los DDHH en las mismas, constituirá un ejercicio extremadamente beneficioso. Respecto a las empresas, entiende que este ejercicio de inversión constituye un ejercicio que además de estar caracterizado por el imperativo moral y ético, les genera una mayor reputación que influye de manera decisiva en las ventas⁸⁸. De cara a los Estados, esta organización entiende que la contribución al respeto de los DDHH por parte de las empresas, aparte de contribuir a la obligación legal internacionalmente reconocida de protegerlos que recae sobre los Estados, constituye un ejercicio de reputación de influencia decisiva a escala global⁸⁹. Con relación a los ciudadanos, se apunta que es determinante la presión social que puede surgir a raíz de las exigencias de transparencia y comercio justo que ellos imponen. En este sentido y como ya hemos mencionado, hay numerosos estudios que concluyen que los consumidores en su mayoría están dispuestos a soportar un mayor precio por

⁸⁶MAERTENS, M., COLEN, L., SWINNEN J.F.M., “Globalisation and poverty in Senegal: a worst case scenario?”, *European Review of Agricultural Economics* 38(1), 2011, pp. 31-54.

⁸⁷*Ibidem* en cita 85 supra.

⁸⁸*Opus cit* en cita 85 supra, pp. 14-15.

⁸⁹*Opus cit* en cita 85 supra, pp 15.

aquellos productos que hayan sido desarrollados de forma respetuosa por parte de las empresas⁹⁰. En este sentido es interesante la Guía *Investing the Rights Way: A Guide for Investors on Business and Human Rights* que desarrolla acerca de la relación entre inversores y DDHH que encontramos a raíz de la aplicación de la guía “Proteger, Respetar y Remediar”⁹¹. Se destaca la importancia de la toma en consideración de la realidad empresarial respecto a los DDHH por parte de los inversores y accionistas de las empresas. A estos efectos, es importante mencionar iniciativas como la del Fondo Soberano Noruego (o NBIM, por sus siglas en inglés), el cual se ha comprometido a invertir sólo en empresas socialmente responsables⁹². Así, el Fondo cuenta con una lista de empresas que se encuentran excluidas de sus inversiones, debido a la inobservancia de la responsabilidad corporativa por parte de las mismas. Esfuerzos como éste nos muestran la relevancia de la RSC en la toma de decisiones estratégicas en los mercados actualmente.

Por todo lo mencionado, consideramos que la inversión positiva por parte de las empresas serviría de forma decisiva al objetivo de promocionar los DDHH, no sólo de cara a las comunidades locales, sino de cara a los grupos de interés en su conjunto. Por ello, recomendamos a las empresas que consideren llevar a cabo inversiones positivas en el transcurso de su actividad económica en el futuro.

7. CONCLUSIONES

Como hemos visto a lo largo de este trabajo, la RSC se ha convertido en una práctica generalizada y extendida entre las empresas de todo el mundo. Este hecho es en parte gracias a los numerosos instrumentos y mecanismos que fomentan la adopción de esta clase de compromisos por parte de las empresas y los cuales hemos analizado. Como resultado de este análisis podemos decir que en la actualidad las empresas llevan a cabo un compromiso estable con respecto a los DDHH, dado que son materia indisociable de sus códigos de conducta e informes de gestión en materia de RSC. En

⁹⁰ *Opus cit* en cita 85 supra, pp. 16-17.

⁹¹ Guía *Investing the Rights Way: A Guide for Investors on Business and Human Rights* publicada por el *Institute for Human Rights and Business* en 2013.

⁹² Consulta realizada en la web del Norges Bank Investment Managent (NBIM), <http://www.nbim.no/en/responsibility/responsible-investments/>, a día 19 de marzo de 2014.

este sentido, y como vimos a raíz del análisis de la responsabilidad corporativa de Repsol, la promoción y defensa de los DDHH forma parte de su modelo de gestión en muchos casos, y se llevan a cabo numerosos esfuerzos para cumplir con estos objetivos.

Por otro lado, el hecho de que las empresas queden vinculadas como veíamos, respecto a los DDHH internacionalmente reconocidos y no sólo a los que los Estados en los que operan hayan reconocido, supone un avance importante. Sin embargo, no podemos sino mostrarnos escépticos frente a esta realidad, dado que las empresas se cuidan de establecer que sólo serán exigibles aquellas obligaciones de origen legal, como vimos en el caso de Repsol. No ha habido todavía ningún caso en el que una empresa infractora de tales DDHH internacionalmente reconocidos haya cuestionado su supuesto deber de respeto a los mismos en detrimento de los DDHH reconocidos legalmente por el Estado de localización. Sin embargo, habremos de esperar a que tal situación ocurra para saber si verdaderamente las empresas quedan vinculadas universalmente por los DDHH considerados como básicos por la sociedad internacional.

Hasta ese momento, no podemos sino observar la realidad internacional de los DDHH: las empresas se consideran vinculadas solamente por aquellos derechos que constituyan una obligación legal en el Estado en el que operen. Sus compromisos en esta materia se ven limitados por este hecho, lo cual consideramos que es el mayor obstáculo en la promoción de los DDHH por medio de la RSC. Sin embargo, la existencia de elementos como son las inversiones positivas nos hace no perder la confianza en los compromisos empresariales en materia de DDHH. Consideramos que las empresas se encuentran en una situación de exposición continuada a la opinión pública y las exigencias de los inversores, que junto con sus ambiciones sociales y éticas pueden dar lugar a inversiones muy beneficiosas en materia de DDHH. Así, el acondicionamiento de las comunidades locales de sus lugares de explotación, los beneficios inherentes de su presencia en el territorio – como pueden ser el acceso al agua, la energía o las telecomunicaciones – y aquellas otras inversiones que consideren, como puede ser la promoción de la educación, o la inclusión de las comunidades locales en el proceso productivo, constituyen un motivo de esperanza respecto a la promoción empresarial de los DDHH. Consideramos que el avance social en esta materia conllevará el aumento de empresas que lleven a cabo estas prácticas, lo cual repercutirá un beneficio generalizado, tanto a las comunidades locales, los Estados de localización, los consumidores e inversores, como a las propias empresas.

Bibliografía

Libros

ÁLVAREZ RUBIO, J., “El control de la publicidad engañosa en la responsabilidad social de la empresa: problemas y tendencias” en López Cumbre, L., (Coord), *Autonomía y Heteronomía en la Responsabilidad Social de la Empresa*, Editorial Comares, Granada, 2012.

BADIOLA SÁNCHEZ, A., “La Responsabilidad social en la práctica de las grandes empresas”, en López Cumbre, L., (Coord), *Autonomía y Heteronomía en la Responsabilidad Social de la Empresa*, Editorial Comares, Granada, 2012.

CALVO GALLEGO, F.J., “Responsabilidad social y voluntariedad: del soft law a la autorregulación progresivamente regulada”, en López Cumbre, L., (Coord), *Autonomía y Heteronomía en la Responsabilidad Social de la Empresa*, Editorial Comares, Granada, 2012.

DARNACULLETA GARDELLA, M., *Derecho Administrativo y Autorregulación: La Autorregulación Regulada*, Universitat de Girona, 2005.

FERREIRO REGUEIRO, C., “Derecho al Trabajo y garantías para los trabajadores, frente a códigos voluntarios de buen gobierno y de responsabilidad social corporativa”, en Pérez Carrillo, E.F. (Coord.), *Gobierno Corporativo y responsabilidad social de las empresas*, Marcial Pons, Madrid, 2009.

GARCÍA LUQUE, E.I., *Fiscalidad, desarrollo sostenible y Responsabilidad Social de la Empresa*, Lex Nova, 2011.

GARCÍA-PERROTE, I.; MUÑOZ RUIZ, A.B., “La dimensión europea de la Responsabilidad Social de la Empresa” en López Cumbre, L., (Coord), *Autonomía y Heteronomía en la Responsabilidad Social de la Empresa*, Editorial Comares, Granada, 2012.

GRANDA, G., “Fundamentos de la gestión socialmente responsable”, en De la Calle Maldonado, C., (Coord), *Reflexiones sobre la Responsabilidad Social Corporativa en el siglo XXI*, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca, 2012.

JÁUREGUI, R., “La RSE EN Europa y en España: la empresa del siglo XXI”, en De la Calle Maldonado, C., (Coord), *Reflexiones sobre la Responsabilidad Social Corporativa en el siglo XXI*, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca, 2012.

VASAK, K., “Human Rights: A Thirty Year Struggle: The Sustained Effort to give Force of Law to the Universal Declaration of Human Rights”, *UNESCO Courier*, 30, 11, Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 1977.

MARTÍN HERNANDO, V., CARNEIRO FREIRE, M., CORDERO SANZ, C., CORDERO SANZ, J., “Ampliando mercado. Evolución global en empresa y Derechos Humanos” en López Cumbre, L., (Coord), *Autonomía y Heteronomía en la Responsabilidad Social de la Empresa*, Editorial Comares, Granada, 2012.

NIETO, A., *Responsabilidad social, gobierno corporativo y autorregulación: sus influencias en el derecho penal de la empresa*. Polít. crim., Nº 5, 2008, A3-5.

RUGGIE, J.G., *Just Business. Multinational Corporations and Human Rights*, Norton, USA, 2013.

TASCÓN LÓPEZ, R., “Reflexiones sobre la naturaleza jurídica de la Responsabilidad Social Corporativa” en López Cumbre, L., (Coord), *Autonomía y Heteronomía en la Responsabilidad Social de la Empresa*, Editorial Comares, Granada, 2012.

Revistas

DOUCIN, M., “Corporate Social Responsibility: Private Self- Regulation is Not Enough”, *Global Corporate Forum Publication*, Private Sector Opinion No. 24, Washington DC., 2011.

ELVIRA BENAYAS, M.J., “¿La infracción de la Responsabilidad Social Corporativa puede generar responsabilidad extracontractual?”, *Anuario español de Derecho Internacional Privado*, Tomo XI, 2011.

MAERTENS, M., COLEN, L., SWINNEN J.F.M., “Globalisation and poverty in Senegal: a worst case scenario?”, *European Review of Agricultural Economics* 38(1), 2011.

RUIZ MUÑOZ, M., “Un apunte crítico sobre la Responsabilidad Social Corporativa”, *Revista de Derecho de Sociedades*, tomo 38, Thomson Reuters Aranzadi, 2012.

VALPUESTA-FERNÁNDEZ, R., “La Responsabilidad Social Corporativa”, en A.A.V.V., *Estudios Jurídicos en Homenaje a Vicente L. Montés Penadés Tomo II*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.

Legislación

Nacional

- ❖ Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal.
- ❖ Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.
- ❖ Borrador del Plan Nacional de Empresa y Derechos Humanos, desarrollado por el Gobierno de España.

Internacional

- ❖ Libro verde “Fomentar la Responsabilidad social de las empresas” de la Comisión de las Comunidades Europeas, [COM (2001) 366 - no publicado en el Diario Oficial], 2001.
- ❖ *La loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement* (Grenelle II).
- ❖ Companies Bill 2012.
- ❖ Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifican las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE del Consejo en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre la diversidad por parte de determinadas grandes sociedades y determinados grupos; abril de 2013.

- ❖ Normas de Naciones Unidas sobre las responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la esfera de los Derechos Humanos.
- ❖ Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "Proteger, Respetar y Remediar".

Recursos informáticos

Amnistía Internacional: <https://www.amnesty.org/es/business-and-human-rights>

Compromiso RSE: <http://www.compromisorse.com/reportajes/2013/10/25/los-planes-de-sostenibilidad-de-repsol-situan-a-la-compania-a-la-vanguardia-de-la-responsabilidad-corporativa/>

Diario Responsable: <http://www.diarioresponsable.com/portada/opinion/17035-irse-obligatoria-si-pero-no.html>

ElDiario.es: http://www.eldiario.es/desalambre/Gobierno-Responsabilidad-Corporativa-CEOE-ONG_0_217678922.html

EITI: <http://eiti.org/>

Global Reporting Initiative: <http://database.globalreporting.org/>

Juan Villamayor: <http://juanvillamayor.wordpress.com/>

Norges Bank Investment Management:
<http://www.nbim.no/en/responsibility/responsible-investments/>

Otramérica: <http://otramerica.com/radar/la-violenta-realidad-de-repsol/1802>

Reputation Institute: <http://www.reputationinstitute.com/thought-leadership/csr-retrak-100>

Quartz: <http://qz.com/134093/all-of-these-companies-have-more-cash-right-now-than-the-us-government/>

Otros

- ❖ Estudio “La Red de Control Corporativo Global”.
- ❖ KPMG Survey of Corporate Responsibility Reporting 2013.
- ❖ *Nielsen Global Survey on Corporate Social Responsibility 2013*.
- ❖ Informe de Amnistía Internacional “El Estado de los Derechos Humanos en el mundo” 2013.
- ❖ Plan de Sostenibilidad Corporativo 2013-2014 de Repsol.
- ❖ Informe de Responsabilidad Social Corporativa de Repsol 2012.
- ❖ Ernst & Young, “Understanding Companies Bill 2012”, 2013.
- ❖ Nota de interés proporcionada por Garrigues, “Obligaciones de divulgación de información de carácter social y ambiental por parte de las empresas (*Reporting no financiero*)”, 2013.
- ❖ Informe de Intermon Oxfam “La empresa española y los Derechos Humanos. Claves para una internacionalización responsable”, 2013.
- ❖ Guía del *Institute for Human Rights and Business*, “*Investing the Rights Way: A Guide for Investors on Business and Human Rights*”, 2013.