



OBSERVATORIO
DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL CORPORATIVA

LOS DERECHOS HUMANOS Y DERECHOS LABORALES EN LAS MEMORIAS ANUALES DE LAS EMPRESAS DEL IBEX 35

Análisis del Ejercicio 2015

Informe de Conclusiones

Estudio realizado con financiación del Ministerio de
Empleo y Seguridad Social





El Observatorio de RSC fue creado en 2004 de la mano de varias organizaciones que ya trabajaban de forma independiente en el estudio e impulso de la RSC. En la actualidad el Observatorio está compuesto por Alianza por la Solidaridad, Ayuda en Acción, CECU, CCOO, Cruz Roja Española, Equipo Nizkor, Economistas sin Fronteras, Oxfam Intermón, USO, ONGAWA y Entreculturas. Desde su nacimiento, el Observatorio de RSC ha publicado diversos informes y celebrado numerosos encuentros, además de posicionarse en redes internacionales de RSC como European Coalition for Corporate Justice y OCDE Watch.

El equipo de trabajo que ha participado en el estudio está formado por:

Director del Estudio:

- Orencio Vázquez Oteo

Equipo de coordinación del Estudio:

- Elena Salgado Rodríguez y Ana Illescas Núñez

Equipo de Análisis:

Eva Algaba Garrido	Andrés Lara García-Asenjo
Luz Álvarez Espina	Carolina Piña Araya
Ángel Borruel Armendáriz	Ventura Rodríguez
Ana Bravo Acha	Elena Salgado Rodríguez
Núria Casaldàliga Pujol	Mario Enrique Sánchez Ritche
Adriana Espinosa González	Oscar Sierra Martín
Tania Fouqué	Eduardo Soria
Gloria González Sanz	Marta Sosa Navarro
Ana Illescas Núñez	Mercedes Torras Montoya
Constanza Khan	Thais Valero

Queremos dar las gracias a las personas y departamentos de aquellas empresas que han enviado comentarios a los informes individuales, ampliando y facilitando el acceso a la información necesaria para la realización del estudio: Abertis, Aena, ArcelorMittal, Banco Popular, Bankia, CaixaBank, DIA, Enagás, Endesa, Gas Natural Fenosa, Iberdrola, Inditex, Red Eléctrica, Repsol, Sacyr y Telefónica.



Índice de contenidos

Índice de indicadores.....	5
2. OBJETIVO DEL ESTUDIO Y METODOLOGÍA DEL ANÁLISIS.....	8
2.1. Objetivo	8
2.2. Metodología	9
2.2.1. Alcance del estudio	9
2.2.2. Fases del estudio.....	10
2.2.3. Herramientas del estudio	15
3. RESULTADOS DEL ESTUDIO	19
3.1. Resultados generales	19
3.2. Respeto de los derechos humanos	23
Políticas y compromisos	25
Sistemas de debida diligencia	28
Acceso a remedio	29
3.3. Respeto de los derechos laborales	31
Derechos básicos.....	31
Calidad en el empleo	34



Índice de indicadores

DERECHOS HUMANOS

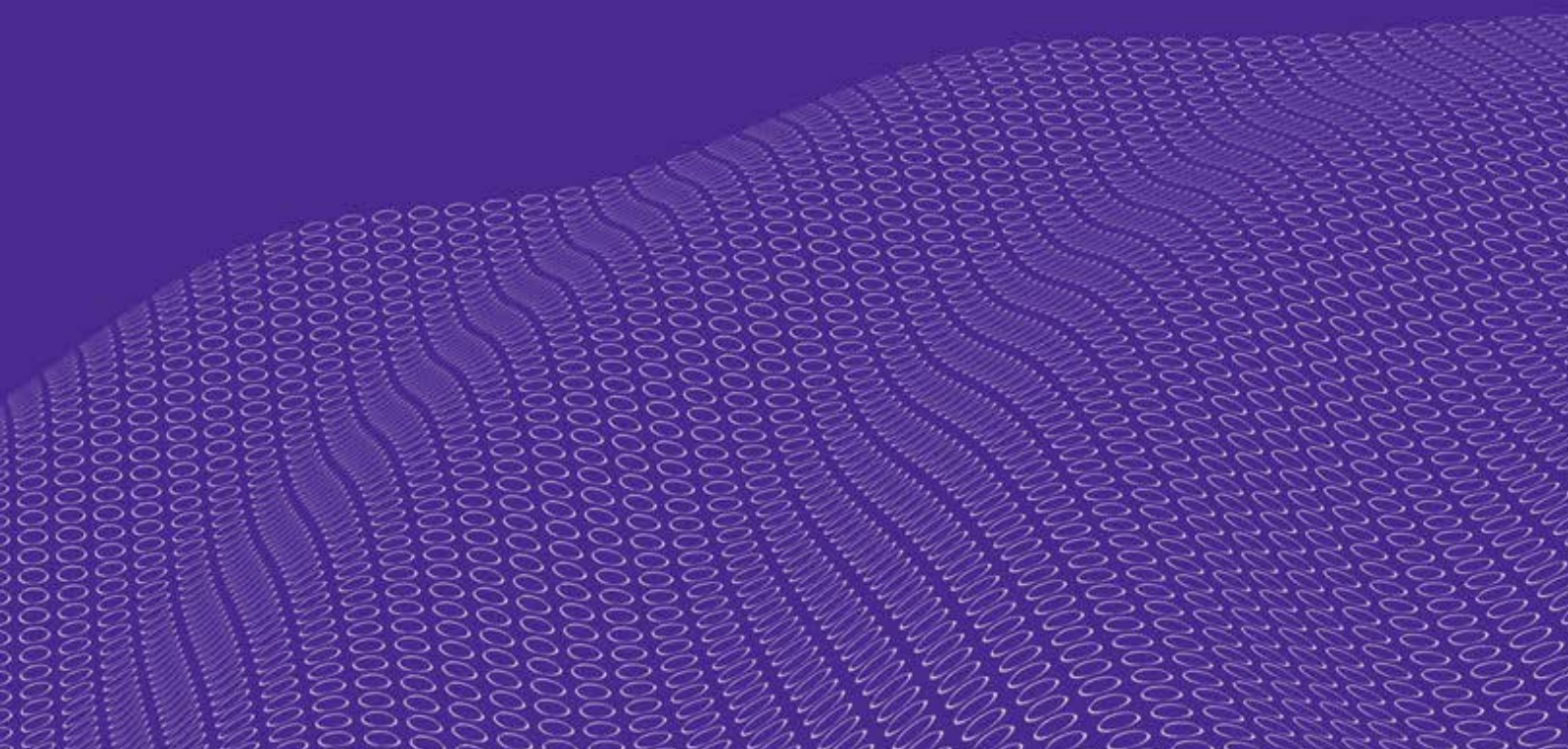
CÓDIGO	NOMBRE
<u>DDHH_1</u>	La empresa cuenta con un compromiso de respeto de los DDHH
<u>DDHH_2</u>	La empresa cuenta con una política de respeto de los DDHH
<u>DDHH_3</u>	Se integran los DDHH en las políticas y procedimientos de inversión
<u>DDHH_4</u>	Informa sobre el compromiso de respetar los derechos de las comunidades indígenas y promueve políticas y procedimientos adecuados para llevar a la práctica ese compromiso
<u>DDHH_5</u>	Informa sobre el compromiso de respetar los derechos de las comunidades en las que opera
<u>DDHH_6</u>	Informa sobre cómo se posiciona en contra de cualquier tipo de trabajo infantil tanto internamente como en toda la cadena productiva
<u>DDHH_7</u>	Informa sobre cómo se posiciona en contra de cualquier tipo de trabajo forzoso tanto internamente como en toda la cadena productiva
<u>DDHH_8</u>	Informa sobre procedimientos de debida diligencia en materia de DDHH
<u>DDHH_9</u>	La empresa informa de los riesgos sobre los DDHH por sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales
<u>DDHH_10</u>	La empresa informa sobre políticas activas de control de sus proveedores en materia de DDHH.
<u>DDHH_11</u>	La empresa informa sobre la existencia de mecanismos de acceso a remedio para las personas víctimas de impactos en DDHH por sus actividades y como resultado de sus operaciones comerciales. Presenta información de los casos en los que ha utilizado estos mecanismos



DERECHOS LABORALES

CÓDIGO	NOMBRE
<u>DDLL 1</u>	La empresa reconoce expresamente el derecho a la libertad de asociación de los trabajadores
<u>DDLL 2</u>	La empresa reconoce expresamente el derecho a la negociación colectiva
<u>DDLL 3</u>	La empresa protege los derechos de los trabajadores frente a procedimientos vigentes en países que no apliquen en su totalidad las normas internacionales relativas a la libertad de asociación y el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva (internamente y en toda su cadena productiva)
<u>DDLL 4</u>	¿Se compromete a que ningún trabajador sea objeto de ninguna forma de discriminación, maltrato o acoso sexual, psicológico, verbal o por motivos de discapacidad, género, raza, ideología, sexualidad, etc.?
<u>DDLL 5</u>	¿La empresa proporciona a sus trabajadores un entorno laboral seguro y saludable?
<u>DDLL 6</u>	Desglose del colectivo de trabajadores, por regiones/país, situación, tipo de contratación, modalidad de contrato
<u>DDLL 7</u>	La empresa aporta información desglosada por país del número de personas contratadas a través de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT)
<u>DDLL 8</u>	La empresa aporta información del número de trabajadores subcontratados de los contratistas y/o trabajadores por cuenta propia
<u>DDLL 9</u>	Gastos salariales por países
<u>DDLL 10</u>	La empresa aporta información comparativa entre salario hombre mujer por escalas profesionales

2 Objetivo del estudio y metodología



2. OBJETIVO DEL ESTUDIO Y METODOLOGÍA DEL ANÁLISIS

2.1. Objetivo

El objetivo del estudio “*La Responsabilidad Social Corporativa en las memorias anuales de las empresas del IBEX 35. Análisis de Derechos Humanos y Derechos Laborales*”, es evaluar la calidad de la información que sobre estos aspectos proporcionan las empresas que conforman el índice bursátil IBEX 35 en sus memorias de sostenibilidad o de responsabilidad social y en otros documentos públicos y accesibles.

Para llegar a ese diagnóstico final, se analizará, a través de una serie de indicadores establecidos, la información suministrada por las empresas en relación con las políticas, compromisos y sistemas empleados para garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales. Estos indicadores toman como referencia el marco de protección internacional de los derechos humanos y los derechos laborales y las principales iniciativas nacionales, internacionales y multilaterales en la materia.

El fin último es realizar un diagnóstico que muestre una foto fija de cuál es la situación del tejido empresarial español representado por las empresas del IBEX 35 en materia de calidad de información publicada en cuanto a derechos humanos y derechos laborales.

Se pretende además evidenciar a través del análisis una serie de aspectos relacionados con la gestión del respeto de los derechos humanos y los derechos laborales por parte de la empresa, tales como:

- Coherencia de la estrategia y su despliegue a través de los procesos de decisión de las empresas con los aspectos más relevante del respeto a los derechos humanos y derechos laborales.
- Adecuación de la estrategia en función de las actividades claves o de negocio vinculando elementos de derechos humanos y derechos laborales.
- El análisis del grado de referencia y cumplimiento de los requisitos establecidos tanto en las normas como en los convenios internacionales.

El estudio busca también evaluar el grado en el que las memorias de sostenibilidad o de responsabilidad social corporativa son herramientas válidas para que la información generada sea útil para la gestión y el control interno de las propias empresas. Por lo tanto, también trata de determinar el uso que las empresas hacen de las memorias, si puramente informativo o como herramienta fundamental para la rendición de cuentas, y la gestión y control internos de los procesos centrales de negocio de la compañía.

Es imprescindible destacar que **no es objeto de este estudio evaluar la veracidad de los datos publicados, ni la implantación real de políticas de derechos humanos y derechos laborales así como los procesos identificados por las empresas en sus informes.**

2.2. Metodología

Con el fin de extraer conclusiones significativas que permitan conocer la calidad de la información y la situación actual de la comunicación en materia de derechos humanos y derechos laborales de las empresas españolas analizadas, se ha desarrollado una metodología "*Modelo de Análisis*" en el que se analizan dos grandes dimensiones:

- a) **Protección de los derechos humanos**
- b) **Protección de los derechos laborales**

2.2.1. Alcance del estudio

El alcance del estudio se centra en **las treinta y cinco empresas que a fecha 31 de diciembre de 2015 componían el índice IBEX 35 del mercado español de valores.** Se ha tomado como base de análisis las memorias de sostenibilidad del ejercicio 2015 elaboradas por las empresas españolas que contuvieran información sobre aspectos de RSC y en concreto relativas a derechos humanos y derechos laborales.

También se han incluido dentro del análisis otros documentos de interés, de carácter público y accesible, de la propia empresa (entregados fundamentalmente en sus Juntas Generales de Accionistas) como son Informe Anual, Informe de Gobierno Corporativo, Informe de Gestión, políticas corporativas y códigos de conducta, reglamentos internos y cualquier otra iniciativa de carácter normativo y/o reglamentario desarrollada por la empresa y que tenga relación con la gestión de impactos en derechos humanos y derechos laborales. En el análisis individual por empresa se especifican los documentos que han sido considerados para la evaluación de la calidad de la información de cada empresa.

El listado de empresas analizadas se puede consultar en el apartado *índice de empresas* de este estudio.

2.2.2. Fases del estudio

A. Definición y desarrollo del Modelo de Análisis

El estudio se basa en un *Modelo de Análisis* que cumple con las siguientes características:

- Integración de los diferentes aspectos relativos al respeto y protección de los derechos humanos y los derechos laborales.
- La garantía y la credibilidad que ofrecen las iniciativas seleccionadas ampliamente aceptadas a nivel nacional e internacional.
- Posibilidad de transformar valoraciones cualitativas en cuantitativas que permiten dotar de objetividad a los resultados, facilitar la comparabilidad de los mismos y permitir el seguimiento de su evolución en el tiempo.
- Minimización de la incertidumbre generada en la evaluación, a través de la aplicación de criterios comunes, así como de revisiones y comparaciones de los resultados por parte de los analistas.

La estructura del *Modelo de Análisis* está organizada en base a dos dimensiones diferenciadas y a su vez en subdimensiones de análisis:

- Protección de los derechos humanos:
 - Políticas y compromisos
 - Sistemas de debida diligencia
 - Acceso a remedio
- Protección de los derechos laborales:
 - Derechos básicos
 - Calidad en el empleo

Fuentes

Para la elaboración de la herramienta se han consultado un gran número de fuentes. Algunas han servido de soporte para la estructura y orientación de los indicadores, mientras que otras han sido determinantes en la formulación de los indicadores.

Para la construcción de la herramienta se han tenido en consideración las principales referencias, principios, declaraciones y normas, todas ellas con amplio reconocimiento a nivel internacional: Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas, Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, Normas de trabajo de la Organización Internacional del trabajo (OIT) y los convenios fundamentales de la OIT, Principios de inversión responsable de Naciones Unidas, Principios de Ecuador (versión III). Como fuentes adicionales se han tenido en consideración los siguientes documentos: Los Principios Rectores: una interpretación para los bancos” (Thun Group), Aplicación de las Líneas Directrices de la OCDE y Principios Rectores de empresas y derechos humanos de Naciones Unidas en el contexto del sector financiero. Las fuentes consultadas han servido para la formulación de indicadores y construcción del sistema de valoración.

También se ha tenido en cuenta la Guía Global Reporting Initiative (GRI) al ser un modelo universal de reporte de resultados sociales y medio ambientales utilizado por una gran mayoría de empresas. Además se trata de un modelo consensuado por un comité multistakeholder y que cuenta con el apoyo de una amplia base de grupos de interés.

A. Asignación de indicadores

Los indicadores se vinculan a cada una de las Dimensiones identificadas y deben permitir cuantificar la actuación de la empresa en cada uno de los elementos objeto de análisis.

Dado que los criterios de valoración pueden ser tanto cuantitativos como cualitativos, éstos últimos serán traducidos a cuantitativos. Asimismo, debido a la heterogeneidad de las empresas objeto de análisis se realizará un ajuste en función de la importancia del indicador para la empresa atendiendo a su sector.

B. Recopilación de la información

La recopilación de la información se realiza a través de los documentos públicos que las empresas publican en su web.

En el informe individual de cada empresa, se especifica en un listado qué documentos se han analizado, citando la denominación empleada por la compañía informante.

C. Análisis básico y valoración

Los documentos de cada empresa han sido analizados utilizando el *Modelo de Análisis* definido, evaluando la información contenida en ellos según los indicadores/requisitos de las dimensiones analizadas.

Con objeto de facilitar el trabajo y el tratamiento numérico de los resultados, el *Modelo de Análisis* es una plantilla construida en hojas de cálculo. Así, para cada empresa de la muestra se utiliza un '*libro*' propio en el que, a su vez, se incluye una '*hoja*' para cada sección de las dimensiones analizadas. Estas '*hojas*' recogen la siguiente información por indicador/requisito, según sea aplicable: descripción de evidencias documentadas, páginas del documento de la empresa en la que se encuentra dicha información, valoración numérica del indicador/requisito y conclusiones.

Las puntuaciones por dimensión y la puntuación total por empresa se obtienen mediante medias aritméticas de sus respectivos componentes.

Indicador cualitativo: En los indicadores de tipo cualitativo es necesario valorar su existencia y se le asignará una valoración numérica en base a **si existe (1), no existe (0)**.



Indicadores cuantitativos: En los indicadores de tipo cuantitativo es necesario valorar su existencia, el alcance y la progresión. A los indicadores cuantitativos se les debe asignar una valoración numérica en base a una **escala que va desde 0 hasta 4**.

Para facilitar la interpretación de los datos, las valoraciones obtenidas se agrupan en una tabla que presenta el resultado total de las dimensiones derechos humanos y derechos laborales (Tabla 1)

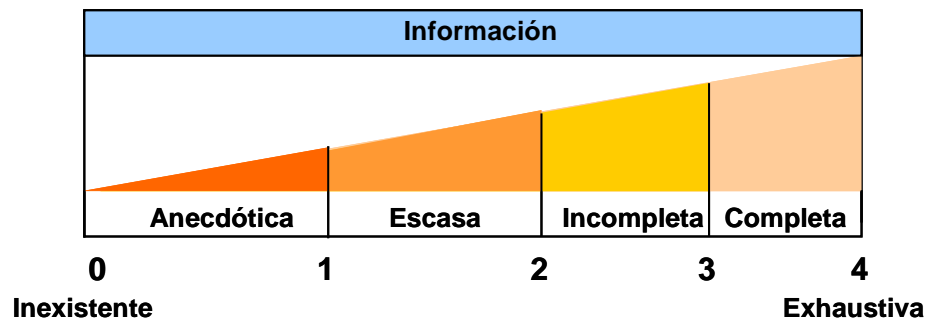
TABLA 1: Valoración derechos humanos y derechos laborales

DIMENSIÓN	PUNTUACIÓN 2015
DERECHOS HUMANOS Y LABORALES	



Para facilitar la interpretación de puntuaciones finales derivadas del análisis se adjunta la siguiente tabla de grados de calidad de la información.

TABLA 2: Grados de calidad de la información



	Inexistente		Apenas se ha encontrado información relacionada con los aspectos evaluados en la documentación analizada
0	Anecdótica		Se ha detectado información relacionada con al menos el 25% de los aspectos evaluados, pero esta es mayoritariamente anecdótica y no relevante frente al alcance de actividades, productos y/o geográfico de la empresa
1	Escasa		Se ha detectado información relacionada con al menos el 50% de los aspectos evaluados, pero esta es bastante limitada, y/o no es significativa frente al alcance de actividades, productos y/o geográfico de la empresa
2	Incompleta		Se ha detectado información relacionada con al menos el 75% aspectos evaluados, pero ésta no se podría considerar todavía completa, y/o no cubre completamente todo el alcance de actividades, productos y geográfico
3	Completa		Se ha detectado información relevante y descriptiva relacionada con el 100% de los aspectos evaluados, cubriendo todos los alcances de la organización
4	Exhaustiva		Se ha detectado información relevante, descriptiva y detallada relacionada con todos los aspectos evaluados, cubriendo todos los alcances de la organización

D. Elaboración de los Informes por Empresa

Una vez realizado el análisis básico de cada empresa en los '*libros*' con sus hojas de cálculo descritas anteriormente, se elabora un informe por compañía. En él se reflejan tanto las puntuaciones obtenidas en la Tabla 1 y tabla de grados de calidad, como un resumen de los aspectos más destacados en cada caso, incluyendo ejemplos y citas de los documentos consultados, de las empresas.

En el informe se han incluido informaciones públicas relacionadas con las empresas analizadas provenientes de diferentes fuentes (ONG, Asociaciones de consumidores, entre otros), todas ellas organizaciones reconocidas socialmente. El objetivo ha sido contrastar si las empresas se hacen eco públicamente de situaciones relacionadas con denuncias públicas o reclamaciones, de consumidores o de diferentes partes interesadas, así como valorar si se aporta información sobre el tratamiento o la gestión dada a las mismas.

E. Agregación de los datos y redacción del informe final

Posteriormente se agrupan las valoraciones individuales por empresa, con el objeto de lograr una visión global de la información en materia de derechos humanos y derechos laborales publicada por las compañías españolas y así elaborar las conclusiones generales que se presentan en el siguiente apartado.

Para una mayor claridad y comparabilidad de los resultados, las empresas analizadas se han agrupado en función de la clasificación sectorial vigente en el mercado bursátil español en el momento de realización del estudio.

F. Diálogo con las empresas objeto del estudio

Los informes individuales se remiten a las respectivas empresas para informarles de los resultados obtenidos y solicitar sus comentarios y aclaraciones con el fin de subsanar posibles errores del estudio.

Como resultado se establece un diálogo constructivo con las compañías a través de correos electrónicos y, en algunos casos, conversaciones telefónicas y reuniones.

G. Gestión de la incertidumbre en la evaluación

En un estudio como el que presentamos, con la complejidad asociada a su desarrollo, es importante garantizar al máximo la homogeneidad de criterios a la hora de valorar, como única forma de asegurar la comparabilidad y representatividad de los resultados. El número de empresas incluidas es alto, las herramientas de análisis también son varias así como los criterios de valoración. También el hecho de transformar una valoración cualitativa en cuantitativa y finalmente la participación de diferentes analistas, hace que exista un riesgo de falta de homogeneidad.

Para mitigar dichos riesgos se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- Definición conjunta del Modelo de Análisis utilizado para valorar a las empresas así como de los criterios de valoración para cada herramienta.
- Asignación de sectores de actividad completos a los miembros del equipo para garantizar una visión global del sector por una misma persona.
- Reuniones de revisión conjunta de valoraciones de empresas en los Análisis Básicos.
- Reuniones de revisión conjunta de los Informes por empresa.

El objeto, como se ha apuntado, ha sido homogeneizar al máximo el resultado del análisis, intentando asimismo eliminar, en la medida de lo posible, las subjetividades individuales de los componentes del equipo, función que asegura la visión general de la que dispone el Director del equipo. Sin embargo, a pesar de este esfuerzo realizado, los resultados de la evaluación tienen incluidos un cierto grado de incertidumbre y de subjetividad inherente a cualquier estudio en el que participan distintos analistas.

2.2.3. Herramientas del estudio

A continuación se describen **las referencias, normas o iniciativas utilizadas** en el presente estudio incluyendo un resumen del contenido de cada una de ellas, sus objetivos y enfoque, así como los principios básicos que la rigen.

Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas

Aprobados por consenso por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en el 2011. Se tratan del principal conjunto de principios producido por la ONU sobre el tema de empresas y derechos humanos. Dichos principios ponen en práctica el marco de las Naciones Unidas “Proteger, Respetar y Remediar” que fue aprobado en 2008 por el Consejo de Derechos Humanos.

Los indicadores y criterios de valoración provenientes de los “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos” se han basado en dos de los principios fundacionales:

- La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y en sus principios operacionales de debida diligencia en materia de derechos humanos, reparación
- Acceso a mecanismos de reparación: basado en el principio operacional mecanismos de reclamación no estatales

Para el caso del sector financiero también se han tenido en cuenta los compromisos adquiridos por Thun Group sobre “Los Principios Rectores: una interpretación para los bancos” Este documento establece un análisis de los Principios 16 al 21 (relativos a la responsabilidad de las empresas en el respeto a los derechos humanos) de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones. Este documento se basa en la evaluación de riesgos a través de un procedimiento de debida diligencia a medida de las entidades financieras.



Normas de trabajo de la Organización Internacional del trabajo (OIT) y sus convenios

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes.

Se ha tenido como referencia para el establecimiento de indicadores así como para su valoración los siguientes convenios:

- C029, Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
- C087, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
- C098, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
- C138, Convenio sobre la edad mínima en el trabajo, 1973
- C169, Convenio sobre los pueblos indígenas y tribales, 1989
- C111, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

Guía Global Reporting Initiative (GRI)

Se ha utilizado un mix de indicadores de las versiones G3.1 y la nueva versión G4 en todas las dimensiones ámbito de nuestro estudio.

Para el análisis se ha tenido en cuenta *Indicadores GRI y Principios GRI*.

En los *Indicadores GRI*, se valora la transparencia de los contenidos en términos de RSC aportados en la documentación analizada con una visión de rendición de cuentas del ejercicio.

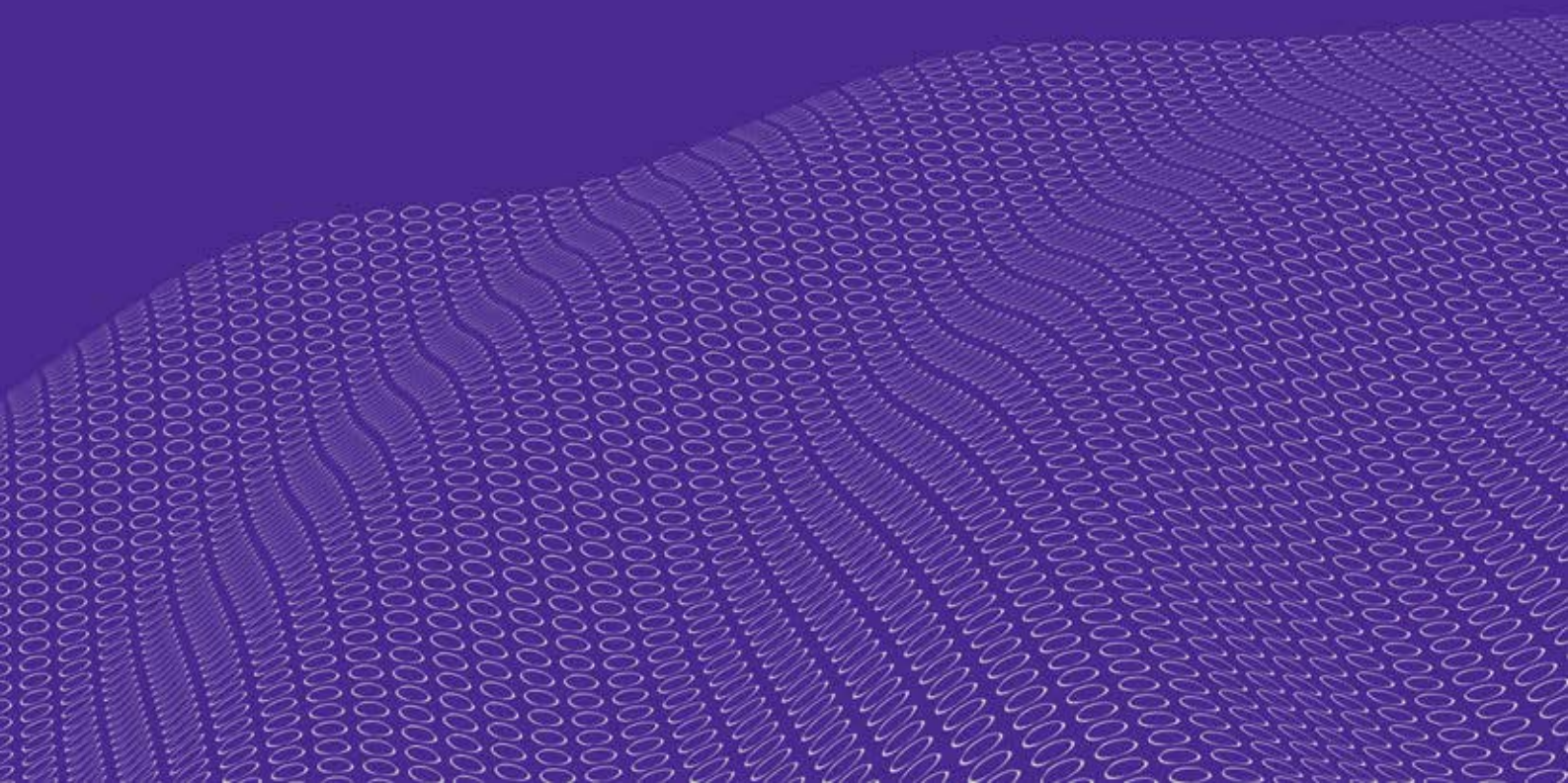
En los *Principios GRI* el objetivo es evaluar la calidad de la información proporcionada por la empresa en base a la selección de contenidos y construcción de la memoria de RSC. La entidad debe exponer de forma completa los procesos, procedimientos y supuestos implicados en la elaboración del documento. Ésta es una cuestión esencial para la credibilidad de su contenido. Estos principios son:

- **Participación e inclusión de los Grupos de Interés-** La organización debe explicar cómo ha implicado sistemáticamente a sus grupos de interés en el enfoque y mejora continua de la calidad de sus memorias e informes. También ha de describir en la memoria cómo ha dado respuesta a sus expectativas e intereses razonables
- **Fiabilidad.-** Los datos y la información publicados deben recopilarse, analizarse y divulgarse de modo que permita a los auditores internos y/o a los encargados de verificaciones externas avalar su veracidad.



- **Materialidad: integración y transversalidad.** La información contenida en la memoria deberá cubrir aquellos aspectos e Indicadores que reflejen los impactos significativos, sociales, ambientales y económicos de la organización o aquéllos que podrían ejercer una influencia sustancial en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés.
- **Exhaustividad: definición del alcance y cobertura de la información -** Todos los datos sobre desempeño económico, ambiental y social de una organización que sean esenciales para la evaluación por parte de los usuarios de dicha información deben aparecer de forma coherente con el marco temporal, el alcance y los límites manifestados.
- **Contexto de Sostenibilidad.-** Supone situar la actuación de la empresa en el más amplio contexto de restricciones ecológicas, sociales o de otro tipo, añadiendo un significado importante a la información publicada.
- **Precisión.-** La información tiene que ofrecerse con la mayor exactitud y el menor margen de error posibles para que los usuarios puedan tomar sus decisiones con un elevado grado de confianza.
- **Neutralidad y Equilibrio.-** Implica evitar sesgos en la selección y exposición de los datos presentados, mostrando de forma equilibrada la actuación de la organización informante. La memoria deberá reflejar los aspectos positivos y negativos del desempeño de la organización.
- **Comparabilidad.-** Coherencia en relación a los límites y alcance de la memoria, dar a conocer los cambios de un año a otro. Permitiendo analizar interna o externamente la evolución y tendencias de los comportamientos en el tiempo, así como con otras organizaciones. La información divulgada se debe presentar de modo que permita que los grupos de interés analicen los cambios experimentados por la organización con el paso del tiempo.
- **Claridad.-** Los informes deben orientarse hacia los *stakeholders* y ser también accesibles y comprensibles por el mayor número de partes interesadas.
- **Periodicidad.-** La periodicidad tiene que adecuarse a las necesidades de los grupos de interés y a la naturaleza de los datos e informaciones presentadas.

3 Resultados del estudio



3. RESULTADOS DEL ESTUDIO

3.1. Resultados generales

El análisis del ejercicio 2015 está centrado en las áreas de derechos humanos y derechos laborales. Es el primer año que se realiza este estudio con la nueva metodología introducida y que cubre únicamente estas dos áreas.

La metodología empleada en el presente estudio se ha centrado en el análisis de las áreas de derechos humanos y derechos laborales, áreas que desde una perspectiva de la responsabilidad corporativa son fundamentales para identificar si las empresas, además de compromisos, muestran un desempeño que evidencie la puesta en marcha de políticas y sistemas de gestión en materia social.

El análisis se ha centrado en un único eje de contenidos en el que se han analizado los siguientes ámbitos

- **Derechos Humanos y Derechos Laborales**

Para el análisis del ámbito de los derechos humanos se ha tomado como referencia lo dispuesto en los *Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas* y en las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales* en su capítulo V.

Para el ámbito de derechos laborales, que evalúa la información acerca de los compromisos en relación con los derechos laborales básicos y en cuestión de calidad en el empleo, las referencias se centran en las *principales convenciones de la Organización Internacional del Trabajo* y por otro en las exigencias legales del sistema de derecho del trabajo español y en los demás estándares laborales internacionales.

Al tratarse de la primera edición de este informe, la presentación de los resultados únicamente se hace en relación con el ejercicio presente y sin comparación con años anteriores.

Los datos cuantitativos establecen el grado de calidad de la información en relación a una escala de 0-4. **De las 35 empresas que forman parte del alcance del presente estudio, 5 de ellas no se puede considerar que presenten información relevante sobre los aspectos analizados.** Estas empresas ocupan las últimas 5 posiciones en el listado de empresas según la puntuación obtenida, no superando en ninguno de los casos la puntuación de 0,35. Estas empresas son **Merlin Properties, Grifols, Acerinox, Aena y DIA.**

Es necesario insistir en que las empresas que no asumen ningún tipo de compromiso público no dejan de ostentar una responsabilidad respecto al impacto de sus operaciones. Se considera que las empresas que ni siquiera comunican la asunción de compromisos sociales se encuentran en un estadio muy primario de evolución en la gestión de su responsabilidad empresarial y, en una situación de mayor riesgo de vulneración de derechos de las personas.



Por el contrario, en los 10 primeros puestos encontramos a las siguientes empresas: **Repsol, ArcelorMittal, Telefónica, Acciona, Gas Natural Fenosa (ambas en el cuarto puesto), Inditex, Iberdrola, Endesa, REC, Banco Santander, Banco Sabadell, OHL, (compartiendo estas tres últimas la novena posición) y Gamesa.** Siendo necesario indicar que ninguna de ellas pasa del nivel de información considerada escasa, no alcanzado ninguna el 2,0.

La media cuantitativa global asciende a un 0,78 sobre 4, puntuación que evidencia un nivel de información general escaso e insuficiente para poder comprender con exactitud el desempeño de las empresas analizadas en estas dos áreas.



RESULTADOS POR EMPRESA (alfabéticamente)

PUNTUACIÓN 2015	
DERECHOS HUMANOS Y LABORALES	
ABERTIS	0,65
ACCIONA	1,36
ACERINOX	0,18
ACS	0,59
AENA	0,19
AMADEUS	0,43
ARCELORMITTAL	1,41
BANKIA	0,77
BANKINTER	0,86
BBVA	0,82
BCO. SANTANDER	0,95
BCO.POPULAR	0,77
BCO.SABADELL	0,95
CAIXABANK	0,59
DIA	0,33
ENAGAS	0,82
ENDESA	1,05
FCC	0,64
FERROVIAL	0,64
GAMESA	0,91
GAS NATURAL FENOSA	1,36
GRIFOLS	0,10
IAG-IBERIA	0,62
IBERDROLA	1,09
INDITEX	1,14
INDRA	0,90
MAPFRE	0,77
MEDIASET	0,55
MERLIN PROPERTIES, SOCIMI	0,05
OHL	0,95
REC	1,00
REPSOL	1,45
SACYR	0,55
TECNICAS REUNIDAS	0,36
TELEFONICA	1,38
MEDIA IBEX	0,78



RESULTADOS POR EMPRESA (según puntuación obtenida)

RANKING 2015 DERECHOS HUMANOS Y DERECHOS LABORALES		
RESULTADO GLOBAL	Puntos	Posición
REPSOL	1,45	1
ARCELORMITTAL	1,41	2
TELFÓNICA	1,38	3
ACCIONA	1,36	4
GAS NATURAL FENOSA	1,36	4
INDITEX	1,14	5
IBERDROLA	1,09	6
ENDESA	1,05	7
REC	1,00	8
BANCO SABADELL	0,95	9
BANCO SANTANDER	0,95	9
OHL	0,95	9
GAMESA	0,91	10
INDRA	0,90	11
BANKINTER	0,86	12
BBVA	0,82	13
ENAGAS	0,82	13
BANKIA	0,77	14
BANCO POPULAR	0,77	14
MAPFRE	0,77	14
ABERTIS	0,65	15
FCC	0,64	16
FERROVIAL	0,64	16
IAG-IBERIA	0,62	17
ACS	0,59	18
CAIXABANK	0,59	18
MEDIASET	0,55	19
SACYR	0,55	19
AMADEUS	0,43	20
TECNICAS REUNIDAS	0,36	21
DIA	0,33	22
AENA	0,19	23
ACERINOX	0,18	24
GRIFOLS	0,10	25
MERLIN PROPERTIES, SOCIMI	0,05	26
MEDIA IBEX	0,78	

3.2. Respeto de los derechos humanos

"La responsabilidad de respetar los derechos humanos constituye una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas, dondequiera que operen". Existe con independencia de la capacidad y/o voluntad de los Estados de cumplir sus propias obligaciones de derechos humanos y no reduce esas obligaciones. Se trata de una responsabilidad adicional a la de cumplir las leyes y normas nacionales de protección de los derechos humanos¹"

Esta obligación se sustenta primeramente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos cuando establece que *"tanto los individuos como las instituciones"* deben promover el respeto a los derechos humanos. Basándose entre otros en la Declaración Universal en 2011 el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas aprueba por consenso los Principios Rectores de Empresa y Derechos Humanos bajo el Marco "Proteger, Respetar y Remediar". El Principio Rector 11 establece que *"Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación"*.

La capacidad de impacto y el nivel de riesgo de afectación de ciertos derechos humanos, viene normalmente determinado por el sector en el que la empresa desarrolla la actividad y la presencia de las operaciones, pudiendo ser algunos sectores y países de riesgo extremo de vulneración de los derechos, de riesgo alto, medio o sin riesgo. Para controlar esos impactos y los riesgos, y tal y como establecen los Principios Rectores de Empresa y Derechos humanos, las empresas, deberán desarrollar políticas, sistemas de debida diligencia y sistemas de acceso a remedio para que, por un lado, el respeto a los derechos humanos forme parte de los valores de la empresa y se aplique este respeto de manera transversal en todas las operaciones y decisiones, con independencia del lugar o del tipo de actividad a desarrollar. Por otro lado, para que se creen mecanismos que ayuden o sirvan a la correcta aplicación de ese compromiso buscando la prevención o la evitación de causar un daño, y por último, para que en aquellos casos en los que el daño se hubiese producido se pueda reparar a las víctimas.

El panorama internacional de la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos sigue estando protagonizado por los vacíos todavía existentes en el acceso de las víctimas de violaciones de derechos humanos a reparaciones y remedios, por la falta de cumplimiento de las empresas con los estándares voluntarios en materia de empresa y derechos humanos y además por la falta de transparencia y compromiso por parte del sector privado en temas relacionados con los derechos humanos y los derechos laborales.

En la esfera internacional, actualmente todas las miradas se centran en la evolución de la iniciativa de Naciones Unidas para desarrollar un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre derechos humanos y corporaciones transnacionales basado en los Principios Rectores de Naciones Unidas para Empresa y Derechos Humanos -dentro del triple marco de Proteger, Respetar y Remediar-, tal y como se establece en la Resolución

¹ A/HRC/17/31, Consejo de 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", 21 de marzo de 2011



aprobada por el Consejo de Derechos Humanos 26/9 en 2014.² En este año 2017 se celebrará la tercera sesión del Grupo de Trabajo Intergubernamental creado para tal fin.

Dentro del marco europeo, han surgido algunas iniciativas legislativas que avanzan hacia un mayor control y una mayor obligatoriedad en relación con el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas. El ejemplo de éxito es la reciente aprobación en Francia de la llamada “ley sobre el deber de vigilancia” que impone a determinadas empresas francesas la obligación de implementar planes a fin de evitar o prevenir las vulneraciones de derechos.

En España, lamentablemente el panorama no ha sufrido muchos cambios. La Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas para 2014-2020 sigue todavía sin implementación y el Plan Nacional de Empresa y Derechos Humanos cuyo texto se cerró en 2014, apoyado en los Principios Rectores de Naciones Unidas sigue todavía sin contar con la aprobación del Consejo de Ministros.

Del presente análisis de las empresas del IBEX35 en relación al ejercicio 2015 se concluye que, en términos generales, éstas no aportan una información tan detallada como sería deseable acerca de su cumplimiento en materia de derechos humanos. Destaca de forma negativa, no el nivel de compromiso exteriorizado por las empresas, - ya que la mayoría dicen acatar la legislación internacional en materia de derechos humanos, y su adhesión a algunos de los Principios en material de Derechos humanos y empresa-, sino la falta información en relación con la implantación de esos compromisos en procesos concretos y la creación de mecanismos de control y cumplimiento de los mismos.

² A/HRC/RES/26/9, Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos 26/9, sobre la Elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos, de 14 de julio de 2014.



Políticas y compromisos

COD.	DERECHOS HUMANOS	NÚMERO EMPRESAS	%
DDHH_1	La empresa cuenta con un compromiso de respeto de los DDHH	29	82,86%
DDHH_2	La empresa cuenta con una política de respeto de los DDHH	7	20,0%
DDHH_3	La empresa integra los DDHH en las políticas y procedimientos de inversión	6	17,14%
DDHH_4	Informa sobre el compromiso de respetar los derechos de las comunidades indígenas y promueve políticas y procedimientos adecuados para llevar a la práctica ese compromiso	8	22,9%
DDHH_5	Informa sobre el compromiso de respetar los derechos de las comunidades en las que opera	16	45,7%
DDHH_6	Informa sobre cómo se posiciona en contra de cualquier tipo de trabajo infantil tanto internamente como en toda la cadena productiva	24	68,6%
DDHH_7	Informa sobre cómo se posiciona en contra de cualquier tipo de trabajo forzoso tanto internamente como en toda la cadena productiva	24	68,6%

Es fundamental que las empresas que operan o tienen presencia en distintos países, respeten de la misma manera los derechos humanos en todas sus actividades con independencia del lugar en donde se desarrollen. Del universo de empresas analizadas en el presente estudio, un total de **29** empresas, lo que supone un **82,86%** cuentan con un compromiso de respetar los derechos humanos (**DDHH_1**). Las 5 empresas que no cuentan con un compromiso público de respeto de los DDHH son **Amadeus, Mediaset, Bankinter, DIA, Merlin Properties y Grifols**.

Este compromiso viene representado bien por la adhesión o voluntad de cumplir con la normativa internacional en materia de Derechos Humanos, bien por la mención expresa de dicho compromiso.



No se considera evidencia de dicho compromiso la adhesión a pactos internacionales voluntarios, tales como el Pacto Mundial de Naciones Unidas. Tampoco se considera suficiente la voluntad de respeto de la legislación estatal de los países en que se opera, ya que esta puede contar con estándares insuficientes de respeto a los derechos humanos.

La diferencia entre un compromiso genérico y una política específica en materia de derechos recae en que esta última goza de una cierta institucionalización dentro de la empresa, puesto que para cumplir con los requisitos establecidos en los UNGP la política debe haber sido aprobada por la más alta dirección dentro de la entidad. Este nivel de institucionalización y de aprobación la convierte en una política global que estará presente y determinará todos los procesos y actividades de negocio³. En este sentido, son **7** las empresas, lo que representa un **20%** del Ibex 35 que cuentan con políticas específicas en materia de DDHH (**DDHH_2**). Este indicador no es de aplicación a las empresas del sector financiero⁴. Estas 7 empresas son **Repsol, Iberdrola, GNF, Ferrovial, Endesa, ArcelorMittal y Acciona**.

Para las empresas del sector financiero es fundamental contar con políticas y procedimientos que traten de asegurar el respeto a los derechos humanos en sus relaciones comerciales, partiendo de la base de que la oferta y prestación de productos y servicios financieros es susceptible de exponer a las instituciones financieras a las consecuencias en materia de derechos humanos de las operaciones de sus clientes. Como instituciones que financian/asesoran o colocan productos que pueden producir una vulneración de los derechos humanos, las entidades del sector financiero son también responsables y deben por lo tanto introducir en sus procesos políticas y procedimientos concretos que traten de evitar o prevenir causar esas vulneraciones y deben así mismo reparar aquellas que aun así se hubiesen producido, bien de forma directa por la propia entidad como de forma indirecta, a través de la cadena de financiación-. Sería posible decir que la vulneración de derechos humanos por parte de las empresas financieras se produce en una situación de complicidad con la empresa/estado que realiza la operación que viola los derechos gracias a su vez a la financiación que ha recibido por parte del banco o la entidad financiera.

Del total de empresas a las que se aplica el indicador (**8**) que trata de conocer cuántas de las empresas del sector financiero aportan información sobre la integración de los derechos humanos dentro de los procedimientos de inversión, sólo **6** presentan información sobre este aspecto, lo que supone un porcentaje del **66,7%** (**DDHH_3**). Estas 6 empresas son **Banco Popular, Banco Sabadell, Banco Santander, BBVA, y Mapfre**.

Para el presente informe el indicador sobre la existencia de información sobre el compromiso de respetar los derechos de las comunidades indígenas y promover políticas y procedimientos adecuados para llevar a la práctica ese compromiso solamente se aplica a un total de 24 empresas comprendidas en los sectores del petróleo y la energía, el sector financiero a través de la financiación y en el sector de la construcción. De ese total de 24 empresas, solo **8** presentan información sobre este aspecto, lo que supone un porcentaje del **22,9%** (**DDHH_4**) Las 8 empresas son **Repsol, Red Eléctrica, Iberdrola, GNF, Gamesa, Endesa, ArcelorMittal y ACS**.

³ Ver The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An interpretative Guide.

⁴ Puesto que respecto a estas empresas se valora la existencia de compromiso o política en el indicador DDHH_1 y la existencia de políticas concretas de inversión con contenido específico de derechos humanos en el indicador DDHH_3.

En materia de respeto de las comunidades, diferentes a las indígenas, en las que la empresa se integra, del total de empresas analizadas, son **16** las que informan sobre su compromiso de respeto de los derechos de las comunidades en las operan, lo que supone un **45,7%** del total (**DDHH_5**). Las empresas son **Telefónica, Repsol, REC, Iberdrola, GNF, Gamesa, Ferrovial, Endesa, Caixabank, Banco Santander, Banco Sabadell, ArcelorMittal, Amadeus, Aena, ACS y Acciona.**

Este indicador hace referencia a la ubicación de la empresa en un contexto local en el que, desde antes de su implantación, la empresa debe considerar los impactos positivos y negativos que produce y tener en cuenta los intereses y necesidades legítimos de la comunidad. Para ello, se considera que la empresa deberá tener una actitud de apertura, diálogo y respeto de lo local, de forma que se interese por conocer cuáles serán esos impactos y cómo tenerlos en cuenta a la hora de elaborar sus planes, contando para ello con la visión de los distintos grupos de interés.

Este indicador por lo tanto, trata de ver si estas empresas informan sobre si tienen en cuenta, a la hora de establecer contratos de asesoramiento o inversión, criterios de derechos humanos, y a su vez analiza la existencia de información sobre criterios de inversión socialmente responsable que incluyan aspectos de derechos humanos o si la empresa por ejemplo informa de la existencia de servicios o productos específicos que tienen en consideración aspectos sociales.

En relación con las prácticas de trabajo forzoso o trabajo infantil, son **24** empresas –el **68,6%**– las que informan sobre su compromiso de no utilización de trabajo infantil (**DDHH_6**) ni de trabajo forzoso (**DDHH_7**). Todavía existen algunos ejemplos de empresas sobre las cuales no se encuentra ninguna mención sobre estos aspectos. En el caso del compromiso en materia de trabajo forzoso, **Amadeus, Banco Popular, Banco Sabadell, Bankia, Bankinter, DIA, GNF, Grifols, Indra, Mediaset y Merlin Properties** no cuenta con un compromiso público explícito. Para el caso de trabajo infantil, las empresas que no presentan este compromiso de manera pública y explícita son **ACS, Amadeus, Banco Popular, Banco Sabadell, Bankia, Bankinter, DIA, Grifols, Indra, Mediaset y Merlin Properties.**

Las principales fuentes internacionales de regulación de la prohibición del trabajo infantil se encuentran en la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos del Niño⁵, la Convención núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil⁶, y la convención núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima en el empleo.

En relación con el trabajo forzoso, existen también a nivel internacional instrumentos que codifican la prohibición de trabajo forzoso. La Convención núm. 29 de la OIT sobre trabajo forzoso, que define éste como “todo trabajo o servicio que es exigido a cualquier persona bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”, la Convención núm. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, o el Protocolo de 2014 de la Convención de Trabajo forzoso.

⁵ Asamblea General de Naciones Unidas, *Convención sobre los Derechos del Niño*, 20 de Noviembre de 1989.

⁶ Organización Internacional del Trabajo (OIT) *Convención sobre las peores formas de trabajo infantil*, C182, 17 de junio de 1999



Sistemas de debida diligencia

COD.	DERECHOS HUMANOS	NÚMERO EMPRESAS	%
DDHH_8	La empresa informa sobre procedimientos de debida diligencia en materia de DDHH	11	31,4%
DDHH_9	La empresa informa de los riesgos sobre los DDHH por sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales	3	8,6%
DDHH_10	La empresa informa sobre políticas activas de control de sus proveedores en materia de DDHH	17	48,6%

En relación con los procesos de debida diligencia, el indicador DDHH_8 trata de medir si la información proporcionada por las empresas refleja la existencia de procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos, -es decir procesos encaminados a evitar, prevenir o mitigar los riesgos en materia de derechos humanos- que a su vez sigan las fases establecidas en los Principios Rectores de Empresa y Derechos Humanos o en las Líneas Directrices de la OCDE.

Del total de las empresas del Ibex 35 solamente **11** informan de la existencia de procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos de forma general. Este número equivale al **31,4%** del total de empresas (**DDHH_8**). Estas 11 empresas son **Acciona, ACS, Banco Santander, BBVA, Endesa, Ferrovial, Gamesa, GNF, Iberdrola, Repsol y Telefónica**.

La debida diligencia debe ser entendida como aquel proceso encaminado a prevenir, evitar, o mitigar los impactos negativos sobre los derechos de las personas que pudiesen derivarse de la actividad empresarial. A pesar de que de forma genérica existen 11 empresas del total de las 35 que aportan información sobre los procesos de debida diligencia, no todas esas empresas desglosan datos específicos sobre cada uno de los aspectos de la debida diligencia -identificación de riesgos, evaluación de riesgos, procedimientos encaminados a evitar esos impactos, control de esos procedimientos, control de proveedores y de la cadena de suministro-. Así lo vemos en los siguientes indicadores.

Las acciones y actividades empresariales que pueden causar un riesgo o un impacto en los derechos humanos son muy variadas y se pueden producir tanto a través de la actuación directa de la empresa - a raíz de sus propias actividades-, como de la acción indirecta - a raíz de las actividades realizadas a través de sus relaciones comerciales-. Por ello, en materia de empresa y derechos humanos el análisis de los riesgos e impactos -tanto potenciales como actuales y tanto directos como indirectos- generados por las actividades de la empresa es un paso inicial indispensable para conocer de esos riesgos y para que la



empresa pueda proponer medidas de precaución, debida diligencia y remedio en consecuencia. Del análisis realizado se desprende que sólo **3** empresas –un **8,6%** del total– informan de los riesgos sobre los DDHH por sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales (**DDHH_9**). La mayoría de las empresas evaluadas informan de forma deficiente o incompleta de los riesgos derivados de sus propias actividades o de sus relaciones comerciales. Estas 3 empresas son **Iberdrola, GNF y Acciona**.

Es necesario que el respeto a los derechos humanos tenga lugar en toda la cadena de suministro y producción, por ello el control a los proveedores es un requisito imprescindible para toda empresa que respete los derechos humanos. En lo referente a la información que se aporta acerca de las políticas y sistemas que las empresas ponen en práctica para el control de sus proveedores en materia de derechos humanos, el 2015 ha traído algunas mejoras en este aspecto. Son **17** las empresas que cuentan este año con este tipo de políticas, un **48,6%**, lo que supera el porcentaje del 20% que existía en 2013 (**DDHH_10**). Si bien, no todas estas empresas aportan información suficiente sobre este tipo de políticas. Estas 17 empresas son **Telefónica, Repsol, REC, OHL, Mapfre, Inditex, Iberdrola, IAG, GNF, Gamesa, Endesa, BBVA, Banco Santander, Banco Sabadell, Banco Popular, ArcelorMittal, Acciona**.

Acceso a remedio

COD.	DERECHOS HUMANOS	NÚMERO EMPRESAS	%
DDHH_11	La empresa informa sobre la existencia de mecanismos de acceso a remedio para las personas víctimas de impactos en DDHH por sus actividades y como resultado de sus operaciones comerciales. Presenta información de los casos en los que ha utilizado estos mecanismos	4	11,43%

La empresa puede de manera directa haber provocado el abuso, el daño puede haber sido causado no a través de la acción directa de la propia empresa sino a través de otra, pero con la contribución de la primera, o puede ocurrir que la empresa no haya provocado ni haya contribuido a provocar el daño, pero que éste guarde una relación directa con operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial suya. En cualquier caso, la responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que la empresa deba ella misma reparar los daños, o que desempeñe un papel en el proceso de reparación a través por ejemplo de la influencia que pueda ejercer sobre la parte que sí ha ocasionado el perjuicio.

Las empresas deberán por lo tanto remediar o contribuir a remediar el daño causado bien de forma directa o indirecta mediante cualquiera de los modos de reparación establecidos en derecho (compensación, restitución, reparación, compromiso de no repetición...)⁷

⁷ <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/RemedyAndReparation.aspx>



Además de la obligación de reparar, y tal y como establecen los Principios Rectores de Naciones Unidas las empresas deben garantizar la existencia de mecanismos de reclamación eficaces para el caso de posibles vulneraciones de DDHH. Deben de tratarse de canales de denuncia en materia de derechos humanos que deberán cumplir con los requisitos establecidos en el Principio 31 de los Principios Rectores de Naciones Unidas, y que en cualquier caso, estén abiertos a la sociedad en general, de forma que cualquier persona afectada por las operaciones de la empresa cuente con un canal de comunicación directo y eficaz con ésta.

Las empresas deben estar preparadas por lo tanto para comunicar exteriormente las medidas que toman para hacer frente a consecuencias negativas sobre los DDHH que hayan provocado o contribuido a provocar, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes. Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto.

Destaca negativamente el número de empresas que informan sobre la existencia de mecanismos de acceso a remedio y que presentan información de los casos en los que ha utilizado estos mecanismos. Solo **4** empresas – un **11,4%**– presentan información sobre la existencia de dichos mecanismos (**DDHH_11**). Estas empresas son **ArcelorMittal, Gamesa, Iberdrola y Repsol**.



3.3. Respeto de los derechos laborales

A pesar de que los derechos laborales y los derechos humanos no son independientes ni suponen obligaciones o derechos diferentes desde el punto de vista de quien está obligado a respetarlos y protegerlos y quién tiene derecho a disfrutarlos, en este análisis hemos querido hacer una distinción poniendo el enfoque, en relación con los derechos laborales, en las obligaciones que la empresa soporta en relación con sus propios trabajadores y trabajadoras directos.

Así, el enfoque de la sección de derechos laborales es más interno, tratando de analizar la información que proporcionan las empresas del Ibex35 en sus memorias anuales en relación con sus propios trabajadores y trabajadoras, distinguiendo por un lado entre el respeto a los derechos laborales básicos y por otro, el desempeño en cuanto a calidad en el empleo se refiere.

Este análisis se divide entre derechos laborales fundamentales, donde se analiza la información que las empresas proporcionan en relación con sus compromisos de respeto a los derechos laborales básicos, y condiciones laborales, donde se trata de conocer cuántas empresas aportan información en torno a aspectos laborales que van más allá de esos derechos básicos, pero que son parte integrante de toda relación laboral y que ayudan a entender el desempeño de la empresa en relación con sus empleados y empleadas.

Derechos básicos

COD.	DERECHOS TRABAJADORES	NÚMERO EMPRESAS	%
DDLL_1	La empresa reconoce expresamente el derecho a la negociación colectiva	23	65,7%
DDLL_2	La empresa reconoce expresamente el derecho a la libertad de asociación de los trabajadores	25	71,4%
DDLL_3	La empresa incentiva o favorece la realización de derechos laborales internacionalmente reconocidos en aquellos países donde la legislación nacional no los reconoce, ilegaliza o desprotege	7	20,0%
DDLL_4	Se compromete a que ningún trabajador sea objeto de ninguna forma de discriminación, maltrato o acoso sexual, psicológico, verbal o por motivos de discapacidad, género, raza, ideología, sexualidad, etc.	29	82,86%



La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido ocho Convenciones como “fundamentales” que cubren cuatro aspectos considerados como principios fundamentales y derechos básicos del trabajo. Esto es:

- Libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva,
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio,
- La abolición efectiva del trabajo infantil
- La eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación.

Tal y como se veía anteriormente para la coherencia de este informe los aspectos de trabajo forzoso e infantil se analizan en el apartado de protección de los derechos humanos. En relación con las demás materias, los principales instrumentos internacionales que recogen la obligación de protección de estos derechos son,

- Convenio No. 87 sobre la Protección del Derecho a la Libertad de Asociación, 1948
- Convenio No. 98 sobre el Derecho a la Sindicación y a la Negociación Colectiva, 1949
- Convenio No. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- Convenio No. 100 sobre igualdad de remuneración, 1951

Estas convenciones imponen obligaciones jurídicamente vinculantes para los Estados que las ratifiquen, en el sentido de que les obliga a que en sus ordenamientos nacionales deben estipular normas que no contravengan las disposiciones de estos instrumentos de naturaleza superior. Además tanto estos Convenios como todos los demás de la OIT crean estándares para todos los operadores laborales, pudiendo imponer a las empresas obligaciones directas al ser introducidos en la legislación nacional. En cualquier caso, en aquellas situaciones en las que el sistema nacional no reconozca ciertos derechos laborales establecidos en las convenciones y tratados internacionales, estos seguirán siendo utilizados como una serie de principios que refieren determinadas conductas esperadas⁸.

Tal y como establece la OIT, la negociación colectiva es un proceso voluntario en el cual los empleadores y los trabajadores discuten y negocian sus relaciones, en los términos y condiciones de trabajo particulares. Puede suponer la participación directa de los empleadores, o de sus representantes a través de sus organizaciones, y de los sindicatos o, en su defecto, de representantes designados libremente por los trabajadores. Normalmente los acuerdos logrados a través de la negociación se instrumentalizan en un convenio colectivo

Del total de empresas analizadas, **23** reconocen expresamente en su información pública, el derecho de negociación colectiva. Este número equivale al **65,7%** del total de empresas del Ibex35. Este indicador trata por lo tanto de valorar el nivel de la información que las empresas presentan en relación con el respeto de este derecho, la existencia de

⁸ Meno. T. Kamminga, Corporate Obligations under International Law, Paper presented at the 71st Conference of the International Law Association, plenary session on Corporate Social Responsibility and International Law, Berlin, 17 August 2004.

Antonio Cassese, *International Law in a Divided World* (1986) 103.



compromisos al respecto y la información sobre la aplicación o existencia de convenios colectivos en los diferentes países donde la empresa opera (**DDLL_1**).

En relación con el derecho de libertad de asociación, otro de los derechos básicos en materia laboral, son **25** el número de empresas que contemplan un compromiso público explícito de respeto al derecho de libertad de asociación. Esto equivale a un **71,43%** del total de empresas analizadas (**DDLL_2**).

Son **7** las empresas que ofrecen información en relación con su actuación en relación con el respeto y protección de derechos laborales básicos cuando la empresa está presente en países donde esos derechos están seriamente restringidos bien en la práctica o en la legislación. Esto representa un **20%** del total de empresas del IBEX35.

Este indicador se centra en la información que ofrecen las empresas en relación con su actuación relativa al respeto y protección de derechos laborales básicos cuando la empresa está presente, bien directamente o a través de proveedores o cadena de producción en países donde esos derechos están seriamente restringidos bien en la práctica o en la legislación (**DDLL_3**).

En estos casos el reto para las empresas es ver cómo pueden de la mejor forma respetar los derechos laborales fundamentales de los trabajadores y trabajadoras en entornos donde esos derechos están fuertemente restringido por el gobierno y pueden derivar incluso en consecuencias legales para los trabajadores o para las empresas. En cualquier caso, las empresas pueden contar con una posición más o menos aperturista en relación con estas prácticas y puede de alguna forma fomentar dentro de la empresa el desarrollo de un clima que favorezca prácticas asociativas o de diálogo entre trabajadores y trabajadoras y entre éstos y la empresa.

En relación con la no discriminación, del total de empresas del colectivo IBEX35, **29** cuentan con este compromiso público en esta materia, lo que representa un **82,86%** del total (**DDLL_4**). En este indicador, la prohibición de discriminación se entiende en relación con el comportamiento de la empresa con sus empleados y empleadas. Se buscan compromisos que recojan la intención de la empresa de no discriminar a sus trabajadores y trabajadoras. La no discriminación que está íntimamente asociada a la igualdad de oportunidades, se refiere a aspectos tan diversos como raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, condición social; salud (incluidos el VIH/SIDA y la discapacidad), estado civil, capacidad de procreación, embarazo, orientación sexual, etc.

Este indicador por lo tanto mide el número de empresas analizadas que se comprometen públicamente a que ningún trabajador o trabajadora sea objeto de ninguna forma de discriminación.



Calidad en el empleo

COD.	DERECHOS TRABAJADORES	NÚMERO EMPRESAS	%
DDLL_5	La empresa informa sobre existencia de un entorno laboral seguro y saludable	17	48,6%
DDLL_6	Desglosa el colectivo de trabajadores, por país, tipo de contratación, modalidad de contrato	8	22,9%
DDLL_7	La empresa aporta información desglosada por país del número de personas contratadas a través de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT)	0	0,0%
DDLL_8	La empresa aporta información del número de trabajadores subcontratados de los contratistas y/o trabajadores por cuenta propia	0	0,0%
DDLL_9	Gastos salariales por países	0	0,0%
DDLL_10	La empresa aporta información comparativa entre salario/hombre mujer por escalas profesionales	12	34,3%

Más allá de los derechos laborales básicos, las relaciones de trabajo se componen de toda una serie de aspectos que determinan y definen la calidad en el empleo.

En relación con la gestión de la salud y la seguridad, del total de empresas analizadas, **17** presentan información sobre la existencia de un entorno laboral seguro y saludable que alcanza el total de la presencia geográfica de la empresa, lo que supone un **48,57%** del total (**DDLL_5**).

En referencia al nivel de información proporcionado por las empresas en relación con el desglose de los tipos de contratación, modalidades contractuales y el desglose por género y por categoría profesional, se pide que el desglose sea por país, ya que solo así se puede conocer si las empresas aplican las mismas condiciones laborales a sus trabajadores y trabajadoras en todos los países en los que opera y tiene plantilla.

Del todas las empresas del Ibex35 solamente **8** desglosan el colectivo de trabajadores/as por país, tipo de contratación, modalidad de contrato y género, lo que supone un **22,86%** del total (**DDLL_6**).

Por lo general se evidencia que las empresas suelen presentar la información relativa a los empleados y empleadas en España o en el mayor de los casos, por regiones, pero el reporte país a país no se llega a realizar, lo que permite una menor capacidad de análisis del desempeño y los riesgos a los que está sometida la empresa en los diferentes países en los que ejerce su actividad. Otra de las carencias destacables es la falta de explicación



del tipo y modalidad de relación laboral, ya sea jornada completa o media jornada, o contrato indefinido, permanente, temporal o de duración determinada.

Destaca negativamente que **ninguna** de las empresas analizadas presenta información relativa a las personas contratadas a través de Empresas de Trabajo Temporal o subcontratadas de manera desglosada para todos los países en los que cuenta con plantilla. La exigencia de este indicador y del siguiente se justifica en la tendencia cada vez mayor hacia una precarización de la relación laboral que permiten a las empresas limitar su colectivo de trabajadores. Además hay que tener en cuenta que tanto esos contratados a través de ETT, como los subcontratados por cuenta propia suelen ser aquellos que soportan las mayores cargas y riesgos laborales, así como el padecimiento de accidentes como posteriormente en este informe se explica (**DDLL_7 y DDLL_8**).

En la cuestión salarial hay que destacar el Informe Mundial de Salarios que presenta la OIT 166, edición de 2014/2015⁹ en dónde se examina la relación entre los salarios y la desigualdad a nivel de los hogares. Se demuestra que en la mayoría de los países los salarios constituyen la mayor fuente de ingresos de las familias con al menos un miembro en edad de trabajar, y se señalan las variaciones de los salarios y del empleo remunerado como principales factores determinantes de las tendencias recientes de la desigualdad.

El informe también examina las disparidades salariales entre determinados grupos; por ejemplo, entre mujeres y hombres; migrantes y nacionales; y trabajadores de la economía informal y de la economía formal. La desigualdad puede tratarse mediante políticas que incidan directa o indirectamente en la distribución salarial, y también mediante la distribución fiscal. Sin embargo, la creciente desigualdad en el mercado laboral impone una carga mayor a las iniciativas para reducir la desigualdad a través de los impuestos y las transferencias. Así pues, el informe pone de manifiesto la necesidad de combinar medidas de políticas que contemplen el salario mínimo, la potenciación de la negociación colectiva, intervenciones para eliminar las disparidades salariales, la promoción del empleo remunerado y la redistribución mediante impuestos y transferencias.

El hecho de que las empresas deban reportar los gastos salariales por países es debido a que se trata de uno de los indicadores básicos para conocer el grado de impacto en las sociedades de los países en los que operan las empresas. En algunos casos se presentan datos por género, categoría, ratio entre el salario medio y el salario mínimo local, pero ninguna compañía aporta información comparativa de salarios de forma completa que permita obtener una visión global de desempeño asociada a otras materias como puede ser el porcentaje entre la mayor y la menor remuneración en la empresa, entre el salario mínimo legal y el de convenio, o con el coste de cesta básica del país. Estas informaciones son importantes a la hora de evaluar el impacto de la empresa en el desarrollo de las sociedades en las que operan, y cómo contribuyen al incremento o decremento de igualdad y/o la desigualdad, el reparto de la riqueza y la creación de contextos sociales que favorezcan el bienestar, la igualdad y el acceso a bienes y servicios básicos a todos sus miembros.

En este sentido, **ninguna** empresa aporta información sobre cuestiones salariales desglosando para todos los países donde tiene plantilla. En este indicador se comprueba si

⁹ Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015 OIT. <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2014/lang--es/index.htm>



las empresas aportan información por países sobre aspectos como la diferencia entre el salario mínimo en la empresa y el SMI (salario mínimo interprofesional) en el país, o por ejemplo la diferencia entre el salario más alto y el más bajo dentro de la empresa (**DDLL_9**).

El principio de “igual remuneración para trabajo de igual valor” –“equal pay for work of equal value” en inglés- aborda un aspecto específico de la discriminación laboral, que es la devaluación del trabajo comúnmente desarrollado por personas de un colectivo vulnerable, siendo el caso más paradigmático el de las mujeres. El trabajo de las mujeres resulta infravalorado por multitud de razones, desde porque tradicionalmente ellas han realizado trabajos no pagados en la casa, porque las mujeres siguen siendo las principalmente responsables por el cuidado de los hijos e hijas y del trabajo doméstico o porque muchas veces los procesos de negociación o de asociación no introducen la necesaria perspectiva de género necesaria para lograr una verdadera igualdad en esta materia.

Este indicador trata de conocer el número de empresas del Ibex 35 que proporcionan información comparativa entre los salarios hombre/mujer por escalas profesionales. Son **12** las empresas que reportan así sobre este aspecto, suponiendo un **34,27%** del total de empresas del Ibex35 (**DDLL_10**).



OBSERVATORIO
DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL CORPORATIVA

Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa
C/ Bravo Murillo 178 - 4º
28020 Madrid

info@observatoriorsc.org
www.observatoriorsc.org