



UNIVERSIDAD
DE GRANADA



**MÁSTER UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Y DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
EN ENTORNOS INTERNACIONALES**

**Responsabilidad Social de Empresas
Multinacionales en el Fomento del Empleo de
Personas con Discapacidad.**

Presentado por:

Gloria Eleodora Rodríguez Castilla

Tutora:

Prof. María José Caballero Pérez

Fecha: 11 de setiembre de 2023



UNIVERSIDAD
DE GRANADA



Declaración de Originalidad del TFM

D. /Dña. Gloria Eleodora Rodríguez Castilla, con DNI (NIE o pasaporte) Y8908709H, declaro que el presente Trabajo de Fin de Máster es original, no habiéndose utilizado fuentes sin ser citadas debidamente. De no cumplir con este compromiso, soy consciente de que, de acuerdo con la Normativa de Evaluación y de Calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada de 20 de mayo de 2013, *esto conllevará automáticamente la calificación numérica de cero [...] independientemente del resto de las calificaciones que el estudiante hubiera obtenido. Esta consecuencia debe entenderse sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias en las que pudieran incurrir los estudiantes que plagien.*

Y para que así conste firmo el presente documento.

En Melilla a 11 de setiembre de 2023.

Firma del alumno



MÁSTERES OFICIALES

A) FICHA BÁSICA DEL TRABAJO FIN DE MÁSTER

MÁSTER UNIVERSITARIO	MÁSTER UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Y DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN ENTORNOS INTERNACIONALES
CURSO ACADÉMICO	2021-2022
ALUMNO/A	GLORIA ELEODORA RODRIGUEZ CASTILLA
ESPECIALIDAD	Dirección de Recursos Humanos
ORIENTACIÓN DEL TFM	Investigador
MODALIDAD DE TFM*	Presencial
TÍTULO DE LA LÍNEA DEL TFM	Los derechos sociales en el ámbito de las relaciones laborales internacionales
TÍTULO DEL TFM	Impacto de la responsabilidad social, en el fomento del empleo de las personas con discapacidad
TUTOR/A	MARIA JOSÉ CABALLERO PÉREZ
COTUTOR/A (en su caso)	-
DEPARTAMENTO DEL TUTOR/A	DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

(*) Modalidades del TFM:

1. Trabajos de investigación teórica y/o empírica, de análisis, de toma de datos de campo, etc.
2. Profundización en el estado investigador de la cuestión y revisión crítica en un tema.
3. Trabajos derivados de la experiencia desarrollada por el estudiante durante las prácticas externas.
4. Simulación de encargos profesionales.



RESUMEN

El reconocimiento de las personas con discapacidad como titulares del derecho al trabajo ha sido producto de una evolución histórica normativa que inició con la identificación de la igualdad a partir de la revolución industrial. Hoy, el derecho a un trabajo decente en igualdad de oportunidades para este colectivo se ve en desventaja, dado que los índices de empleabilidad siguen siendo menores a los de las personas sin discapacidad.

A través de la RSE, las empresas privadas, como actores sociales, bien pueden realizar acciones voluntarias para contribuir a la contratación de las personas con discapacidad, pero es importante reconocer que esta acción voluntaria es una adicional a la mínima exigida por la normativa nacional del país en el que opera el empresario. Esto se complejiza cuando se tratan de EMN, pues estas operan en diversos países.

Se espera que las EMN más grandes e influyentes en el sector textil y alimentario operen socialmente en relación al fomento del empleo de las personas con discapacidad; pero de la revisión de sus herramientas de RSC se evidencia que, si bien por lo general las EMN analizadas se comprometen con la discapacidad desde el enfoque de la no discriminación, no dictan medidas descriptivas y concretas para la contratación de personas con discapacidad por encima de los mínimos legales en los países que opera junto a sus proveedores y contratistas.

PALABRAS CLAVE

Personas con discapacidad, responsabilidad social, cuota de reserva, inclusión social, fomento de empleo.



**UNIVERSIDAD
DE GRANADA**



ABSTRACT

The recognition of people with disabilities as holders of the right to work has been the product of a historical normative evolution that began with the identification of equality since the industrial revolution. Today, the right to a decent job with equal opportunities for this group is at a disadvantage, given that employability rates continue to be lower than those of people without disabilities.

Through corporate social responsibility, private companies as social actors may well carry out voluntary actions to contribute to the hiring of people with disabilities, but it is important to recognize this voluntary action as additional to the minimum required by the country's national regulations. in which the businessman operates. This is complicated when dealing with multinational companies operating in several countries.

The largest and most influential multinational companies in the textile and food sector are expected to operate socially in relation to the promotion of the employment of persons with disabilities; but from the review of their corporate social responsibility tools it is evident that, although in general the multinational companies analysed are committed to disability from a non-discrimination approach, they do not dictate descriptive and concrete measures for the hiring of persons with disabilities above the legal minimums in the countries where they operate together with their suppliers and contractors.

KEYWORDS

People with disabilities, social responsibility, reservation quota, social inclusion, employment promotion.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia en Lima; Hanan, Natalia, y Jaume, por su genuino soporte durante mi estancia en Melilla.

Índice

Abreviaturas utilizadas	9
1. Introducción	10
1.1 Identificación del Problema	11
1.2 Objetivos	12
1.3 Metodología de la investigación.....	12
2. El derecho al trabajo de las personas con discapacidad.....	12
2.1 Estado situacional del acceso al empleo de las personas con discapacidad	12
2.2 Tratamiento normativo internacional del derecho al trabajo para las personas con discapacidad.....	15
2.3 Acciones positivas de los Estados para garantizar el acceso al empleo de las personas con discapacidad.....	22
3. La RSE en las EMN	25
3.1 RSE y la empleabilidad de personas con discapacidad	25
3.2 El diálogo social como técnica avanzada de la RSC en las EMN.....	30
3.3 Las EMN y su responsabilidad social con las personas con discapacidad.	32
4. Revisión y análisis de herramientas de RSC (AMI, AMG, Documentos RSE y Códigos de Conducta) de las EMN	35
4.1 Criterios utilizados para analizar las herramientas de RSC.....	36
4.2 Caso Inditex: Análisis, resultados y conclusiones.....	37
4.3 Caso H & M: Análisis, resultados y conclusiones	42
4.4 Caso Nestlé: Análisis, resultados y conclusiones.....	45
Conclusiones	49
Bibliografía.....	54

Anexo 1: Ficha de Análisis Grupo Inditex	62
Anexo 2: Ficha de Análisis Grupo H&M	69
Anexo 3: Ficha de Análisis Nestlé.....	75

Índice de Tablas

Tabla 1 Comparación de porcentajes a partir de información brindada por la Comisión Europea	13
Tabla 2 Cuotas de reserva de puestos de trabajo y/o porcentaje de contratación en empresas privadas	23

Abreviaturas utilizadas

- OMS: Organización Mundial de la Salud
- ONU: Organización de las Naciones Unidas
- OIT: Organización Internacional del Trabajo
- DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos
- CIDPC: Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- UE: Unión Europea
- EUROSTAT: Oficina Europea de Estadística
- ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible
- RSE: Responsabilidad Social Empresarial
- RSC: Responsabilidad Social Corporativa
- ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible
- GBD: Global Business and Disability Network
- AMG: Acuerdo Marco Global
- AMI: Acuerdo Marco Internacional
- CEE: Centros Especiales de Empleo

1. Introducción

Este trabajo de investigación tiene su motivación personal en el desarrollo del estudio del derecho al acceso al empleo en igualdad de las personas con discapacidad, en el marco de la responsabilidad social empresarial.

Desde la revolución industrial en 1789 hasta la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el 2006, ha habido una evolución normativa internacional en el reconocimiento de la persona con discapacidad como una persona titular de derechos humanos en condiciones de igualdad.

Se cuenta con normativa internacional y estatal que reconoce y otorga el espacio que corresponde a cada persona en el marco del respeto de su derecho fundamental al trabajo; no obstante, en la práctica no es tan así, pues uno de los espacios donde se pone de relieve esta distinción -normalmente peyorativa- es el concerniente al acceso al empleo para las personas con discapacidad, tal y como evidencian los índices de acceso al empleo de este colectivo.

Por otro lado, la RSE y su evolución en las últimas décadas ya alcanzan temas sociales como la promoción del empleo de personas con discapacidad. Entonces, cabe preguntarnos cuál es el aporte social voluntario que brinda el sector empresarial para el fomento del empleo, si realmente a través de la RSE, la empresa incentiva la empleabilidad de personas con discapacidad o si solo cumple la normativa estatal del país en el que opera, teniendo presente además que hay países que tienen establecidos porcentajes mínimos de cuotas de reserva, y otros que se enfocan en incentivar la empleabilidad de personas con discapacidad desde la no discriminación.

Dicho esto, cuando estamos frente a una EMN, las cuotas deben ser cumplidas por las sedes o los subcontratistas según el país en el que operan, no siendo siempre esta responsabilidad de la empresa matriz, dado que no se cuenta con un instrumento jurídico internacional que supervise el cumplimiento de derechos esenciales, como es el trabajo, por parte de las EMN.

Lo que es innegable es que el reconocimiento y respeto al derecho al trabajo, así como la contribución al fomento del empleo en condiciones de igualdad erradicando la discriminación, son objetivos sociales, y el sector empresarial es una pieza clave para contribuir a su aplicación efectiva y real en beneficio de una sociedad más justa y tolerante.

Ahora bien, las EMN en el marco de su responsabilidad social corporativa, tienen diversas herramientas, tales como los AMI, AMG, o los más antiguos o tradicionales Códigos de conducta, u otros documentos en los que expone su compromiso con la sociedad.

En ese sentido, es materia de este trabajo de investigación, exponer reflexiones sobre la naturaleza de la responsabilidad social y sus contribución efectiva; asimismo, a partir de una ficha de análisis propuesta, la revisión de herramientas de responsabilidad social de algunas de las más grandes e influyentes EMN en la industria textil y alimentaria, para determinar si estas reconocen el compromiso con la discapacidad desde el principio de no discriminación, si contemplan políticas de empleo específicas para las personas con discapacidad, y si cuentan con disposiciones específicas para sus proveedores y subcontratistas.

1.1 Identificación del Problema

Actualmente, es innegable la existencia de la desigualdad que sufren las personas con discapacidad en los diversos ámbitos de la vida, entre ellos en el acceso al mercado laboral.

De esta forma, aun cuando existe reconocimiento normativo internacional y estatal al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, hay diferencias en los índices de actividad y acceso al empleo de este colectivo, en comparación con las personas sin discapacidad.

La intervención de los actores sociales, como las empresas privadas, tienen un papel importante en la empleabilidad, por lo que resulta necesario analizar la naturaleza de la

RSE y si dentro de sus objetivos de responsabilidad social, se incluye el fomento del empleo de personas con discapacidad.

1.2 Objetivos

El objetivo de la investigación es analizar si en uso de la RSE se fomenta el empleo de personas con discapacidad por parte del sector privado, enfocando especialmente el análisis en las herramientas de RSC utilizadas por las EMN más grandes e influyentes del sector textil y alimentario.

1.3 Metodología de la investigación

Este trabajo es el resultado de la revisión literaria, normativa documental internacional, de la UE, y de sus países miembros, en relación a la adopción de medidas específicas orientadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivos de discriminación por motivo de discapacidad; análisis de información pública de herramientas de RSC de las multinacionales Grupo Inditex, Grupo H&M, y Nestlé.

2. El derecho al trabajo de las personas con discapacidad

2.1 Estado situacional del acceso al empleo de las personas con discapacidad

Según la OMS (2023) el 16% de la población mundial son personas con discapacidad, es decir, 1.300 millones de personas en el mundo constituyen un grupo diverso. 1 de cada 6 personas sufre una discapacidad importante, y esta cifra va en aumento debido al crecimiento de enfermedades no transmisibles y a la mayor duración de la vida de las personas. Contexto bajo el cual, la OMS afirma que las desigualdades en materia de

salud son derivadas de situaciones injustas a las que se enfrenta este colectivo, estando entre ellas la discriminación y la exclusión del empleo.

De todo este colectivo, el 80% se encontraría en edad de trabajar de acuerdo a la información proporcionada por la OIT (s/f), siendo que, en comparación con las personas sin discapacidad, experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica, además de encontrarse con un mayor riesgo de una insuficiente protección social.

En esa misma línea, comenta la ONU (2022) que la tasa de actividad de este colectivo es muy baja, pues 7 de cada 10 personas con discapacidad se encuentran inactivas, es decir, no trabajan ni buscan trabajo.

Por su parte, afirma el Banco Mundial (2022) que la discapacidad puede aumentar el riesgo de pobreza a razón de la falta de oportunidades de empleo, salarios más bajos y lo que supone vivir con una discapacidad en el costo de vida.

La Comisión Europea (Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030) también brinda algunos datos relacionados al nivel de vida y empleo de las personas con discapacidad en comparación con las personas sin discapacidad, información que para fines gráficos se plasma en una siguiente tabla comparativa.

Tabla 1

Comparación de porcentajes a partir de información brindada por la Comisión Europea

Criterio de comparación	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad
Participación en el mercado laboral	50,8 %	75 %
Estado de Inactividad	37,6 %	17,6%
Riesgo de pobreza y exclusión social	28,4 %	18,4%
Tiene un título de enseñanza superior	29,4 %	43,8%
Abandono de estudios prematuramente	20,3 %	9,8%

Nota: Esta tabla muestra las diferencias porcentuales en el estilo de vida y el trabajo, entre las personas con discapacidad, y las personas sin discapacidad

Hasta aquí, los datos cuantitativos expuestos nos revelan que el número de personas con discapacidad que acceden a un empleo es ínfimo (3 de cada 10); lo que naturalmente podría obedecer al tipo de discapacidad, sin embargo, no se cuenta a nivel mundial con datos numéricos sobre el impacto de estos criterios en los bajos niveles de empleabilidad.

Lo que es seguro, es que existe exclusión por parte de la sociedad para las personas con discapacidad, una exclusión que, en relación al trabajo, es indirecta y silenciosa, y que se ve materializada entre otros, en las bajas tasas de empleabilidad.

En ese sentido, la promoción de un trabajo decente para las personas con discapacidad no se podrá lograr en tanto exista marginación y abandono por parte no solo de los Estados, sino también de los diversos actores sociales.

Sobre el particular, manifiesta la ONU (2021) que, solo cuando haya un cambio sistémico y sostenible en la inclusión de la discapacidad en los tres pilares: paz y seguridad, derechos humanos y desarrollo, y todos los procesos de desarrollo sean accesibles e inclusivos para las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás, podrá ser posible la inclusión plena y efectiva de todas las personas.

Recordemos que la OIT (s/f), que promueve el trabajo decente, señala que esto implica, entre otras acepciones, la oportunidad de tener *“mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”*.

De esta forma, el derecho a un trabajo decente, como un componente importante para el desarrollo de las personas con discapacidad, se ve materializado en las posibilidades de ganarse la vida a través de un trabajo elegido o aceptado; en un entorno abierto, inclusivo y accesible (Santamaría, 2019, pág. 134).

Por tanto, es posible afirmar que el acceso a un empleo decente de las personas con discapacidad influye directamente en sus resultados económicos, y, en consecuencia, repercute en su poder adquisitivo y en su calidad de vida.

2.2 Tratamiento normativo internacional del derecho al trabajo para las personas con discapacidad

La existencia de grupos sociales que son excluidos o marginados, obedece a la poca conciencia sobre la *igualdad* en la amplitud de su significado.

Desde un punto de vista histórico, debemos de recordar que el reconocimiento formal de la igualdad tiene su origen en la Revolución Francesa, en 1789, y se produjo como consecuencia de la necesidad de garantizar un trato justo a todas las personas dentro de la sociedad. Casi dos centenos después, finalmente con la DUDH aprobada el 10 de diciembre de 1948, se hizo mención expresa al principio de igualdad, reconociendo que la dignidad intrínseca y los derechos iguales e inalienables son la base de la libertad, de la justicia y de la paz en el mundo. Todo esto trajo como resultado el fortalecimiento de la declaración de la protección de la igualdad como valor superior y la proclamación del principio de igualdad formal; no obstante, la referencia a la discapacidad como una circunstancia que genera discriminación todavía estaba ausente (Rodríguez, 2022).

Es esta DUDH (1948) que marcó un hito en la historia de los derechos humanos. Fue elaborada por representantes de diversas regiones, con diversos antecedentes jurídicos y culturales, quienes buscaban el ideal común de establecer derechos humanos fundamentales que debían protegerse en el mundo entero; y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. De esta forma, la DUDH reconoció el derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, así como a su ejercicio sin discriminación alguna.

Posteriormente, en la década de los setenta, a las personas con discapacidad se les comienza a reconocer como sujetos titulares de derechos, materializándose ello en dos declaraciones: la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental de 1971, que reconoció derechos a personas con discapacidad intelectual, y la Declaración de Derechos de los Impedidos en 1975, que amplió el reconocimiento de derechos a todas las personas con discapacidad. Sin embargo *“ambas declaraciones, además de carecer de fuerza vinculante, adoptaron el enfoque propio del momento, en el que la prevención*

y la rehabilitación eran los aspectos cardinales en la regulación de la discapacidad” (Biel, 2011, pág. 2).

Paralelamente a esta cronología, en 1961, el Consejo de Europa elaboró un Tratado sobre Derechos Humanos, Laborales y Sociales bajo el nombre de la Carta Social Europea y con dos objetivos principales: (i) ratificar y (ii) cumplir con los derechos sociales de la DUDH. Su entrada en vigor se produjo en 1965 y fue revisado en 1996 con el objetivo de ampliar la garantía de derechos, entrando en vigor en el año 1999 esta última versión, cuya ratificación fue voluntaria para los Estados. Así, hay países que han ratificado la Carta Social Europea Revisada, y hay otros que han optado por quedarse con la Carta Social Europea en su versión original (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, 2022, págs. 3-4).

De la lectura de la Carta Social Revisada (Consejo de Europa, 1996) es posible advertir que los Estados partes se comprometen por las obligaciones que se establecen en ella, encontrándose entre las mismas la de no discriminación y las de garantizar el derecho al trabajo, condiciones de trabajo equitativas, una remuneración equitativa, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y profesión, la dignidad en el trabajo, la formación profesional, la asistencia social y beneficios sociales.

En su sentido amplio, la vigilancia del cumplimiento de estas obligaciones contraídas por los Estados miembros está a cargo del Comité Europeo de Derechos Sociales, que, en estricto debe revisar la legislación y aplicación en cada país conforme corresponde. Por su parte, cada Estado miembro debe elaborar y presentar anualmente un informe indicando cómo aplican los derechos reconocidos en la Carta, y estos informes son revisados por el Comité a fin de determinar si las acciones el País miembro está en concordancia con la Carta Social Europea, elaborando así conclusiones con sus resultados. Por tanto, si un Estado desatiende opiniones del Comité, estaría incumpliendo con lo firmado en la Carta Social Europea, frente a lo cual el Comité de ministros del Consejo de Europa tiene activada la posibilidad de recomendar y reclamar un cambio en la legislación al Estado correspondiente (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, 2022, pág. 5).

Más adelante, la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos de 1981, y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en 1988, hacían lo propio, reafirmando el principio del derecho al trabajo e imponiendo a los Estados la adopción de medidas dirigidas al logro del pleno empleo.

Y, finalmente, en el 2006, la ONU aprobó la CIDPC que entró en vigor dos años después. Al 2021, con 183 Estados partes, se convirtió en el primer tratado internacional de derechos humanos ratificado por la UE a nivel comunitario, y es el principal tratado internacional que reconoce y que explica los derechos para las personas con discapacidad, y *“ha sido esencial para el cambio del paradigma de la discapacidad y para hacer que la discapacidad se entienda como un asunto de derechos humanos”* (Organización Internacional de Trabajo y Organización de las Naciones Unidas, 2018, pág. 8).

La CIDPC reafirma en su preámbulo, a *“la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, así como la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad los ejerzan plenamente y sin discriminación”*. Asimismo, identifica las áreas en las que se han violado los derechos de este colectivo, las áreas en la que se debe reforzar su protección y aquellas en las cuales se requieren adaptaciones, siendo una de estas áreas, el trabajo y el empleo, que están recogidas en el artículo 27, como sigue: *“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación (...)”* (Asamblea General de Naciones Unidas, 2006).

Es pertinente también señalar que los Estados miembros tienen obligaciones relacionadas al respeto, protección y garantía de los derechos humanos de las personas

con discapacidad, así como de su protección frente a los abusos de terceras partes, que incluyen a las empresas. Además, la CIDPC es aplicable de forma directa y prevalece sobre las leyes nacionales que sean incompatibles. (Organización Internacional de Trabajo y Organización de las Naciones Unidas, 2018, pág. 8)

Las partes que lo han ratificado tienen la obligación de informar sobre la aplicación de derechos, cada 4 años al Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, para lo cual deben seguir determinadas directrices que garanticen que la forma y contenido de los informes se presenten de manera uniforme. De igual forma, el Comité luego de examinado el informe podrá realizar recomendaciones y manifestar sus preocupaciones al Estado (Organización de las Naciones Unidas, s/f).

En estas directrices se contempla, que los Estados deben informar datos específicos, entre estos, por ejemplo, estadística desglosada y comparada sobre la eficacia de medidas contra la discriminación, y si el Estado en particular tiene medidas de protección de derechos en niveles más altos de los que manda la CIDPC (Organización de las Naciones Unidas, 2009, pág. 8).

Por otra parte, la OIT también ha venido reconociendo en sus convenios, derechos relacionados con el trabajo para las personas con discapacidad. De esta forma, se tiene por un lado los (i) Convenios: C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 y el C111 – Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; por otro lado, (ii) las Recomendaciones: R 168 - Sobre la readaptación profesional y el empleo, R195 sobre el desarrollo de los recursos humanos; y (iii) el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT: Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, 2002.

Así Murray (2012) señala que todas estas normas de la OIT, *“proporcionan un marco para la respuesta de la OIT a los pedidos de apoyo para este grupo en concreto y recalcan la inclusión de las personas con discapacidad en los programas de capacitación y relativos al trabajo en general, así como en el mercado de trabajo más amplio”* (p.2).

Es importante indicar que los Convenios de la OIT son normas internacionales de obligatorio cumplimiento para los Estados que tienen como objetivo establecer

condiciones de trabajo mínimas para todos ellos; de forma que la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación ha venido siendo considerado principio y derecho fundamental en el trabajo.

En esa misma línea, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en 1998 y enmendada en 2022, se ha convertido en una relevante referencia de las normas del trabajo en el contexto de la globalización. De igual forma, este documento ha declarado que los miembros de la OIT, aunque no hayan ratificado los convenios, tienen un compromiso que se deriva de la pertenencia a la referida organización y de *“respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios”*, siendo estos: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y e) un entorno de trabajo seguro y saludable (Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998 y enmendada en 2022).

Remarcada importancia en el espacio europeo, también tiene la Directiva 2000/78/CE del 27 de noviembre de 2000, relativa a establecer un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que tiene como base:

- i. Reconocimiento de que el empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, social, cultural y social, así como a su desarrollo personal.
- ii. Prohibición de la discriminación directa o indirecta por motivos de discapacidad, en los ámbitos a los que hace referencia la directiva.
- iii. Aceptación que solo en circunstancias específicas, la diferencia de trato puede estar justificada, cuando una característica vinculada a la discapacidad

constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito sea proporcionado.

- iv. Concientiza de que la prohibición de la discriminación no implica que se adopten medidas para prevenir y compensar desventajas que sufren las personas con discapacidad.
- v. Reconocimiento de la importancia de que los estados miembros fomenten el diálogo entre los interlocutores sociales, a fin de -entre otros- combatir las distintas formas de discriminación.

Esta Directiva busca regular de manera general la lucha contra la discriminación por razones de -entre otras- discapacidad, en el ámbito del empleo y la ocupación, teniendo como finalidad que los Estados miembros de la comunidad europea apliquen principios de igualdad de trato. Asimismo, su ámbito de aplicación es a toda aquella persona u organización que tenga injerencia en el establecimiento de condiciones de acceso al empleo y el desarrollo de la actividad profesional que incluya los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción.

Bajo los lineamientos de esta Directiva, los estados deben velar por que existan los procedimientos ya sean judiciales, administrativos o incluso de conciliación, necesarios para exigir o salvaguardar el cumplimiento de la Directiva, para todas las personas que se consideren perjudicadas por la omisión de su aplicación, en lo relacionado al principio de igualdad de trato.

Y yendo más allá de lo indicado de forma precedente, la Directiva ha sido clara al indicar que el principio de igualdad de trato no impide que los estados puedan adoptar medidas específicas para la prevención y compensación de desventajas ocasionadas por motivos de discapacidad.

Es importante señalar que la Directiva le otorga un espacio importante al diálogo social, indicando que los estados miembros deben de fomentar el diálogo con los interlocutores sociales, a fin de contribuir con la promoción de la igualdad de trato, lo que incluye a los convenios colectivos, códigos de conducta (DIRECTIVA 2000/78/CE DEL CONSEJO de 27 de noviembre de 2000).

Luego de haber extraído estas aportaciones de importancia que indica la Directiva, corresponde recordar que son normas de obligado cumplimiento para los países de la UE de conformidad con sus tratados, siendo que solo con la trasposición –que podrá ser acometida mediante normas con rango de ley- se permitirá al Estado establecer disposiciones claras y precisas para la aplicación regulatoria correspondiente.

Importante indicar también que la UE tiene fuertes iniciativas para promover, integrar y construir igualdad, siendo que, para el caso en particular, cuenta con una Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2023, adoptada en marzo de 2021, y con la que se quiere mejorar la vida de las personas con discapacidad en Europa y en todo el mundo. Según ha señalado la misma UE, esta estrategia está basada en una anterior que iba del 2010 al 2020 y, si bien ha ido marcando el camino para que las personas con discapacidad disfruten de sus derechos de participación plena en la sociedad y economía, los avances todavía enfrentan barreras de evidente consideración. Esta nueva estrategia está dirigida a considerar la diversidad de discapacidades (físicas, mentales, intelectuales o sensoriales), y que suelen ser invisibles (Comision Europea, s/f).

Una de las iniciativas emblemáticas de la Estrategia antes indicada es el Paquete de Empleo para personas con Discapacidad, aprobado para mejorar los resultados de este colectivo en el mercado laboral y anunciado el 20 de setiembre de 2022 en la Conferencia sobre la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Este paquete tiene su foco en seis áreas de acción, y sus resultados servirán de herramienta para aplicar la legislación preexistente, siendo estas: 1) Reforzamiento de capacidades de servicios de empleo e integración publicada el 25 de setiembre de 2022 en forma de una Guía, 2) Fomento de perspectivas de contratación mediante discriminación positiva y lucha contra los estereotipos, con un catálogo de acciones positivas para facilitar la contratación (previsto para el 2023), 3) Elaboración de directrices para garantizar los ajustes razonables en el trabajo (previsto para el 2023), 4) Prevención de discapacidades asociadas a enfermedades crónicas, a través de un manual para su gestión y prevención (previsto para el 2023), 5) Aseguramiento de planes de rehabilitación en caso de enfermedad o accidente, a través la publicación de directrices

(previsto para el 2024), 6) Exploración de puestos de trabajo de calidad en el empleo protegido y vías de acceso al mercado laboral abierto, a través de un estudio sobre la mejora del empleo mediante los modelos de empleo alternativos (previsto para el 2024). (European Union of the Deaf, 2022)

Es oportuno indicar también, que la OIT (Informe de la Conferencia, 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 2018) ha resaltado que el concepto de discapacidad es distinto entre los países, lo que dificulta la comparación de la situación del ocupación entre países, así como el seguimiento de la eficacia e incidencia de la legislación, programas, políticas para la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de las personas con discapacidad. (pág15).

2.3 Acciones positivas de los Estados para garantizar el acceso al empleo de las personas con discapacidad

Hasta aquí hemos expuesto diversos documentos normativos internacionales de los que pueden hacer uso, de un lado, las mismas personas con discapacidad para defender sus derechos de igualdad en diversos ámbitos; de otro lado, los Estados para elaborar sus políticas de inclusión; y por último los organismos internacionales para emitir recomendaciones a sus Estados miembros.

Ahora bien, conforme las prerrogativas por la Directiva antes desarrollada, los Estados de la Unión Europea han ido dictando ciertas políticas, tanto como para promover la igualdad, así como para compensar estas desventajas existentes y ocasionadas con motivo de la discapacidad.

Así, por ejemplo, en los países se ha ido estableciendo un sistema de cuotas de reserva como una acción positiva de respuesta a compensar las desventajas ocasionadas con motivos de la discriminación a las personas con discapacidad.

Las cuotas de reserva son originarias de Europa, pero ello no ha implicado que todos los países la contemplen en su ordenamiento, de manera que algunos países de Europa como Suecia, Finlandia y Dinamarca; y otros de otros continentes, como Sudáfrica,

Canadá. Estados Unidos y Australia, no tienen establecido el sistema de cuota de reserva (Arthur O'Reilly, 2007, pág. 106).

A continuación, a modo de ejemplo, se describen las cuotas de reserva de los países con mayor índice demográfico en Europa, según el portal web de EUROSTAT.

Tabla 2

Cuotas de reserva de puestos de trabajo y/o porcentaje de contratación en empresas privadas

País	Cuota de reserva a cumplir	Fuente
España	2% en empresas de 50 o más personas	Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre (BOE)
Francia	6% en empresas de 20 personas o más personas.	Código de Trabajo (LEGIFRANCE)
Suecia	No tiene sistema de cuotas	Ley contra la Discriminación, 2008:567 (OIT)
Alemania	5% en empresas de 20 personas trabajadoras.	Código de Seguridad Social alemán (OIT)
Polonia	6% en empresas de 25 personas trabajadoras.	Legislación de cuotas (OIT)

Nota: Esta tabla muestra la obligación que tienen las empresas privadas en estos países, para contratar personas con discapacidad, en relación a la planilla con la que cuentan.

Así, las cuotas de reserva son un ejemplo de las políticas que han venido ejecutando los países, sean o no de la UE, a fin de atender la contratación de personas con discapacidad. Cabe enfatizar, que las cuotas de reserva es la práctica más utilizada por los Estados, pero solo es un ejemplo de las medidas adoptadas, dado que también hay otras que no son obligatorias, pero sí de carácter benéfico, como son las subvenciones salariales, subvenciones para cubrir costos de formación, bonificaciones o reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social y créditos fiscales, entre otras.

Pues bien, los datos expuestos en la parte preliminar de esta investigación en relación a la poca empleabilidad de las personas con discapacidad, ha revelado que el conjunto de normativa internacional, recomendaciones de organismos internacionales, y políticas de los Estados partes, no han venido siendo suficientes para incrementar la tasa de actividad de este colectivo, y que se alcance la tan ansiada igualdad en el acceso al empleo, su desarrollo y promoción.

Por otro lado, si bien todas estas declaraciones internacionales son de mandatorio cumplimiento para los Estados, es el Pacto Mundial de Naciones Unidas, el que invoca a las empresas a cumplir las normas internacionales de derechos humanos en sus actividades empresariales en toda su cadena de valor, incluyendo entre estos derechos, a los que reconoce la CIDPC, y los derechos enunciados en la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo, ya antes expuestos. De esta forma, el Pacto Mundial de Naciones Unidas trabaja con empresas para armonizar sus actividades y orientan en el cumplimiento de obligaciones en diversos temas, encontrándose entre ellos, los relacionados a los derechos humanos y trabajo (Organización Internacional de Trabajo y Organización de las Naciones Unidas, 2018, págs. 12-13).

El Pacto Mundial de la ONU, empezó a partir de un grupo de 44 empresas, y se ha convertido en los últimos 20 años, en una autoridad normativa única y global, siendo (i) una iniciativa de sostenibilidad corporativa más grande del mundo, y (ii) un movimiento global de más de 12 mil empresas y 3 mil partes interesadas no comerciales en 160 países. Así, la ONU señala que *“Si bien se avanza, reconocemos que las empresas deben hacer más esfuerzos en todo el mundo para acelerar la sostenibilidad corporativa y la práctica comercial responsable”*; y en esa línea, el Pacto Mundial pretende buscar que las empresas participantes demuestren un mayor cumplimiento de los Diez Principios, así como la contribución a los ODS, en comparación de aquellas que no forman parte -del Pacto Mundial- (Organización de las Naciones Unidas, 2021, págs. 4-6).

A pesar de que los ODS están lejos de cumplirse según lo indicado por la ONU, no todo está perdido y todavía es posible hacer realidad la Agenda 2030, para lo cual han

identificado diversas áreas clave para su impulso. Dentro de estas, se ha propuesto que los gobiernos implementen políticas concretas para, entre otros, reducir la desigualdad (Pacto Mundial Red Española, 2023).

Lo cierto es que, si bien es importante la intervención de los Estados, también la actuación empresarial tiene especial importancia, pues en ejercicio de la llamada sostenibilidad corporativa, deben operar asumiendo responsabilidades fundamentales en los ámbitos de los derechos humanos y el trabajo de las personas con discapacidad. Esto nos lleva a preguntarnos qué se debe entender por sostenibilidad corporativa, y cómo las corporaciones contribuyen a la erradicación de las desigualdades.

3. La RSE en las EMN

3.1 RSE y la empleabilidad de personas con discapacidad

Desde un punto de vista comercial, la globalización junto a la creciente accesibilidad a las comunicaciones ha empujado a que los individuos alrededor del mundo tengan cada vez mayor facilidad para tener conocimiento de las decisiones o actividades de otras organizaciones. Esta es la razón por la que las actividades de las organizaciones empresariales están sometidas a un mayor escrutinio por parte de los grupos e individuos, y pueden sus prácticas ser comparadas con rapidez (ISO 26000 Responsabilidad Social, 2010, págs. 4,5).

Lo anterior no fue siempre así. En los siglos XVIII y XIX, la RSE era sinónimo de la *“caridad de las empresas”*, como una forma de paternalismo de parte de los empresarios hacia la sociedad, pues recordemos que en este momento de la historia había predominancia de una ideología clásica, donde la ley priorizaba el amparo a los intereses de los sujetos empresariales. Luego, en el siglo XX, en el ámbito social, dadas las circunstancias de corrupción, explotación laboral infantil, insalubridad, se fueron impulsando las primeras doctrinas que promovían comportamientos responsables para la mejora social (Ayala del Pino, 2021, pág. 176).

Posteriormente, los indicios de la RSE empezaron a surgir como respuesta a las condiciones empresariales deficientes, dado que la producción en masa hizo que la industria requiera altas cantidades de recursos financieros, tecnológicos y naturales, lo que trajo consigo la adquisición de madera, carbón, plástico, producción de CO², consumo de energía y demás, lo cual tuvo como resultado, el aumento de los índices de contaminación. Todo ello, ha sido de conocimiento del consumidor, que poco a poco ha ido concienciando de la afectación al medio ambiente y, como consecuencia de esto, el enfoque socialmente responsable en las compras se ha ido instaurando, y con ello la adquisición de productos y servicios que produzcan el menor o ningún daño al medio ambiente (Herrera Acosta, Vásquez, & Ochoa Ávila, 2020, pág. 100).

La preocupación por aspectos relacionados a la sostenibilidad es a menudo interpretada como una cuestión medioambiental y, en segundo lugar, económica y financiera. Y aunque ambas son importantes, el aspecto social es comúnmente tratado como menos importante quedando, en consecuencia, descuidado (Crowther & Duarte-Atoche, 2014, pág. 47).

Paralelamente a esto, se fueron creando instituciones en la mayoría de países occidentales para promover la RSE, y los gobiernos empezaron a formar parte de ello. Ya en julio 2001 se publicó el Libro Verde, como consecuencia de un proceso de diálogo de partes interesadas, y el mismo que plasma líneas de la política gubernamental europea en RSE. Así, este documento marcó el verdadero inicio de cómo la UE iba a fomentar la RSE en la misma Unión y en otros países (Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, s.f.).

De manera que, si bien en un primer momento la preocupación estaba orientada a prevenir o reparar daños producidos en el medio ambiente, al haberse venido exponiendo otras crisis sociales, educativas, de salud, de seguridad y económicas, se han ido proporcionando diversas soluciones al respecto; de forma que hoy en día ya se ha instaurado la cultura socialmente responsable, que involucra el desarrollo de actividades que beneficien a la sociedad en conjunto, y no solo al medio ambiente.

Bajo este contexto, se entiende a la RSE como una herramienta de impacto positivo a diversos ámbitos de la sociedad, que para las empresas conlleva beneficios relacionados

al aumento de la reputación de su marca, diferencia de la competencia, llamar la atención de nuevos inversores, condiciones laborales más justas, fidelización de empleados, entre otros.

Es oportuno indicar también que la diferencia entre la Responsabilidad social Empresarial (RSE) y Responsabilidad Social Corporativa (RSC), es que la primera solo es respecto a la actividad empresarial, y la segunda la hace alusión a todas las organizaciones, al margen de su tamaño o actividad; siendo que la literatura es muy frecuente al utilizar ambos términos sin que haya una marcada diferencia, además de lo que se indica en esta afirmación.

Hay muchas definiciones para la RSE, y su concepto tiene distintas acepciones, dependiendo de para qué se utilice, por lo que acudiremos a su definición general, según la cual: *“La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se define como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y medio ambiental de las empresas. Por lo tanto, la RSE tiene el objetivo de mejorar su situación financiera en equilibrio con la sociedad y medio ambiente”* (RSyS, 2022)

Ayala del Pino en su investigación (La Responsabilidad Social Corporativa: concepto, ámbito de aplicación, grupos de intereses y objetivos, 2021) expone diversos conceptos que se ha otorgado a la RSC por parte de algunas organizaciones y expertos, luego de lo cual, la autora lo define como *“conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos, nacionales e internacionales, con los grupos de interés, que se derivan de los impactos que la actividad empresarial de las organizaciones produce en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los Derechos Humanos.”* (pág. 181).

Asimismo, la referida autora expone las teorías de la RSC desarrolladas por la doctrina, ubicando a las prácticas de RSC discrecionales (contribuciones sociales voluntarias), dentro de las Teorías integradoras, según las cuales la empresa se involucra en la captación, identificación y respuesta a las demandas de la sociedad, en específico de los denominados stakeholders, como personas o grupos de interés que: i) son pasibles de ser afectados o son afectados por la empresa, ii) tienen objetivos propios cuya consecución está vinculada a la actuación empresarial, iii) tiene vínculo o interés directo o indirecto con la organización, iv) son afectados de una u otra forma por la existencia y

acción de la empresa, lo cual influye en sus objetivos marcados y su supervivencia (págs. 184, 189-190).

Por tanto, hasta aquí podemos extraer dos reflexiones. La primera es que, un componente característico de la RSE es la voluntariedad, aun cuando no siempre ello sea contemplado en su definición, y sobre lo cual hablaremos líneas abajo; y la segunda, que el colectivo de personas con discapacidad está dentro de los grupos de interés o stakeholders, como aquel grupo que tiene objetivos propios cuya consecución está vinculada a la actuación empresarial.

Pues bien, la RSE entonces presenta 3 dimensiones: i) económica, ii) social y iii) ambiental; y a su vez, contempla ámbitos relacionados a los derechos humanos, protección a los consumidores, la salud, y la lucha contra la corrupción. (Taboada, s.f.)

Para efectos de esta investigación, dado que se plantea estudiar a la RSE como una herramienta que contribuye al acceso y desarrollo en el empleo de las personas con discapacidad, nos centraremos en la RSE en su área social.

Así, la RSE implica el respeto a los derechos humanos, de forma que el reconocimiento de su importancia y su universalidad debe ser un principio de toda organización. De esta manera debe respetar y, siempre que sea posible, promover la universalidad de estos derechos y su aplicación indivisible en todos los países, culturas y situaciones; así como, en situaciones donde los derechos humanos no se protegen, dar pasos para respetarlos y evitar beneficiarse de esas situaciones (ISO 26000 Responsabilidad Social, pág. 15)

La definición de la ISO enfoca a la RSE desde el cumplimiento mínimo que deben tener las organizaciones, sin embargo, como líneas arriba se ha expuesto, cuando se habla de RSE, se habla del componente voluntario del que está dotado.

Ahora, enmarcándonos en el ámbito laboral, al tener la RSE una característica relacionada a la voluntariedad, esto parece alimentar la desconfianza sindical hacia aquellas organizaciones que entienden que las políticas socialmente responsables buscan tener beneficios propios relacionados a la buena imagen empresarial. Sobre ello, conforme señala Maira Vidal (2014), los Sindicatos consideran que *“el objetivo de las*

compañías es llevarse aquello que estaba regulado por ley, o pactado en convenios colectivos, al terreno de la RSE voluntaria, unilateral y autorregulada” (pág. 141).

Asimismo, la Confederación Sindical Internacional en las Decisiones adoptadas por el II Congreso Mundial, sostuvo que los *“los códigos de conducta no aportan una protección adecuada a los trabajadores”*. (Maira Vidal, 2014, pág. 141)

Por todo lo anterior, es válido concordar con la afirmación que promueve el ISO 2006, de que *“La filantropía (entendida en este contexto como aportaciones a causas caritativas) puede tener un impacto positivo en la sociedad. Sin embargo, no debería ser utilizada por una organización como sustituto de la integración de la responsabilidad social en la organización”* (pág. 6).

De igual forma, sobre la discriminación en el trabajo, el ISO 26000 reconoce que *“Los grupos que han sufrido una discriminación permanente que les ha generado desventajas arraigadas, son vulnerables a sufrir nuevas discriminaciones, por lo que las organizaciones deberían poner mayor atención en sus derechos humanos, en términos de protegerlos y respetarlos”* (pág. 28)

De esta forma, las organizaciones deben contribuir a garantizar que se otorgue dignidad, autonomía y plena participación en la sociedad a hombres y mujeres con discapacidad; y en consecuencia, una organización debería confirmar que sus políticas de empleo están libres de discriminación por discapacidad.

Contribuir también a la prevención del acoso en el lugar de trabajo: evaluando el impacto de sus políticas de igualdad y no discriminación, y tomando acciones positivas tales como establecer lugares de trabajo para personas con discapacidad para que se ganen la vida bajo condiciones adecuadas (ISO 26000 Responsabilidad Social, pág. 32)

Entonces, una empresa que esté dispuesta a aplicar la RSE, debe aplicar la normativa y política estatal del lugar que opera, pero no solo eso, sino también debería realizar acciones adicionales de forma voluntaria. Bajo esa premisa, se puede indicar que la RSE tiene como principio fundamental el cumplimiento de las obligaciones legalmente establecidas, y consiste en la elaboración y puesta en práctica, a nivel empresarial, de acciones adicionales al cumplimiento en función de los países y culturas donde operen.

Bajo este contexto, en relación a la empleabilidad de personas con discapacidad, sabemos que normativamente hay cuotas de reserva que cumplir; por lo que si trasladamos este cumplimiento de cuotas al ámbito de la RSE, estaríamos frente al cumplimiento solo de una norma específica en el país donde la empresa se encuentre operando, pero no en estricto de RSE.

Por poner un ejemplo práctico, conforme se ha detallado en la Tabla 2, el marco legal en España determina que la contratación de personas con discapacidad debe tener una relación del 2% de la planilla por las empresas de igual o más de 50 trabajadores. Lo que quiere decir, que su cumplimiento, no tendría característica de RSE porque esa empresa no está haciendo más que cumplir con la disposición normativa en el Real Decreto Legislativo 1/2013. Por lo contrario, si (i) una empresa de igual o más de 50 trabajadores, contrata a personas con discapacidad en relación a más del 2% de su planilla, o (ii) una empresa con una plantilla de menos de 50 trabajadores, contrata a personas con discapacidad; en ambos casos, sí estaríamos frente a una empresa que ha contratado personas con discapacidad como parte de su RSE.

Estando a ello, podemos indicar que el incremento de empleabilidad de las personas con discapacidad como medida de RSE, solo podría considerarse como medida de responsabilidad empresarial si se tratara de una acción específica voluntaria de la empresa destinada a contribuir en el aumento del acceso al empleo de las personas con discapacidad, por encima del porcentaje regulado por el país en el que opera.

3.2 El diálogo social como técnica avanzada de la RSC en las EMN

En las expresivas palabras de Joaquín Nieto, director de la Oficina de la OIT en España, *“sin diálogo social los débiles no tendrían esperanza y los poderosos no tendrían límites”* (Alameda Castillo, 2019, pág. 3).

Alameda Castillo (2019) afirma *“Desde su condición de eje transversal del trabajo decente, el diálogo social transnacional está llamado a ocupar un papel central en la gobernanza laboral global. Esto es, dignificar la fuerza de trabajo y garantizar derechos*

ante actores económicos mundiales, mercados de trabajo globales y regulaciones de trabajo nacionales” (pág.2).

Ahora bien, conceptualmente, el diálogo social puede incluir todo tipo de negociación entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en relación a temas sociales de interés, o a los empleadores y los representantes de los trabajadores en temas que afecten los intereses de los trabajadores.

Así, los contextos en los que opera el diálogo social transnacional se caracterizan por tener nuevas formas de producción internacional, integración comercial y regional y por movimientos migratorios, y se materializan en multitud de instrumentos y formas. De esta forma *“pese a la ausencia de un poder capaz de imponer normas de regulación de los contratos de trabajo a escala global, diversos actores, públicos y privados, internacionales o nacionales, de manera independiente o coordinada están contribuyendo a la construcción de un sistema de gobernanza del trabajo, incipiente y en progreso continuo”* (Alameda Castillo, 2019, pág. 6).

En este contexto Alameda (2019) clasifica estas manifestaciones del diálogo social, encontrándose entre ellas a las iniciativas de responsabilidad social corporativa transnacional, indicando además que la intervención de la OIT es fundamental no solo en el análisis, investigación e intercambio, y en el desarrollo de herramientas de trabajo práctico que son unas renovadas formas de diálogo social. Por otro lado, otra manifestación del diálogo social son los denominados Acuerdos Marco Globales (AMG) (pág. 23).

De manera que, las empresas transnacionales han venido desarrollando políticas socialmente responsables en distintos ámbitos. Estas iniciativas suelen estar contenidas en instrumentos tales como los Códigos de Ética o de Conducta o las Memorias de Responsabilidad Social, siendo su objetivo mostrar cierta aceptación que tiene la responsabilidad social, pero que no es necesario el establecimiento de regulación en el ámbito internacional (Maira Vidal, 2014, pág. 141).

3.3 Las EMN y su responsabilidad social con las personas con discapacidad

Las EMN actualmente podrían sacar ventaja de lo que se ha denominado *shopping* de derechos o *law shopping*, a través de ejecutar sus actividades en países con políticas normativas sociales, fiscales y del medio ambiente, que sean menos restrictivas. De esta forma, la ausencia de la diligencia o la afectación flagrante de los derechos laborales, podrían significar perjuicios para las personas en general. Ahora bien, ya sean frecuentes o no las afectaciones a los derechos de los trabajadores, el ordenamiento jurídico debe ofrecer instrumentos, tanto en el ámbito internacional como en el nacional (Gil Y Gil, 2020, págs. 7-10).

En España por ejemplo, se ha determinado jurisprudencialmente que, para evidenciar la existencia de un grupo empresarial como tal, no es suficiente con un vínculo de naturaleza societaria, sino que deben concurrir otros indicadores; por lo que si una EMN actúa con poco rigor, es difícil de apreciar la concurrencia de un grupo de empresas en sentido estricto. De otro lado, la responsabilidad por las actuaciones de las empresas en el marco de la subcontratación de obras y servicios, en el marco de la cadena de valor, no alcanza a la empresa matriz española cuando se vulneran normas fuera del espacio territorial, salvo las obligaciones referidas a la seguridad social. De igual forma, aunque se admitiera la competencia de los tribunales españoles, no se aplicaría el derecho español a los incumplimientos de derechos laborales por parte de las filiales extranjeras o los subcontratistas (Gil Y Gil, 2020, págs. 47,48).

Sería pertinente entonces que se adopte un instrumento jurídico vinculante de derecho internacional, como un valor simbólico de que las EMN, como protagonistas de la globalización, responden en el plano internacional ante la vulneración de los derechos laborales básicos (Gil Y Gil, 2020, pág. 49).

En tal sentido, el respeto a los derechos humanos en el trabajo y su actuación diligente, es deber de las EMN. Por su parte, los Estados deben actuar como garantes de la protección de estos derechos cuando las EMN tienen una sede central o llevan a cabo sus operaciones en dicho país. No obstante, esto es insuficiente porque no se tiene un instrumento jurídico en el plano internacional, por lo tanto, los instrumentos con los que

se cuentan son insuficientes para imponer sanciones administrativas o exigir responsabilidad jurídica de estas empresas, por vulneración de derechos laborales básicos.

Ello no obsta de señalar que las EMN son los “*principales impulsores de la globalización*”, y que las inversiones que se realizan en ellas otorgan beneficios determinantes en las condiciones de trabajo y en la vida de las personas, ocupando un rol de importancia en la promoción de la economía y la sociedad (Disability and corporate social responsibility reporting, 2014, pág. 11).

Por otra parte, conforme a lo esbozado en las líneas de arriba, la OIT (Informe de la Conferencia, 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 2018) ha resaltado la ausencia de información sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad, y que es necesaria hacer lo que han denominado una tabulación cruzada de los indicadores del trabajo y la situación de discapacidad (pág. 15).

Por lo que es oportuno traer a colación una iniciativa de la OIT, consistente en la conformación de una red de empresas y discapacidad que lleva por nombre Global Business and Disability Network (GBD), con el objeto de que la fuerza laboral adquiera compromisos de respeto y acogida para las personas con discapacidad. La GBD es una alianza público-privada donde intervienen EMN, empleadores, redes de empresas nacionales, organizaciones de personas con discapacidad y otras organizaciones que se encuentran fuera del ámbito del gobierno.

Tienen una plataforma, para compartir conocimientos a través de reuniones mundiales, apoyarse entre empresas en temas relacionados con la discapacidad, compartir buenas prácticas y explorar enfoques innovadores en beneficio de la inclusión social de personas con discapacidad. De esta forma, trabajan para una mayor sensibilización sobre la interrelación del éxito empresarial y la inclusión de la discapacidad; y para que las políticas y prácticas empresariales integren a las personas con discapacidad. (Organización Internacional del Trabajo, s/f)

En el año 2014, la OIT publicó (Negocios inclusivos: Creando lugares de trabajo accesibles para personas con discapacidad), un documento que expone buenas

prácticas de EMN para la inclusión de la discapacidad en el lugar de trabajo por parte de las empresas que integran el GBD. Este informe también expone respuestas a preguntas que buscan exponer los denominados factores clave para una inclusión exitosa en las EMN que tienen operaciones a nivel mundial. De esta forma, sus resultados relevantes se resumen a continuación:

- i. En el estudio se preguntó a las EMN acerca de cuál es la razón para emplear personas con discapacidad, y las respuestas han estado orientadas en 2 sentidos: 1. Que se emplean a personas con discapacidad por sus habilidades y talento, 2. Que se emplean a personas con discapacidad porque son parte de la población en general. Así, esto indicaría según el GBD que llegará el momento en que no será necesaria esta pregunta, pues las empresas y el personal entenderán que la inclusión de este colectivo es una práctica comercial natural.
- ii. Una de las causas más frecuentes que ha llevado a las EMN a promover el empleo de personas con discapacidad, es la RSE.
- iii. La experiencia ha dejado demostrado que la contratación de personas con discapacidad enfocada desde el punto de vista de la discriminación, es más contributiva en comparación al cumplimiento de cuotas. Y en esa misma línea, esto contribuye a que los trabajadores actuales o los que han adquirido la discapacidad de manera posterior a su vinculación, tengan las mismas oportunidades de los demás empleados y se realicen los ajustes razonables que se necesitan.
- iv. Las lecciones más recurrentes aprendidas por las empresas, son que: 1. Se debe trabajar por derribar mitos sobre la forma de trabajar con personas con discapacidad, pues este tipo de mitos perjudican al avance de hasta las mejores iniciativas de inclusión, 2. Se ha visto un aumento en la eficacia de iniciativas cuando las personas con discapacidad se incluyen en su desarrollo e implementación, y 3. Que los esfuerzos se centren en el centro operacional del negocio, porque así es más probable que las iniciativas ganen terreno, cuando no son asunto exclusivo de los departamentos de recursos humanos o RSE.

- v. No es posible encontrar personas con discapacidad que tengan habilidades requeridas por el puesto, lo que ha evidenciado que los países operantes no cuentan con políticas relacionadas a la educación y formación inclusiva.

Cabe indicar que la OIT, (Negocios inclusivos: Creando lugares de trabajo accesibles para personas con discapacidad, 2014) expone algunas buenas prácticas de contratación de personas con discapacidad por encima del mínimo legal establecido.

De la información recogida, se evidencia por la experiencia, que el reconocimiento e internalización de la no discriminación, tiene un impacto sistémico muy importante, que seguramente nos lleva a una reflexión más sociológica, donde sin duda esto no solo alcanza a las EMN sino a las demás empresas locales, nacionales, las personas trabajadoras en general, y la sociedad civil; pues no hay que perder de vista que conforme lo ha señalado el estudio en análisis, superar esta barrera -de la discriminación, es incluso más contributivo que el cumplimiento de cuotas impuestas por la ley en cada lugar donde la EMN opera.

Ya lo había dicho O'Reilly (2007) desde la OIT, que quizás el cambio "*más radical*" en el ámbito del empleo de personas con discapacidad fue esta tendencia de promulgar legislación en contra de la discriminación, ya que, gracias a esta, el colectivo de personas con discapacidad puede competir en el acceso al trabajo bajo sus propios méritos, siempre que el entorno no lo discrimine por su discapacidad.

4. Revisión y análisis de herramientas de RSC (AMI, AMG, Documentos RSE y Códigos de Conducta) de las EMN

Teniendo en consideración que no se han hallado estudios acerca de la empleabilidad de personas con discapacidad en las EMN en el marco de su responsabilidad social; se propone analizar las herramientas de RSC de algunas de las EMN más grandes en el sector textil y alimentario, a fin de evidenciar su compromiso y actuación en relación al fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Dicho esto, se han elegido algunas de las EMN más influyentes y con mayores ventas, que tienen su matriz en la UE.

- En el sector textil: Grupo Inditex y Grupo H&M.
- EN el sector alimentario: Nestlé.

4.1 Criterios utilizados para analizar las herramientas de RSC

Es necesario traer a colación que en el 2014 la OIT publicó un análisis (Disability and corporate social responsibility reporting) realizado a 40 empresas de la GBD. El objetivo de este análisis fue comparar la forma en la que determinadas EMN, en el marco de su RSC, presentaban sus informes acerca de la inclusión de personas con discapacidad. Este estudio se realizó a partir de determinados indicadores, tales como: compromiso con la discapacidad, mención a las regulaciones nacionales e internacionales, políticas de empleo (reclutamiento, selección, promoción, sensibilización, entre otros), procedimientos para abordar reclamos de no discriminación, políticas de proveedores y contratistas, de las EMN objeto del estudio.

De manera que, se propone una *Ficha de Análisis* con algunos indicadores del estudio antes mencionado (Disability and corporate social responsibility reporting) y, otros indicadores que se consideran importantes a partir de lo expuesto en el presente trabajo.

Esta *Ficha de Análisis* busca que se exponga de manera gráfica, el análisis realizado a las herramientas de RSC de cada una de las EMN objetos de estudio, utilizando indicadores, y preguntas específicas que den a conocer:

1. Si la EMN le da visibilidad a la discapacidad, a partir de: i) su compromiso con la discapacidad desde el enfoque de la no discriminación, la inclusión social, o el principio de igualdad; ii) el compromiso de alta dirección o la empresa matriz; iii) la invocación de normativa y/o convenios internacionales; y iv) sus procedimientos para abordar denuncias por discriminación; vi) el trabajo de sensibilización practicado en su equipo de colaboradores en general.

2. Si la EMN, en sus políticas de empleo (reclutamiento, selección, formación, promoción, salud y seguridad, adaptación de puestos de trabajo, conservación del empleo luego de la discapacidad) son abordadas: i) con el enfoque a la no discriminación por razón de discapacidad; ii) de manera directa, dictando medidas específicas y descriptivas al respecto.
3. Si la EMN, en relación a la ocupación de personas con discapacidad: i) expone el número y/o porcentaje total de personas con discapacidad contratadas; ii) expone los mínimos de cuota establecidos en los países en los que opera; iii) dicta medidas específicas para la contratación de personas con discapacidad en los países donde no hay una cuota de reserva establecida, o en su defecto, por encima del mínimo legal que dicta la cuota de reserva, según corresponda; iv) participa en proyectos o programas que promuevan o incentiven la empleabilidad de personas con discapacidad.
4. Sobre los proveedores y contratistas de la EMN, si: i) hay una política específica para su actuación en relación con la discapacidad; ii) los proveedores deben comprometerse con la discapacidad desde el enfoque de la no discriminación, o la inclusión social, o el principio de igualdad; iii) menciona acciones concretas para potenciar la contratación de personas con discapacidad; iv) incentiva o dicta medidas específicas para la contratación de personas con discapacidad en los países donde no hay una cuota de reserva establecida, o en su defecto, por encima del mínimo legal que dicta la cuota de reserva, según corresponda.

4.2 Caso Inditex: Análisis, resultados y conclusiones

El Grupo Inditex es un fabricante textil que se comercializa con las conocidas marcas Zara, Massimo Dutti, Pull & Bear, Bershka, y Stradivarius, entre otras. Tiene su industria de producción en Portugal, Marruecos, India, Pakistán, Vietnam, Camboya, Argentina, Brasil, Turquía, China y Camboya.

En el último año 2022 ha obtenido la mayor facturación de su historia (Tamayo, 2023).

Actualmente cuenta con diversas herramientas en el marco de la RSC, estando entre ellas las siguientes:

- AMG con Industriall Global Union que aprueba el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores del Grupo Inditex – Noviembre (INDITEX & Industriall Global Unión, 2019).
- Política de Diversidad e Inclusión -última modificación Diciembre (INDITEX, 2020).
- Memoria Anual Grupo Inditex (INDITEX, 2022).
- Colaboramos para transformar (INDITEX, 2021).
- Trabajador en el centro (INDITEX, 2021)
- Derechos Humanos (INDITEX, 2022)
- Inversión en la comunidad (INDITEX, 2021)

De la revisión de estas herramientas de RSC, cuya *Ficha de Análisis* se encuentra en el Anexo 1, se ha evidenciado lo siguiente:

➤ Sobre la visibilidad a la discapacidad:

El Grupo Inditex se compromete en su AMG con Industriall Global Unión a la inclusión de las personas con discapacidad y a la no discriminación con motivo de discapacidad, invocando que se debe cumplir los convenios internacionales; asimismo, cuenta con una herramienta específica para la inclusión social, denominada Política de Diversidad e Inclusión.

En tal sentido, se advierte que las herramientas de RSC enfocan su compromiso con la discapacidad desde la no discriminación, la diversidad y la inclusión social, e invitan a los colaboradores a concienciarse de ello. Asimismo, se evidencia que la empresa matriz respalda este compromiso.

Por otro lado, tiene un canal de atención de denuncias de discriminación para las personas con discapacidad, no obstante, ello solo es referenciado en las

herramientas de RSC, pero no se describe en qué consiste el procedimiento de atención de este tipo de denuncias.

En relación a la sensibilización, celebra anualmente el *Impact Week*, una reunión con sus trabajadores a fin de concienciar de la inclusión de las personas con discapacidad que, según se indica, en el 2021 se celebró por segundo año la participación de las filiales y sedes centrales. Asimismo, es parte de un Proyecto de integración *Buddy Programme* en Turquía, lo que según el documento *Trabajador en el Centro (Trabajador en el Centro 2021)* ha permitido que los trabajadores comprendan, entre otras necesidades, la de eliminar la discriminación por razón de discapacidad.

De lo anterior, es posible afirmar que el Grupo Inditex, como parte de su RSC da visibilidad a la discapacidad desde sus compromisos de no discriminación, igualdad de oportunidades e inclusión social, y busca sensibilizar a los trabajadores del grupo respecto de ello. Y si bien cuenta con un canal de denuncias por discriminación, no se encuentra detallado el procedimiento de investigación y sanción para tal fin.

➤ Sobre las políticas de empleo para personas con discapacidad:

El Grupo Inditex, en su Política de Diversidad e Inclusión solo menciona que las personas con discapacidad gozan de la igualdad de oportunidades, respecto del reclutamiento, formaciones, promoción laboral, y ajustes razonables.

Así, el Grupo Inditex si bien indica que sus políticas de empleo se realizarán en virtud de la no discriminación por discapacidad, en ninguna de las herramientas de RSC analizadas, expone medidas específicas y descriptivas para sus procesos de recursos humanos, en beneficio de todas las personas con discapacidad que colaboran para el grupo, ya sea por parte de la matriz o por la parte de los contratistas y proveedores.

➤ Sobre la ocupación de personas con discapacidad:

El Grupo Inditex afirma estar comprometido con la empleabilidad de personas con discapacidad, detallando que, durante los años 2019, 2020 y 2021 ha empleado

de forma directa a 1568, 1325 y 1443, respectivamente, y que ha apostado por su contratación directa reduciendo el uso de las medidas alternativas (donaciones, colaboraciones con CEE).

Asimismo, se esfuerza por justificar que no tiene mayor información específica en relación a esta materia, por no existir heterogeneidad normativa en los mercados donde opera la compañía (pág.120-121).

Visibiliza que colabora con organizaciones para impulsar la contratación de personas con discapacidad en los Estados en los que exista o no regulación de cuotas de reserva. En particular informa: i) De su participación en Business Disability Forum en Reino Unido, una organización que tiene por objeto transformar la vida de las personas discapacitadas, a partir de sus oportunidades en el empleo; ii) Del lanzamiento de iniciativas para el reclutamiento de personas con discapacidad en Bélgica o Países Bajos, países donde no existe cuotas legales; iii) De la oferta de programas formativos en Alemania, Francia e Italia; iv) De la celebración de lo que denomina Impact Week, que es una semana que se dedica a la inclusión de la discapacidad con el objetivo de concienciar a los trabajadores que forman parte de la compañía de continuar impulsando proyectos para la inclusión de empleados, clientes y candidatos; v) Participa de *for & from*, una red de franquicias de las diferentes marcas, y que es atendida por personas con discapacidad, que en la actualidad cuenta con 15 tiendas, lo que ha generado 200 trabajos para las personas con discapacidad; vi) La puesta en marcha del Proyecto INCLUYE, en España, que ha incorporado a 20 personas con discapacidad intelectual en plataformas logísticas (Colaboramos para Transformar 2021, págs. 122, 286).

Cabe resaltar que, en enero (INDITEX, 2023), el Grupo Inditex firmó su adhesión a la GBD que, como hemos explicado anteriormente, es el grupo de empresas multinacionales por la OIT. En esta adhesión, el grupo se ha comprometido a: (i) duplicar el número de personas con alguna discapacidad que actualmente tiene en su planilla, (ii) aumentar las ratios de las cuotas de reserva establecidas en los lugares que opera, y (iii) alcanzar un 2% de personas trabajadoras con

discapacidad, en los países que no tengan establecida norma de porcentajes mínimos.

De lo anterior, es posible afirmar que el Grupo Inditex, no expone en sus herramientas de RSC los mínimos de cuota establecidos en los países en los que opera; sin embargo, participa en programas relacionados a la empleabilidad de personas con discapacidad, y ha asumido compromisos cuantitativos para aumentar la contratación de personas con discapacidad.

➤ Sobre políticas para proveedores y contratistas:

Esta EMN cuenta con un Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores del Grupo Inditex, aprobado junto al AMG con Industrial Global Union. Este documento hace mención al principio de no discriminación por razón de discapacidad, y narra que se deben acatar regulaciones nacionales e internacionales en materia de discapacidad.

El documento no da mayores detalles en relación a las acciones concretas de los proveedores o contratistas para incentivar o potenciar la contratación de personas con discapacidad, y tampoco se observa que incentive al cumplimiento de la cuota de reserva o al aumento de esta cuota por encima del mínimo exigido en el marco de la RSC.

Igualmente se observa una clara ausencia de información pública de este Grupo en relación a la empleabilidad de personas con discapacidad. Ya un trabajo universitario (Escrivá Vilaseca, 2014) indicaba que hay un obstáculo para analizar la RSC del Grupo Inditex, y este consiste en la ausencia de información. Afirmación con la que estoy de acuerdo debido a que, si bien el Grupo hace referencia a sus denominados *clusters*, no detalla los nombres de las empresas que fabrican para esta EMN.

Lo cierto es que, según información obtenida, la mayor cantidad de los trabajadores de sus industrias se encuentran en Bangladesh con un 27.3% que hacen una plantilla de 845,778 trabajadores (Bolinches & Sánchez, 2022).

Así, por ejemplo, el último Informe de Bangladesh (Organización de las Naciones Unidas, 2017) en relación al cumplimiento de la CIDPC, afirma que no se cuenta con estadísticas oficiales sobre las personas con discapacidad. Y si bien hay normas que apelan a la igualdad de oportunidades, la no discriminación, y el derecho al trabajo, no hay información en relación a cuotas de reserva o del cumplimiento de estas por parte de las EMN.

En tal sentido, el Grupo Inditex tiene una herramienta de RSC para los fabricantes y proveedores del Grupo; se evidencia que busca el compromiso de fabricantes y proveedores por la no discriminación por razón de discapacidad; sin embargo, no menciona medidas específicas para incentivar la contratación de personas con discapacidad en los países donde no hay una cuota de reserva establecida, o en su defecto, por encima del mínimo legal que dicta la cuota de reserva, según corresponda.

De otra parte, si bien se ha podido evidenciar que el Grupo Inditex incentiva programas que incentivan la empleabilidad de personas con discapacidad, no es menos cierto que estas iniciativas son en países de la UE, donde hay mayores controles de los Estados respecto del cumplimiento de las cuotas de reserva; pero no se advierten este tipo de iniciativas en países de África o Asia, donde tiene numerosas fabricas a través de proveedores y contratistas, y que particularmente son países donde suelen pasar por alto normativas laborales en general.

4.3 Caso H & M: Análisis, resultados y conclusiones

El Grupo Hennes y Mauritz (H&M) es una EMN de origen sueca, y su modelo de negocio *fast-fashion* consiste en transportar una gran cantidad de productos al menor tiempo posible y al precio más competitivo.

El Grupo trabaja con 1400 proveedores, los cuales en su mayoría están en Asia, África y Europa, y su cadena de producción da empleo a un millón y medio de personas. El 25% de su facturación viene de sus canales digitales (Godoy, 2022).

Actualmente cuenta con diversas herramientas en el marco de la RSC, estando entre ellas las siguientes:

- AMG con Industrial Global Union y el Sindicato IF Metall (Union & HyM, 2015).
- Informe Anual y Reporte de sostenibilidad (H&M Group, 2022)
- Estado de Información No Financiera (H&M España, 2021)
- Compromiso para el desarrollo sostenible (H&M, 2016)

De la revisión de estas herramientas de RSC, cuya *Ficha de Análisis* se encuentra en el Anexo 2, se ha evidenciado lo siguiente:

➤ Sobre la visibilidad a la discapacidad:

H&M ha suscrito un AMG con Industrial Global Unión a fin de que se cumpla e implemente las normas internacionales de trabajo, del cual se advierte que se compromete con la discapacidad desde el enfoque de la no discriminación, invocando que se deberán cumplir los Convenios y Recomendaciones de la OIT; asimismo, cuenta con una herramienta específica para la inclusión social, denominada Política de igualdad y no discriminación. Cabe indicar que no se ha podido tener acceso a este último documento mencionado.

Por otro lado, en su herramienta Compromiso para el desarrollo sostenible, expresa su compromiso por el respeto y la dignidad de los trabajadores, mencionando expresamente a aquellos que tienen discapacidad.

En tal sentido, se advierte que las herramientas de RSC enfocan su compromiso con la discapacidad, desde la no discriminación. Cabe indicar que no se evidencia que la empresa matriz respalde expresamente este compromiso.

Por otro lado, tiene un canal de atención de denuncias de discriminación para las personas con discapacidad, no obstante, ello solo es referenciado, pero no se describe en qué consiste el procedimiento de atención de este tipo de denuncias.

En relación a la sensibilización, no se observa que se busque sensibilizar a los trabajadores sobre la no discriminación, inclusión e igualdad de las personas con discapacidad.

De lo anterior, es posible afirmar que el Grupo H&M, como parte de su RSC da visibilidad a la discapacidad desde sus compromisos de no discriminación, pero no se observa que busque sensibilizar a los trabajadores del grupo respecto de ello. Y si bien cuenta con un canal de denuncias por discriminación, no se encuentra detallado el procedimiento de investigación y sanción para tal fin.

➤ Sobre las políticas de empleo para personas con discapacidad:

El Grupo H&M, en el AMG y el documento Compromiso para el desarrollo sostenible, menciona que no habrá discriminación en la contratación, remuneración, acceso a la formación, promoción, extinción de contrato o jubilación por motivos de -entre otros- discapacidad.

Así, el Grupo H&M si bien indica que sus políticas de empleo se realizarán en virtud de la no discriminación por discapacidad, en ninguna de las herramientas de RSC analizadas, enfoca la igualdad de oportunidades, ni tampoco expone medidas específicas y descriptivas para sus procesos de recursos humanos, en beneficio de las personas con discapacidad, ya sea por parte de la matriz o por la parte de los contratistas y proveedores.

➤ Sobre la ocupación de personas con discapacidad:

En las herramientas de RSC analizadas, no se advierte que se exponga el número o porcentaje de las personas con discapacidad contratadas por las empresas conformantes del grupo, y, tampoco se observa que dicte medidas específicas para la contratación de personas con discapacidad en los países donde no hay una cuota de reserva establecida, o en su defecto, por encima del mínimo legal que dicta la cuota de reserva.

Cabe indicar que en el documento Estado de Información No Financiera 2021, que expone datos del Grupo H&M en España, se indica que la obligación de contratación conforme la disposición de la cuota de reserva en ese año era de 93,1

personas, y que se tenía contratadas a 32 personas solamente, pues la diferencia se complementa con otras medidas alternativas, como la prestación de servicios con CEE.

En ese sentido, es posible afirmar que el Grupo H&M, como parte de su RSC, no ha asumido compromisos cuantitativos para aumentar la contratación de personas con discapacidad, asimismo, no expone los mínimos de cuota establecidos en los países en los que opera y si este se viene cumpliendo.

➤ Sobre políticas para proveedores y contratistas:

Esta EMN cuenta con un Compromiso para el desarrollo sostenible, para todos sus socios. De la lectura de este documento se observa que incentiva a que sus proveedores se comprometan con la discapacidad desde el enfoque de la no discriminación; sin embargo, no menciona medidas específicas para incentivar la contratación de personas con discapacidad en los países donde no hay una cuota de reserva establecida, o en su defecto, por encima del mínimo legal que dicta la cuota de reserva, según corresponda.

Cabe indicar que el Grupo H&M participa del Pacto por la Moda Sostenible, cuyas metas se encuentran alineadas con los ODS, y que tiene-entre otras- una iniciativa por garantizar condiciones de trabajo respetuosas (Ramirez, 2019).

En general, de la información pública del Grupo H&M relacionada a la diversidad y a la inclusión, aun cuando se compromete con la no discriminación, esto no pasa de ser un compromiso escrito, pues de la revisión de sus herramientas de RSC, no se evidencia un compromiso por incentivar la empleabilidad de las personas con discapacidad, con medidas concretas y específicas, ya sea para la matriz o para sus proveedores.

4.4 Caso Nestlé: Análisis, resultados y conclusiones

Nestlé es una EMN suiza, que cuenta con más de 2000 marcas diferentes, según la zona geográfica donde se encuentre, pues opera en 186 países. Es una marca líder en el

mundo y su arquitectura se establece mediante una estrategia que relaciona marcas y a través de roles que se le atribuyen a un conjunto de marcas (Galvín, 2022).

Actualmente cuenta con diversas herramientas en el marco de la RSC, estando entre ellas las siguientes:

- Código de Conducta Empresarial de Nestlé (Nestlé, 2007).
- Principios Corporativos Empresariales (Nestlé, 2020).
- Nestlé Human Rights Policy (Nestlé, 2023).

De la revisión de estas herramientas de RSC, cuya *Ficha de Análisis* se encuentra en el Anexo 3, se ha evidenciado lo siguiente:

➤ Sobre la visibilidad a la discapacidad:

En su documento Principios Corporativos Empresariales, Nestlé se compromete a la inclusión de social y a la no discriminación, invocando que se debe cumplir los convenios internacionales, sin embargo, no habla específicamente de las personas con discapacidad; asimismo, si bien no se advierte que cuenta con una herramienta RSC específica para la inclusión social, es miembro de la GBD de la OIT, que como lo hemos dicho líneas arriba, busca compartir buenas prácticas y explorar enfoques innovadores en beneficio de la inclusión social de personas con discapacidad, por lo que evidencia un compromiso con la discapacidad.

Por otro lado, tiene un canal de atención de denuncias de discriminación para las personas con discapacidad, no obstante, ello solo es referenciado, pero no se describe en qué consiste el procedimiento de atención de este tipo de denuncias.

En relación a la sensibilización, no se observa de sus herramientas de RSC que busca sensibilizar a los trabajadores sobre la no discriminación, inclusión e igualdad de las personas con discapacidad; no obstante, se ha encontrado que en la práctica ha intentado a través de la realidad virtual, junto con la Fundación Adecco en España, sensibilizar a sus colaboradores en relación a la discapacidad, a fin de potenciar su trabajo como una empresa inclusiva y diversa (Nestlé España, 2022).

De lo anterior, es posible afirmar que Nestlé, como parte de su RSC da visibilidad a la discapacidad desde sus compromisos de no discriminación, igualdad de oportunidades e inclusión social, y busca sensibilizar a los trabajadores del grupo respecto de ello. Todo esto, aun cuando no está expresado de forma literal en sus documentos de RSC. Asimismo, si bien cuenta con un canal de denuncias por discriminación en el Código de Conducta Empresarial, no se encuentra detallado el procedimiento de investigación y sanción para tal fin.

➤ Sobre las políticas de empleo para personas con discapacidad:

Nestlé no expone el principio de no discriminación en sus procedimientos contenidos en sus herramientas de RSC, no obstante, se ha encontrado determinados resultados sobre su intervención en políticas de empleo para personas con discapacidad, que a continuación se detallan a modo de ejemplo.

En el Salvador, se la otorgado un reconocimiento a través del premio Disability Awards, por la promoción de la inclusión social de personas con discapacidad dentro de Nestlé. La política laboral de esta EMN está sostenida en 4 pilares -entre ellos- las personas con discapacidad, promoviendo contratación de personas con discapacidad y formando alianzas con entidades que tengan como uno de sus objetivos, ubicar el mundo laboral en ese sector de la población (Nestlé Centroamérica, 2022).

En Argentina, tiene un espacio web para reclutar hojas de vida de personas con discapacidad (Nestlé, s/f)

Nestlé forma parte de The Valuable 500, un movimiento mundial de líderes empresariales que buscan la inclusión de la discapacidad en sus prioridades. Con este compromiso, a través de un programa, Nestlé Brasil apoya la accesibilidad de sus empleados con discapacidad, mediante la interpretación de lengua de señas.

Por otro lado, Nestlé Pakistan a través de una iniciativa WeBelieveInYou ofrece pasantías para personas con discapacidad, para luego emplear a los participantes en trabajos permanentes (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

En Nestlé México hay un compromiso por generar 500 puestos de trabajo para una campaña denominada “Nestlé Cerca de Ti” para realizar servicios de call center, a fin de que estos empleos sean cubiertos por personas con discapacidad (Men, 2022).

Así, Nestlé, si bien no indica en sus herramientas de RSC analizadas, medidas específicas y descriptivas para sus procesos de recursos humanos, se observa que tiene una participación activa en beneficio de todas las personas con discapacidad que colaboran para el grupo.

➤ Sobre la ocupación de personas con discapacidad:

Nestlé como parte de su RSC, participa en programas relacionados a la empleabilidad de personas con discapacidad conforme lo hemos expuesto líneas arriba, y ha asumido compromisos para aumentar la contratación de personas con discapacidad. No obstante, esto no es expresado en sus herramientas de RSC, así como tampoco expone en estas herramientas, los mínimos de cuota establecidos en los países en los que opera, o su preocupación por superar las cuotas.

➤ Sobre políticas para proveedores y contratistas:

Esta EMN cuenta con un Código de Conducta Empresarial de Nestlé para toda la compañía, y de la revisión del documento se advierte que no hace mención al principio de no discriminación por razón de discapacidad; asimismo, no menciona medidas específicas para incentivar la contratación de personas con discapacidad en los países donde no hay una cuota de reserva establecida, o en su defecto, por encima del mínimo legal que dicta la cuota de reserva, según corresponda.

Llama la atención que aun cuando Nestlé no evidencia un compromiso fuerte por visibilizar a las personas con discapacidad en sus herramientas de RSC, se denota una participación bastante activa en el empoderamiento de las personas con discapacidad y en el fomento del empleo de personas con discapacidad, mayor prueba de ellos es que se encuentre adscritos a la GBD de la OIT.

Conclusiones

- i. A nivel mundial, no se cuenta con datos o investigaciones sobre el nivel y/o tipo de discapacidad (física, mental, intelectual o sensorial), lo que no ha permitido identificar si hay una relación entre estos criterios -tipos de discapacidad- y los bajos niveles de empleabilidad. Esto se complejiza porque el concepto de discapacidad entre países no es el mismo; en consecuencia, es difícil obtener información exacta de la ocupación por cada país, hacer comparaciones, o medir la eficacia de sus legislaciones, programas o demás políticas en relación al tema. Al respecto, debería plantearse un esfuerzo conjunto de países la ONU a fin de actualizar información sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad, y

conocer el impacto del tipo de discapacidad por cada país, en la ocupación de este colectivo.

- ii. Los datos numéricos evidencian la diferencia existente entre el estilo de vida y el acceso al empleo de las personas con discapacidad versus las personas que no tienen discapacidad, lo que evidencia que el acceso a un trabajo decente por parte de las personas con discapacidad influye de manera directa en su calidad de vida, pues esta es el resultado del poder adquisitivo que le brinda un empleo elegido o aceptado en un ambiente accesible e inclusivo.
- iii. El otorgamiento de derechos humanos y laborales a las personas con discapacidad ha sido progresivo, y de las normas internacionales dictadas por la ONU y la OIT se evidencia que el principal argumento para su reconocimiento fue apelar al principio de igualdad de todas las personas y a la necesidad de concienciar a la sociedad de la no discriminación.
- iv. Los avances en relación a la promoción del empleo de las personas con discapacidad se enfrentan a barreras. La UE en el marco de su Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad, plantea un mapeo de puestos de trabajo a través de un estudio de los modelos de empleo que, de concretarse, podría dar paso a grandes avances en materia de empleabilidad de personas con discapacidad.
- v. La normativa internacional y las políticas de los Estados no han sido suficientes para incrementar la tasa de empleabilidad de las personas con discapacidad y alcanzar la tan ansiada igualdad en el acceso al empleo; lo que hace evidente una necesidad de intervención de los actores sociales que, en el caso específico de la contratación y empleabilidad de personas con discapacidad, es el sector empresarial.
- vi. La voluntariedad es un componente característico de la RSE, por lo que la empresa que esté dispuesta a asumirla, además de cumplir las normas y políticas estatales del lugar en el que opera, deberá realizar acciones adicionales que

- contribuyan al bienestar de la sociedad y, para el caso en particular, acciones que promuevan e incrementen la empleabilidad de personas con discapacidad.
- vii. La promoción e incremento del empleo de las personas con discapacidad por encima del porcentaje de cuota de reserva regulado por el país en el que opera, podría ser considerado como un acto de RSE; por lo contrario, tan solo se trataría de un mero cumplimiento de políticas estatales. En esa línea, es necesaria una investigación exhaustiva de las operaciones de las EMN en cada país que opera, a fin de identificar si realmente ponen en práctica la RSE o si solo cumplen la regulación estatal.
 - viii. Hay carencia de instrumentos jurídicos que sancione negligencias de carácter laboral de las EMN, pues no es posible imponer sanciones administrativas o exigir responsabilidad jurídica a la empresa matriz por vulneración de derechos laborales básicos, como es el derecho al trabajo. Esto tiene relevancia en el momento de analizar el cumplimiento de cuotas de reserva en los países donde no hay una supervisión efectiva de los derechos labores de las personas con discapacidad.
 - ix. Las prácticas de la OIT y la GBD volcadas en un estudio revelan que una de las razones que tienen las EMN para contratar personas con discapacidad es porque estas empresas han interiorizado que las personas con discapacidad son parte de la sociedad. Esto se condice con que el mismo estudio que indica que la legislación sobre la no discriminación, en comparación con la del cumplimiento de cuotas, tiene un impacto más directo sobre el empleo de las personas con discapacidad, al tener un impacto sistémico en la sociedad. En ese sentido, los Estados, deben plantear hacer campañas más agresivas para lograr la sensibilización de las empresas, a fin de que vean a las personas con discapacidad desde enfoque de la no discriminación.
 - x. El referido estudio también ha identificado que se debe trabajar por derribar mitos sobre la forma de trabajar con personas con discapacidad, pues este tipo de mitos perjudican al avance de hasta las mejores iniciativas de inclusión; lo que nos lleva a inferir que la sensibilización de los trabajadores dentro de la EMN es de suma

importancia, a fin de que contribuyan de forma efectiva con la adaptación de las personas con discapacidad en los puestos de trabajo.

- xi. El Grupo Inditex en sus herramientas de RSC: i) denota un claro compromiso en el fomento del empleo de las personas con discapacidad, desde un enfoque de no discriminación e igualdad de oportunidades; ii) si bien incluye a las personas con discapacidad en sus políticas de empleo, no describe las medidas a tomar en cada uno de sus procesos de recursos humanos; iii) denota interés y compromiso por la contratación de personas con discapacidad en los países donde no hay una cuota de reserva establecida, o, por encima del mínimo legal en los países que tienen cuota de reserva determinada; iv) cuenta con una herramienta de RSC para sus proveedores y contratistas, del que se advierte que busca un compromiso con la discapacidad, pero no se advierte que incentive o dicte medidas para contratación de personas con discapacidad en los países donde no hay una cuota de reserva establecida, o, por encima del mínimo legal que dicta la cuota de reserva.
- xii. El Grupo H&M en sus herramientas de RSC: i) denota que tiene en cuenta las personas con discapacidad, desde un enfoque de no discriminación e igualdad de oportunidades; ii) si bien incluye a las personas con discapacidad en sus políticas de empleo, no describe las medidas a tomar en cada uno de sus procesos de recursos humanos; iii) no denota interés y compromiso por la contratación de personas con discapacidad en los países donde no hay una cuota de reserva establecida, o, por encima del mínimo legal en los países que tiene cuota de reserva determinada; iv) cuenta con herramienta de RSC para sus proveedores y contratistas, del que se advierte que busca inclusión a las personas con discapacidad, pero no se advierte un compromiso que incentive o dicte medidas para contratación de personas con discapacidad en los países donde no hay una cuota de reserva establecida, o, por encima del mínimo legal que dicta la cuota de reserva.
- xiii. Si bien Nestlé no asume compromisos concretos de visibilidad a la discapacidad en sus herramientas de RSC; no es menos cierto que de la información pública,

- se ha podido evidenciar que tiene una participación muy activa en el fomento de la inclusión de personas con discapacidad y el empleo de este colectivo, en varios de los países que fabrica y comercializa a nivel mundial.
- xiv. Las herramientas de RSC de las EMN son importantes para visibilizar que una empresa es socialmente responsable, sin embargo, esta afirmación no es excluyente, pues se advierte que algunas EMN analizadas, asumen firmes compromisos con la discapacidad, sin que ello se encuentre establecido en alguna herramienta de RSC.
 - xv. Ha sido recurrente en las herramientas RSC de las EMN analizadas, que se comprometan a la discapacidad desde el enfoque de la no discriminación, la inclusión social, o el principio de igualdad; lo que es importante reconocer, porque como se ha dejado expuesto en este trabajo, ello tendría un impacto más directo sobre el empleo de las personas con discapacidad, a diferencia del cumplimiento de la cuota de reserva.
 - xvi. Ha sido recurrente en las EMN analizadas, que las herramientas de RSC invoquen a la no discriminación o a la igualdad de oportunidades en las políticas de empleo, pero que no desarrollen las medidas específicas a realizar en sus procesos de recursos humanos en favor de las personas con discapacidad.
 - xvii. Ha sido frecuente que las herramientas de RSC de las EMN analizadas no expongan el número total de personas con discapacidad contratadas; así como no dictan medidas específicas para la contratación de personas con discapacidad en los países donde no hay una cuota de reserva establecida, o en su defecto, por encima del mínimo legal que dicta la cuota de reserva.
 - xviii. Las EMN analizadas cuentan con un documento de RSC para sus socios y/o proveedores y/o contratistas, y ha sido recurrente que estos documentos no incentiven o expongan medidas específicas para la contratación de personas con discapacidad en los países donde no hay una cuota de reserva establecida, o en su defecto, por encima del mínimo legal que dicta la cuota de reserva.

Bibliografía

Alameda Castillo, M. T. (2019). Diálogo social y acción colectiva transnacional. El futuro del trabajo como telón de fondo. *Revista Española de Derecho del Trabajo*(225), 2.

Arthur O'Reilly. (2007). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo 2007.

Asamblea General de Naciones Unidas. (2006). CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Ayala del Pino, C. (8 de marzo de 2021). La Responsabilidad Social Corporativa: concepto, ámbito de aplicación, grupos de intereses y objetivos. *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, 173-198.

Banco Mundial. (14 de abril de 2022). La inclusión de la discapacidad.

Biel, P. I. (2011). LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. 2.

BOE. (9 de mayo de 2023). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Recuperado el 2023 de agosto de 8, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

Bolinches, C., & Sánchez, R. (2 de mayo de 2022). *El Diario.es*. Obtenido de https://www.eldiario.es/economia/mapa-inditex-fabrica-paises-proveedores-paga-impuestos_1_8952229.html#:~:text=Inditex%20habla%20de%20proveedores%2C%20que,%2C%20Camboya%2C%20Argentina%20y%20Brasil.

Comisión Europea. (2021). *Una Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030*. Unión Europea, Bruselas. Obtenido de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0101&from=CS>

Comision Europea. (s/f). *European Commission*. Obtenido de <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484>

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad. (27 de 10 de 2022). Guía Europa MÁS Social. La Carta Social Europea Revisada a la luz de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. 3-4. Obtenido de <https://cermi.es/novedad/guia-europa-mas-social-la-carta-social-europea-revisada-a-la-luz-de-la-convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad>

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2022). *Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo*. Organización de las Naciones Unidas. Obtenido de <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G22/518/60/PDF/G2251860.pdf?OpenElement>

Consejo de Europa. (1996). *Carta Social Europea Revisada*. Obtenido de <https://rm.coe.int/168007cde2>

Consejo de la Unión Europea. (2 de diciembre de 2000). DIRECTIVA 2000/78/CE DEL CONSEJO de 27 de noviembre de 2000 . *DIRECTIVA 2000/78/CE DEL CONSEJO de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*. Diario Oficial de las Comunidades Europeas.

Crowther, D., & Duarte-Atoche, T. (junio de 2014). Responsabilidad Social y Discapacidad Intelectual. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 72(Extra 1), 45-70.

Escrivá Vilaseca, M. (2014). La responsabilidad social corporativa en el sector de la moda: El caso INDITEX. *Trabajo del FInal de la Carrera*. Obtenido de <https://recercat.cat/bitstream/id/85134/TFC-ESCRIVA-2014.pdf>

European Commission. (s/f). *Unión por la igualdad: Estrategia por los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030*. Obtenido de <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484>

European Union of the Deaf. (20 de setiembre de 2022). *Comisión Europea*. Obtenido de <https://www.eud.eu/es/eu-commission-announces-its-new-disability-employment-package-to-improve-labour-market-outcomes-for-persons-with-disabilities/>

Galvín, R. (23 de octubre de 2022). NESTLÉ: POR CUÁNTAS EMPRESAS ESTÁ COMPUESTA. *Mercados e Investigación*. Obtenido de <https://mercadoseinvestigacion.com/arquitectura-empresas-nestle/>

Gil Y Gil, J. L. (2020). LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES POR VULNERACIÓN DE LOS ESTÁNDARES LABORALES. UNA PERSPECTIVA GLOBAL. *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, 10(2).

Godoy, M. (24 de agosto de 2022). Quién es quién en el universo textil: H&M, el gigante sueco hecho a sí mismo con 75 años de historia que busca dejar atrás el impacto del veto en China. *BUSINESS INSIDER*. Obtenido de <https://www.businessinsider.es/serial-hm-1102463>

Grupo INDITEX. (2021). *Trabajador en el Centro 2021*.

H&M. (2016). *Compromiso para el desarrollo sostenible*.

H&M España. (2021). *Estado de Información No Financiera*.

H&M Group. (2022). *Annual and Sustainability Report*. Obtenido de <https://hmgroupp.com/investors/annual-and-sustainability-report/>

Herrera Acosta, J. F., Vásquez, T. M., & Ochoa Ávila, E. (diciembre de 2020). La evolución de la responsabilidad social empresarial a través de las teorías organizacionales. *Visión de futuro* , 24(2), 82-104. Obtenido de <https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/392/294>

INDITEX. (14 de DICIEMBRE de 2020). POLÍTICA Diversidad e Inclusión.

INDITEX. (2021). *Colaboramos para Transformar 2021*. Obtenido de https://static.inditex.com/annual_report_2021/es/documentos/estado-de-informacion-no-financiera-2021.pdf

INDITEX. (2021). *Inversión en la comunidad*.

INDITEX. (2021). *Trabajador en el Centro*.

INDITEX. (2022). *Derechos Humanos*.

INDITEX. (2022). MEMORIA ANUAL GRUPO INDITEX 2022.

INDITEX. (25 de enero de 2023). *INDITEX*. Obtenido de <https://www.inditex.com/itxcomweb/es/prensa/detalle-noticias?contentId=d21da453-ee1d-40c2-9789-85c41a6b7999>

INDITEX, & Industrial Global Unión. (13 de noviembre de 2019). Acuerdo Marco Global.

LEGIFRANCE. (1 de enero de 2020). *Gobierno de la República Francesa*. Recuperado el 8 de agosto de 2023, de https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037388717

Maira Vidal, M. D. (2014). Los acuerdos marco internacionales: sentando las bases de la negociación colectiva de ámbito supranacional. (F. d. Vasco, Ed.) *LAN HARREMANAK - Revista de Relaciones Laborales*(30), 137-132.

Men, C. (25 de marzo de 2022). Nestlé celebra diversidad e inclusión pagando 4 mil 200 pesos al mes. *Izquierda Diario*.

Murray, Barbara. (6 de junio de 2012). Personas con discapacidad. *Oficina Internacional de Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_141381/lang-es/index.htm

Nestlé . (2020). Principios Corporativos Empresariales. Suiza.

Nestlé. (15 de noviembre de 2007). Código de Conducta Empresarial de Nestlé.

Nestlé. (5 de abril de 2022). *Nestlé Centroamérica*. Obtenido de <https://www.nestle-centroamerica.com/media/news/nestl%C3%A9-reconocida-por-sus-pol%C3%ADticas-de-inclusi%C3%B3n-laboral-hacia-las-personas-con>

Nestlé. (julio de 2023). Nestlé Human Rights Policy. Suiza.

Nestlé España. (27 de diciembre de 2022). *Nestlé*. Obtenido de <https://empresa.nestle.es/es/sala-de-prensa/actualidad-nestle/realidad-virtual>

Nestlé. (s/f). *Nestlé Argentina*. Recuperado el 2023, de <https://jobdetails.nestle.com/job/Buenos-Aires-Base-de-Talento-para-Personas-con-Discapacidad-1638/942829701/>

Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. (s.f.). *Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa*. Recuperado el 2023, de <https://observatoriorsc.org/libro-verde-fomentar-un-marco-europeo-para-la-responsabilidad-social-de-las-empresas/>

OIT. (s.f.). *Organización Internacional de Trabajo*. Recuperado el 2023 de agosto de 8, de <https://www.businessanddisability.org/country-profiles/>

Organización de las Naciones Unidas. (2009). *Directrices relativas al documento específico sobre la convenención que deben presentar los Estados partes con arreglo al párrafo 1 del artículo 35 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, Ginebra.

Organización de las Naciones Unidas. (2017). *Informe inicial que Bangladesh debía presentar en 2010 en virtud del artículo 35 de la Convención**.

Organización de las Naciones Unidas. (19 de enero de 2021). Estrategia del Pacto Mundial de la ONU 2021- 2023. United Nations Global Compact.

Organización de las Naciones Unidas. (13 de junio de 2022). La difícil realidad laboral de las personas con discapacidad: más paro, menores salarios y “enormes barreras” para trabajar. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2022/06/1510192>

Organización de las Naciones Unidas. (s/f). *Naciones Unidas Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/crpd/reporting-and-guidelines>

Organización Internacional de Normalización. (2010). *ISO 26000 Guía de responsabilidad social*. Obtenido de <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>

Organización Internacional de Trabajo y Organización de las Naciones Unidas. (2018). *Guía para empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad*.

Organización Internacional del Trabajo. (1998 y enmendada en 2022). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Ginebra. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Disability and corporate social responsibility reporting*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Negocios inclusivos: Creando lugares de trabajo accesibles para personas con discapacidad*. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 20 de julio de 2023

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Informe de la Conferencia, 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. OIT , Estadística. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Global Business and Disability Network*. Obtenido de <https://www.businessanddisability.org/es/news/nestle-brasil-y-nestle-pakistan-avanzan-en-la-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad/>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Discapacidad y Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Global Business and Disability Network*. Recuperado el 28 de julio de 2023, de <https://www.businessanddisability.org/country-profiles/>

Organización Internacional del Trabajo. (s/f). *Global Business and Disability Network*. Recuperado el 18 de junio de 2023, de <https://www.businessanddisability.org/es/mission/>

Organización Mundial de la Salud. (7 de marzo de 2023). Discapacidad. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

Pacto Mundial Red Española. (9 de julio de 2023). *Pacto Mundial Red Española*. Obtenido de <https://www.pactomundial.org/noticia/los-objetivos-de-desarrollo-sostenible-ods-avanzan-o-corren-peligro/#onu>

Ramirez, S. (2019). *ODS COLOMBIA*. Obtenido de <https://odscolombia.com/pacto-por-la-moda-sostenible-empresas-se-unen/>

Rodríguez, G. E. (2022). TFM. *CONDUCTAS INFRACTORAS POR INCUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA Y DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO*, 8.

RSyS (Ed.). (8 de enero de 2022). *Responsabilidad Social Empresarial y Sustentabilidad*. Obtenido de <https://responsabilidadsocial.net/responsabilidad-social-empresarial-rse-que-es-definicion-beneficios-y-ejemplos/>

Santamaría, J. L. (octubre-diciembre de 2019). Trabajo decente de las personas con discapacidad en la sociedad actual. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7(4).

Taboada, J. (s.f.). *TYS MAGazines*. Recuperado el julio de 31 de 2023, de <https://tysmagazine.com/responsabilidad-social-corporativa-rsc-responsabilidad-social-empresarial-rse/#:~:text=La%20diferencia%20entre%20RSC%20y,la%20RSE%20solo%20inclye%20empresas.>

Tamayo, M. (19 de marzo de 2023). Inditex, el gigante mundial de la moda ensancha su distancia con H&M y GAP.

Union, I. A., & HyM. (3 de noviembre de 2015). Acuerdo Marco Global. *AMG Sobre cumplimiento e implementación de normas internacionales del trabajo en los proveedores de H&M.*

Anexo 1: Ficha de Análisis Grupo Inditex

Información de EMN	
Nombre	Grupo INDITEX
Marcas	Zara, Massimo Dutti, Pull & Bear, Bershka, Stradivarius, entre otros
Países de producción	Portugal, Marruecos, India, Pakistán, Vietnam, Camboya, Argentina, Brasil, Turquía, China, Camboya
Herramientas de RSC utilizadas, u otras, de corresponder.	<p>Principales documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - AMG con Industriall Blobal Union que aprueba el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores del Grupo Inditex – Noviembre (INDITEX & Industriall Global Unión, 2019). - Política de Diversidad e Inclusión -última modificación Diciembre (INDITEX, 2020). - Memoria Anual Grupo Inditex (INDITEX, 2022). - Colaboramos para transformar (INDITEX, 2021). <ul style="list-style-type: none"> - Trabajador en el centro (INDITEX, 2021) - Derechos Humanos (INDITEX, 2022) - Inversión en la comunidad (INDITEX, 2021)

Aspecto	Indicador	Preguntas a responder	Si/No	Herramienta
Visibilidad a la discapacidad	Compromiso con la discapacidad y la inclusión social	¿Se compromete con la discapacidad desde el enfoque de la no discriminación, la inclusión social, o el principio de igualdad?	Si	AMG/Política de Diversidad e Inclusión/Colaboramos para transformar/Trabajador en el centro/Memoria Anual/Derechos Humanos
		¿Se evidencia compromiso en materia de discapacidad, respaldado por la empresa matriz o la alta dirección?	Si	AMG/Política de Diversidad e Inclusión
		¿Se invocan las regulaciones internacionales en materia de discapacidad?	Si	AMG
	Procedimientos para abordar denuncias por discriminación	¿Cuenta con procedimientos para abordar denuncias por discriminación?	Si	AMG / Política de Diversidad e Inclusión
		¿Se describe en qué consiste el procedimiento?	No	
	Sensibilización	¿Se busca sensibilizar a los trabajadores sobre la no	Si	AMG/Colaboramos para transformar//Memoria Anual

		discriminación, inclusión e igualdad de las personas con discapacidad?		
		¿Se describe en qué consisten las medidas tomadas?	Si	Colaboramos para transformar
Políticas de empleo para personas con discapacidad	Empleo de personas con discapacidad	¿Se menciona el principio de no discriminación en las políticas y procedimientos?	Si	AMG / Política de Diversidad e Inclusión//Memoria Anual
		¿Se menciona a la igualdad de oportunidades en las políticas y procedimientos?	Si	Política de Diversidad e Inclusión/ Inversión en la comunidad
		¿Las personas con discapacidad están específicamente incluidas en estas políticas y procedimientos?	Si	Política de Diversidad e Inclusión/ Inversión en la comunidad
		¿Se describe en qué consisten las medidas tomadas?	No	
	Política de reclutamiento y selección	¿Se menciona la no discriminación en estas políticas y procedimientos?	Si	AMG / Política de Diversidad e Inclusión
		¿Las personas con discapacidad están específicamente incluidas en estas políticas y procedimientos?	Si	Política de Diversidad e Inclusión/Inversión en la comunidad

		¿Se describe en qué consisten las medidas tomadas?	No	
Formación laboral / Desarrollo Profesional		¿Se menciona el principio de no discriminación en estas políticas y procedimientos?	Si	AMG / Política de Diversidad e Inclusión
		¿Las personas con discapacidad están específicamente incluidas en estas políticas y procedimientos?	Si	Política de Diversidad e Inclusión
		¿Se describe en qué consisten las medidas tomadas?	No	
Promoción		¿Se menciona el principio de no discriminación en estas políticas y procedimientos?	Si	AMG / Política de Diversidad e Inclusión
		¿Las personas con discapacidad están específicamente incluidas en estas políticas y procedimientos?	Si	Política de Diversidad e Inclusión
		¿Se describe en qué consisten las medidas tomadas?	No	
Salud y seguridad		¿Se menciona el principio de no discriminación en estas políticas y procedimientos?	Si	AMG / Política de Diversidad e Inclusión

		¿Las personas con discapacidad están específicamente incluidas en estas políticas y procedimientos?	No	
		¿Se describe en qué consisten las medidas tomadas?	No	
	Adaptación de puestos de trabajo	¿Se menciona el principio de no discriminación en estas políticas y procedimientos?	No	
		¿Se hace referencia a facilitar entorno de trabajo o adaptación de puestos de trabajo en igualdad de oportunidades?	Si	Memoria Anual
		¿Se describe en qué consisten las medidas tomadas?	No	
	Conservación del empleo luego de discapacidades	¿Se menciona el principio de no discriminación en estas políticas y procedimientos?	Si	AMG / Política de Diversidad e Inclusión
		¿Las personas con discapacidad están específicamente incluidas en estas políticas y procedimientos?	No	

		¿Se describe en qué consisten las medidas tomadas?	No	
Ocupación de personas con discapacidad		¿Expone el número total de personas con discapacidad contratadas?	Si	Colaboramos para transformar/Inversión en la comunidad /Memoria Anual
		¿Expone el porcentaje total de personas con discapacidad contratadas?	No	
		¿Dicta medidas específicas para la contratación de personas con discapacidad en los países donde no hay una cuota de reserva establecida, o en su defecto, por encima del mínimo legal que dicta la cuota de reserva?	Si	Memoria Anual
		¿Participa en proyectos o programas que promuevan o incentiven la empleabilidad de personas con discapacidad?	Si	Colaboramos para transformar/Inversión en la comunidad/Memoria Anual

Políticas para Proveedores y Subcontratistas	¿Tiene una herramienta específica para los proveedores y subcontratistas?	Si	AMG
	¿La herramienta busca que los proveedores y contratistas se comprometan con la discapacidad desde el enfoque de la no discriminación, diversidad y/o inclusión social?	Si	AMG
	¿ La herramienta incentiva o dicta medidas específicas para la contratación de personas con discapacidad en los países donde no hay una cuota de reserva establecida, o en su defecto, por encima del mínimo legal que dicta la cuota de reserva, según corresponda.?	No	

Anexo 2: Ficha de Análisis Grupo H&M

Información de EMN	
Nombre	Grupo Hennes y Mauritz (H&M)
Marcas	H&M, Weekday, Monki, COS, H&M Home, & Other Stories, ARKET Afound, etc.
Países de producción	Bangladesh, India, Indonesia, Vietnam, Birmania, Pakistán, Corea del Sur, Sri Lanka, Taiwán y Tailandia
Herramientas de RSC utilizadas, u otras, de corresponder.	<p>Principales documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - AMG con Industriall Global Union y el Sindicato IF Metall (Union & HyM, 2015). - Informe Anual y Reporte de sostenibilidad (H&M Group, 2022) - Estado de Información No Financiera (H&M España, 2021) - Compromiso para el desarrollo sostenible (H&M, 2016)

Aspecto	Indicador	Preguntas a responder	Si/No	Herramienta
Visibilidad a la discapacidad	Compromiso con la discapacidad y la inclusión social	¿Se compromete con la discapacidad desde el enfoque de la no discriminación, la inclusión social, o el principio de igualdad?	Si	AMG/ Compromiso para el desarrollo sostenible
		¿Se evidencia compromiso en materia de discapacidad, respaldado por la empresa matriz o la alta dirección?	No	-

		¿Se invocan las regulaciones internacionales en materia de discapacidad?	Si	AMG/ Compromiso para el desarrollo sostenible
	Procedimientos para abordar denuncias por discriminación	¿Cuenta con procedimientos para abordar denuncias por discriminación?	Si	Compromiso para el desarrollo sostenible/Estado de Información No Financiera
		¿Se describe en qué consiste el procedimiento?	No	-
	Sensibilización	¿Se busca sensibilizar a los trabajadores sobre la no discriminación, inclusión e igualdad de las personas con discapacidad?	No	-
		¿Se describe en qué consisten las medidas tomadas?	No	-
Políticas de empleo para personas con discapacidad	Empleo de personas con discapacidad	¿Se menciona el principio de no discriminación en las políticas y procedimientos?	Si	AMG/ Compromiso para el desarrollo sostenible
		¿Se menciona a la igualdad de oportunidades en las políticas y procedimientos?	No	-
		¿Las personas con discapacidad están específicamente incluidas en estas políticas y procedimientos?	No	-

		¿Se describe en qué consisten las medidas tomadas?	No	-
Política de reclutamiento y selección		¿Se menciona la no discriminación en estas políticas y procedimientos?	Si	Estado de Información No Financiera
		¿Las personas con discapacidad están específicamente incluidas en estas políticas y procedimientos?	Si	Estado de Información No Financiera
		¿Se describe en qué consisten las medidas tomadas?	No	-
Formación laboral / Desarrollo Profesional		¿Se menciona el principio de no discriminación en estas políticas y procedimientos?	Si	Compromiso para el desarrollo sostenible
		¿Las personas con discapacidad están específicamente incluidas en estas políticas y procedimientos?	No	-
		¿Se describe en qué consisten las medidas tomadas?	No	-
Promoción		¿Se menciona el principio de no discriminación en estas políticas y procedimientos?	Si	Compromiso para el desarrollo sostenible
		¿Las personas con discapacidad están específicamente incluidas en estas políticas y procedimientos?	No	-

		¿Se describe en qué consisten las medidas tomadas?	No	-
Salud y seguridad		¿Se menciona el principio de no discriminación en estas políticas y procedimientos?	Si	Compromiso para el desarrollo sostenible
		¿Las personas con discapacidad están específicamente incluidas en estas políticas y procedimientos?	No	-
		¿Se describe en qué consisten las medidas tomadas?	No	-
Adaptación de puestos de trabajo		¿Se menciona el principio de no discriminación en estas políticas y procedimientos?	Si	Compromiso para el desarrollo sostenible
		¿Se hace referencia a facilitar entorno de trabajo o adaptación de puestos de trabajo en igualdad de oportunidades?	Si	Estado de Información No Financiera
		¿Se describe en qué consisten las medidas tomadas?	No	-
Conservación del empleo luego de discapacidades		¿Se menciona el principio de no discriminación en estas políticas y procedimientos?	Si	Compromiso para el desarrollo sostenible

		¿Las personas con discapacidad están específicamente incluidas en estas políticas y procedimientos?	No	-
		¿Se describe en qué consisten las medidas tomadas?	No	-
Ocupación de personas con discapacidad		¿Expone el número total de personas con discapacidad contratadas?	No	-
		¿Expone el porcentaje total de personas con discapacidad contratadas?	No	-
		¿Dicta medidas específicas para la contratación de personas con discapacidad en los países donde no hay una cuota de reserva establecida, o en su defecto, por encima del mínimo legal que dicta la cuota de reserva?	No	-
		¿Participa en proyectos o programas que promuevan o incentiven la empleabilidad de personas con discapacidad?	No	-
Políticas para Proveedores y Subcontratistas		¿Tiene una herramienta específica para los proveedores y subcontratistas?	Si	Compromiso para el desarrollo sostenible

	¿La herramienta busca que los proveedores y contratistas se comprometan con la discapacidad desde el enfoque de la no discriminación, diversidad y/o inclusión social?	Si	Compromiso para el desarrollo sostenible
	¿ La herramienta incentiva o dicta medidas específicas para la contratación de personas con discapacidad en los países donde no hay una cuota de reserva establecida, o en su defecto, por encima del mínimo legal que dicta la cuota de reserva, según corresponda.?	No	-

Anexo 3: Ficha de Análisis Nestlé

Información de EMN	
Nombre	Nestlé
Marcas	Nestlé Fitness, Cheerios, Nescafé, KitKat, Nesquik, Nespresso, S. Pelegrino, Maggi, Ideal, La Lechera, Friskies, Cat Chow, etc.
Países de producción	Argentina, Brasil, Uruguay, México, Venezuela, Chile, Perú, Paraguay, Nicaragua, Guatemala, Honduras, Colombia, Costa Rica, la República Dominicana, España, Australia, Filipinas, Ghana y Costa de Marfil, etc.
Herramientas de RSC utilizadas, u otras, de corresponder.	Principales documentos: - Código de Conducta Empresarial de Nestlé (Nestlé, 2007). - Principios Corporativos Empresariales (Nestlé, 2020). - Nestlé Human Rights Policy (Nestlé, 2023).

Aspecto	Indicador	Preguntas a responder	Si/No	Herramienta
Visibilidad a la discapacidad	Compromiso con la discapacidad y la inclusión social	¿Se compromete con la discapacidad desde el enfoque de la no discriminación, la inclusión social, o el principio de igualdad?	No	-

		¿Se evidencia compromiso en materia de discapacidad, respaldado por la empresa matriz o la alta dirección?	No	-
		¿Se invocan las regulaciones internacionales en materia de discapacidad?	No	-
	Procedimientos para abordar denuncias por discriminación	¿Cuenta con procedimientos para abordar denuncias por discriminación?	Si	Código de Conducta Empresarial/Principios Corporativos Empresariales
		¿Se describe en qué consiste el procedimiento?	No	-
	Sensibilización	¿Se busca sensibilizar a los trabajadores sobre la no discriminación, inclusión e igualdad de las personas con discapacidad?	No	-
		¿Se describe en qué consisten las medidas tomadas?	No	-

Políticas de empleo para personas con discapacidad	Empleo de personas con discapacidad	¿Se menciona el principio de no discriminación en las políticas y procedimientos?	Si	Código de Conducta Empresarial/Principios Corporativos Empresariales
		¿Se menciona a la igualdad de oportunidades en las políticas y procedimientos?	No	-
		¿Las personas con discapacidad están específicamente incluidas en estas políticas y procedimientos?	No	-
		¿Se describe en qué consisten las medidas tomadas?	No	-
	Política de reclutamiento y selección	¿Se menciona la no discriminación en estas políticas y procedimientos?	No	-
		¿Las personas con discapacidad están específicamente incluidas en	No	-

		estas políticas y procedimientos?		
		¿Se describe en qué consisten las medidas tomadas?	No	-
	Formación laboral / Desarrollo Profesional	¿Se menciona el principio de no discriminación en estas políticas y procedimientos?	No	-
		¿Las personas con discapacidad están específicamente incluidas en estas políticas y procedimientos?	No	-
		¿Se describe en qué consisten las medidas tomadas?	No	-
	Promoción	¿Se menciona el principio de no discriminación en estas políticas y procedimientos?	No	-
		¿Las personas con discapacidad están específicamente incluidas en	No	-

		estas políticas y procedimientos?		
		¿Se describe en qué consisten las medidas tomadas?	No	-
	Salud y seguridad	¿Se menciona el principio de no discriminación en estas políticas y procedimientos?	No	-
		¿Las personas con discapacidad están específicamente incluidas en estas políticas y procedimientos?	No	-
		¿Se describe en qué consisten las medidas tomadas?	No	-
	Adaptación de puestos de trabajo	¿Se menciona el principio de no discriminación en estas políticas y procedimientos?	No	-
		¿Se hace referencia a facilitar entorno de trabajo o	No	-

		adaptación de puestos de trabajo en igualdad de oportunidades?		
		¿Se describe en qué consisten las medidas tomadas?	No	-
	Conservación del empleo luego de discapacidades	¿Se menciona el principio de no discriminación en estas políticas y procedimientos?	No	-
		¿Las personas con discapacidad están específicamente incluidas en estas políticas y procedimientos?	No	-
		¿Se describe en qué consisten las medidas tomadas?	No	-
Ocupación de personas con discapacidad		¿Expone el número total de personas con discapacidad contratadas?	No	-

	¿Expone el porcentaje total de personas con discapacidad contratadas?	No	-
	¿Dicta medidas específicas para la contratación de personas con discapacidad en los países donde no hay una cuota de reserva establecida, o en su defecto, por encima del mínimo legal que dicta la cuota de reserva?	No	-
	¿Participa en proyectos o programas que promuevan o incentiven la empleabilidad de personas con discapacidad?	No	-
Políticas para Proveedores y Subcontratistas	¿Tiene una herramienta específica para los proveedores y subcontratistas?	Si	Código de Conducta Empresarial/Principios Corporativos Empresariales

	<p>¿La herramienta busca que los proveedores y contratistas se comprometan con la discapacidad desde el enfoque de la no discriminación, diversidad y/o inclusión social?</p>	No	-
	<p>¿ La herramienta incentiva o dicta medidas específicas para la contratación de personas con discapacidad en los países donde no hay una cuota de reserva establecida, o en su defecto, por encima del mínimo legal que dicta la cuota de reserva, según corresponda.?</p>	No	-