

**Roberto García Polo,  Garrigues Medio Ambiente**

**Cristina Barreno Malapert, Punto Nacional de Contacto de la OCDE.**

**Ministerio de Economía y Competitividad**



Las [líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales](#) forman parte de la «Declaración de la OCDE sobre inversión internacional y empresas multinacionales», siendo una serie de recomendaciones en aras de asegurar una conducta responsable por parte de las empresas en el contexto de su internacionalización o inversión exterior, aunque también pueden orientar perfectamente en un contexto local. Datan de 1976, aunque su última revisión, una de las más importantes que han sufrido, fue publicada en 2011.

Los países suscriptores de las directrices adquieren el compromiso (vinculante) de ponerlas en práctica, lo que se materializa en el fomento de su aplicación por parte de las empresas –por ejemplo mediante su divulgación o como condicionante en el otorgamiento de financiación pública para la internacionalización-, en la creación de los puntos nacionales de contacto (PNC), de los que se hablará más adelante, y, en su caso, en la elaboración de normativa específica. Actualmente son suscriptores los miembros de la OCDE más Argentina, Brasil, Colombia, Egipto, Letonia, Lituania, Marruecos, Perú, Rumanía y Túnez.

Si bien las directrices no son vinculantes directamente para las empresas (a menos que los gobiernos que las suscriban trasladen este compromiso a las empresas vía legislativa), suponen un marco de buena aceptación que se ha mostrado eficaz para la responsabilidad

social de las empresas, encajando especialmente en la visión empresarial en relación con otros estándares por su sencillez y flexibilidad. Este autor considera que a día de hoy las líneas directrices de la OCDE junto con los principios rectores de derechos humanos y empresa de Naciones Unidas y declaración de la OIT sobre multinacionales son los elementos clave sobre los que ha de pivotar la RSE en su dimensión internacional. Además, las directrices pueden constituir el gran campo de juego de la sociedad civil en relación con el comportamiento empresarial.

### Las Directrices

Como se ha indicado, las directrices son recomendaciones que los gobiernos hacen a las empresas multinacionales y que contienen principios y buenas prácticas conformes con normas internacionales de comportamiento generalmente aceptadas. Su cumplimiento por parte de las empresas es voluntario, si bien algunos de los temas que abordan pueden estar sujetos a normativa nacional local (especialmente en los países OCDE) o a otros compromisos internacionales que sí son vinculantes.

Las directrices se agrupan en los siguientes capítulos, que contienen recomendaciones concretas para las empresas:

- Conceptos y principios.
- Principios generales.
- Publicación de información.
- Derechos humanos.
- Empleo y relaciones laborales.

- Medio ambiente.
  
- Lucha contra la corrupción, el soborno y la extorsión.
  
- Intereses de los consumidores.
  
- Ciencia y tecnología.
  
- Competencia.
  
- Fiscalidad.

### **Conceptos y principios**

Este capítulo contiene los puntos básicos de las directrices tanto para las empresas: voluntariedad de su aplicación y cumplimiento en todos los países donde operen, como para los gobiernos de los países que las han suscrito; colaboración internacional para solucionar problemas relacionados con las directrices, promoción de las mismas y establecimiento de un Punto Nacional de Contacto.

### **Principios generales**

Se trata de un capítulo con orientaciones y principios fundamentales para la empresa y de aplicación general y subyacente para el resto de capítulos.

Aborda temas tales como la contribución al progreso económico, social y ambiental, el respeto de los derechos humanos, la estimulación de las capacidades locales, el buen gobierno empresarial, la discriminación, ejercer la diligencia debida (*due diligence*) basada en el riesgo, impedir o atenuar efectos negativos incluso cuando no sean consecuencia directa de la actividad de la organización (por ejemplo, a través de la cadena de suministro), fomentar el buen comportamiento de colaboradores, comprometerse con la participación de grupos de interés o abstenerse de injerencias en actividades políticas locales.

Estos principios generales reconocen los impactos positivos y negativos potenciales de la actividad empresarial y deberían ser tenidos en cuenta de manera horizontal en la gestión empresarial y en el resto de capítulos cuando éstos sean de relevancia para la situación concreta de la organización.

### **Publicación de información**

Uno de los objetivos que persiguen las directrices es facilitar la comprensión de la actividad de las empresas y su interacción con los grupos de interés (*stakeholders*), por lo que es necesario actuar con transparencia y establecer una comunicación adecuada con ellos, utilizando los medios más oportunos, desde el uso de las tecnologías de la información a los casos donde sea necesaria una vía más directa y adaptada (comunidades pobres).

Así, las directrices recomiendan a las empresas que garanticen la publicación –en la forma y plazo oportunos- sobre los aspectos relevantes de la misma y de su actividad, de forma desagregada al menos a nivel local, ya que la información consolidada de un grupo multinacional no aportaría gran valor a las comunidades locales que pudieran verse afectadas de forma significativa por el mismo.

Entre otras cosas, las empresas deberían publicar información sobre sus resultados financieros y de explotación, objetivos, participaciones significativas y derechos de voto, políticas de remuneración del consejo y los principales directivos, requisitos de cualificación y designación del consejo, pertenencia de los miembros del consejo a otras sociedades, transacciones con partes vinculadas, riesgos previsibles, políticas de empresa, etc.

Además, las directrices invitan a la publicación de información en ámbitos cuya estandarización

se encuentra actualmente en cierto grado de avance, como el ambiental y el social.

### Derechos humanos

En relación con los derechos humanos, las directrices se encuentran alineadas con el marco para empresas y derechos humanos de Naciones Unidas «proteger, respetar y reparar» adoptado en junio de 2011, y que constituye una herramienta complementaria bien valorada tanto desde el ámbito empresarial como desde otros ámbitos.

En ambos marcos (directrices OCDE y Naciones Unidas), se reconoce que los Estados tienen el deber de proteger los derechos humanos en su ámbito territorial, y que las empresas deben respetar dichos derechos humanos, independientemente del empeño o voluntad que pongan los Estados en su protección.

Al hablar de derechos humanos habrá que circunscribirse a la **Carta internacional de los derechos humanos**

(comprende la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los principales instrumentos en los que se ha codificado: el Pacto internacional de los derechos civiles y políticos y el Pacto internacional de los derechos económicos, sociales y culturales) y a la

**Declaración de los principios y derechos fundamentales del trabajo**

de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que incluye los ocho convenios fundamentales de la OIT al respecto (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, Convenio sobre el trabajo forzoso, Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, Convenio sobre la edad mínima, Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, Convenio sobre igualdad de remuneración y Convenio sobre la discriminación).

De acuerdo con ambos marcos, este respeto de los derechos humanos por parte de las empresas debe materializarse mediante la publicación de una declaración del nivel jerárquico más elevado de la empresa, acompañada de las políticas que sean necesarias y del despliegue de procesos de evaluación del riesgo de incidencia, vigilancia, detección y reparación, en su caso, mediante medios legítimos (cooperación con mecanismos judiciales o extrajudiciales).

### Empleo y relaciones laborales

En este capítulo, al igual que en el anterior, las directrices contemplan los instrumentos en relación con los derechos fundamentales del trabajo promovidos por la OIT, además de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración de la OIT sobre multinacionales).

Las empresas no deberán violar el marco legal de carácter laboral que les sea de aplicación en cada ámbito geográfico, si bien en todo caso deberán actuar para tratar de asegurar el respeto de determinados aspectos, como son el derecho de asociación, representación y negociación, la eliminación del trabajo infantil y del trabajo forzado, la no discriminación (de cualquier tipo), salarios suficientes para satisfacer las necesidades esenciales de los trabajadores y sus familias, salud y seguridad en el trabajo, empleo de personal local cuando sea posible, etc.

### Medio Ambiente

Este capítulo de las directrices tiene en cuenta el desarrollo internacional en relación con la protección del medio ambiente, especialmente la Declaración de Río sobre el medio ambiente y el desarrollo, la Agenda o Programa 21, la Convención sobre acceso a la información, participación pública en la toma de decisiones y acceso a la justicia en temas medioambientales (convenio de Aarhus) y los desarrollos de ISO (Organización Internacional de Estandarización) en relación con la gestión ambiental de las empresas (ISO 14000), y aspira a que las organizaciones consideren la variable ambiental antes de tomar la acción de inversión. Así, las directrices requieren lo siguiente:

- Implementar un sistema de gestión ambiental.
  
- Informar sobre los posibles efectos de la actividad en el medio ambiente, la salud y la seguridad.
  
- Considerar los impactos previsibles sobre el medio ambiente, la salud y la seguridad en la toma de decisiones.

- Seguir un principio de precaución ante la falta de certeza científica en materia ambiental, de salud y de seguridad.
  
- Elaborar planes de emergencia y mecanismos de alerta.
  
- Perseguir la mejora continua mediante la adopción de las mejores tecnologías, el desarrollo de productos y servicios de menor impacto, la sensibilización de los clientes, el uso eficiente de los recursos, la formación interna y la colaboración en el desarrollo de políticas públicas al respecto, contribuyendo así a un mayor liderazgo y efecto ejemplarizante de las multinacionales en este ámbito.

### **Lucha contra la corrupción, el soborno y la extorsión**

La OCDE cuenta con diversos instrumentos en relación con la lucha contra la corrupción, como son el Convenio de la OCDE de lucha contra la corrupción de agentes públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales (en vigor desde el 15 de febrero de 1999), la Recomendación de 2006 sobre la corrupción y los créditos oficiales a la exportación, la Recomendación de 2009 para reforzar la lucha contra la corrupción de funcionarios públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales (incluye un anejo de buenas prácticas para la empresa) y la Recomendación de 2009 sobre medidas fiscales para reforzar la lucha contra la corrupción de funcionarios públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales. Estos instrumentos de la OCDE son así mismo coherentes y complementarios con el Convenio de las Naciones Unidas contra la corrupción (en vigor desde el 14 de diciembre de 2005).

Este capítulo de las directrices es un reflejo de los marcos anteriores, y básicamente solicita a las organizaciones que rechacen por un lado y por otro se abstengan de ofrecer, prometer o solicitar directa o indirectamente pagos ilícitos u otras ventajas indebidas para obtener (o conservar) un contrato o cualquier otra ventaja ilegítima, así como que desarrollen los mecanismos de control interno y los programas necesarios para asegurar lo anterior, que deberán incluir al menos los requisitos que se recogen en las propias directrices.

El requisito anterior incluye las contribuciones ilícitas a candidatos a cargos públicos y partidos políticos, para lo cual se exige a las organizaciones que respeten íntegramente los requisitos en materia de publicación de información a los ciudadanos y se informe a la alta dirección al respecto.

### **Intereses de los consumidores**

Al igual que en los casos anteriores, las directrices de la OCDE son coherentes con elementos preexistentes, en este caso por ejemplo con las Directrices de las Naciones Unidas para la protección del consumidor y con instrumentos internacionales relacionados con la resolución de conflictos empresa-consumidor.

En este capítulo se abordan aspectos como el cumplimiento de las normas de seguridad y salud del producto que correspondan, la información suministrada al consumidor, el acceso a mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos, la educación del consumidor para que pueda tomar decisiones con conocimiento de causa y comprensión del impacto económico, social y ambiental de las mismas, la protección de los datos de carácter personal, la lucha contra las prácticas comerciales engañosas y contra las amenazas a la salud, la seguridad o el medio ambiente derivadas del consumo, uso o eliminación de los productos.

Así mismo, las directrices resaltan la importancia de tener en cuenta las necesidades específicas de los consumidores más vulnerables o desfavorecidos y los problemas específicos del comercio electrónico. Se resalta así mismo la complejidad existente en el caso de los productos financieros.

### **Ciencia y tecnología**

Bajo la consideración de que las empresas multinacionales son el principal vector para la transmisión de tecnología entre fronteras, consiguiendo así aumentar la capacidad de innovación de los países de acogida, las directrices contemplan un capítulo específico para esta materia. Igualmente reconocen la importancia de la conexión de las actividades de I+D de las empresas con los sistemas nacionales de innovación para conseguir el mismo propósito.

Por ello, las directrices animan a las empresas multinacionales –considerando así mismo aspectos relacionados con la propiedad intelectual, la competitividad y la viabilidad económica– a difundir de manera razonable los resultados de sus actividades de I+D y contribuir a la capacidad de innovación de los países de acogida. Por ejemplo, mediante la comercialización de productos que incorporen las últimas innovaciones, la concesión de licencias, generando empleo especializado, contando con colaboradores locales en la actividad de I+D o incluso contribuyendo al diseño de un marco local de innovación.

### **Competencia**

Las directrices recuerdan que las empresas deberán llevar a cabo su actividad de forma compatible con la normativa aplicable, incluyendo el derecho de la competencia de todos los países donde puedan tener efectos anticompetitivos, así como colaborar con las autoridades cuando proceda.

En concreto cita como prácticas anticompetitivas los acuerdos entre empresas para fijar precios, realizar ofertas concertadas, limitar la producción o repartirse el mercado.

En este capítulo, las directrices toman como referencia determinadas recomendaciones de la OCDE, como la Recomendación del Consejo relativa a una acción eficaz contra los cárteles (C(98)35/FINAL), la Recomendación del Consejo sobre cooperación entre los países miembros en relación con las prácticas anticompetitivas en el comercio internacional (C(95)130/FINAL) y la Recomendación del Consejo sobre el control de las fusiones (C(2005)34).

### **Fiscalidad**

Para la consecución del desarrollo sostenible, las directrices consideran importante la contribución de las empresas a las finanzas públicas de los países de acogida, y señala que no sólo se debe cumplir con la normativa fiscal correspondiente, sino también con su espíritu, es decir, entender y respetar la intención del legislador, teniendo en cuenta por ejemplo la jurisprudencia existente y una colaboración mutua equilibrada.

Las directrices recogen que la disciplina fiscal implica en concreto la comunicación puntual a las autoridades de la información necesaria para el cálculo correcto de los impuestos, y la adaptación de sus prácticas en materia de precios de transferencia al principio de plena competencia con el objeto de evitar la transferencia inapropiada de los beneficios o las pérdidas entre empresas del mismo grupo multinacional y minimizar los riesgos de doble imposición.

Así mismo indican que las empresas deberán considerar el gobierno fiscal y la disciplina fiscal como elementos importantes de sus mecanismos de control y de sus sistemas de gestión, identificando y evaluando plenamente los riesgos financieros, reglamentarios y reputacionales asociados a la fiscalidad.

Cabe reseñar que la OCDE cuenta con otros instrumentos relacionados con estos asuntos, como son las Directrices aplicables en materia de precios de transferencia a empresas multinacionales y administraciones tributarias, y la Recomendación del Consejo sobre la determinación de los precios de transferencia entre empresas asociadas.

### **El papel de los PNC**

La única obligación formal que las directrices exigen a los países adheridos es la creación de los denominados Puntos Nacionales de Contacto (PNC), cuyo objetivo es fomentar la eficacia de las directrices, llevar a cabo actividades de promoción, atender las consultas realizadas y facilitar y participar en la resolución de los conflictos que pudieran surgir entre –por lo general– sociedad civil y empresas, de acuerdo a un procedimiento preestablecido que contempla la colaboración entre PNCs si fuera necesario. Para ello es necesaria una dotación presupuestaria adecuada por parte de los gobiernos. En cada país, tanto la estructura de los PNC como su forma de actuación pueden ser diferentes, siendo particularmente comprometidos los PNCs de Países Bajos o Noruega, tradicionalmente más preocupados por la imagen que proyectan a través de sus multinacionales. En relación con el PNC de España, puede consultarse su web [www.espnc.es](http://www.espnc.es).

En general, los casos son tratados por el PNC del país donde éstos se plantean. Sin embargo, si no hay PNC en ese país, los casos pueden ser llevados ante el PNC del país donde la empresa tiene su sede principal. En caso de conflicto, y tras la «denuncia» al PNC por una de las partes, el PNC realiza una evaluación inicial del caso de carácter más bien formal, que si prospera llevará a abrir consultas con las partes implicadas y, si es necesario, con las

autoridades competentes –a través de los medios oficialmente establecidos en caso de países no OCDE-, con organizaciones empresariales, sindicales o civiles, con terceros especialistas, con otros PNC y, en última instancia con el Comité de Inversiones de la OCDE. Finalmente se procede a la conclusión del caso que podrá ser:

- La publicación de una declaración del PNC desestimando el caso.
  
- La emisión de un informe en caso de acuerdo entre las partes, con las medidas acordadas entre estas.
  
- La emisión de una declaración si las partes no han llegado a un acuerdo, o si una de las partes se ha negado a llegar a un acuerdo, constatando el hecho correspondiente.
  
- En cualquiera de los casos anteriores deberá acompañarse un informe del asunto. Así mismo se llegará a un acuerdo con las partes en relación con la información que se desee someter a confidencialidad más allá de unos mínimos que sí deben ser publicados.

Lo indicado anteriormente no debe confundir al lector en relación con el papel del PNC: el PNC en principio no es un agente conciliador o mediador, sino un agente informativo y facilitador.

Un ejemplo de la actuación del PNC, entre los casos abiertos o cerrados recientemente en los PNC, ha sido el caso de la empresa agroalimentaria holandesa Nidera, concluido a mediados de 2012, tras la denuncia de varias ONG en relación con el respeto de los derechos humanos en trabajadores rurales temporales por parte de esta compañía en Argentina. Como resultado, la compañía reforzó su política y actuaciones en relación con la protección de los derechos humanos. La declaración final del PNC holandés, acompañada de una declaración del Ministerio de Asuntos Económicos, Agricultura e Innovación de Holanda, confirmó el resultado positivo del acuerdo alcanzado mediante el diálogo entre las partes en algo menos de un año de proceso.

### En conclusión

Las directrices de la OCDE para empresas multinacionales no son un estándar adicional a los ya existentes en el marco internacional (OCDE, Naciones Unidas) en relación con el desarrollo sostenible y las empresas, sino que constituyen una integración coherente de los instrumentos preexistentes enfocada a su aplicación práctica por parte de las empresas.

Ello hace que se trate de una herramienta muy completa y adecuada de cara a la internacionalización de las empresas bajo la óptica del desarrollo sostenible, contemplando este concepto desde el amplio abanico de las materias ya tratadas por diferentes convenios y políticas internacionales elaboradas bajo el consenso y aprobación de diferentes grupos de interés.

-----



Este artículo ha sido publicado en la revista [Ecosostenible](#) .