

RSE

Cultura, políticas
y prácticas de
responsabilidad
de las empresas
del IBEX 35



E S T U D I O 2 0 0 9

ESTUDIO 2009

Cultura, políticas
y prácticas de
responsabilidad
de las empresas
del IBEX 35

ESTUDIO 2009



INVESTIGADORES PRINCIPALES:

Tomás G. Perdiguero
Andrés García-Reche

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN:

Víctor Fuentes Prosper (análisis de la información),
Francisco Marco Serrano, Cori Martí Pera,
Cristina Cuevas Meiriño y Miguel Ángel Rodríguez Arriero

© Observatorio RSE, 2010
© Grup d'Investigació sobre la Responsabilitat Social
de les Empreses. Universitat de València, 2010

www.ugt.es

Diseño gráfico: Paco Arnau
Imprime: Impresión Digital Da Vinci

Depósito legal:

Índice de contenidos

Introducción	6
Sobre la metodología del Estudio 2009	8
1. La crisis financiera y económica mundial, la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) y el modelo de desarrollo económico	13
PARTE I. INFORMACIÓN, TRANSPARENCIA Y SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA RSE	19
2. La transparencia, la rendición de cuentas y el buen gobierno de las empresas	21
2.1. La necesidad de un debate más amplio sobre el buen gobierno de las empresas	25
2.2. Las empresas del IBEX 35: La información, la transparencia y las prácticas de buen gobierno	26
3. La consideración de los factores sociales y medioambientales en la estrategia y las políticas de RSE del IBEX 35	35
3.1. El sistema de gestión de las políticas de Responsabilidad Social de las Empresas del IBEX 35	40
4. Parte I: Conclusiones y evaluación	42
PARTE II. POLÍTICAS Y RESULTADOS DE GESTIÓN	45
5. Prácticas responsables y resultados de gestión	47
5.1. Contribución de la empresa a la cohesión económica, social y territorial	48
5.2. Calidad del trabajo	59
5.3. La inversión en I+D y el desarrollo de innovaciones para contribuir a los objetivos de sostenibilidad de las políticas públicas	78
5.4. Responsabilidades internacionales	86
6. Parte II: Conclusiones y evaluación	90
Evaluación final	92

INTRODUCCIÓN

El informe de conclusiones del Estudio Cultura, Políticas y Prácticas de Responsabilidad de las Empresas del IBEX 35 es publicado por cuarto año consecutivo por el Observatorio de la Responsabilidad Social de las Empresas de la Unión General de Trabajadores, UGT.

En la edición de 2008 del Estudio se indicaba que, de acuerdo con los principales resultados de la evaluación de las empresas del IBEX 35, apenas se habían producido cambios en relación a las dos ediciones anteriores, y que el hecho de mayor relevancia que ponía de manifiesto la investigación era que la información que las empresas someten al escrutinio público seguía siendo parcial e incompleta, especialmente en los ámbitos más críticos de la responsabilidad, como los que afectan a la igualdad de oportunidades, a la equidad y a la contribución real de las empresas a los valores de justicia y de solidaridad que son los pilares fundamentales del modelo social europeo. Los resultados de esta cuarta edición, no son muy diferentes y, aunque se ha producido una evolución de signo positivo en los distintos apartados evaluados en el Estudio respecto a 2008, los progresos de las empresas son todavía insuficientes y, en algunos casos abiertamente paradójicos, especialmente en el ámbito de la respuesta de las empresas a las crecientes exigencias de la opinión pública en materia de transparencia y de rendición de cuentas.

Sin embargo, el contexto social, político y económico en el que deben situarse las políticas y resultados de las empresas en el ejercicio 2008, al que corresponden los análisis realizados en esta cuarta edición del Estudio Cultura, Políticas y Prácticas de Responsabilidad de las Empresas del IBEX 35, es muy diferente al del ejercicio anterior, especialmente por las consecuencias, en muchos casos dramáticas, de la crisis financiera y económica mundial, con unos efectos brutales sobre nuestro país en 2008 y 2009, tanto en el ámbito del descenso de la actividad económica y del progresivo deterioro de los principales sectores productivos, como de la destrucción de empleo.

En este sentido, es necesario destacar que en este último período se han producido dos hechos que tienen una gran relevancia para la comprensión y discusión sobre los resultados del Estudio 2009 que se presentan en los siguientes capítulos.

RSE

El primero es que la crisis, más allá de sus negativos efectos económicos y sociales para todos los países, anuncia de alguna forma que estamos ante el final de una determinada forma de ver la economía y las relaciones de las empresas y los actores económicos con la sociedad. Tanto los países que forman parte del G20 en las cumbres celebradas en Londres y Pittsburg, como Naciones Unidas en la Asamblea General celebrada el 9 de julio de 2009, han reafirmado los principios del desarrollo sostenible y subrayado la necesidad de alcanzar un consenso mundial sobre los valores y principios económicos fundamentales para poder avanzar hacia un modelo de desarrollo más equilibrado, más justo y con mayor equidad.

Es decir, existe un consenso creciente sobre las reformas que deberían introducirse en la economía mundial, en el orden internacional y en el modelo de desarrollo económico, social y medioambiental, así como sobre la necesidad de revisar a fondo los valores y principios que han inspirado durante los últimos treinta años el funcionamiento del sistema económico, así como las decisiones y la gestión de las empresas, especialmente las de mayor tamaño y las entidades más importantes del sector financiero, por la capacidad sin precedentes que han adquirido de dominio de amplios mercados y su enorme influencia en las decisiones del movimiento de las inversiones de unos lugares a otros del planeta, en el comercio internacional y en el desarrollo de los distintos países.

Y, el segundo hecho relevante que, en nuestra opinión es verdaderamente inquietante, es que las diferencias entre el análisis y conclusiones de los gobiernos y de las instituciones internacionales sobre los problemas a los que debemos enfrentarnos y las soluciones que deberían aplicarse, y la visión que proponen los líderes de las grandes empresas se han hecho mucho mayores durante este último período. De hecho, en diversas investigaciones y estudios internacionales, cuyos resultados han sido recogidos en algunos casos en este informe, así como las conclusiones del Estudio 2009 apuntan a un diagnóstico común: Las grandes empresas aún no han comprendido el alcance y significación de la crisis, ni la naturaleza de los esfuerzos y reformas que será necesario impulsar a corto plazo.

Madrid, enero de 2010.

Tomás García Perdiguero y Andrés García-Reche

SOBRE LA METODOLOGÍA DEL ESTUDIO 2009



El Parlamento “acoge con satisfacción el objetivo de la Comunicación de la Comisión de vincular la RSE a los objetivos económicos, sociales y medioambientales de la Agenda de Lisboa, (...) y reta a las empresas europeas a que incluyan en sus informes cómo contribuyen a los objetivos de Lisboa”.

RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO, DE 13 DE MARZO DE 2007, SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS: UNA NUEVA ASOCIACIÓN (2006/2133 INI)

Desde su primera edición en 2006, en el Estudio Cultura, Políticas y Prácticas de Responsabilidad de las Empresas del IBEX-35 se analiza, de acuerdo con las resoluciones del Parlamento Europeo y de las conclusiones del Foro de Expertos, la capacidad de las empresas para identificar y gestionar con éxito los impactos económicos, sociales y medioambientales de sus actividades y decisiones, con un enfoque de evaluación en el que la principal referencia son los objetivos generales de desarrollo definidos en los procesos de política pública. Unos objetivos que, con el enfoque metodológico que se ha adoptado, se determinan en cada ámbito o dimensión de la responsabilidad en un marco territorial concreto, por lo que el perímetro del Estudio viene definido por las contribuciones concretas que han realizado en el período temporal analizado al logro de los objetivos económicos, sociales y medioambientales definidos por los poderes públicos en España.

El enfoque y los criterios metodológicos utilizados, tanto en el ámbito del análisis como de la evaluación de la información hecha pública por las empresas y, por tanto, sometida al escrutinio público, presenta también un alto grado de congruencia con las recomendaciones de la Guía sobre los Indicadores de Responsabilidad en los Informes Anuales de las Empresas que ha publicado en julio de 2008 la Conferencia de Naciones Unidas sobre el Comercio y el Desarrollo, UNCTAD¹.

1. La Guía ha sido preparada por el *Intergovernmental Working Group of Experts on International Standard of Accountability and Reporting*, ISAR, y desarrollada en el marco de un proceso consultivo realizado en el período 2004-2007. Conf. “Guidance on Corporate Responsibility Indicators in Annual Reports”. United Nations Conference on Trade and Development, UNCTAD. New York and Geneva, 2008.

En la Guía, el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre Estándares Internacionales de Transparencia e Informe, ISAR, responsable de su redacción definitiva, destaca precisamente este tipo de criterios por considerarlos esenciales en el proceso de informe social. En primer lugar, la dimensión del desarrollo o contribución concreta de la empresa al crecimiento económico, el desarrollo social y la protección del medio ambiente. Este énfasis en la dimensión del desarrollo se complementa con el principio de la prioridad de los resultados, y no tanto de las políticas y los procesos. Es necesario, se dice en la Guía, que las empresas faciliten en los informes una “información útil y precisa” que permita evaluar las mejoras conseguidas en la gestión de las distintas dimensiones y puntos de responsabilidad que deben ser analizados. Y, finalmente, UNCTAD defiende el principio de informe por cada uno de los países en los que las empresas realizan sus operaciones, para facilitar la correcta comprensión de los gobiernos y de las demás partes interesadas de las contribuciones realizadas, y poder disponer de escalas de medida y comparación uniformes.

De acuerdo con estos criterios metodológicos, en el proceso de construcción del sistema de indicadores se han tomado como referencia los objetivos de las políticas públicas definidas por la Unión Europea y el Gobierno de España. Si en las ediciones anteriores del Estudio se han considerado como una referencia fundamental en la selección de los ámbitos de análisis las recomendaciones contempladas en la Comunicación de la Comisión Europea de marzo de 2006 titulada “Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas”, en esta edición se ha realizado una revisión general del sistema de indicadores para adaptar los procesos de evaluación a los objetivos de la nueva estrategia de desarrollo sostenible adoptada en el Consejo Europeo de Bruselas de 9 de junio de 2006 y a las Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo 2008-2010 de la Unión Europea. Unos objetivos que han sido también recogidos en la estrategia española de desarrollo sostenible adoptada en diciembre de 2007 y en el Programa Nacional de Reformas.

Con esta perspectiva general de evaluación, en el Estudio 2009 las variables de análisis se han dividido en dos partes. En la primera parte se analizan tres factores que permiten evaluar el enfoque general de responsabilidad que sustenta la estrategia y política de las empresas: Las prácticas de buen gobierno y la calidad de los informes sociales que las empresas someten al escrutinio público (1), La consideración de los factores sociales y medioambientales por parte de las empresas y la integración de las políticas de RSE en la estrategia empresarial (2), y, en tercer lugar, la adaptación de los sistemas organizativos y de gestión a los nuevos requerimientos de la responsabilidad y el desarrollo sostenible (3).

En la segunda parte se examinan los resultados de gestión en cuatro grandes ámbitos, mediante la evaluación de diez tipos de indicadores: La contribución de la empresa a la cohesión económica, social y territorial (1), La calidad del trabajo (2), La inversión en I+D y el desarrollo de innovaciones para contribuir a los objetivos de sostenibilidad de las políticas públicas (3), y, en cuarto lugar, las responsabilidades internacionales de las empresas (4).

En el Estudio se examina la información de carácter social, en su sentido más amplio, que las empresas someten al libre escrutinio público en el Informe anual de buen gobierno o gobierno corporativo, IAGC, y en el informe social o memoria de sostenibilidad.

En los países miembros de la Unión Europea los contenidos y dimensiones concretas de la RSE deberán tener “una relación directa con la necesidad de un compromiso activo del sector privado de la economía con los objetivos de crecimiento económico, creación de empleo, progreso social y protección del medio ambiente contemplados en la Agenda de Lisboa y los acuerdos del Consejo para el desarrollo de la estrategia europea de desarrollo sostenible”

“EL INFORME DE RSE COMO MOTOR DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL” (IV SESIÓN DE TRABAJO DEL FORO DE EXPERTOS EN RSE DEL GOBIERNO DE ESPAÑA). MTAS, MAYO DE 2006

Los informes, que corresponden al ejercicio 2008 completo, se han recopilado entre los meses de junio y julio de 2009, iniciándose el trabajo de análisis de la información y la organización estadística de los datos en el mes de julio, y el informe de conclusiones ha sido terminado en el mes de noviembre.

SISTEMA DE INDICADORES	Peso en el índice (0-100)
PARTE I	
INFORMACIÓN, TRANSPARENCIA Y SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA RSE	50
1. Prácticas de buen gobierno (1.1) Calidad de los informes sociales (1.2)	16,66
2. Consideración de los factores sociales y medioambientales en la estrategia de la empresa (2.1) y la estrategia empresarial y las políticas de RSE (2.2)	16,66
3. El sistema de gestión de las políticas de RSE (3)	16,66
<hr/>	
PARTE II	
POLÍTICAS Y RESULTADOS DE GESTIÓN	50
Ámbito de análisis I	12,50
INDICADORES	
1. Contribución de la empresa al esfuerzo de creación y calidad del empleo	
2. Igualdad de oportunidades y eliminación de toda forma de discriminación	
3. Contribución de la empresa al desarrollo territorial y a la cohesión social	
Ámbito de análisis II	12,50
INDICADORES	
4. Salarios y beneficios sociales, participación económica y equidad	
5. Condiciones laborales; conciliación entre la vida personal y las exigencias del trabajo; salud y seguridad en el trabajo y seguridad en el empleo	
6. Inversión en capital humano y políticas para el desarrollo de las capacidades, el aprendizaje permanente y la empleabilidad de los trabajadores	
Ámbito de análisis III	12,50
INDICADORES	
7. Esfuerzo general de inversión en I+D y fomento de la utilización sostenible de los recursos naturales	
8. Sistemas de gestión medioambiental	
9. Productos y servicios que respondan a las necesidades sociales y esfuerzos de cambio para favorecer una producción y consumo responsables	
Ámbito de análisis IV	12,50
INDICADORES	
10. Actuación responsable en todos los países y contribución a los objetivos de desarrollo impulsados por las instituciones internacionales	

En la asignación de *rating* se han convenido cuatro niveles de desarrollo de las políticas de responsabilidad, de acuerdo con la puntuación obtenida por cada empresa en las variables e indicadores de las áreas de análisis consideradas, aplicando una escala numérica de cero a cien puntos. Se considera que existe un primer nivel crítico, para el intervalo de 0-20 puntos, que corresponde a un desarrollo mínimo de los criterios analizados. En el segundo nivel, para el intervalo de 21-40 puntos, se clasifica a las empresas con un desarrollo considerado insuficiente, de acuerdo con los criterios metodológicos de evaluación comparativa adoptados. El tercer nivel, en el intervalo 41-60 puntos, corresponde a desarrollos que ya resultan satisfactorios, mientras que el nivel inmediato, intervalo de 61-80 puntos, corresponde a un grado de desarrollo notable. El último nivel, de 81-100 puntos, correspondería al máximo desarrollo de las políticas y prácticas de responsabilidad en los ámbitos de evaluación elegidos.

Se ha convenido también que las dos partes en las que se han dividido las variables de análisis tengan el mismo peso en el cómputo final de la evaluación –50 puntos–. Además, como puede observarse en la tabla, en la segunda parte de la evaluación cada ámbito de análisis contiene tres indicadores, con la excepción del ámbito IV con un sólo indicador, y para favorecer la homogeneidad de los criterios se ha convenido que cada uno de los cuatro ámbitos de análisis tenga el mismo peso –50/4– en los cálculos, con independencia del número de indicadores que son evaluados.

Por otra parte, en el proceso de evaluación se utilizan variables e informaciones de carácter numérico, como sucede con la contribución de las empresas a la cohesión y el desarrollo social mediante la creación de empleo, o las inversiones en formación que contribuyen a la mejora del capital intelectual de la organización y a la empleabilidad de los trabajadores. En otros casos, en el proceso de evaluación se utilizan también indicadores índices o sintéticos para explicar factores y componentes de la responsabilidad que tienen algún tipo de relaciones, como sucede con la evaluación de la calidad del trabajo, los ámbitos referidos a la igualdad y equidad en el tratamiento de las distintas categorías de empleados, o las relaciones de la empresa con las distintas partes interesadas.

Asimismo, para la evaluación de los indicadores se utilizan marcos o umbrales de referencia, como son los objetivos de política pública para un período determinado, los resultados de los países más avanzados en una dimensión determinada del desarrollo sostenible o las mejores prácticas empresariales.

Con este enfoque general cada indicador es ponderado en función del nivel máximo de referencia que se ha determinado en el proceso de análisis, de forma que puede medirse la distancia o el resultado alcanzado por cada empresa en relación a un nivel mínimo de carácter objetivo, como es el simple cumplimiento de las leyes existentes sobre la materia analizada.



RSE

1

La crisis financiera y económica mundial, la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) y el modelo de desarrollo económico



“Las palabras y las imágenes se parecen cada vez menos a las cosas que supuestamente describen”.

CHRISTHOPER LASCH

UNO de los efectos de mayor alcance de la crisis financiera y económica mundial es que anuncia el final de una época y la necesidad de un cambio radical en los valores esenciales de la economía y en el tipo de relaciones que se establecen entre la política, el crecimiento económico y el progreso social. Un cambio de agenda política, en la que durante los últimos treinta años se ha considerado como un hecho incuestionable que el Estado, las leyes y regulaciones son un obstáculo para el desarrollo de las iniciativas empresariales y el crecimiento económico, y de una agenda económica y social basada en la idea simple de que una mayor libertad económica conduce automáticamente a mayores niveles de progreso y de bienestar.

Los datos y hechos que anuncian que hemos llegado al final de esta forma de ver la economía y las relaciones de las empresas y los actores económicos con la sociedad resultan evidentes. En el preámbulo del documento de conclusiones finales de la cumbre de líderes del G20 celebrada en Pittsburg en septiembre de 2009 se afirma de manera solemne que debe pasarse página de una era, que es calificada de irresponsable, y adoptar un conjunto de políticas, regulaciones y reformas para satisfacer las necesidades de la economía mundial del siglo XXI. Asimismo,



en las conclusiones se recoge que los líderes de los veinte países miembros del G20, que contribuyen a más del ochenta por ciento del producto bruto mundial, se comprometen a impulsar un nuevo modelo de crecimiento y a mejorar los sistemas para la consideración de las dimensiones sociales y medioambientales del desarrollo económico. Una decisión que es congruente con la voluntad expresada en la cumbre de Londres en abril de este mismo año de “establecer una economía mundial justa”, así como con la necesidad de “un nuevo consenso global sobre los valores y los principios” que deben inspirar la concepción de las actividades productivas y económicas, apoyando y fomentando, entre otras medidas, la responsabilidad social de todas las empresas. Un modelo de desarrollo más equilibrado que es asociado, en primer lugar, a la creación de empleo y que, como se recoge en las conclusiones de Pittsburg, para asegurar un crecimiento global beneficioso para todos los ciudadanos “hay que aplicar políticas coherentes con los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, OIT”.

Por otra parte, el 9 de julio de 2009, la Asamblea General de Naciones Unidas aprueba en su 95 sesión plenaria una resolución sobre la crisis financiera y económica mundial y sus efectos en el desarrollo, en la que se afirma que el mundo se enfrenta a la peor crisis financiera y económica que se ha registrado desde la Gran Depresión, con unos efectos de enorme gravedad y de gran alcance para todos los países, como el fuerte incremento del desempleo, la pobreza y el hambre y una deceleración generalizada del crecimiento mundial que, de acuerdo con las estimaciones de Naciones Unidas disminuirá un 2,6 por ciento en 2009.

En la resolución, Naciones Unidas se reafirma en los principios del desarrollo sostenible y se subraya, prácticamente en los mismos términos que los hará dos meses después el G20, la necesidad de alcanzar “un consenso mundial sobre los valores y los principios fundamentales en pro de un desarrollo económico sostenible, justo y equitativo”.

Sin duda, los efectos sociales y económicos brutales de la crisis están facilitando los acuerdos internacionales, así como un consenso institucional sin precedentes sobre el hecho de que las normas que regulan el funcionamiento del sistema económico, tanto en el ámbito de los Estados como en el de la economía global no son suficientes para asegurar un crecimiento equilibrado, el progreso y la cohesión social. A estas alturas del debate resulta poco discutible que la legislación existente en los distintos países y los acuerdos internacionales no han impedido un incremento enorme de la pobreza que afecta a cientos de millones de personas, ni la escalada escandalosa de las desigualdades. Tampoco ha sido eficaz para impedir el agravamiento de los procesos de calentamiento global, la esquilma de los recursos naturales o las crisis ecológicas. Como ha señalado con toda crudeza el Presidente de la Asamblea General de Naciones Unidas, Miguel d’Escoto Brockman², hoy el mundo está sufriendo “las consecuencias de un sistema impuesto por una irresponsable, aunque poderosa minoría”, y que “la actual crisis económica-financiera es el último resultado de un modo egoísta e irresponsable de vivir, de producir, de consumir y de establecer nuestras relaciones con la naturaleza”.

En efecto, hoy existen pocas dudas sobre la necesidad de una revisión

2. Intervención en la “Conferencia de Alto Nivel sobre la Crisis Financiera y Económica Mundial y sus Efectos sobre el Desarrollo” celebrada en Nueva York del 24 al 30 de Junio de 2009, cuyo documento final fue adoptado en su 95ª sesión plenaria por la Asamblea General de Naciones Unidas el 9 de julio de 2009.

radical de las normas, valores y organizaciones que deben ordenar el crecimiento, en función de principios como el interés público de las actividades económicas, la distribución equitativa de los resultados del crecimiento económico, una mayor transparencia y la rendición de cuentas por parte de los actores económicos, así como la integración en los procesos de decisión y gestión empresarial de los impactos de las actividades productivas sobre el desarrollo social y el medio ambiente. Se trata de una visión del funcionamiento del sistema económico que exige una mirada más amplia sobre las interdependencias complejas que existen entre la política, el crecimiento económico, el desarrollo social, la gestión responsable de los recursos naturales y la protección del medio ambiente. Es más, para un sector significativo de la investigación académica y del movimiento crítico que apoya la agenda de la RSE, el debate internacional sobre el desarrollo sostenible y sobre las responsabilidades empresariales ha puesto en juego un proceso de cambio de paradigma económico, social y medioambiental. Un proceso no exento de obstáculos y dificultades, ya que, como ha explicado Ehrenfeld de manera acertada, el paradigma de la sostenibilidad es incompatible con la concepción de las actividades económicas que impera en el mercado económico global³, así como con los valores que las grandes empresas y corporaciones económicas privadas han contribuido a diseminar por todo el planeta desde principios de los años ochenta.

La crisis financiera y económica mundial ha producido también un fenómeno paradójico e inquietante, pues al mismo tiempo que los gobiernos y las organizaciones internacionales multilaterales han puesto en marcha un

proceso ambicioso de reformas económicas y del orden internacional, la lectura que hacen las grandes empresas sobre el alcance y significación de la crisis, así como sobre las propuestas de cambio que cuentan con mayor consenso internacional, se limitan generalmente a la reiteración de lugares comunes sobre la libertad económica y de mercado, imputando la responsabilidad de la crisis a la presunta incompetencia de las instituciones reguladoras y los gobiernos. En la práctica, las diferencias entre el análisis y conclusiones de los gobiernos y las instituciones públicas sobre los problemas y desafíos a los que nos enfrentamos y la visión que proponen los líderes de las grandes empresas sobre las principales cuestiones sometidas a la discusión pública se han hecho mucho mayores durante el último período.

Es cierto que en el discurso de la comunidad empresarial se reproducen las fórmulas de descripción más aceptadas sobre el desarrollo sostenible y sobre la necesidad de considerar las cuestiones sociales y medioambientales en la planificación y desarrollo de las actividades económicas y productivas. Sin embargo, como se muestra en distintos estudios e investigaciones, el reconocimiento formal de la importancia de la sostenibilidad y las políticas de responsabilidad social no ha supuesto cambios significativos en la estrategia de negocio y las políticas de gestión de la mayoría de las empresas. En el informe publicado en enero de 2009 por *The Economist* sobre entrevistas realizadas a directivos de las empresas y expertos, más de un setenta por ciento de los entrevistados considera que el compromiso con los objetivos de sostenibilidad es importante para los negocios, pero sólo una cuarta parte lo consideran un factor que deba ser integrado en la estrategia empresarial⁴.

Es necesaria una revisión radical de las normas, valores y organizaciones que deben ordenar el crecimiento, en función de principios como el interés público de las actividades económicas y la distribución equitativa de los resultados del crecimiento

3. Conf. Ehrenfeld J. R (2000), "Industrial Ecology: Paradigma Shift or normal Science?". *American Behavioral Scientist* 44 (2) 1: 229-244.

4. Conf. "Corporate Citizenship: Profiting from a sustainable business". *The Economist Intelligence Unit*. Enero de 2009.

El reconocimiento formal de la importancia de la sostenibilidad y de las políticas de responsabilidad social no ha supuesto cambios significativos en los modelos de negocio y la estrategia de la mayoría de las grandes empresas

Se trata de una visión, en la que destaca de manera especial el papel reducido que se asigna a los nuevos requerimientos de responsabilidad y sostenibilidad en la estrategia empresarial, y que coincide con los resultados de otras investigaciones y estudios empíricos, como el realizado por Ethical Investment Research Services, EIRIS, sobre la estrategia y políticas de gestión de las 2.344 empresas que forman parte del FTSE All World Developed Index. En la investigación de la prestigiosa consultora británica se concluye que sólo un cinco por ciento de las empresas analizadas publica información de calidad sobre cuestiones relacionadas con los derechos humanos, el respeto a los derechos laborales en sus cadenas de suministro o la política contra los sobornos y la corrupción, y que en la mayoría de los casos no consta que las empresas estén gestionando adecuadamente los principales riesgos asociados a los factores sociales, medioambientales y de buen gobierno⁵ que hoy constituyen una referencia básica e ineludible en la gestión de las actividades económicas⁶.

Como se afirma en el último estudio de Heidrick&Struggles sobre el buen gobierno de las empresas en Europa, aunque la crisis financiera mundial ha anunciado la necesidad de un nuevo orden internacional, aún no se ha comprendido totalmente su alcance y significación⁷, ni las reformas que se proponen son aceptadas por las empresas con la necesaria amplitud de visión sobre la gravedad de los problemas a los que nos enfrentamos, ni sobre las soluciones que es preciso aplicar con urgencia.

El análisis de los informes de buen gobierno y las memorias sociales o de sostenibilidad publicadas en 2009 por las empresas del selectivo IBEX 35, no ofrece resultados muy diferentes a los que encontramos en las distintas investigaciones internacionales publicadas durante este último período. En la mayoría de los informes anuales y de gestión⁸ se presentan las estrategias de las compañías en los términos más tradicionales de reafirmación de los objetivos de crecimiento de la cifra de negocios, la apuesta por la competitividad y el análisis de las dificultades relacionadas con la crisis financiera y económica mundial y sus efectos negativos en el consumo y en la actividad económica. Es cierto que en la mayoría de los casos se hacen referencias genéricas a la sostenibilidad y se formulan declaraciones de aceptación de la responsabilidad de los actores económicos respecto a los objetivos generales del desarrollo sostenible que, generalmente, son asociados a las dimensiones sociales y medioambientales del crecimiento, pero en la introducción del capítulo o informe dedicado a la estrategia y políticas de responsabilidad social, la presentación de la posición de las empresas es muy heterogénea y tiene una escasa relación con la posición consensuada por los gobiernos y las instituciones internacionales.

En algunos casos se reproducen las fórmulas de descripción del desarrollo sostenible utilizadas en el *informe Brundtland* de 1987 –Gamesa y REE– o en el Libro Verde de la Comisión Europea sobre la Responsabilidad

5. Conf. “The State of Responsible Business in 2008: Implications for PRI Signatoires”. October 2008. EIRIS, London.

6. Aunque el concepto de Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, ha suscitado fuertes controversias y no existe un acuerdo normativo sobre su alcance y dimensiones, lo cierto es que durante este último período se ha producido una interesante convergencia en el debate público internacional, y se tiende a identificar las principales dimensiones de la responsabilidad con los objetivos del desarrollo sostenible en los ámbitos económico, social y medioambiental. Esta asociación de las políticas responsables con los objetivos generales de sostenibilidad implica la incorporación e integración en los modelos de gestión de las empresas de los denominados factores ESG –*Environmental, Social and Governance*–.

7. Conf. “Corporate Governance Report 2009. Boards in Turbulent Times”. Heidrick&Struggles International Inc.

8. De manera específica en la carta de presentación del informe anual y de gestión firmada por el presidente o primer ejecutivo de la empresa.



Social de las Empresas de 2001 –Cintra y Banco Sabadell–. En otros casos las empresas asocian también el compromiso con los objetivos de sostenibilidad con la actuación ética de la empresa, los principios y criterios éticos o la ética en los negocios –Abertis, Abengoa, Bankinter, Banco Sabadell, FCC, Mapfre, OHL, Repsol y Telefónica– y, con carácter general, en la mayoría de los informes las empresas proclaman que sus políticas de responsabilidad social⁹ son la expresión de su compromiso con la creación de valor para sus accionistas y sus “grupos de interés”.

Resulta igualmente cuestionable la identificación que se propone en la mayoría de los informes sociales de la idea general de sostenibilidad con la aspiración y objetivos legítimos de las empresas de conseguir un crecimiento sostenido a corto, medio y largo plazo de su cifra de negocios y de sus beneficios; una identificación con la que se tiende a reducir la dimensión económica del desarrollo sostenible a una idea simple de rentabilidad sostenida de las actividades realizadas por las empresas¹⁰. Es también verdaderamente llamativo que los valores y principios sobre los que existe un creciente

9. La identificación de la Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, con la creación de valor para los accionistas y los denominados por las empresas “grupos de interés” –*stakeholders* o partes interesadas– es un lugar común en la gran mayoría de los informes sociales y memorias de sostenibilidad de las empresas del IBEX 35. Se trata de un tipo de asociación con la que se reduce el alcance de las políticas responsables, tanto en el ámbito económico, como social y medioambiental, a un problema de simples equilibrios entre los intereses de los distintos grupos, que la dirección tendría el deber de arbitrar, con lo que se incorporan nuevos factores de confusión al debate. La singular y sorprendente justificación de esta nueva forma de describir la idea general de las responsabilidades de las empresas es el principio de responsividad o de respuesta adecuada de la norma de aseguramiento AA1000AS, en la que se contempla la necesidad de la consideración efectiva por parte de las empresas de “las preocupaciones, expectativas e intereses” de las partes interesadas. Sin embargo, el alcance de la norma del Institute of Social and Ethical Accountability, ISEA, afecta exclusivamente a la transparencia y la rendición de cuentas (*accountability*); es decir, a la información que deben someter al escrutinio público las empresas, y no a los principios y a las dimensiones o alcance del concepto de Responsabilidad Social de las Empresas, RSE.

10. Debe destacarse que en algunos casos las empresas presentan su responsabilidad social y sus compromisos de manera mucho más congruente con los objetivos generales de sostenibilidad formulados por las instituciones públicas. Es el caso de Inditex, por ejemplo, que ofrece una información precisa sobre el sentido y alcance a corto, medio y largo plazo de sus compromisos económicos, sociales y medioambientales, tanto en el enfoque y desarrollo de sus actividades como en los procesos de evaluación de las políticas responsables de su cadena de valor en las tres dimensiones de la sostenibilidad y con la participación de todos los actores y partes interesadas. También debe destacarse el caso de Mapfre que identifica los nuevos requerimientos de responsabilidad con la auto comprensión de la empresa como una institución de servicio público, que inspira su política de responsabilidad social y se expresa de manera concreta en las distintas dimensiones y objetivos de sostenibilidad formulados por la empresa.



En el discurso de las empresas sobre la sostenibilidad y las políticas responsables no existe ninguna referencia a las ideas de justicia y equidad

consenso institucional –un tipo de desarrollo y una economía basados en las ideas de justicia y equidad, o un modelo equilibrado de crecimiento que exige mayores esfuerzos de creación de empleo– estén totalmente ausentes en el discurso de nuestras grandes empresas¹¹ sobre sus responsabilidades y el desarrollo sostenible, también en este caso con un reducido número de excepciones. De manera sorprendente, la mayoría de las empresas identifican los requerimientos de justicia y equidad en la concepción y gestión de las actividades económicas y en las relaciones con las partes interesadas y el conjunto de la sociedad, con la denominada acción social o actividades de filantropía empresa-

rial, sobre las que se ofrece una cuantiosa y detallada información en los informes sociales y memorias de sostenibilidad.

Es decir, mientras que en el debate público internacional existe un creciente consenso sobre la necesidad de cambios en un modelo de económico y de gestión de las empresas, cuyos signos de agotamiento son cada vez más evidentes, la mayoría de las empresas del Ibex 35 realizan un superficial ejercicio de estilo y utilizan de manera superpuesta los argumentos más dispares e inverosímiles para explicar en que consisten sus responsabilidades ante los retos y desafíos del futuro.

11. En la presentación de la estrategia y políticas de responsabilidad social en los informes anuales y de buen gobierno y en los informes sociales o memorias de sostenibilidad sólo en un caso se hace referencia a la justicia –el movimiento a favor de la RSE, se dice en la presentación del informe de responsabilidad social de Bankinter, promueve una nueva ética de la empresa y una mayor exigencia de transparencia para lograr un mundo más justo–, y en otros dos casos existen referencias parciales a la equidad en las relaciones con los empleados –REE– o con los distintos *stakeholders* o partes interesadas –Mapfre–.

Parte I

INFORMACIÓN,
TRANSPARENCIA
Y SISTEMAS
DE GESTIÓN
DE LA RSE

RSE

2

La transparencia, la rendición de cuentas y el buen gobierno de las empresas



“Se debe promover a todos los niveles una cultura de toma de decisiones basada en evidencias, para aumentar el bienestar de las sociedades. Y en la era de la información, el bienestar depende en parte del establecimiento de políticas basadas en la transparencia y la rendición de cuentas”.

DECLARACIÓN DE ESTAMBUL. FORO MUNDIAL SOBRE ESTADÍSTICA, CONOCIMIENTO Y POLÍTICA. ESTAMBUL, 27-30 DE JUNIO DE 2007

UNO de los primeros efectos políticos de la crisis financiera y económica mundial es la mayor exigencia de transparencia a las empresas, especialmente en el sector financiero, el desarrollo de nuevas regulaciones para favorecer la rendición de cuentas (*accountability*) y la mejora de la eficiencia de los organismos y sistemas de supervisión. La recomendación de la Comisión Europea de abril de 2009 sobre sistemas de retribución y la información que deben facilitar las empresas a las juntas generales de accionistas sobre los sistemas de remuneración de los consejos de administración y los altos directivos, y que los Estados miembros pueden incorporar a su legislación como una nueva norma legal o nuevas reglas basadas en el principio de “cumplir o explicar”, puede tener, sin duda, un efecto positivo en la mejora de la transparencia.

Sin embargo, este tipo de iniciativas así como las políticas que deberá impulsar desde 2010 el nuevo Consejo de Estabilidad Financiera, orientadas a fortalecer el sistema internacional de supervisión y las políticas de los Estados sobre la

“No se ha producido ninguna mejora en el buen gobierno de las empresas desde el período 2005-2007, en el que se realizaron rápidos progresos”.

HEIDRICK&STRUGLES,
2009

transparencia y responsabilidad en el sector financiero y en el conjunto de los sectores económicos y productivos, suscita numerosas reservas ya que la crisis ha mostrado con toda su crudeza que los sistemas de control, la supervisión, las medidas sobre la transparencia y las normas y requerimientos de rendición de cuentas por parte de las empresas cotizadas y los mercados de valores simplemente no han funcionado.

En el informe 2009 de Heidrick&Struggles sobre el buen gobierno de las empresas en Europa¹² se afirma que no se ha producido ninguna mejora en el buen gobierno desde el período 2005-2007, en el que se realizaron rápidos progresos. En el caso de España, y aunque en el informe de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, CNMV, sobre los informes de buen gobierno de las empresas del IBEX-35 correspondientes al ejercicio 2008, se considera que, en general, se han producido mejoras en las prácticas de gobierno de las empresas, lo cierto es que se trata de una afirmación más relacionada con el cumplimiento formal de las distintas recomendaciones del Código Unificado¹³ que con cambios reales, tanto en el ámbito de la transparencia y la rendición de cuentas, como en el de la mejora en el gobierno de las empresas, especialmente en las cuestiones de mayor relevancia.

Resulta extremadamente llamativo que en un contexto económico y social (2008) de máxima agudización de la crisis financiera y económica mundial y de sus efectos sobre nuestro país, tanto sobre el empleo como sobre la actividad económica y el consumo, la gran mayoría de las empresas del IBEX-

35 han reducido el análisis y la información que facilitan en los informes de buen gobierno sobre el control y gestión de los riesgos a la exposición de generalidades. En la gran mayoría de los informes no existe información concreta sobre los principales riesgos a los que han estado expuestas las empresas, ni sobre las contingencias y los sistemas y políticas desarrolladas para hacer frente a una situación difícil. De manera sorprendente 17 empresas afirman en su informe de buen gobierno que durante el ejercicio 2008 no han tenido que hacer frente a ninguna contingencia ni amenaza especial y que no se ha materializado ninguno de los riesgos potenciales. En otros 12 casos las empresas se limitan a informar que los riesgos a los que han estado expuestas son los propios de la actividad, y sólo seis empresas identifican los riesgos concretos que les han afectado durante el ejercicio. Con todo, el dato más inquietante es que en todos los casos las empresas afirman que cumplen la recomendación número 49 del Código Unificado sobre el control y gestión de los riesgos.

Asimismo y de acuerdo con la información facilitada en los informes de buen gobierno, la presencia de mujeres en los consejos de administración de nuestras mayores compañías es del 8,7%, frente a un 6% en 2007, y 26 empresas cuentan con alguna mujer en el consejo, frente a 21 en 2007. Sin embargo, esta evolución de signo positivo no debe ocultar el mínimo impacto que la ley de igualdad entre mujeres y hombres tiene en las decisiones de nuestras grandes empresas, ya que en la ley se indica que en 2014 las mujeres deben ocupar como mínimo el 40% de los puestos de los consejos de administración de las

12. En el estudio han sido evaluadas 371 empresas de trece países europeos y España ocupa la octava posición con una puntuación total de 52 puntos, por debajo de la media (56 puntos) y muy alejada de países como Suecia (66), Holanda (71) o Reino Unido (77). Conf. “Corporate Governance Report 2009. Boards in Turbulent Times”. Heidrick&Struggles International Inc.

13. En el informe se recoge que el grado de seguimiento de las recomendaciones del Código Unificado ha pasado del 80.9% en 2007 al 84,9% en 2008. Conf. “Informe anual de gobierno corporativo de las compañías del IBEX-35 del ejercicio 2008”. Comisión Nacional del Mercado de Valores, CNMV.

empresas cotizadas en los mercados de valores. Además, debe destacarse que en el caso de 23 empresas en 2008 no se ha incrementado el número de mujeres y que otras 9 empresas siguen bloqueando el acceso de las mujeres al máximo órgano de decisión –ACS, Bankinter, Cintra, Gamesa, Gas Natural, Telecinco, Iberia, Sacyr Vallehermoso y Técnicas Reunidas–. Resulta también sorprendente que empresas como Cintra, Gamesa, Gas Natural, Telecinco y Técnicas Reunidas que no han incorporado ninguna mujer a su consejo de administración afirmen que cumplen total o parcialmente la recomendación del Código Unificado sobre la diversidad de género. También que afirmen cumplir totalmente la recomendación empresas como Acerinox, Banco Popular, Banco Sabadell, Endesa, Ferrovial, Iberdrola Renovables, OHL y Repsol que sólo cuentan con una mujer en su consejo.

Por otra parte, si la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX-35 es todavía meramente simbólica (8,7%) las cosas están aún peor cuando analizamos el número de mujeres que forman parte de la alta dirección que, sin incluir a los consejeros ejecutivos, es inferior al 6 por ciento, y en dieciséis empresas no existen mujeres con responsabilidades ejecutivas. El dato más preocupante es la actitud refractaria a la incorporación de la mujer existente en nuestras mayores empresas, ya que si consideramos el conjunto de la economía española, la incorporación de la mujer a las actividades económicas y a las responsabilidades de gestión no ha dejado de crecer durante los últimos años. De acuerdo con los datos publicados en 2008 por el Instituto Nacional de Estadística las directoras de compañías privadas han pasado de ser 81.100 en 2005 a 111.700 en 2008, con un peso relativo del 22,6%.

Finalmente, de acuerdo con el informe de la CNMV, las recomendaciones del



Código Unificado que tienen un menor seguimiento en los informes de buen gobierno del ejercicio 2008 son las relacionadas con la transparencia y el régimen de aprobación de las retribuciones del consejo de administración: sólo 4 empresas declaran cumplir las siete recomendaciones del Código Unificado relativas a las remuneraciones (recomendaciones 35 a 41). Aunque en 2008 veintiséis empresas han puesto a disposición de la Junta General de Accionistas (22 en 2007) un informe sobre la política de retribuciones, en la práctica totalidad de estos informes la información es incompleta y resulta poco comprensible, pues no tiene un grado de detalle suficiente para poder evaluar su racionalidad, entre otras razones porque sólo en doce casos se desglosan las remuneraciones individuales percibidas por cada miembro del consejo por cada uno de los conceptos retributivos.

Al déficit de transparencia hay que unir unas prácticas de gobierno en materia de retribuciones que resultan

La presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX-35 es muy reducida (8,7%) y las cosas están aún peor cuando analizamos el número de mujeres que forman parte de la alta dirección que, sin incluir a los consejeros ejecutivos, es inferior al 6%, y en 16 empresas no existen mujeres con responsabilidades ejecutivas

francamente discutibles. Mientras que el conjunto de las empresas del IBEX-35 han visto reducidos sus beneficios en 2008 en un 3,9%, las remuneraciones han mejorado un 5,7%¹⁴ respecto al ejercicio anterior. Más cuestionable resulta aún que de las 16 empresas que en 2008 han sufrido una reducción de los beneficios o han tenido pérdidas respecto al ejercicio anterior, en siete casos se hayan incrementado las remuneraciones del consejo de administración (Abertis, Banco Popular, Banco Sabadell, BBVA, FCC, Repsol y Santander).

En cualquier caso y más allá de las deficiencias de los actuales sistemas y normas de transparencia y rendición de cuentas, la pregunta a la que se debe dar respuesta es si un país con cerca de cuatro millones de desempleados, con un veinte por ciento de su población viviendo por debajo del umbral de pobreza y más de la mitad de su población activa con un salario mensual que ronda los mil euros, y en el que se pide a todos los ciudadanos mayores esfuerzos y sacrificios para hacer frente a la crisis, puede combinar las ideas de cohesión social, justicia y equidad, con las retribuciones de una pequeña minoría de altos directivos de nuestras empresas más importantes. Los 82 consejeros ejecutivos de las empresas del IBEX-35 han recibido unas retribuciones medias en 2008 de 2.2 millones de euros, sin considerar las millonarias aportaciones realizadas

por las empresas a sus planes de pensiones¹⁵ ni los sobresueldos por gratificaciones extraordinarias, seguros y otros incentivos de carácter plurianual. Asimismo, otros 480 altos directivos han recibido en 2008 una remuneración media de 700.000 euros.

Las deficiencias de las normas de transparencia y de los sistemas de supervisión de las prácticas de buen gobierno de las empresas ha suscitado durante este último período numerosas críticas. La Comisión Nacional del Mercado de Valores, CNMV, ha propuesto al Ministerio de Economía, por ejemplo, que la recomendación de la Comisión Europea sobre la política de retribuciones de los miembros de los consejos de administración de las sociedades cotizadas, así como algunas de las recomendaciones del código Unificado que tienen un menor seguimiento por parte de las empresas deberían tener un rango normativo. Un tipo de propuesta que es congruente con la posición crítica que adoptamos en el Estudio 2008 sobre la voluntariedad y las normas no vinculantes legalmente, así como sobre las limitaciones del principio de “cumplir o explicar”, defendiendo de manera explícita la necesidad de más iniciativas legislativas y de regulaciones más eficaces¹⁶ para favorecer la transparencia, una rendición de cuentas más efectiva y la mejora del control sobre las prácticas de buen gobierno de las sociedades cotizadas.

14. En el informe de la CNMV se recoge un descenso en las remuneraciones del 4,8%, pero si se consideran las compensaciones extraordinarias por cese de los primeros ejecutivos de Endesa, Enagás y Acerinox que ascendieron a 24,6 millones de euros, el total de las remuneraciones de las 35 empresas objeto del análisis se habría incrementado un 5,7%.

15. En 2009 los cuatro mayores bancos españoles (Santander, BBVA, Banco Popular y Banesto) tienen compromisos en materia de pensiones con sus 16 consejeros ejecutivos por un valor de 416 millones de euros.

16. “El decepcionante balance de este último período y las lecciones de la actual crisis económica y financiera proporcionan un elevado grado de legitimidad a la necesidad de abrir una nueva fase de desarrollo de la agenda de RSE y revisar a fondo algunos de los presupuestos de la agenda que han resultado fallidos, como el excesivo peso que se ha otorgado a las políticas voluntarias y a los procesos de autorregulación, códigos y normas que no tienen un carácter legalmente vinculante para las empresas. Aunque inicialmente el principio de voluntariedad parece deseable lo cierto es que en el actual ambiente de irresponsabilidad la legislación y las normas obligatorias son el único camino posible para que los sistemas de supervisión y control de las actividades económicas resulten eficaces, así como para favorecer las prácticas y conductas responsables”. “La crisis ha puesto al descubierto que los códigos de buen gobierno y la legislación existente actualmente en los distintos países sobre la transparencia son insuficientes para prevenir y corregir conductas y decisiones como las que están en el origen de la actual situación de caos en la que se desenvuelve la economía global. En este sentido, hoy constituye una exigencia de primer orden la mejora de estos mecanismos de vigilancia de la transparencia en el gobierno de las empresas, así como la nece-

2.1. La necesidad de un debate más amplio sobre el buen gobierno de las empresas

Mucho más que modificaciones parciales de las normas que afectan a la transparencia y a la rendición de cuentas, así como al sistema de supervisión y de control de las prácticas de gobierno de las empresas, se necesita un debate más amplio sobre el sentido y el alcance de la idea general de “*governance*” y de los sistemas de control en el gobierno de las empresas a principios del siglo XXI.

En primer lugar, porque la crisis ha contribuido al desmoronamiento de algunas falacias que eran tenidas como verdades universales en la comunidad empresarial, como la idea de que los altos directivos y los consejeros ejecutivos actúan con el objetivo de creación de valor para los accionistas. Ni los altos riesgos que se han asumido, y no sólo en el sector financiero, ni las escandalosas retribuciones y sobresueldos de los altos directivos tienen una relación directa con la defensa de los intereses de los accionistas. En segundo lugar, porque el debate actual sobre el buen gobierno de las empresas no se reduce, como sucedió en los años ochenta, a los objetivos técnicos de eficacia y rentabilidad económica de las empresas, así como al control de las decisiones de los directivos por parte del consejo de administración, con el objetivo de orientar la gestión hacia los objetivos de creación de valor para los accionistas.

Es necesario recordar que en 1999 fueron aprobados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Econó-



mico, OCDE, los principios para el buen gobierno de las empresas, en los que se establece que los consejos de administración deben asegurar que la empresa cumple la ley y “tiene en cuenta los intereses de los distintos grupos de intereses sociales, incluidos los empleados, los acreedores, los clientes, los proveedores y las comunidades locales”, aunque debe decirse que durante estos últimos diez años los distintos intereses sociales que convergen en las empresas han sido considerados sólo de una manera marginal en el debate sobre el buen gobierno. Una paradoja incomprensible, ya que uno de los cambios de mayor alcance que se proponen en la agenda de la RSE y que, además ha suscitado un amplio consenso teórico y político, es la nueva aproximación pluralista de la idea de empresa y de la concepción de su gobierno que se reinvin-

Es necesario un debate más amplio sobre el sentido y el alcance de la idea general de ‘governance’ y de los sistemas de control en el gobierno de las empresas a principios del siglo XXI

sidad de que las sociedades cotizadas en los mercados de valores expliquen y justifiquen públicamente sus decisiones y conductas”. Conf. Tomás G. Perdiguero (2009) “El debate público sobre la Responsabilidad Social de las Empresas: Una historia de ambigüedades, contradicciones y paradojas”, en *Cultura, Políticas y Prácticas de Responsabilidad de las Empresas del IBEX 35. Estudio 2008*. Observatorio de la Responsabilidad Social de las Empresas, pp. 46 y 47.

Uno de los cambios de mayor alcance que se proponen en la agenda de la RSE es la nueva aproximación pluralista a la idea de empresa y de la concepción de su gobierno que se reivindica con la teoría o enfoque de los 'stakeholders' o partes interesadas

dica con la teoría o enfoque de los *stakeholders* o partes interesadas. Como ha recordado Freeman el concepto de accionista (*shareholder*) y su derecho a maximizar las ganancias como la principal referencia de la gestión y de las funciones y objetivos del consejo de administración ha sido revisado con la teoría de los *stakeholders*, al considerar que el conjunto de las partes interesadas o concernidas son también depositarias de derechos y tienen intereses en la empresa que pueden reclamar legítimamente y deben ser considerados en los procesos de gestión¹⁷ y en el enfoque de las relaciones entre la dirección y los empleados, los clientes, los suministradores y socios de negocio, así como con las comunidades donde la empresa desarrolla sus actividades.

En este sentido, las relaciones y semejanzas entre el debate general sobre la gobernabilidad –la buena gobernanza en la terminología adoptada por las instituciones de la Unión Europea– en la que se priorizan ideas como diálogo, participación, responsabilidad compartida, así como la necesidad de una mayor inclusividad de todas las partes implicadas y/o afectadas por las decisiones (*Libro Blanco de la Comisión Europea*, CEC, 2001, 8) y el buen gobierno de las empresas resulta hoy inevitable.

2.2. Las empresas del Ibex-35: La información, la transparencia y las prácticas de buen gobierno¹⁸

El análisis de los informes de buen gobierno de las empresas del IBEX-35 correspondientes al ejercicio 2008 ofrece un primer resultado enormemente ilustrativo, ya que en general las empresas no han incorporado a sus prácticas de gobierno la nueva visión pluralista de la empresa que asociamos a la teoría de los *stakeholders*, ni han revisado la visión tradicional del gobierno de la empresa (*governance*) centrada en los accionistas (*shareholders*) y el mercado como las principales referencias, cuando no las únicas, de las decisiones de gestión.

En la recomendación número siete del Código Unificado se ha recogido el espíritu de los principios de la OCDE sobre las relaciones con las partes interesadas, a los que se ha hecho referencia en los apartados anteriores. Sin embargo, en ninguno de los informes de buen gobierno existe una referencia explícita a este ámbito de la política de buen gobierno, aunque todas las empresas que son objeto del análisis afirman cumplir la recomendación. Sólo en algunos casos se ha incluido en los estatutos sociales o en el reglamento del consejo de administración que una de las funciones y competencias del consejo en pleno es “la deter-

17. Conf. Edward R. Freeman (1999) “Divergent Shareholder Theory. Accademy of Management”. *The Accademy of Management Review*, vol 24, 2, pp. 233-236.

18. Se ha adoptado la decisión de excluir del Estudio 2009 a cuatro empresas que forman parte del Índice IBEX-35. Es el caso de Criteria Caixa Corp. al tratarse de un grupo inversor con participaciones financieras y de servicios, por entender que la principal actividad de la empresa relacionada directamente con las cuestiones sociales que son analizadas en el Estudio es la participación en los órganos de gobierno de las empresas participadas. También se ha excluido de los análisis a Iberdrola Renovables por considerar que no existen diferencias de enfoque, ni una estructura de gestión de las políticas de RSE suficientemente diferenciada en relación a Iberdrola, hasta el punto de que en los informes sociales de ambas compañías se reproduce literalmente la misma posición respecto a las cuestiones esenciales que son objeto de la investigación, como las políticas de RSE y los objetivos de sostenibilidad de las empresas analizadas. Asimismo, la incorporación de Cintra al Grupo Ferrovial justifica nuestra decisión de exclusión. Y, finalmente, Arcelor Mittal no es considerada en el Estudio ya que, al tener su sede central en Luxemburgo no está obligada a presentar en España el informe de buen gobierno.

minación de las políticas de información y comunicación con los accionistas, los mercados y la opinión pública”, que tiene una relación escasa con los nuevos requerimientos de responsabilidad en las relaciones con las partes interesadas.

En efecto, las prácticas de buen gobierno, en el sentido que se propone en el Código Unificado, exigirían contemplar de una manera explícita en el ámbito de las relaciones, la información y la comunicación este nuevo tipo de obligaciones que las empresas limitan a los accionistas y los mercados, con un ambiguo y genérico añadido sobre la opinión pública que carece de significado operativo en términos de buen gobierno. Asimismo, en la recomendación número ocho del Código Unificado se recoge que el consejo en pleno debe aprobar las políticas de buen gobierno o gobierno corporativo. Una recomendación que todas las empresas afirman también cumplir, aunque sólo en un caso –Bankinter– se ha creado una comisión *ad hoc* para supervisar estas políticas e impulsar las necesarias mejoras de las prácticas de gobierno. Otras cuatro empresas modificaron en 2007 la denominación de las comisiones de nombramientos y retribuciones, a las que se ha añadido el término “buen gobierno o gobierno corporativo” –Banco Popular, Indra, REE y Telefónica–, mientras que la mayoría de las empresas han optado por incluir las funciones relativas al buen gobierno en las comisiones de auditoría, de auditoría y control o de auditoría y cumplimiento¹⁹. Finalmente, en cuatro casos no se proporciona información sobre la modificación de las funciones y competencias de alguna de las comisiones del consejo para incluir las políticas de gobierno corporativo –Abertis, Acerinox, Abengoa y BME– aunque estas



cuatro empresas también afirman que cumplen la recomendación del Código Unificado sobre la política de buen gobierno.

El hecho de mayor interés, como se muestra en la descripción de las funciones y competencias de la comisión de gobierno corporativo de Bankinter (“supervisar el cumplimiento de las reglas adoptadas por la Sociedad y garantizar el equilibrio de poderes”), es que todas las empresas sin excepción tienen una visión sobre las prácticas de buen gobierno mucho más relacionada con las concepciones tradicionales de control de las decisiones de los directivos y la búsqueda de equilibrios de poder entre los distintos grupos de accionistas significativos que con los nuevos requerimientos de responsabilidad ante los distintos *stakeholders* y su papel en el gobierno de la empresa, sobre las que no existen referencias de ningún tipo en los informes de buen gobierno.

Sin embargo, mientras que el máximo órgano de decisión de las empresas que

19. En el caso de BBVA la supervisión de las reglas de buen gobierno es realizada por la Comisión Delegada Permanente, y FCC ha asignado la función de supervisar el cumplimiento de las reglas de buen gobierno a un área técnica que no forma parte de la estructura del consejo de administración (Dirección de Responsabilidad Corporativa).

Las empresas del IBEX 35 tienen una visión sobre las prácticas de buen gobierno más relacionada con las concepciones tradicionales de control de las decisiones de los directivos y la búsqueda de equilibrios de poder entre los distintos grupos de accionistas significativos que con los nuevos requerimientos de responsabilidad ante los distintos 'stakeholders' y su papel en el gobierno de la empresa

son objeto del análisis no ha incorporado los nuevos requerimientos, en algunos casos normativos, sobre la consideración de las relaciones con las distintas partes interesadas en los procesos de adopción de las decisiones de gestión, se produce la paradoja de que la gran mayoría de las empresas del IBEX-35 publican informes sociales o de sostenibilidad que son justificados, precisamente, como un ejercicio de información y comunicación con las partes interesadas, hasta el punto de que en las recomendaciones del *standard* del modelo de informe más utilizado por las empresas –la *Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad* de Global Reporting Initiative, GRI, versión 3.0 ó G3– se establece como requisito que en el proceso de definición de los contenidos del informe sean documentadas las actuaciones y el proceso de participación de las partes interesadas y como ha afectado al contenido del informe el diálogo y las consultas realizadas por las empresas.

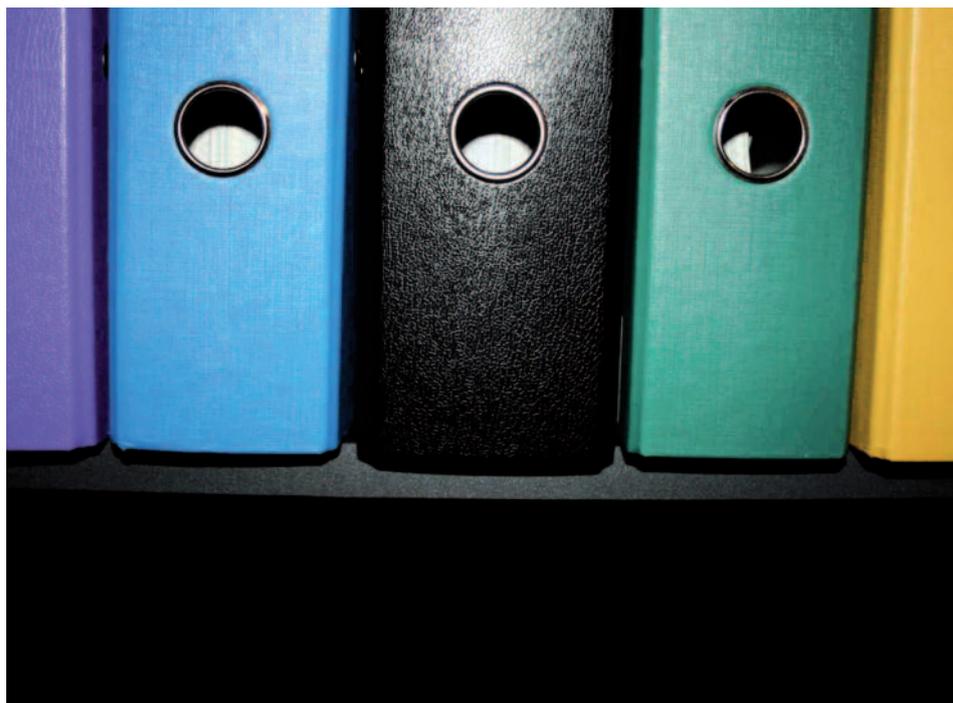
En 2009 de las 31 empresas del IBEX-35 incluidas el Estudio, treinta han incorporado a sus sistemas de informe datos e informaciones sobre las distintas dimensiones de la Responsabilidad Social de las Empresas, RSE. En veintisiete casos las empresas han organizado la información de acuerdo con las recomendaciones de la Guía de Global Reporting Initiative, GRI, versión 3.0, mientras que en otros tres casos –Acerinox, BME y Grifols– incluyen en el informe anual o en formato independiente un capítulo relativo a la responsabilidad social, aunque los datos e informaciones que facilitan son todavía excesivamente generales y no pueden ser considerados un verdadero ejercicio de explicación y de rendición de cuentas sobre los impactos económico, social y medioambiental de sus actividades y decisiones. Finalmente, una de las empresas –Técnicas Reunidas– no publica información de carácter social.

Los resultados más generales de la evaluación en este primer ámbito del análisis de la información publicada por las empresas son muy similares a los de 2008, aunque deben destacarse las mejoras alcanzadas en el sistema de informe de empresas como Enagás y Banesto. 27 empresas han incluido en el informe social una declaración de verificación independiente (26 en 2008, 24 en 2007 y 20 en 2006) y en catorce casos se han utilizado en el proceso de revisión los principios de la norma de aseguramiento AA1000 Assurance Standard, del Instituto AccountAbility (12 en 2008, 9 en 2007 y 4 en 2006).

Como se afirmaba en el informe del Estudio 2008, la generalización de los procedimientos de aseguramiento de la información, con la inclusión en los informes de una declaración de verificación independiente, junto a los procedimientos de revisión que realiza Global Reporting Initiative, GRI, desde 2008, han contribuido a mejorar la calidad de los informes sociales y, por tanto, a mejorar la respuesta de las empresas ante los requerimientos de la opinión pública de mayor grado de transparencia y una rendición de cuentas más efectiva. Sin embargo, como se comprobó también en los Estudios 2006 y 2007 y 2008, el aseguramiento sigue teniendo una mayor relación con el objetivo de reconocimiento de que los informes han sido elaborados de acuerdo con el estándar de Global Reporting Initiative, que con el de aseguramiento de la fiabilidad de la información facilitada en los informes y, lo que resulta aún más importante, con la relevancia de las informaciones y datos que se facilitan, para que las partes interesadas y el conjunto de la opinión pública pueda comprender los avances reales que la empresa ha realizado en la gestión de las dimensiones económicas, sociales y medioambientales del desarrollo.

En este sentido, los datos que arroja el análisis de los procesos de revisión de los informes sociales correspondientes

al ejercicio 2008 son enormemente expresivos. De las 27 empresas que incluyen en el informe social una declaración de verificación independiente, sólo en tres casos se ha realizado un aseguramiento razonable de acuerdo con lo establecido en la norma International Standard for Assurance Engagements, ISAE 3000 –Abengoa, Gas Natural y Repsol– y sólo sobre una parte de los indicadores seleccionados por las empresas²⁰, mientras que en el resto de los informes el aseguramiento tiene un carácter limitado y los responsables de la revisión se limitan a la simple comprobación de la concordancia de los datos económicos y financieros contenidos en el informe social con la información facilitada en el informe anual que han sido previamente auditados por terceros. Es decir, el verificador no comprueba la veracidad de los datos de carácter social y medioambiental, sino su simple existencia en los documentos que facilitan las empresas y que “los procedimientos y controles establecidos para la preparación, recogida y agregación de los datos” relativos a los distintos indicadores sobre los que se informa parecen razonables. Además, en trece de los casos la revisión se reduce a la comprobación de la concordancia entre los requerimientos de la guía para la elaboración de las memorias de sostenibilidad de GRI, así como a la verificación de la inclusión en los informes de las distintas secciones e indicadores establecidos como requisitos para cada nivel de aplicación, aunque en alguno de los informes se revisan, también con carácter limitado, los progresos que ha realizado la empresa en el desarrollo de los objetivos de las políticas de responsabilidad social –OHL–. Una revisión de los compromisos de la empresa en materia de responsabilidad social y de los progresos alcanzados que también es realizada en los informes de las otras 14 empresas, en



los que se utilizan los principios de la norma de aseguramiento AA1000AS en el proceso de verificación.

Como ya se había observado en el informe del Estudio 2008, el incremento del número de empresas que utilizan los principios de aseguramiento de la norma AA1000AS (en 2009 el 52 por ciento de las empresas que verifican sus informes) es un indicador significativo sobre la mayor importancia que las empresas otorgan al diálogo con las partes interesadas, y constituye un verdadero progreso en el enfoque de los informes sociales o memorias de sostenibilidad y de las políticas de responsabilidad social, ya que la aceptación y reconocimiento por parte de las empresas de la importancia y la necesidad del diálogo con las partes interesadas son factores esenciales para el avance de la agenda de desarrollo sostenible. Hemos considerado de manera reiterada en los Estudios realizados en 2006, 2007 y 2008, que “sólo una mayor inclusividad de todas las partes interesadas, un diálogo franco, la más amplia participación y una cooperación basada en la

En 2009 treinta de las 31 empresas incluidas el Estudio han incorporado a sus sistemas de informe datos e informaciones sobre las distintas dimensiones de la Responsabilidad Social de las Empresas, RSE

20. La norma de la Federación Internacional de Contabilidad contempla un nivel de aseguramiento limitado –*limited assurance engagement*– y uno más avanzado o nivel de aseguramiento razonable.

negociación y los acuerdos permitiría el avance de la agenda de reformas y un mayor compromiso de las empresas con los objetivos de sostenibilidad”. En la norma AA1000AS versión de 2003, que han utilizado en el proceso de aseguramiento diez empresas, –Abengoa, Abertis, Acciona, Endesa, Gas Natural, Iberdrola, Inditex, Indra, Repsol y Telefónica– se establecen pautas y principios que las empresas deben aplicar para que la rendición de cuentas sea transparente, aunque la aportación de mayor alcance de la norma es que convierte el “*stakeholders dialogue*”, la participación y la consideración de las preocupaciones, expectativas e intereses de las partes interesadas en el verdadero eje de los procesos de planificación, gestión e informe de las distintas dimensiones de las Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, y no sólo de las actividades relacionadas directamente con el proceso de informe y comunicación, como de manera implícita se sugiere en algunos de los informes analizados.

Además y como también se criticó en el informe del Estudio 2008, aunque en las declaraciones de verificación no se informa de manera explícita del alcance limitado con el que se ha aplicado la norma, en ninguno de los casos los verificadores acreditan si la empresa ha desplegado un proceso efectivo de identificación y análisis de los impactos económico, social y medioambiental de sus actividades y decisiones, de los resultados obtenidos en cada ámbito y de las opiniones de las partes interesadas –principio de

plena integridad– así como la efectiva consideración de sus preocupaciones, expectativas e intereses –principio de respuesta adecuada–, sobre los que las empresas sólo formulan declaraciones genéricas²¹. Tampoco se acredita si la empresa ofrece en el informe una evidencia suficiente que respalde las informaciones, lo que requeriría que el verificador compruebe la fiabilidad de los datos con los instrumentos habituales utilizados en los procesos de auditoría, tanto de carácter financiero, como económico, social o medioambiental –principio de evidencia–.

Es también muy significativo que aunque las empresas del IBEX 35 suman más 1.100.000 trabajadores en España y los sindicatos tienen un alto nivel de representatividad, de acuerdo con la información facilitada en los informes sociales sólo en siete casos se facilita el informe social a los representantes de los trabajadores antes de su presentación pública –FCC, Indra, Mapfre, REE, Repsol, Telecinco y Telefónica– siendo todavía muy incipientes los procesos de diálogo y la consideración de las propuestas de las organizaciones de los trabajadores sobre las políticas de Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, aunque en algunos casos se ha institucionalizado la consulta a los sindicatos sobre el informe social y la política de RSE –Indra y Telefónica–.

En el informe del Estudio 2008 hemos criticado con dureza la reducción de la idea de diálogo y participación de los *stakeholders* a simples ejercicios de con-

21. “El enfoque del diálogo y la participación de las partes interesadas que se describe en algunos de los informes resulta verdaderamente sorprendente y tiene una escasa relación con los requerimientos de la norma AA1000AS. Puede decirse que, en general, las evidencias que las empresas ofrecen sobre el proceso de diálogo, la participación de las partes interesadas y la inclusión de sus preocupaciones, expectativas e intereses en el proceso de planificación, gestión e informe de las políticas de RSE se limita, aun en los casos en los que se proporciona más información, a explicaciones de carácter general sobre la realización de encuestas, sobre las que no se proporcionan datos ni conclusiones, a dar cuenta del hecho de que se ha analizado la información pública disponible, o que los responsables de la empresa han participado en jornadas y otras reuniones públicas y que se han realizado entrevistas y consultas con líderes de opinión y expertos. También se afirma que la empresa ha realizado valoraciones sobre el clima interno y el impacto que en los distintos grupos sociales tienen sus actuaciones, sin aportar dato alguno, y que se han activado nuevos canales de comunicación como buzones de sugerencias y cuestionarios”.

Conf. Estudio 2008. *Cultura, Políticas y Prácticas de Responsabilidad de las Empresas del IBEX 35*. Observatorio de la Responsabilidad Social de las Empresas. Enero 2009, pp. 46 y 47.

sulta, en los que la iniciativa y la voz de las partes interesadas es mucho más virtual que real, así como la importancia injustificada que Global Reporting Initiative, GRI, ha otorgado a partes interesadas secundarias, como las denominadas por GRI “instituciones de mediación” –la industria de la consultoría y el asesoramiento, fundaciones y un verdadero magma de entidades y organizaciones que tienen un interés particular en el desarrollo de una determinada agenda de RSE–, a las que se ha concedido un elevado protagonismo en el proceso de definición de las responsabilidades y del diálogo con las empresas, mientras que las partes interesadas primarias y sus legítimos representantes son generalmente preteridas en los procesos de diálogo²².

Resulta extremadamente llamativo que sólo en el caso de una empresa –Inditex– haya podido constatarse una experiencia de diálogo –no sólo de consulta– y de participación de una de las partes interesadas primarias. En 2007 Inditex firmó un acuerdo con la Federación Sindical Internacional del Sector Textil, FSIST, que representa a diez millones de trabajadores de los cinco continentes, para el seguimiento conjunto del proceso de auditoria de la cadena de producción de la empresa en materia de normas y derechos laborales, y en 2009 se ha firmado un acuerdo similar con la Federación UNI Global que tiene veinte millones de afiliados y secciones en diversos sectores del comercio. Se trata de convenios de cooperación para el desarrollo del estándar de RSE “Tested to Wear”, entre otros objetivos, que desde 2008



Inditex exige a su cadena de proveedores con el objetivo general de promover la producción socialmente responsable de sus principales socios de negocio, y en cuyo sistema de auditoria social se ha desarrollado y se aplica en colaboración con los sindicatos y con otros actores académicos, sociales e institucionales.

Finalmente, en cuatro empresas –BBVA, Ferrovial, REE y Santander– además de la verificación de la adaptación de la estructura y contenidos del informe social a los requerimientos de la Guía de Global Reporting Initiative, versión 3.0, para la elaboración de memorias de sostenibilidad, se ha utilizado también la norma AA1000AS en su versión de 2008 para proporcionar una seguridad moderada sobre la

La mayoría de las empresas reducen las ideas de diálogo y participación de los ‘stakeholders’ a simples ejercicios de consulta, en los que la iniciativa y la voz de las partes interesadas es mucho más virtual que real

22. Tres de las empresas que son objeto del análisis –Acciona, Iberdrola y Repsol– constituyeron en 2007 un Comité de Expertos independientes –común en las tres empresas, que también han contratado como verificador a la misma entidad de auditoria– en el que participan representantes de cinco entidades características del tipo de instituciones de mediación que representan a las partes interesadas secundarias: Transparencia Internacional, WWF Adena, World Bank Institute, Fundación Economistas sin Fronteras y Fundación Ecología y Desarrollo, y que como se indica en los informes sociales de las tres empresas, con esta iniciativa se pretendía que las opiniones de los expertos reforzaran y complementaran las realizadas por los auditores en las declaraciones de verificación, al mismo tiempo que los informes del comité tienen una función de consulta a las partes interesadas. Otras empresas han puesto también en marcha en 2008 iniciativas y procesos de consulta con expertos y académicos –Santander–, también como un instrumento de consulta a las partes interesadas o un panel de expertos para plantear los cambios en el sistema de informe –Bankinter– y en otros casos se han formalizado sistemas de consulta basados en encuestas, como el Tracking de Reputación que utilizan un número cada vez mayor de empresas del IBEX-35 o el sistema adoptado en 2008 por Ferrovial “Main Ferrovial Stakeholders (MFS).

aplicación de los principios establecidos en la norma AA1000 Accountability Principles Standard (2008) con la que se han fortalecido los criterios de revisión de los procesos de participación de las partes interesadas, así como los principios que afectan a la inclusividad, relevancia y responsividad del informe social.

En las declaraciones de verificación de los informes sociales de las cuatro empresas se afirma que se ha revisado el grado de cumplimiento de los objetivos de la política de responsabilidad social, así como que se cumplen los principios de la norma AA1000 APS de inclusividad, relevancia y capacidad de respuesta, y que el proceso de revisión tiene un carácter moderado de tipo 2 (nivel alto en el caso de REE) que es sustancialmente inferior al de un trabajo de seguridad razonable.

Sin duda, la utilización de los principios de las nuevas normas 2008 del Instituto Accountability para el aseguramiento y revisión de los informes sociales por parte de BBVA, Ferrovial, REE y Santander tiene un efecto beneficioso y contribuye a la mejora general de la calidad de sus informes sociales, aunque es necesario plantear una crítica general a los criterios que se han aplicado en el proceso de aseguramiento. Debe recordarse que las normas del

Instituto AccountAbility se utilizan para ofrecer una garantía de la orientación de la estrategia de las empresas y de sus procesos de gestión de acuerdo con los requerimientos generales de sostenibilidad –conformidad con la norma AA1000APS– y la participación de los *stakeholders* en todos los ámbitos del proceso de adopción de decisiones y de gestión –conformidad con la norma AA1000AS–. Asimismo, como se dice en la descripción de la norma AA1000APS, la rendición de cuentas implica que la organización considera sus impactos en las distintas dimensiones de la sostenibilidad, así como que la organización realiza un análisis compartido (entendimiento) con las partes interesadas, como el principal eje sobre el que se desarrolla su responsabilidad, su estrategia y sus objetivos²³. Es decir, el principio de inclusión de los *stakeholders*, de participación y de entendimiento, se considera un principio básico o fundacional de la norma –*the foundation principle of inclusivity*–. Sin embargo, las empresas no han documentado –y la norma AA1000AS se basa en la verificación de evidencias– que el diálogo y los acuerdos con las partes interesadas más importantes y sus legítimos representantes, como son los trabajadores, los consumidores o los proveedores, por ejemplo, haya tenido lugar y existan posiciones compartidas que han sido recogidas en los informes sociales.

23. Conf. AA1000 Accountability Principles Standard 2008. AccountAbility.

► TABLA DE EVALUACIÓN 1: TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

1.1. PRÁCTICAS DE BUEN GOBIERNO				
EMPRESAS	Ninguna Comisión del CA supervisa las prácticas de buen gobierno	Una Comisión del CA supervisa e impulsa las prácticas de buen gobierno	Las partes interesadas son consideradas en el enfoque de las prácticas de buen gobierno	
			NO	SÍ
ABENGOA	■		■	
ABERTIS	■		■	
ACCIONA		■	■	
ACERINOX	■		■	
ACS		■	■	
BANCO POPULAR		■	■	
BANCO SABADELL		■	■	
BANCO SANTANDER		■	■	
BANESTO		■	■	
BANKINTER			■	■
BBVA		■	■	
BME	■		■	
ENAGÁS		■	■	
ENDESA		■	■	
FCC		■	■	
FERROVIAL		■	■	
GAMESA		■	■	
GAS NATURAL		■	■	
GRIFOLS		■	■	
IBERDROLA		■	■	
IBERIA		■	■	
INDITEX		■	■	
INDRA			■	■
MAPFRE		■	■	
OHL		■	■	
REE			■	■
REPSOL YPF		■	■	
SACYR		■	■	
TÉCNICAS REUNIDAS		■	■	
TELECINCO		■	■	
TELEFÓNICA			■	■
NIVELES DE EVALUACIÓN	1	2	3	
PUNTUACIÓN	0	10 a 40	41 a 100	

► TABLA DE EVALUACIÓN 1: TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

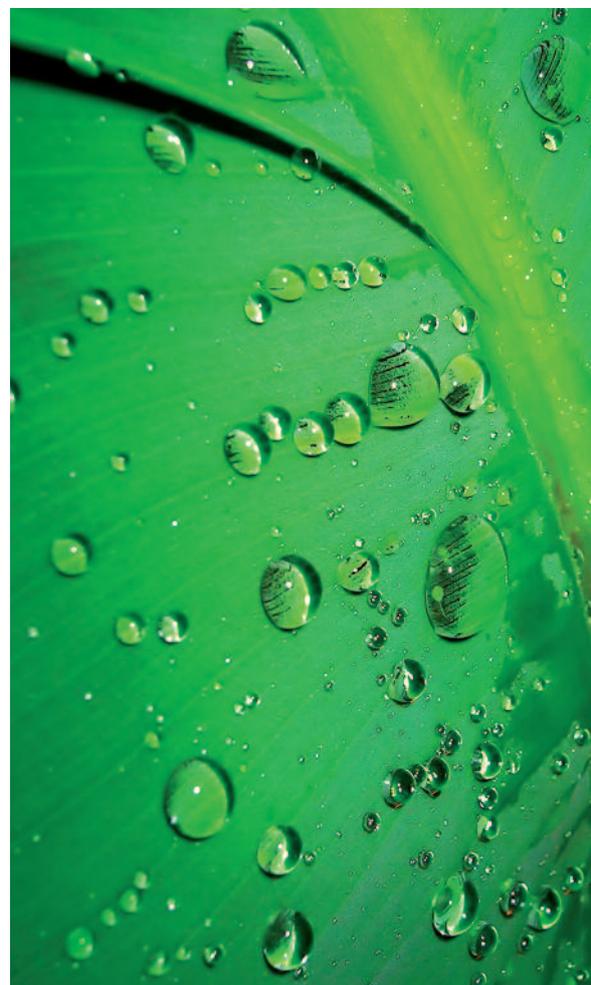
1.2. CALIDAD DEL INFORME SOCIAL								
EMPRESAS	No publica información social	Publicación de un informe social básico	Informe social de acuerdo con estándares internacionales	Declaración de verificación (aseguramiento básico)	AA1000AS (2003)		AA1000AS y APS (2008)	
					Parcial	Plena	Parcial	Plena
ABENGOA			■			■		
ABERTIS			■		■			
ACCIONA			■		■			
ACERINOX		■						
ACS			■	■				
B. POPULAR			■	■				
B. SABADELL			■	■				
B. SANTANDER			■				■	
BANESTO			■	■				
BANKINTER			■	■				
BBVA			■				■	
BME		■						
ENAGÁS			■	■				
ENDESA			■		■			
FCC			■	■				
FERROVIAL			■				■	
GAMESA			■	■				
GAS NATURAL			■			■		
GRIFOLS		■						
IBERDROLA			■		■			
IBERIA			■	■				
INDITEX			■		■			
INDRA			■		■			
MAPFRE			■	■				
OHL			■	■				
REE			■				■	
REPSOL YPF			■			■		
SACYR			■	■				
TÉC. REUNIDAS	■							
TELECINCO			■	■				
TELEFÓNICA			■		■			
NIVELES DE EVALUACIÓN	1	2	3	4	5	6		
PUNTUACIÓN	0	10 a 40	41 a 45	46 a 70	71 a 75	76 a 100		

3

La consideración de los factores sociales y medioambientales en la estrategia y las políticas de Responsabilidad Social de las Empresas del IBEX-35

EN cuanto a la consideración en los informes de buen gobierno (IAGC)²⁴ de los factores sociales y medioambientales, en 2008 se han producido progresos interesantes. Sin embargo, como se indicaba en el informe del Estudio 2008, el problema de la evaluación en este ámbito del análisis es que en el Código Unificado se han considerado los factores sociales y medioambientales como riesgos que la empresa debe gestionar y no como oportunidades o requisitos para la mejora del sistema global de gestión en el proceso de cambio hacia un modelo socioeconómico sostenible. Es decir, el enfoque de las cuestiones sociales y medioambientales auspiciado por los organismos reguladores es poco afortunado y expresa la confusión que caracteriza al debate sobre las responsabilidades sociales de las empresas y sobre la agenda de reformas. Se trata de una visión que fomenta políticas equivocadas por parte de las empresas, y tiene efectos negativos sobre el proceso de incorporación de los factores sociales y medioambientales a la estrategia y agenda del máximo órgano de decisión de las empresas.

En cualquier caso, en los informes de buen gobierno correspondientes al ejercicio 2008 es perceptible que, en general, las empresas proponen una visión del sistema de gestión de riesgos más relacionado con una política activa de desarrollo de su responsabilidad social y con los objetivos de sostenibilidad que en el ejercicio anterior. Empresas como Inditex, Repsol, ACS y OHL asignan a las comisiones que tienen las competencias de gestión de los riesgos una función explícita de orientación de la política empresarial en ámbitos como la calidad de los productos, la protección del medio ambiente, las políticas de control de riesgos de su cadena de suministro²⁵ y, en definitiva, el desarrollo de las políticas de responsabilidad social.



24. En 2007 y de acuerdo con las recomendaciones del Código Unificado, las empresas incorporaron a sus estatutos sociales y al reglamento del Consejo de Administración las políticas de control y gestión de los riesgos –recomendaciones número 8a.vii y 49–, en las que se contemplan las responsabilidades del consejo de administración en la definición de la estrategia y políticas de gestión y control de los riesgos, así como la necesidad de identificar los distintos tipos de riesgos, establecer los niveles que se consideran aceptables, las medidas existentes para su control y los sistemas de información y control que son utilizados. Funciones que, en general, las empresas han incorporado a las comisiones de auditoría y control, así como las tareas de supervisión de los sistemas de gestión de los riesgos.

25. OHL, por ejemplo, ha extendido el control de la salud y seguridad en el trabajo o los requerimientos de carácter medioambiental a las empresas colaboradoras y subcontratistas, y Ferrovial exige desde 2008 a sus proveedores el cumplimiento de los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

En los informes de buen gobierno correspondientes al ejercicio 2008 las empresas proponen una visión del sistema de gestión de riesgos más relacionado con una política activa de desarrollo de su responsabilidad social y con los objetivos de sostenibilidad que en el ejercicio anterior



Asimismo, en otros casos –Abertis, Abengoa, Banco Sabadell, Gamesa, Iberdrola, REE, Santander y Telefónica– se relacionan los riesgos reputacionales, que son considerados en la recomendación número 49 del Código Unificado, con la percepción que tienen los *stakeholders* sobre la empresa y con las políticas de responsabilidad y buen gobierno. Asimismo y con carácter general, los bancos han incluido en su enfoque del sistema de riesgos el compromiso con los principios que inspiran el “Marco revisado de convergencia internacional de medidas y normas de capital” (Basilea II) poniendo en marcha proyectos para incorporar el riesgo ambiental como variable de análisis en los procesos de estudio de proyectos y de concesión de créditos, como uno de los desarrollos de la política de responsabilidad social, y en algunos casos se han redefinido en 2008 los procesos de compras para adaptarlos a los requerimientos de la responsabilidad –Modelo Global de Compras de BBVA, por ejemplo–.

Por otra parte, en muchos casos las empresas hacen referencias de carácter general a los riesgos reputacionales que también se relacionan con el cumplimiento de las disposiciones legales y normativas, así como con los códigos de buena conducta –BBVA, Banesto, Bankinter, Banco Popular, BME, Ferrovial, Mapfre, Sacyr y Telecinco–. Asimismo, aunque en muchos casos las empresas han tratado en el IAGC las políticas de calidad, de recursos humanos, las relaciones laborales, la salud y seguridad en el trabajo y otros factores, como los riesgos de medio ambiente, en general resulta difícil separar las políticas que las empresas describen de las exigentes regulaciones existentes en España sobre estos ámbitos de la actuación. Incluso, en algunos casos –Enagás y Endesa– no existen referencias explícitas en el informe de buen gobierno a los riesgos y factores sociales y medioambientales.

► **TABLA DE EVALUACIÓN 2: LOS FACTORES SOCIALES Y MEDIOAMBIENTALES Y LA ESTRATEGIA DE GESTIÓN EMPRESARIAL**

2.1. CONSIDERACIÓN POR EL CA DE LOS FACTORES SOCIALES Y MEDIOAMBIENTALES					
EMPRESAS	No se consideran o el CA hace un planteamiento muy elemental	Consideración todavía muy parcial	Su consideración es satisfactoria		
			Nivel básico	Nivel medio	Nivel alto
ABENGOA			■		
ABERTIS				■	
ACCIONA			■		
ACERINOX	■				
ACS				■	
B. POPULAR			■		
B. SABADELL			■		
B. SANTANDER				■	
BANESTO			■		
BANKINTER			■		
BBVA			■		
BME			■		
ENAGÁS	■				
ENDESA	■				
FCC			■		
FERROVIAL				■	
GAMESA			■		
GAS NATURAL			■		
GRIFOLS		■			
IBERDROLA				■	
IBERIA			■		
INDITEX					■
INDRA			■		
MAPFRE			■		
OHL				■	
REE				■	
REPSOL YPF					■
SACYR			■		
TÉC. REUNIDAS		■			
TELECINCO			■		
TELEFÓNICA			■		
NIVELES DE EVALUACIÓN	1	2	3	4	5
PUNTUACIÓN	0 a 10	11 a 20	21 a 40	41 a 60	61 a 100

Todas las empresas incluidas en el Estudio afirman que cumplen la recomendación del Código Unificado relativa a las políticas de responsabilidad social, aunque en 2008 sólo una empresa –Iberdrola– ha incorporado las funciones de supervisión y desarrollo de estas políticas a una de las comisiones del consejo, mientras que en 2007 lo habían hecho otras cuatro empresas –ACS, Gamesa, Indra y Repsol YPF–, además de las cuatro que en 2006 ya habían adoptado la misma decisión –Banco Popular, Inditex, Telecinco y Telefónica–

En cuanto a las políticas de responsabilidad social, en el Código Unificado se recoge en la recomendación número 8^a.v que el Consejo de Administración debe aprobar “la política de responsabilidad social corporativa” y tiene la responsabilidad de ejercer la función de supervisión y control del cumplimiento, por parte de la dirección de la empresa, de los objetivos aprobados por el Consejo en pleno en materia de responsabilidad social.

El resultado, de acuerdo con la información facilitada en IAGC publicados en 2008, es que las 31 empresas incluidas en el Estudio cumplen la citada recomendación, aunque en realidad sólo 9 empresas han institucionalizado las deliberaciones y los procesos de supervisión y control de las políticas de responsabilidad social en sus Consejos de Administración, encargando estas funciones a alguna de sus comisiones o creando nuevos mecanismos organizativos que permitan al Consejo realizar esta labor con un mínimo de eficacia²⁶.

Como ha sucedido también con otras recomendaciones, como las que afectan a la diversidad de género, por ejemplo, aunque todas las empresas incluidas en el Estudio afirman cumplir la recomendación 8.^av, en la práctica en 22 casos se trata de una afirmación sin ninguna base, que, por otra

parte, como se señaló en el informe del Estudio 2008 “indica de manera inquietante el valor relativo que muchas de las grandes empresas españolas otorgan a la transparencia y a la rendición de cuentas. El hecho más grave es que se trata del incumplimiento de una obligación legal, pues en el artículo 116 de la Ley del Mercado de Valores se establece que las sociedades cotizadas deben explicar en el informe de buen gobierno el grado de cumplimiento de las recomendaciones del Código –*comply*– o, en su caso, dar explicaciones sobre el incumplimiento de las recomendaciones –*explain*–. En realidad, 22 de las empresas incluidas en el Estudio no ofrecen suficientes evidencias que permitan afirmar que se cumple la recomendación y, sin embargo, han eludido abiertamente la obligación de explicar o justificar las razones por las que han decidido no cumplirla”.

En 2008 sólo una empresa –Iberdrola– ha incorporado las funciones de supervisión y desarrollo de las políticas de responsabilidad social a una de las comisiones del consejo²⁷, mientras que en 2007 lo habían hecho otras cuatro empresas –ACS, Gamesa, Indra y Repsol YPF–, además de las cuatro que en 2006 ya habían adoptado la misma decisión –Banco Popular, Inditex, Telecinco y Telefónica²⁸–.

26. En el Código Unificado se explica que corresponde al Consejo de Administración cumplir la denominada “función general de supervisión”, se dice en la recomendación número siete, que incluye las responsabilidades de “orientar e impulsar la política de la compañía” –responsabilidad estratégica– y “controlar las instancias de gestión” –responsabilidad de vigilancia–.

27. En 2009 Acciona ha creado una Comisión de Sostenibilidad en el Consejo a la que se han encargado las funciones y competencias de supervisión, control y desarrollo de las políticas de sostenibilidad de la compañía.

28. Telefónica y Repsol YPF modificaron en 2006 y 2007 respectivamente el nombre de dos comisiones para incluir las políticas de responsabilidad social –Comisión de Recursos Humanos, Reputación y Responsabilidad Social Corporativa, y Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa, respectivamente–. En el caso de Indra se asignó en 2007 a una consejera las funciones de desarrollo de la responsabilidad social, a la que deben informar las áreas ejecutivas que tienen responsabilidades en esta materia. En los demás casos se incluyeron las nuevas competencias en la Comisión de Auditoría y Control, mientras que Iberdrola ha asignado estas funciones a la Comisión Ejecutiva Delegada.

► **TABLA DE EVALUACIÓN 2: LOS FACTORES SOCIALES Y MEDIOAMBIENTALES Y LA ESTRATEGIA DE GESTIÓN EMPRESARIAL**

2.2. LA ESTRATEGIA DE LA EMPRESA Y LAS POLÍTICAS DE RSE				
EMPRESAS	El CA aprueba la política de RSE	Una Comisión del CA supervisa la política de RSE		
		Auditoría y otras	Otras C. (inclusión RSE)	Comisión de RSE
ABENGOA	■			
ABERTIS	■			
ACCIONA	■			
ACERINOX	■			
ACS	■	■		
BANCO POPULAR	■	■		
BANCO SABADELL	■			
BANCO SANTANDER	■			
BANESTO	■			
BANKINTER	■			
BBVA	■			
BME	■			
ENAGÁS	■			
ENDESA	■			
FCC	■			
FERROVIAL	■			
GAMESA	■	■		
GAS NATURAL	■			
GRIFOLS	■			
IBERDROLA	■	■		
IBERIA	■			
INDITEX	■			■
INDRA	■		■	
MAPFRE	■			
OHL	■			
REE	■			
REPSOL YPF	■		■	
SACYR	■			
TÉCNICAS REUNIDAS	■			
TELECINCO	■	■		
TELFÓNICA	■		■	
NIVELES DE EVALUACIÓN	1	2	3	
PUNTUACIÓN	0 a 40	41 a 70	71 a 85	86 a 100



3.1. El sistema de gestión de las políticas de Responsabilidad Social de las Empresas del IBEX-35

En cuanto a los sistemas de gestión la evolución, como ya sucedió en el ejercicio 2007, tiene un signo muy positivo.

En el ejercicio 2008 tres empresas han mejorado la gestión transversal de las políticas de RSE creando grupos de trabajo –Sacyr Vallehermoso– o comités de RSE o sostenibilidad –Bankinter y Enagás–, además de las quince en las que ya existían este tipo de instrumentos de coordinación de las políticas. Asimismo, en seis casos se han elaborado también planes directores o principios de actuación para el desarrollo de las políticas responsables –Abengoa, Enagás, Ferrovial, Gas Natural, Iberia y OHL–, con lo que el número total de empresas que han institucionalizado los planes de trabajo y los objetivos en materia de Responsabilidad Social de las Empresas asciende a 19 –más del 60 por ciento de las empresas incluidas en el Estudio–.

Finalmente, dos empresas han creado departamentos o áreas organizativas específicas para la gestión de las políticas responsables –Bankinter e Iberia– con lo que 26 de las 31 empresas incluidas en el estudio 2009 disponen de sistemas de organización para la gestión de las políticas de RSE.

► **TABLA DE EVALUACIÓN 3: LOS FACTORES SOCIALES Y MEDIOAMBIENTALES Y EL SISTEMA DE GESTIÓN**

EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE RSE					
EMPRESAS	Existencia de un sistema integrado de gestión de la política de RSE				
	No consta	Comité RSE / sostenibilidad	Principios de actuación / Plan Director	Departamento y/o Área de gestión de las políticas de RSE	
ABENGOA		■	■	■	
ABERTIS		■	■	■	
ACCIONA				■	
ACERINOX	■				
ACS			■	■	
B. POPULAR				■	
B. SABADELL				■	
B. SANTANDER			■	■	
BANESTO		■		■	
BANKINTER		■		■	
BBVA		■	■	■	
BME	■				
ENAGÁS		■	■		
ENDESA		■	■	■	
FCC		■	■	■	
FERROVIAL		■	■	■	
GAMESA		■	■	■	
GAS NATURAL		■	■	■	
GRIFOLS	■				
IBERDROLA		■		■	
IBERIA			■	■	
INDITEX		■	■	■	
INDRA		■	■	■	
MAPFRE				■	
OHL		■	■	■	
REE		■	■	■	
REPSOL YPF		■	■	■	
SACYR		■		■	
TÉC. REUNIDAS	■				
TELECINCO			■	■	
TELEFÓNICA			■	■	
NIVELES DE EVALUACIÓN	1	2	3	4	5
PUNTUACIÓN	0	1 a 41	42 a 60	61 a 70	71 a 100

4

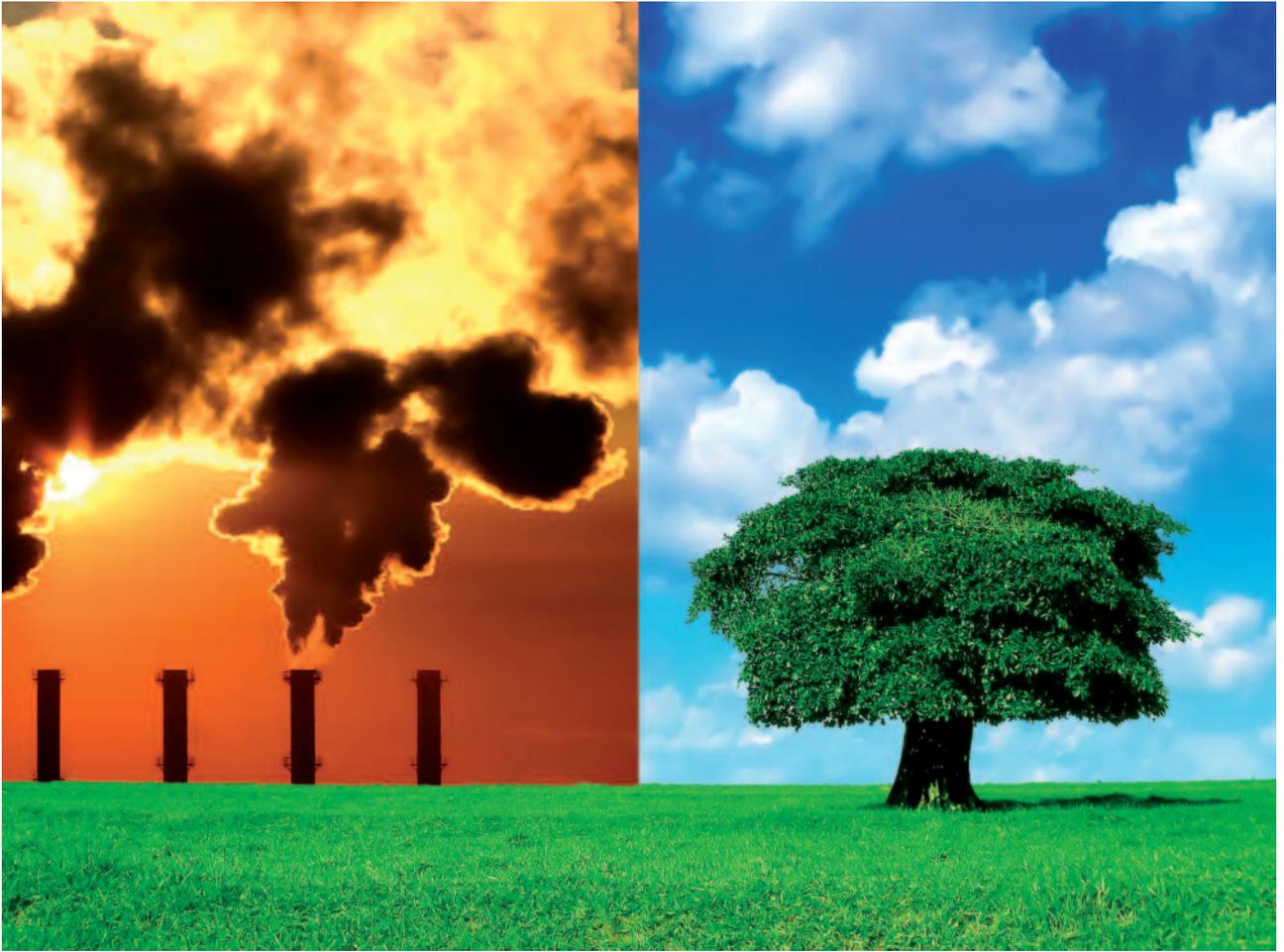
Parte I: Conclusiones y evaluación



DE acuerdo con el enfoque de evaluación adoptado, cuatro empresas obtienen una puntuación que se considera crítica –intervalo de 0-20 puntos– y que corresponde a un desarrollo mínimo de los criterios analizados (12 en 2006, 8 en 2007 y 4 en 2008). En el segundo nivel, para el intervalo de 21-40 puntos, se ha clasificado a tres empresas con un desarrollo que es considerado insuficiente, de acuerdo con los criterios metodológicos de evaluación comparativa adoptados (6 en 2006, 10 en 2007 y 11 en 2008). En el tercer nivel –intervalo de 41-60 puntos– se han situado veinte empresas, cuyos resultados corresponden a desarrollos que ya resultan satisfactorios (13 en 2006, 10 en 2007 y 14 en 2008), mientras que en el nivel inmediato –intervalo de 61-80 puntos–, que corresponde a un grado de desarrollo notable, se ha clasificado a cuatro empresas (4 en 2006, 3 en 2007 y 4 en 2008).

Es decir, la comparación con el ejercicio anterior es positiva pero los progresos son bastante discretos y se han producido especialmente en el incremento del número de las empresas cuya evaluación es satisfactoria (a partir de 41 puntos), que pasan de 18 a 24, aunque el número total de empresas cuya política puede ser calificada como notable sigue siendo muy reducido (4 empresas).

TABLA DE EVALUACIÓN DE LA PARTE I				
EMPRESAS	Transparencia y rendición de cuentas: Calidad del informe social y prácticas de buen gobierno	Estrategia y Políticas de RSE: Consideración de los factores sociales y de MA y las políticas de RSE	El Sistema de Gestión de la RSE	EVALUACIÓN MEDIA
1. INDITEX	46	76	90	71
2. REPSOL YPF	48	70	75	64
3. TELEFÓNICA	51	60	75	62
4. INDRA	51	46	85	61
5. REE	58	36	85	60
6. GAMESA	43	53	75	57
7. ACS	43	63	60	55
8. SANTANDER	52	40	70	54
9. BBVA	52	30	75	52
10. OHL	46	40	70	52
11. ABERTIS	36	36	85	52
12. FERROVIAL	52	36	65	51
13. IBERDROLA	46	55	50	50
14. ABENGOA	38	35	75	49
15. GAS NATURAL	48	28	70	49
16. FCC	40	28	80	49
17. TELECINCO	43	43	60	49
18. ENDESA	46	20	75	47
19. B. POPULAR	48	48	41	46
20. SACYR	43	26	65	45
21. BANKINTER	53	30	50	44
22. IBERIA	43	25	60	43
23. ACCIONA	46	28	50	41
24. BANESTO	43	30	50	41
25. MAPFRE	43	26	50	40
26. B. SABADELL	43	35	41	40
27. ENAGÁS	43	20	50	38
28. BME	30	26	0	19
29. GRIFOLS	30	25	0	18
30. TÉCN. REUNIDAS	10	25	0	12
31. ACERINOX	15	15	0	10



Parte II

POLÍTICAS
Y RESULTADOS
DE GESTIÓN

RSE

5

Prácticas responsables y resultados de gestión



DE acuerdo con los criterios que han sido expuestos en el epígrafe dedicado a la metodología del Estudio, en esta segunda parte se examinan, mediante la evaluación de diez tipos de indicadores, los resultados de gestión en cuatro grandes ámbitos: (1) La contribución de la empresa a la cohesión económica, social y territorial, (2) La calidad del trabajo, (3) La inversión en I+D y el desarrollo de innovaciones para contribuir a los objetivos de sostenibilidad de las políticas públicas, y (4) Las responsabilidades internacionales de las empresas.

En esta parte del proceso de evaluación han sido excluidas las empresas Grifols, BME, Técnicas Reunidas y Acerinox que han obtenido una puntuación inferior a 21 puntos en la primera parte del Estudio. El resultado crítico obtenido por éstas (intervalo de 0-20 puntos) indica que no satisfacen los requerimientos mínimos de información, transparencia, consideración de los factores medioambientales, sociales y de buen gobierno, así como de la gestión de las políticas de responsabilidad social que han sido definidas en el Estudio.

Es decir, que los esfuerzos desarrollados por estas empresas para adaptar su enfoque de gestión a los requerimientos de responsabilidad y sostenibilidad son todavía insuficientes, y que los sistemas organizativos de gestión de los Factores MSG son todavía muy embrionarios y no garantizan la unidad de criterios, ni la necesaria coordinación de las distintas áreas de la organización para alcanzar unos resultados congruentes con los objetivos de gestión de las distintas dimensiones de la Responsabilidad Social de las Empresas, RSE.

En esta parte de la investigación se aplican los mismos criterios de análisis utilizados en los Estudios 2006, 2007 y 2008, y en consecuencia sólo son evaluados aquellos indicadores sobre los cuales se proporcionan datos e informaciones completas y representativas de los resultados y logros conseguidos por las empresas en las distintas dimensiones analizadas. Por tanto, para la evaluación de un determinado indicador es imprescindible que los datos e informaciones facilitadas en el informe social sean exactas, verificables, pertinentes y utilizadas en el contexto y el lugar adecuado, además de representativas de los resultados y logros conseguidos²⁹, ya que las informaciones parciales o que pueden ser mal interpretadas son una fuente de incertidumbre que afecta a las conclusiones de la investigación y reduce la validez de la exactitud de las evaluaciones al hacer imposible el proceso de comparación de los resultados.



5.1. Contribución de la empresa al desarrollo social

ÁREA DE ANÁLISIS I: CONTRIBUCIÓN DE LA EMPRESA A LA COHESIÓN ECONÓMICA, SOCIAL Y TERRITORIAL

Indicador 1: Contribución al esfuerzo de creación y calidad del empleo

En noviembre de 1997 se puso en marcha la Estrategia Europea de Empleo (el llamado "proceso de Luxemburgo") fijándose entonces las bases comunes para el desarrollo de las políticas del empleo en el seno de la Unión. Posteriormente, en Mayo de 1999, el Tratado de Amsterdam, introdujo el objetivo de "alcanzar un alto nivel de empleo"; objetivo que fue explicitado con mayor detalle en Marzo de 2000, en el Consejo de Lisboa, el cual supuso el punto de partida de la conocida como "Estrategia de Lisboa". La evolución posterior de ésta hasta la "Estrategia Europea de Desarrollo Sostenible", definida en 2005, convierte la generación de empleo en uno de los pilares básicos del nuevo modelo de competitividad europea.

Ahora bien, la prioridad otorgada por parte de la UE, a la consecución de un crecimiento económico sostenible, no sólo involucra a los Gobiernos a través de sus políticas activas nacionales de empleo, sino también a todos los actores económicos y sociales, y particularmente a las empresas, quienes, en coherencia con aquél, deben incorporar dicho objetivo como parte esencial de sus estrategias de responsabilidad social.

29. Se trata de requerimientos que, por otra parte, son generalmente utilizados en los sistemas de auditoría y evaluación social, como sucede en el Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambiental o EMAS (*Eco-Management and Audit Scheme*) regulado por el reglamento 761/2001 del Parlamento y el Consejo Europeo.

Lógicamente, en tiempos de bonanza económica, la creación de empleo parece un objetivo relativamente fácil de cumplir. Mayores niveles de negocio y de beneficios incentivan a las empresas a incrementar sus niveles de contratación. Sin embargo, en una coyuntura tan adversa como la actual, en la que, a lo largo de 2008, se produjo una caída del 0,6% en el empleo total (según el indicador del Banco de España referido al empleo equivalente a tiempo completo), resulta razonable considerar el mantenimiento de éste como un objetivo aceptable para las empresas.

Sin embargo, las empresas españolas del IBEX 35 reflejan una situación más negativa de lo esperado. A pesar de que 2008 fue un año de caída en los beneficios de dichas empresas (un 3,5% menores que en 2007), también es cierto que hasta el tercer trimestre del ejercicio los resultados presentaban crecimientos en torno al 8%, y al cierre del ejercicio, sólo unas pocas cerraron con pérdidas, siendo las constructoras las más castigadas por el reajuste provocado por la crisis económica.

Como contrapunto, cabe anotar que los resultados del primer semestre de 2009 están siendo desesperanzadores, registrando una caída en los beneficios agregados de un 35% respecto al mismo periodo del 2008.

Pues bien, de las 27 empresas analizadas, 14 de ellas (algo más de un 50%) han destruido empleo en territorio nacional en mayor proporción que la media española, destacando casos llamativos como Iberdrola, que aún habiendo aumentado el número de empleados en el mundo en un 16,4% (al incorporar Energy East en EEUU), ha reducido sin embargo su plantilla en España en más de un 15%, respecto del ejercicio anterior. Y en menor medida, BBVA, con una caída en el empleo del 6,5%, e Iberia (con un 5,1%), aunque ésta tiene en vigor dos ERE prorrogados.

En sentido opuesto, encontramos una serie de empresas que durante el 2008 han aumentado su nivel de empleo en España de manera muy significativa. Tal es el caso de Abengoa, con un 29,1% (34,7% a nivel global), OHL, con un 11,5% (46,1%, global), Sacyr Vallehermoso, con un 19,1% (12,9%, global), y Gamesa, con un 6,7% (3,5% global) lo que les convierte en líderes de las empresas del IBEX 35 analizadas en creación de empleo en 2008. En los dos primeros casos, por ejemplo, el aumento se debe tanto a un crecimiento orgánico de la compañía, como a las adquisiciones de empresas (DTN-USA en Abengoa y Estride Constructors-USA y Arellano Constructors-Perú en OHL).

Entre el resto de las empresas, encontramos casos de mantenimiento relativo del empleo (Banco Popular), de incrementos notables de plantilla global y mantenimiento del empleo nacional (Santander, y Mapfre, si bien en el caso de Santander ello se debe a la adquisición de Alliance and Leicester más la red de Bradford and Bingley en el RU, y en el caso de Mapfre, a la compra de Commerce-USA), y de creación de empleo a estándares anteriores a la situación de crisis, iguales o superiores al 4%, tanto a nivel nacional como global (Inditex, Indra, y REE).

En conclusión, menos de la mitad de las empresas del IBEX 35 analizadas han mantenido o creado empleo por encima de la media nacional, si bien la mitad de éstas han alcanzado tasas de crecimiento de dos dígitos.

Por contra, la gran mayoría de las empresas que han destruido empleo durante el 2008 han visto reducir su plantilla en tasas significativamente superiores a la media española.

Pero no es sólo el esfuerzo en la creación de empleo el que debe considerarse como un comportamiento responsable por parte de las empresas.

Además, dicho empleo debe aportar el mayor grado posible de estabilidad a los trabajadores. En rigor, este objetivo debe definirse más precisamente como “creación sostenida de puestos de trabajo de calidad”.

Esta vinculación entre responsabilidad social de las empresas y calidad en el trabajo ya fue explicitada en el Libro Verde sobre la RSE de la Comisión Europea, considerando éste último como un concepto fundamental para una gestión integrada de la responsabilidad social.

Es por ello por lo que, además de los datos relativos al incremento de las plantillas, deben añadirse también los relativos a la estabilidad laboral (temporalidad y rotación), así como aquellos otros relacionados con la generación de empleos indirectos (externalización y subcontratación)³⁰. Para ello, tomaremos como referencia ciertos datos relevantes de la economía española.

Respecto de los índices de temporalidad en el conjunto de las empresas españolas debe indicarse que se produjo una cierta mejora durante 2008, alcanzando el 29,8% de la ocupación total (32,2% en el 2007, según la Encuesta de Coyuntura Laboral). Algo similar ocurrió con los índices agregados sectoriales, en todas las sectores para los que el Ministerio de Trabajo e Inmigración ofrece datos: construcción (52,3%), servicios (28,8%), e industria (18,7%).

No obstante, debe recordarse que, en momentos de dificultades, los primeros puestos de trabajo que suelen perderse son aquellos de menor cualificación y, por lo general, también de menor estabilidad.

Debe indicarse que si bien todas las empresas analizadas, con la excepción de Indra, informan del porcentaje de contratos indefinidos en el total de su plantilla, tan sólo 12 de ellas (Sabadell, Bankinter, Banesto, Enagás, Endesa, Iberdrola, MAPFRE, REE, Repsol, Santander, Telecinco y Telefónica) explicitan dicho porcentaje para España, rebasando significativamente todas ellas el nivel del 95% (a excepción de Repsol, con el 92,8%) en los contratos indefinidos, resaltando Sabadell, Endesa y Bankinter que rozan el 100%.

En todo caso, atendiendo a las informaciones suministradas respecto de la plantilla total, puede afirmarse que la situación respecto de la estabilidad laboral en las empresas del IBEX 35 es, de forma general, mejor que la media española, con casi un 70% de las empresas analizadas con índices de contratación fija por encima de la media nacional, resaltando en el extremo opuesto los casos de ACS, FCC y Abengoa, con cifras del 16%, 35% y 54% respectivamente, muy por debajo de aquélla.

Por lo que respecta al avance en este subindicador, Mapfre encabeza el ranking, con un incremento de 12,1 puntos en el porcentaje de contratos indefinidos sobre el anterior ejercicio, seguida de Iberdrola (7,1 puntos), Sabadell y Bankinter, con 5, y Repsol (1,2), Telecinco (1,2) y Endesa (0,6).

Obviamente, debería realizarse un análisis más detallado de este subindicador teniendo en cuenta referencias de carácter sectorial, pero ello requeriría disponer de un detallado estudio y un muy considerable volumen de información, en la medida en que muchas de las empresas consideradas

30. De hecho, según el Plan Sectorial de Apoyo a la Subcontratación Industrial 2007, de las Cámaras de Comercio, más del 10% de la actividad industrial española corresponde a empresas subcontratadas. El último estudio disponible sobre subcontratación en España de las Cámaras de Comercio cifra en más de 19.000 empresas subcontratistas en 2003, ocupando a más de 250.000 empleados (en su mayoría fijos).

Tabla 1. Contribución al esfuerzo de creación y calidad del empleo

Empresa	Evaluación	Plantilla 2008		Variación 2008/07 (%)		Contratos indefinidos (% plantilla 2008)		Variación 2008/2007 (puntos)	
		Total	España	Total	España	Total	España	Total	España
ABENGOA	66	23.234	9.522,0	34,7	29,1	54,0		-1,0	
ABERTIS	34	11.894	5.098,0	-8,2	-1,0	73,2		-11,9	
ACCIONA	24	34.562	27.377,0	-2,9	-2,6	96,0		37,0	
ACS	8	141.002	111.036,0	-2,7	-2,9	16,0		-7,6	
BANCO POPULAR	43	15.069	12.454,0	0,2	-0,4	81,4		-13,0	
BANCO SABADELL	49	10.122	9.824,0	-1,1	-1,4	99,0	99,0	5,0	50,0
BANESTO	50	9.718	9.527,0	-2,1	-1,8	97,6	97,6	-0,9	-0,9
BANKINTER	57	4.483	4.483,0	-1,0	-1,0	99,5	99,5	5,1	5,1
BBVA	16	108.972	29.070,0	-2,6	-6,5	95,7		2,2	
ENAGAS	86	1.008	1.008,0	2,3	2,3	96,3	96,3	-1,2	-1,2
ENDESA	55	26.586	13.560,0	-1,6	-1,2	92,5	99,7	-5,2	0,6
FCC	7	93.510	59.379,0	-2,7	-3,2	35,0		-50,6	
FERROVIAL	61	106.596	42.595,0	1,6	1,0	82,0		3,0	
GAMESA	75	7.187	4.912,0	3,5	6,7	72,0		4,0	
GAS NATURAL	33	6.842	3.744,0	2,1	-1,9	93,8		0,0	
IBERDROLA	31	30.481	10.813,0	16,4	-15,7	98,3	97,4	3,8	7,1
IBERIA	15	22.500	15.779,0	-4,6	-5,1	84,0			
INDITEX	78	89.112	39.993,0	12,1	5,9	79,0			
INDRA	62	24.806	19.142,0	5,6	4,6				
MAPFRE	83	34.603	16.838,0	13,0	1,0	98,5	98,1	2,0	12,1
OHL	74	20.557	6.373,0	46,1	11,5	68,0		-3,0	
REE	92	1.594	1.370,0	8,6	4,0	98,2	98,2	-1,4	-1,4
REPSOL YPF	76	36.302	18.460,0	-1,1	0,2	90,7	92,8	2,0	1,2
SACYR V.	74	20.711	15.139,0	12,9	19,1	63,0		1,0	
SANTANDER	80	170.961	20.426,0	40,3	0,2	98,9	98,0		
TELECINCO	49	1.184	1.176,0	-0,9	-1,3	98,2	98,2	1,2	1,2
TELEFÓNICA	46	257.035	52.576,0	3,4	-1,4	97,0	97,0	7,0	-0,4

están significativamente diversificadas, dificultando la comparación con los respectivos índices sectoriales.

Por su parte, el índice de rotación laboral de la economía española durante el 2008 fue de -4,6%³¹, y los contratos registrados por ETTs supusieron el 13,3% del total de la economía, siendo la mayoría de los contratos gestionados por las ETTs de obra

o servicio o por circunstancias de la producción.

Dado que la información suministrada por las empresas en las memorias sobre los niveles de subcontratación, así como de las altas y bajas, no es homogénea, no ha podido ser incorporada al análisis, como tampoco la creación indirecta de puestos de trabajo y la rotación de éstos.

31. Rotación = (altas - bajas) / ocupación media.

Mucho más complicado aún sería evaluar la creación de empleo indirecto provocado por la difusión de la actividad económica a lo largo de la cadena de valor, y/o la actividad económica indirecta a través del consumo de los propios empleados de las compañías analizadas.

No obstante lo cual, debe señalarse que algunas empresas (Telefónica, por ejemplo) sí ofrecen datos al respecto.

En resumen, 19 empresas (70%) rebasan el nivel mínimo considerado como satisfactorio en este indicador, resaltando los casos de REE, Enagás y Mapfre que obtienen sobresaliente, y Santander, Gamesa, Inditex, OHL, Repsol y Sacyr que alcanzan un notable.

Por el contrario, ocho de ellas obtienen una puntuación que es insuficiente, y muy alejadas del nivel que se considera satisfactorio de acuerdo con los criterios de evaluación utilizados: ACS, FCC, Iberia y BBVA.

Indicador 2: Igualdad de oportunidades y lucha contra toda forma de discriminación: Esfuerzos de integración de las personas y colectivos con mayores dificultades de inserción laboral: mujeres, jóvenes, discapacitados, inmigrantes y personas mayores (55 a 64 años).

Dentro de las responsabilidades sociales de las empresas, la contribución a la reducción de las desigualdades sociales debe considerarse un elemento esencial de sus políticas de sostenibilidad.

Además, tal como se desprende de la literatura económica del crecimiento producida durante las últimas décadas, las desigualdades sociales son un

factor negativo para el desarrollo de los países.

Obviamente, a pesar de la elevada heterogeneidad que subyace al concepto de desigualdad, son los aspectos relacionados con la vinculación laboral de las personas los más relevantes en el fenómeno, en la medida en que el empleo es la principal fuente de ingresos, y, por tanto, su carencia está en el origen de los numerosos problemas relacionados con la descohesión social.

Es por ello por lo que debe considerarse como un elemento central de toda empresa socialmente responsable los esfuerzos que ésta dedica para incorporar en sus plantillas a aquellos colectivos sujetos todavía a algún tipo de discriminación en la práctica laboral, o aquellos otros que se encuentran en un especial riesgo de exclusión.

En el primer grupo se sitúan las mujeres, a pesar del notable avance producido en estos últimos años en todas aquellas políticas y prácticas sociales orientadas a la remoción de los obstáculos que impiden la normalidad laboral para aquellas. Obviamente, en un mundo con igualdad real de oportunidades, debería esperarse que la proporción de mujeres y hombres en las empresas se aproximara al 50%, si exceptuamos aquellas actividades que requieren de ciertas condiciones no distribuidas uniformemente entre ambos sexos.

En el segundo grupo, encontramos los jóvenes, las personas mayores, los discapacitados, y los inmigrantes.

Por lo que respecta a los jóvenes, menores de 30 años, debe indicarse que éstos representan un 24,1% de la población activa, y, sin embargo, un 39,2% de los desempleados (según la EPA).

En el caso de los mayores (de 55 años) éstos suponen el 11,2% de la pobla-



ción activa, y un 11,7% de los ocupados, cifra que parecería satisfactoria, de no ser por la gran cantidad de jubilados anticipadamente que existen, a esta edad e incluso a edades más bajas, lo que reduce de manera “artificial” el nivel de población activa de este colectivo.

Por lo que respecta a los discapacitados, un 8,5% de la población española sufre algún tipo de discapacidad (Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2008). Y por otra parte, un 4,3% de los ocupados sufrían algún tipo de discapacidad³² (según el módulo especial de la EPA, 2002). Y por último sigue en vigor la norma (LISMI) que exige la reserva, o la financiación equivalente, de un 2% de los puestos de trabajo de las empresas de cierto tamaño para personas discapacitadas.

Sobre los inmigrantes, cuya tasa de paro dobla la de los nacionales, no

existe información relevante alguna por parte de la gran mayoría de las empresas, no siendo posible su evaluación. No obstante, debe resaltarse que algunas empresas (Acciona, Sacyr y OHL) sí proporcionan algunos datos sobre éstos.

Al igual que ocurre con otros muchos colectivos en especial riesgo de exclusión, como ex-reclusos, parados de larga duración, drogodependientes, víctimas de violencia de género, y otros grupos que generalmente suelen ser reintegrados en la sociedad mediante empresas de inserción laboral (reguladas mediante la Ley 44/2007, de 13 de diciembre). Pero la dificultad aún mayor de obtener información de estas empresas imposibilita cualquier intento de evaluación.

Por lo que respecta a la integración laboral de las mujeres, debe indicarse que sólo 6 empresas (Sabadell, Bankinter, BBVA, Inditex, MAPFRE y

32. La propia Comisión Europea ha determinado la necesidad de establecer sistemas de información estadística que permitan conocer el grado de inserción laboral de este colectivo. [Comisión Europea (2000): *Towards a barrier free Europe for people with disabilities*, Comunicación 284].

Tabla 2. Igualdad de oportunidades y lucha contra toda forma de discriminación

Empresa	Evaluación	Mujeres (% plantilla 2008)			Jóvenes (< 30 años) (% plantilla 2008)			Mayores (> 55 años) (% plantilla 2008)			Discapacitados (% plantilla 2008)		
		Total	España	Variación 2008/07 (en puntos para España)	Total	España	Variación 2008/07 (en puntos para España)	Total	España	Variación 2008/07 (en puntos para España)	Total	España	Variación 2008/07 (en puntos para España)
ABENGOA		16,8			29,6			14,7					
ABERTIS	18	29,0			18,0			11,0				1,5	0,1
ACCIONA		25,8									2,4		
ACS		36,2									1,4		
BANCO POPULAR	61	31,7	30,2	1,1		19,5	-0,8		32,1	10,3			
BANCO SABADELL	22	45,0	45,0	1,0	12,0			7,5			0,6		
BANESTO	60	36,4	36,4	0,6	16,4	16,4	0,5	19,0	19,0	-0,1			
BANKINTER	59	48,9	48,9	0,7	30,6	30,6	-4,8	4,2	4,2	0,8	1,0		
BBVA	50	49,0	44,0	2,5	10,8	1,2	-0,8	26,2	41,8	-2,1			
ENAGAS	39	21,6	21,6	1,4	1,6	1,6	0,4	15,4	15,4	-0,9			
ENDESA	34		18,1	0,9					11,8	2,3			
FCC	13	21,3	26,0	1,0	18,0			12,0					
FERROVIAL		35,0											
GAMESA		25,0			40,0			7,0					
GAS NATURAL	41	31,0	34,0	0,0	34,8	29,2		18,8					
IBERDROLA	64	25,6	16,9	-0,4	18,2	17,1	-17,9	32,2	28,2	-2,0		1,0	0,3
IBERIA		38,3			8,2			13,0			0,8		
INDITEX	25	80,4	81,1	-0,1									
INDRA		35,6			31,4			3,0					
MAPFRE	40	57,9	63,0	0,9							0,8	1,1	0,5
OHL		19,8			27,6			10,0					
REE	29	23,4	23,4	0,5	2,7	2,7	0,8	5,8	5,8	0,5			
REPSOL YPF		26,0			23,3			20,2					
SACYR V.	82		39,0	0,2		18,2	-1,4		18,9	0,2		1,5	-0,3
SANTANDER	20	51,0	37,0	2,0									
TELECINCO	37	45,9	45,9	0,6	0,9	0,9	-0,5	1,6	1,6	0,0	0,7	0,7	-0,1
TELEFÓNICA	16	49,0	34,0										

Telecinco), un 22% del total, rebasan o se aproximan significativamente a la proporción del 50% de mujeres/hombres en España, que sería lo esperable (salvando las peculiaridades sectoriales). Anotando que, en este caso, una proporción mayor del 50% en cualquiera de los dos colectivos no representa una mayor valoración.

Por lo que respecta a los jóvenes, de las 10 empresas que ofrecen datos para este indicador en España, sólo dos empresas (Bankinter y Gas Natural) alcanzan el nivel de la representatividad que tiene este colectivo en la población activa, si bien algunas, como Banco Popular, Sacyr, Iberdrola y Banesto tienen un gap menor de 10 puntos sobre aquél. En todo caso debe

decirse que en el año 2008 se ha producido una reducción generalizada (con la excepción de Banesto, Enagas y REE) de la proporción que este colectivo alcanza en el total de la plantilla española.

De las empresas que ofrecen datos sobre empleo senior (mayores de 55 años), y salvando la observación realizada anteriormente, la gran mayoría supera la representatividad española de este colectivo (alrededor del 11%), manteniéndose estos valores respecto al ejercicio anterior.

En cuanto al porcentaje de discapacitados en plantilla, sigue siendo el colectivo de los cuatro analizados del que menos datos se ofrecen. Sólo 5 empresas de las 27 analizadas (alrededor del 20%) ofrecen datos para España, estando además tales cifras por debajo del 2% que es el indicativo legal, lo que significa que en la práctica se sustituye, de manera generalizada, dicho deber por el compromiso de subcontratación en centros especiales de empleo, u otras medidas alternativas autorizadas legislativamente.

Debe recordarse a este respecto que este colectivo representa un 8,5% de la población española, aunque sólo un 4,5% de los mismos tienen algún tipo de ocupación.

Contemplando todos estos extremos, tan sólo 7 empresas (Banco Popular, Banesto, Bankinter, BBVA, Gas Natural, Iberdrola y Sacyr) de las 27 analizadas, alcanzan el nivel de satisfactorio, de las cuales Iberdrola llega al notable, y Sacyr al sobresaliente. En el extremo opuesto, FCC, Abertis y Telefónica alcanzan evaluaciones muy lejanas del aprobado.

Indicador 3: Contribución de la empresa al desarrollo territorial y a la cohesión social.

Las responsabilidades de las empresas para con el desarrollo territorial y social del lugar en el que se sitúan sus centros de trabajo deben ser parte indivisible de toda estrategia de RSE.

La labor de las empresas en este apartado debería centrarse en la contribución al desarrollo territorial, en el bien entendido que éste pasa a su vez por el avance socio-económico de sus habitantes. Sin embargo, durante décadas, esta aportación a la “sociedad” ha sido a menudo confundida con aspectos meramente filantrópicos, cuando es obvio que la aportación empresarial puede ir más allá, incorporando, no sólo sus recursos económicos, sino también sus intangibles, a la mejoría de las comunidades locales.

El sector privado, conjuntamente con los Gobiernos y las organizaciones del tercer sector, puede atajar así de forma más eficiente el problema de la exclusión social. Este partenariado, que el Centro de Copenhague³³ vino a denominar como *New Social Partnership*, se basa en el trabajo en red por parte de instituciones tanto públicas, como privadas, y organizaciones no gubernamentales, coordinando las relaciones entre los diferentes *stakeholders* para obtener beneficios recíprocos; son redes institucionales surgidas por adhesión voluntaria y con un fin común. Este tipo de asociación innovadora es considerada muy importante en el desarrollo de las políticas

33. Desde el 2007, las funciones de este centro son desarrolladas por el Centro Danés para la RSE <<http://www.csrgov.dk/>>, el cual ha avanzado en el concepto, considerándolo junto con el diálogo social como vehículo para la inclusión social.



de RSE, dado que la evidencia empírica disponible, a través del estudio de casos exitosos en Europa³⁴, demuestra que la libre asociación cuatripartita en pro de los adelantos sociales es más eficiente que cada una de las instituciones o grupos institucionales actuando por separado. Es más, según datos de la consultora LBG Research Institute³⁵, la tendencia en Estados Unidos es la de reducir las donaciones filantrópicas tradicionales incrementando su actividad en este tipo de asociaciones.

En España, este tipo de asociación cooperativa público-privada tiene escaso arraigo, a pesar de la existencia de algunas experiencias asociativas exitosas (Centro Nacional de Investigación Cardiovascular, o el Centro Tecnológico Andaluz, por citar las más conocidas). La valoración realizada al respecto de las acciones de colaboración entre las empresas del IBEX 35 y las instituciones públicas han considerado el carácter cuatripartito de los

proyectos, referidos al ámbito empresarial, Ayuntamientos, CC.AA., universidades, fundaciones, etc.

A pesar de que numerosas empresas proporcionan datos cuantitativos de los gastos realizados en la llamada Acción Social, existe una gran heterogeneidad en su contenido, razón por la cual no se ha tenido en cuenta en la evaluación.

Se ha valorado por tanto en este apartado, únicamente las diversas líneas de cooperación de las empresas y el grado de su implicación cualitativa en los mismos.

En la Tabla 3 se muestran los ejemplos más destacables extraídos de las memorias de RS de las empresas analizadas, sin ánimo de exhaustividad, y destacando aquellas que consideramos de mayor impacto social, destacando entre ellas los casos de Telefónica, Santander, Endesa BBVA, Acciona, Inditex, y Repsol.

34. Lisalmi (Finlandia) en la creación de empleo, Reino Unido con escuelas comunitarias, London Education (Reino Unido) en términos de formación y sistema educativo, Sundsvall (Suecia) en torno al sistema de salud, entre otros.

35. LBG Research Institute (2009). "Making the Most of What We Have: Corporate Giving in the New Economy".

Tabla 3. Contribución de la empresa al desarrollo territorial y a la cohesión social

Empresa	Evaluación	Acuerdos en España (2008)
ABENGOA	30	Acuerdo con 24 universidades españolas y 4 extranjeras en proyectos de I+D; Construcción en USA de planta de producción de bioetanol.
ABERTIS	45	CNIC; Campaña voluntariado Cruz Roja; Colaboración con UNICEF; Fundación Esclerosis Múltiple; ERA (European Regions Airlines Association)
ACCIONA	55	Proyecto INTEGRA para personas en exclusión social; Proyecto formación de inmigrantes; Convenio de colaboración con la Fundación ONCE; CNIC
ACS	30	Colaboración con Organismos Públicos de Investigación, Universidades, Centros Tecnológicos, Administraciones Públicas y fundaciones.
BANCO POPULAR	20	Dispone de una línea de micro créditos con el IDEA para inversiones en energía solar y renovables; Convenios ICO (líneas de crédito solidarias); Acuerdos con diferentes Universidades y Escuelas de negocios.
BANCO SABADELL	20	Asociaciones con ONGs y Fundaciones; Colaboraciones con ICO
BANESTO	15	Asociación con diferentes CA; Jornadas de apoyo con la colaboración de PYMES y universidades; Convenio de Colaboración con el Comité Paraolímpico Español.
BANKINTER	20	Programa Academia (Creación de cátedras de innovación y competitividad en diferentes universidades).
BBVA	60	Asociación CA Madrid Red Concilia, iniciativa EQUAL; Colaboración con la OIT; CNIC; Plan Fidels; Colaboración con el Instituto de la Mujer Programa Óptima. Plan Remedia para PYMES
ENAGAS	15	Fundación Universidad de Oviedo; Universidad Politécnica de Cartagena; Realización de Foros en instituciones educativas. Colabora Fundación Investigación Leucemia
ENDESA	65	CNIC; Programa de Conservación de la Biodiversidad con gobiernos autónomos; CTA; Programa ECOELCE, para la recogida de residuos generados por sus clientes. Endesa Educa, energía sostenible.
FCC	50	Miembro del Club de Excelencia en Sostenibilidad; Colabora con el Foro Soria 21; Proactiva Medio Ambiente, filial del Grupo FCC; Foro de alto nivel sobre saneamiento realizado en América Latina: Latinosan; Acuerdo de colaboración con la Universidad Politécnica de Madrid; Acuerdo de colaboración con el Consejo Superior de Investigaciones Científicas para el desarrollo de un sistema de captación en continuo de emisiones de compuestos orgánicos.
FERROVIAL	10	Ferrovial dispone de una innovadora herramienta de control y seguimiento del riesgo ambiental, denominadas ICM validada por la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.
GAMESA	41	CTA, Parque Eólico I+D (Aragón)
GAS NATURAL	45	Foro de Reputación y Responsabilidad Corporativa; CNIC
IBERDROLA	41	Foros ambientales, Foro Doñana, Foro Edison de Orlando; Convenios con Administraciones, ONGs, Gobierno Escocés; Acuerdo con el Consejo de Límites de Escocia (Scottish Borders Council); Acuerdo de colaboración sobre biodiversidad con la Sociedad Española de Ornitología; Acuerdo con el Ministerio de Medio Ambiente y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Brasil.
IBERIA	41	Comisión junto al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, AENA y los sindicatos CCOO y UGT, para reducción de la siniestralidad laboral en IBERIA; Colaboración con más de 1.500 ONGs a través del acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: 50.000 € en emisión de billetes aéreos y carga; Foro de Reputación Corporativa
INDITEX	50	Diseño de dos estándares: de salud, Clear to Wear, y de seguridad; Safe to Wear en colaboración con la Universidad de Santiago de Compostela para garantizar que los productos que fabrica, comercializa y/o distribuye cumplen con las demandas de la legislación local e internacional más exigente; CNIC

Continúa en la página siguiente...

Tabla 3. Contribución de la empresa al desarrollo territorial y a la cohesión social (continuación)

Empresa	Evaluación	Acuerdos en España (2008)
INDRA	41	Colabora en el desarrollo conjunto de proyectos con diversas universidades; Energyme forma parte de la iniciativa liderada por la Fundación Entorno con el apoyo del Ministerio de Medio Ambiente, para ayudar a las PYMES de 5 sectores a reducir el consumo energético y las emisiones de CO2.
MAPFRE	10	Numerosos acuerdos y convenios de colaboración con organismos públicos a través de la Fundación Mapfre.
OHL	45	Proyectos de I+D+i con el MINER, CDTI, IMADE; Plataforma Europea de construcción; España de fusión (CIEMAT, proyecto Arfrisol); Colabora con UPM en proyectos de investigación.
REE	45	Acuerdo con el Ministerio de MA orientado a reducir las emisiones de hexafluoruro de azufre; Alianza Europea de la Responsabilidad Social de las empresas; Seminarios y mesas redondas sobre cambio climático con la Universidad de Cantabria y otras universidades españolas; Convenio marco CSIC. Proyecto YES (Cáceres).
REPSOL YPF	60	CNIC.; En el sector pesquero español impulsa programas de reducción de costes y la optimización energética. (Peixe Verde subvencionado por el Ministerio de Energía y Ciencia (MEC) y la Xunta de Galicia; Convenio de Cooperación Técnica entre Repsol YPF y el Ministerio del Poder Popular para el Ambiente (MINAMB) en Venezuela, para el desarrollo del proyecto de repoblación forestal en el sistema de embalses Boconó Tucupido, en el Estado Portuguesa.; Convenio con el Ministerio de Ambiente y Obras Públicas de Argentina y la Fundación del Centro Regional de Investigaciones para el seguimiento de la actividad petrolera en el área la Payunia y su zona de influencia; Acuerdo con la Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ) para colaborar en proyectos de I+D.
SACYR V.	50	CTA.; PTC en España.; Proyectos de investigación con 16 universidades y otros centros de investigación.
SANTANDER	80	CTA; Programa UNIVERSIA, la asociación con diversas universidades; CNIC
TELECINCO		
TELFÓNICA	80	CNIC.; CTA.; Instalación gratuita en Chile de una radio base en zonas poco pobladas, cada seis meses hasta 2010 (acuerdo con el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.; Alianza público-privada para suministrar telefonía a 62.300 personas en Perú.; Proyecto Generaciones Interactivas para promover un uso responsable de las TIC entre los y jóvenes desarrollado por la Universidad de Navarra y el programa EducaRed de Fundación Telefónica.; Alianza junto con el SMA para luchar contra las imágenes de abusos sexuales a niños en la red y el bloqueo de URLs. Proyecto Green-IT.



5.2. Calidad del trabajo

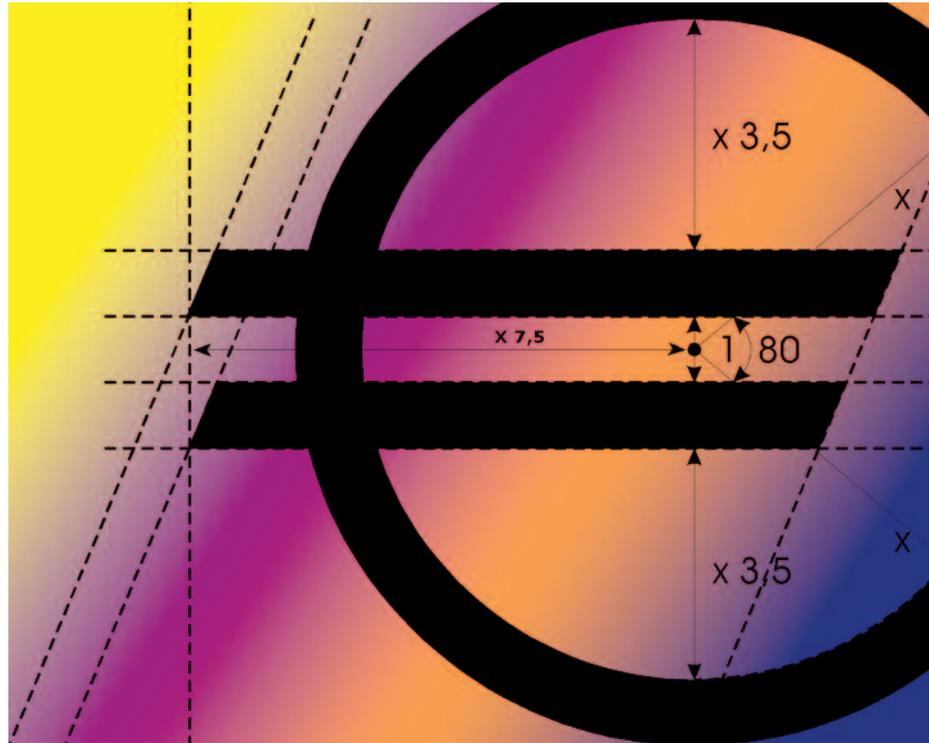
ÁREA DE ANÁLISIS II:
SALARIOS Y BENEFICIOS SOCIALES,
PARTICIPACIÓN ECONÓMICA
Y EQUIDAD

Indicador 4. Salarios y beneficios sociales, participación económica y equidad

La etapa histórica que comprende la segunda mitad del siglo XX se corresponde con un período de gran crecimiento y cambios económicos muy notables. Sin embargo las últimas décadas del mismo también son reconocidas por el abandono del concepto de equidad, en pro del enaltecimiento de la eficiencia, incluso llegándose a afirmar que la desigualdad no era sino un mal necesario para la consecución del desarrollo económico.

A pesar de que la teoría económica dominante proclamaba los beneficios de libre mercado y de la capacidad de éste erradicar de forma automática las desigualdades entre países a través de un proceso de auto-ajuste (*catching-up*), no sólo tales diferencias no han desaparecido, sino que éstas se han incrementado además en el interior mismo de los países, con la emergencia del fenómeno que hoy se denomina el “cuarto mundo”.

En estos momentos, tras los evidentes estragos creados por la reciente crisis financiero-inmobiliaria, dicha corriente de pensamiento comienza a ponerse en cuestión. Todo ello sin perjuicio de que diversos trabajos de investigación (como los del Profesor Alesina, de la Universidad de Harvard) demuestran



que mayores desigualdades sociales implican una menor eficiencia del mercado debido a las inestabilidades sociales y políticas generadas por la situación en la distribución de la riqueza³⁶.

De este modo, la incorporación a las políticas socioeconómicas de los objetivos de equidad y distribución de la riqueza, no sólo pueden ser considerados “justos”, sino que además pueden contribuir a la robustez y estabilidad del crecimiento económico a largo plazo.

A pesar de ello, debe recordarse que, desde 1975, la participación de las rentas del trabajo en la riqueza generada en Europa ha ido reduciéndose, desde los valores de los años setenta (en torno al 70%), en más de diez puntos, hasta situarse en la actualidad por debajo del 60%, situación que es similar en el caso estadounidense y japonés³⁷. A su vez, el peso de las rentas empresariales, o

36. Alesina, Alberto F. and Perotti, Roberto (1993). "Income Distribution, Political Instability, and Investment". NBER Working Paper No. W4486.

37. Comisión Europea (2008). "Informe sobre el empleo en Europa de 2007". Bruselas.

capacidad de aprehensión de la renta nacional, ha ido en aumento, incrementándose además las diferencias entre rentas altas y bajas³⁸.

De hecho, las empresas, como parte importante del ecosistema socio-económico, deben actuar como garantes de la justicia social apoyando la reducción de tales disparidades en el equilibrio de las comunidades en las que operan. Las políticas empresariales socialmente responsables enfocadas a garantizar la reducción de tales distorsiones en la distribución de la renta, pueden concretarse en esquemas retributivos de tipo variable, vinculados a la obtención de beneficios y ganancias de productividad, capitalización en forma de planes de pensiones corporativos, y provisión de otro tipo de pagos monetarios supletorios y/o en especie.

En este sentido, las empresas del IBEX 35 emplean de forma extensiva los complementos salariales en forma de planes de pensiones, existiendo en muchas de las empresas analizadas, aunque de forma limitada a determinados segmentos de la plantilla, planes de retribución variable, participación en beneficios, y/o planes de opciones sobre acciones.

Estas dos agrupaciones o tipologías de participación en beneficios son los factores que más ha pesado en la valoración de este indicador, complementándose la evaluación con los distintos programas de beneficios sociales complementarios, monetarios o en especie, que las empresas aplican o facilitan a sus empleados, tales como la cobertura médica extendida, presta-

ciones por baja o incapacidad más allá del mínimo legal, u otros seguros y ayudas diversas a sus familiares más directos.

De las empresas analizadas en este ejercicio, puede decirse que una gran mayoría alcanzan niveles satisfactorios en este subindicador, siendo tan sólo 6 de ellas las que podrían considerarse como deficientes en la consecución de este objetivo (Tabla 4.a).

Por otro lado, las diferencias entre los valores retributivos medios del personal y las retribuciones de los miembros de la alta dirección es otra variable que merece una especial consideración en este apartado, en la medida en que tales diferencias suelen ir más allá de toda lógica asociada al concepto de equidad interna, e incluso a la teórica aportación a la eficiencia empresarial.

Estos márgenes desproporcionados de los altos ejecutivos, respecto de la media retributiva en el seno de cada empresa, comparados con las diferencias sociales en la economía es lo que llevó a Jan Tinbergen, Premio Nobel de Economía en 1969, a reflexionar sobre lo que posteriormente se conoce como 'Norma Tinbergen'³⁹, cifrando los niveles retributivos máximos de una empresa en 5 veces el salario de los operarios

Sin embargo, cuando revisamos la evidencia empírica al respecto⁴⁰, encontramos que los ratios de la retribución media total de los CEO, respecto al salario medio del trabajador van desde el 10,8 en Japón, hasta el 39 en los EE.UU., pasando por el 17,2 de España.

38. OIT (2008). "Informe sobre el trabajo en el mundo 2008. Desigualdades de renta en la era de las finanzas globales". Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra.

39. Stevens (2008). "Naar een solidaire participatiemaatschappij". Kluwer. pp.63.

40. Mishel et al. (2008). "The State of Working America 2008/2009". Economic Policy Institute. Datos calculados por el propio autor a partir de los informes de Towers Perrin.



En el caso de las empresas del IBEX 35, la retribución media de los consejeros en el 2008, según los datos que pueden ser obtenidos de la CNMV⁴¹, fue de 521.000 euros anuales, siendo este mismo dato de 675.000 euros para miembros de la alta dirección, lo cual representa, respectivamente, unos ratios de 25,6 y 33,1 veces respecto al sueldo medio en España.

Pues bien, para el cálculo de tales ratios que nos permitan detectar y evaluar la magnitud del 'gap' salarial intra-empresa, se ha obtenido la información de las retribuciones de los miembros de la alta dirección de las empresas del IBEX 35, calculando los salarios medios de tales directivos. De otra parte, a partir de los gastos de personal, se ha estimado el salario medio del personal no directivo, permitiéndonos comparar el número de veces que dicho salario medio queda recogido en la retribución media del directivo (en la Tabla 4.b: *ratio*).

Puede observarse entonces el carácter de las diferentes políticas retributivas instrumentadas por las empresas del IBEX 35 analizadas. Desde las poco

más de 4 veces que cobra un directivo de ENAGAS, respecto al salario medio percibido en esta empresa, hasta las 90 veces más que ingresa, como media, un directivo de Telefónica o Santander, nos encontramos con situaciones muy variadas.

Sin menospreciar el enorme riesgo que supone establecer algún criterio –bien fundamentado– de equidad intra-empresarial, que, al mismo tiempo, no afecte a la eficiencia productiva de la empresa, entendemos que el hecho de que los sistemas retributivos sean tan diversos, y también que no parezca haber correlación alguna entre la magnitud de las diferencias retributivas relativas entre empleados y los resultados económicos obtenidos por las empresas, es ya, por sí mismo, un indicador de la perentoria necesidad de establecer dicho criterio.

En la evaluación de este subindicador se ha otorgado la puntuación máxima (33) a aquellas empresas que se ajustan aproximadamente a la “Norma Tinbergen” (5 veces el salario medio), calificando con 0 a todas aquellas que multiplican por 4, ó más veces, la

41. CNMV (2009). "Informe Anual de Gobierno Corporativo de las compañías del IBEX 35". Madrid.

citada norma, mientras que son calificadas con nivel satisfactorio mínimo (14 puntos) las que superan ésta en un 50%.

De acuerdo con este criterio, las empresas que deben considerarse más equitativas son, por este orden, Enagás (4,1), Telecinco (4,4), REE (5,5) y Banco Sabadell (5,9), seguidas muy de cerca por Iberia, Bankinter B. Popular y Abertis.

Entre las empresas menos equitativas se encuentran, Telefónica y Santander, de manera muy destacada, seguidas de BBVA e Inditex. Todas las demás, a excepción de Acciona, rebasan (algunas ampliamente) el ratio de 7,5 y, por tanto son evaluadas con cifras muy por debajo del nivel que se considera satisfactorio.

Al profundizar en el concepto de equidad, nos encontramos con uno de los problemas sociales recurrentes en la sociedad española: la discriminación salarial por razón de sexo. De hecho, la Fundación WageIndicator⁴² cifra la brecha salarial media española en un 23%, frente a un 20,4% en Alemania, o un 12,1% en Dinamarca; como contrapunto, en EE.UU. encontramos dichas diferencias salariales atribuibles al sexo en un 31,8%.

Algunas de las empresas analizadas, como por ej. Iberia, se refieren a este problema a través de una mera declaración en la que afirman que siguen la regla 1/1 (igual categoría, igual salario), mientras que otras incorporan un cuadro de ratio salarial hombre/mujer por categorías, como Indra o Enagás. Informaciones en cualquier caso que se consideran insuficientes para incluirlas en la evaluación.

Además, existe cierta segregación tanto en los ámbitos laborales (sobre-representación en determinados sectores, tales como la educación, hostelería, sanidad), como en el tipo de empleos que ocupan (mayoría de mujeres en puestos administrativos, asistentes del hogar, o venta al por menor, entre otros).

Los datos relativos al porcentaje de mujeres, según las diversas categorías profesionales, no son proporcionados por muchas empresas (y menos aún para las plantillas en España). Y cuando éstos se recogen, existe un alto nivel de heterogeneidad en los mismos. De ahí que no puedan ser valorados.

Asimismo, a pesar de la legislación existente tendente a regular la paridad en la ocupación de puestos de responsabilidad, España sigue ocupando posiciones muy poco favorables respecto a sus homólogos europeos en cuanto a porcentaje de miembros mujeres en consejos de administración (6% en 2007 en las empresas cotizadas)⁴³.

Aunque este porcentaje es superado con creces en la mayoría de empresas analizadas, en las que existe al menos un miembro femenino en su Consejo de Administración, (9 empresas con más de una mujer en el Consejo), aun existen 7 de ellas (ACS, Bankinter, Gamesa, Gas Natural, Iberia, Sacyr y Telecinco) que no poseen mujeres en sus máximos órganos de representación, mientras que otras 7 han reducido la participación femenina en estos durante 2008 (Tabla 4.c).

Dentro de la significativa precariedad que la participación femenina alcanza en los consejos de administración de las empresas analizadas, REE, Inditex,

42. <http://www.wageindicator.org/main/>

43. Ministerio de Igualdad / Instituto de la Mujer, a partir de los datos de la Comisión Europea D.G. Empleo, Asuntos Sociales, e Igualdad de Oportunidades: Equilibrio de Género en la toma de decisiones.

Tabla 4.
Salarios y beneficios sociales, participación económica y equidad

Empresa	Evaluación global	Evaluación (a)	Evaluación (b)	Evaluación (c)
ABENGOA	17	5	2	10
ABERTIS	44	27	14	3
ACCIONA	50	31	8	11
ACS	30	29	1	0
BANCO POPULAR	60	27	31	2
BANCO SABADELL	61	23	32	6
BANESTO	44	27	7	7
BANKINTER	58	27	31	0
BBVA	30	27	0	3
ENAGAS	67	29	33	5
ENDESA	41	27	6	8
FCC	37	25	2	10
FERROVIAL	33	23	5	5
GAMESA	15	10	3	2
GAS NATURAL	37	29	6	2
IBERDROLA	38	27	2	9
IBERIA	62	29	31	2
INDITEX	42	27	0	15
INDRA	22	10	0	12
MAPFRE	32	29	1	2
OHL	23	10	4	9
REE	78	25	33	20
REPSOL YPF	33	25	1	6
SACYR V.	16	7	6	3
SANTANDER	36	29	0	7
TELECINCO	42	7	33	2
TELEFÓNICA	32	29	0	3

Indra, FCC y Abengoa alcanzan o superan el 20% de dicha participación, quedando las demás bastante por debajo de dicho porcentaje.

Quizá sea todavía más preocupante la escasez de mujeres en los puestos de alta dirección de las empresas, hasta el punto que 13 de éstas (casi un 50%) no tienen representación femenina alguna.

De aquellas que sí tienen representación, solo merece destacarse REE

(33%), y en segundo y tercer lugar Inditex (20%) y Repsol (17%).

Teniendo en cuenta el indicador 4 en su conjunto (“Salarios y beneficios sociales, participación económica y equidad”) debe indicarse que tan sólo REE y Enagás e Iberia alcanzan la calificación de notable, mientras que 15 empresas (más de un 55%) no llegan al nivel mínimo satisfactorio (41 puntos), y el resto, 10, aprueban.

Tabla 4.a. Participación económica y otros beneficios sociales			
Empresa	Evaluación	Participación económica	Otros beneficios sociales
ABENGOA	5		Guarderías; Asistencia social al empleado; Servicios Médicos.
ABERTIS	27	Plan de pensiones	Cobertura medica, seguro de vida y accidentes, premios de jubilación, ayuda al empleado con hijos discapacitados y ayudas a escolares para adquisición de libros entre otros
ACCIONA	31	Plan de pensiones, Retribución por objetivos	Seguro de salud o de accidentes, servicio de asistencia médica para el empleado y sus familiares directos, servicio de comedor y de transporte gratuito, cheques de guardería o ayudas para el pago de la escuela infantil, consistentes en una ventaja fiscal y el HCI (Hogar conectado a Internet).
ACS	29	Plan de pensiones, Participación en beneficios	Servicios de guardería en los centros de trabajo, contratación de médicos especializados en medicina del trabajo y pediatría.
BANCO POPULAR	27	Plan de pensiones, Retribución variable	Seguros diversos.
BANCO SABADELL	23	Plan de pensiones	Seguro de vida, ayudas escolares.
BANESTO	27	Plan de pensiones, Retribución variable	Seguro médico; ayudas familiares.
BANKINTER	27	Plan de pensiones, Retribución variable	Ayudas escolares o familiares con hijos, para practicar deporte y asistencia en el hogar, y seguros.
BBVA	27	Plan de pensiones, Retribución variable	Productos y servicios no financieros (descuentos en hoteles, ordenadores, pasajes de avión... por diferentes acuerdos con otras compañías), tablón de anuncios virtual con ofertas de empresas y proveedores para los empleados.
ENAGAS	29	Plan de pensiones, Retribución variable	Seguros de asistencia sanitaria empleado y familiares a cargo, servicios de comedor, subvención de gastos de comida, complemento IT, prestamos preferenciales, anticipos, servicio médico y campañas de prevención, programa de asistencia familiar, seguro colectivo de muerte o invalidez y ayuda a estudios.
ENDESA	27	Plan de pensiones, Plan de participaciones	Ayudas a estudios y prestamos a vivienda, subvención del comedor de un 55%, seguro de vida y atención sanitaria.
FCC	25	Plan de pensiones	Cuidado médico, cobertura a discapacitados, prestamos subvencionados, seguros de accidente y viaje
FERROVIAL	23	Plan de pensiones	Ayudas sociales diversas.
GAMESA	10	Retribución variable por objetivos	Seguros de vida.
GAS NATURAL	29	Planes de prestación, Retribución variable	Complemento de la prestación económica en supuestos de incapacidad temporal, ayuda para hijos con algún tipo de discapacidad, colaboración económica para comida del personal en régimen de jornada partida o flexible, prestamos personales para adquisición de vehículo de los empleados adscritos al sistema de retribución variable comercial, ayudas de estudios a empleados y sus hijos, anticipo de nomina sin intereses, prestamos en condiciones beneficiosas.
IBERDROLA	27	Plan de pensiones, Retribución variable	Seguros de vida y seguro de médico privado; ayudas a estudios.

Tabla 4.a. Participación económica y otros beneficios sociales (continuación)

Empresa	Evaluación	Participación económica	Otros beneficios sociales
IBERIA	29	Plan de pensiones, Participación de beneficios no consolidable	Asesoramiento y ayudas en minusvalía, seguros médicos, seguros de vida, apoyo en caso de accidentes o situaciones dramáticas. Fondo solidario
INDITEX	27	Plan de pensiones, Participación en beneficios, Retribución variable	Ayudas sociales diversas.
INDRA	10	Retribución variable, Opciones sobre acciones	Prestación social en caso de enfermedad o de accidente, complemento de ayuda a comida
MAPFRE	29	Plan de pensiones, Retribución variable	Seguro de salud, sistema de previsión social, seguro de vida, premio de permanencia en la empresa, ayuda escolar para hijos, fondo de ayuda a empleados, ayuda escolar a empleados, premio natalidad/nupcialidad, préstamos y otros.
OHL	10	Plan de retribución flexible	Complementos salariales para trabajadores con discapacidad y trabajadores en incapacidad temporal y maternidad, seguro de vida y accidente, vigilancia periódica de la salud, plan familia.
REE	25	Plan de pensiones	Seguro médico privado para empleado y familiares a cargo, seguro colectivo de vida y accidentes, prestamos personales, cheques restaurante, cheques guardería, ADSL en domicilio y ordenadores personales, alquiler de vivienda, apoyo económico a practicas deportivas, complemento de hasta 100% del sueldo en caso de incapacidad temporal
REPSOL YPF	25	Plan de pensiones	Seguro médico, seguro de vida, ayuda de comida, subvención de guarderías, transportes, prestamos en condiciones ventajosas y ayudas de estudios
SACYR V.	7		Seguro de vida y accidentes, seguro médico para el empleado y los familiares a su cargo, descuentos en determinados establecimientos, descuentos en agencias de viajes corporativa, ventajas en productos bancarios, vehículo para directivos.
SANTANDER	29	Plan de pensiones, Retribución variable, Plan de acciones	Seguro de vida, ayuda a hijos discapacitados. Fondo asistencial, complementario de la sanidad pública
TELECINCO	7		Complementos por incapacidad temporal, complemento del salario en las situaciones de suspensión del contrato de trabajo por maternidad y suspensión del contrato de trabajo por paternidad, comedor de personal, subvenciones para actividades deportivas, servicio de ruta para acceso al trabajo.
TELEFÓNICA	29	Plan de pensiones Retribución variable	Seguro médico, subvención de estudios, ayudas de comedor, seguro de vida.

Tabla 4.b. Equidad salarial

Empresa	Evaluación (b)	Total salarios alta dirección 2008 (miles €)	Número de miembros alta dirección 2008	Salario medio alta dirección 2008 (€)	Gastos totales personal 2008 (millones €)	Salario medio personal 2008 (€)	Ratio
ABENGOA	2	5.757	16	359.813	518,7	22.092,47	16,3
ABERTIS	14	5.448	15	363.200	574,3	47.887,20	7,6
ACCIONA	8	14.506	31	467.935	1.724,4	49.517,65	9,4
ACS	1	26.802	50	536.040	3.895,0	27.443,37	19,5
BANCO POPULAR	31	7.066	20	353.300	818,1	53.892,88	6,6
BANCO SABADELL	32	7.529	20	376.450	651,1	63.707,29	5,9
BANESTO	7	8.160	11	741.818	655,3	66.667,35	11,1
BANKINTER	31	1.485	4	371.250	260,9	57.918,06	6,4
BBVA	0	20.457	12	1.704.750	4.716,0	43.094,19	39,6
ENAGAS	33	2.172	8	271.500	69,0	66.828,00	4,1
ENDESA	6	28.056	38	738.316	1.693,0	62.714,48	11,8
FCC	2	5.859	10	585.900	3.260,8	34.812,20	16,8
FERROVIAL	5	6.448	14	460.571	3.832,0	35.893,04	12,8
GAMESA	3	5.290	9	587.778	266,8	36.432,15	16,1
GAS NATURAL	6	5.762	10	576.200	338,0	48.629,68	11,8
IBERDROLA	2	8.054	8	1.006.750	1.842,5	60.199,06	16,7
IBERIA	31	3.273	9	363.667	1.321,0	58.589,08	6,2
INDITEX	0	10.817	21	515.095	1.703,2	18.996,12	27,1
INDRA	0	8.775	11	797.727	977,8	39.081,47	20,4
MAPFRE	1	925	2	462.500	873,0	25.203,75	18,4
OHL	4	3.353	9	372.556	543,7	26.296,82	14,2
REE	33	959	3	319.667	93,9	58.416,72	5,5
REPSOL YPF	1	12.926	12	1.077.167	2.016,0	55.196,31	19,5
SACYR V.	6	5.786	14	413.286	722,3	34.619,22	11,9
SANTANDER	0	83.491	23	3.630.043	6.964,0	40.248,19	90,1
TELECINCO	33	8.275	25	331.000	89,2	75.353,00	4,4
TELFÓNICA	0	14.135	6	2.355.833	6.767,0	26.272,77	89,7

RSE

Tabla 4.c. Equidad de género

Empresa	Evaluación (c)	Porcentaje de mujeres según categorías profesionales (2008)		Mujeres en alta dirección* (2008)		Mujeres en el Consejo de Administración (2008)		
		Total	España	Nº	%	Nº	%	Var. 2008/07 (puntos)
ABENGOA	10			0	0	3	20	7
ABERTIS	3			0	0	1	6	0
ACCIONA	11	C 14%, MA y L 54% y S 11%		2	7	2	18	10
ACS	0			0	0	0	0	0
BANCO POPULAR	2			0	0	1	5	5
BANCO SABADELL	6	A 57%, D 26% y AD 8%		2	10	1	8	0
BANESTO	7	D 33%, C 40% y T 36%		0	0	2	14	-4
BANKINTER	0	A 65%, CT 52% y D 35%		0	0	0	0	-12
BBVA	3	D 18%, MI 41%, E 45%, FV 51% y PB 58%		0	0	1	7	-2
ENAGAS	5	D 14%, T 23%, A 71% y O 3%		0	0	1	9	0
ENDESA	8		D y TS 6%, TM 4%, MI 4% y PA 4%	1	3	1	14	4
FCC	10	DTS 22%, TM 22%, A 50% y PA 17%		0	0	4	20	-4
FERROVIAL	5	C 9%, AD 0%, D 19%, TSM 27%, A 54% y ONT 32%		0	0	1	9	-2
GAMESA	2			1	11	0	0	0
GAS NATURAL	2					0	0	0
IBERDROLA	9	D 19%, TS 32%, TM 22% y PO 26%	D 10%, TS 31%, TM 14% y PO 13%	1	13	2	13	7
IBERIA	2	T 33%, P 4%, TC 74% y V 54%		1	11	0	0	-9
INDITEX	15			4	20	2	22	0
INDRA	12			1	9	3	20	7
MAPFRE	2	D 1%, J 5%, T 52%, A 42%	D 6%, J 7%, T 24% y A 64%	0	0	1	4	-1
OHL	9	D 7%, TS 28%, TM 22%, TNT14%, A 21% y R 16%		0	0	1	17	17
REE	20	ED 0%, TS 15%, TM 4%, TE 0% y AT 7%		1	33	3	27	18
REPSOL YPF	6	D 10%, JT 18%, T 24%, AyO 61% y S 25%		2	17	1	7	1
SACYR V.	3			2	14	0	0	0
SANTANDER	7	D 26%; T 46%; A 58%		1	4	2	11	4
TELECINCO	2			3	12	0	0	0
TELEFÓNICA	3			0	0	1	6	6

(*) : Sin consejeros.

Indicador 5. Condiciones laborales, conciliación entre la vida personal y las exigencias del trabajo, salud y seguridad en el trabajo y seguridad en el empleo

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo acordó en el 2007 formar un Grupo de Trabajo que hiciera el seguimiento y supervisase los objetivos de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012. Durante el ejercicio 2008, una de las decisiones clave adoptadas por éste fue la revisión del criterio a seguir para la evaluación de la siniestralidad: el grado de reducción de la gravedad, en lugar del anterior, basado únicamente en la siniestralidad en conjunto. Este objetivo, enfatiza la necesidad social y empresarial de eliminar todos aquellos siniestros en los que el empleado sufre un accidente mortal o muy grave (excluyendo los accidentes *in itinere*)⁴⁴. Durante el 2008, el número de accidentes laborales se redujo en casi un 6%, un 13% si consideramos sólo aquellos accidentes que causaron baja; los índices de incidencia para accidentes graves y mortales se redujo a un 48,5 (accidentes por cada cien mil afiliados con dicha contingencia cubierta), frente al dato del año anterior, un 58,6. La misma tendencia a la baja encontramos en los índices de frecuencia, cuyo dato del 2008, un 30,8 para el total de los sectores⁴⁵, es el mínimo alcanzado en la última década.

Pues bien, en este indicador se han evaluado aquellas empresas que han aportado información en sus memorias de al menos dos de los tres índices

de siniestralidad laboral (frecuencia, gravedad, e incidencia), empleando la tasa de absentismo como una información complementaria (Tabla 5.a).

En nuestro análisis, solamente 17 empresas suministran información evaluable, frente a las 22 que pudieron ser evaluadas en el estudio anterior. De ellas, únicamente 7 (de 27) superan el nivel mínimo satisfactorio (14 puntos), destacando Acciona, Enagas, Endesa, REE, Telecinco y Gamesa, con caídas en al menos dos de los tres índices considerados.

En el otro extremo, 8 empresas (Abengoa, Abertis, Banco Popular, Ferrovial, Gas Natural, Indra y Santander) muestran crecimientos en al menos dos de dichos índices, mostrando que existe aún un amplio margen de mejora en la accidentalidad, incluso en nuestras empresas más punteras

Para analizar las políticas de reducción de las tasas de accidentes y enfermedades profesionales, es decisivo el conocimiento de las distintas medidas que las empresas ponen en práctica para alcanzar tales fines. En la Tabla 5.b pueden analizarse éstas a través de la información que suministran las empresas a este respecto.

Como puede verse una de las medidas más empleadas es la implantación de sistemas de gestión de la prevención y normas aceptadas internacionalmente, tales como OHSAS 18001 (16 empresas) o EFQM (9 empresas), así como los sistemas desarrollados por la propia empresa y los planes estratégicos de prevención.

Sin embargo, aun debe avanzarse en el despliegue de tales planes, dado que,

44. CNSST. Memoria 2008.

45. A nivel de macrosectores, los datos reflejan un 14,9 para la agricultura, un 52,7 para industria, un 62,4 para construcción, y un 22,1 para servicios.



en muchos casos, tales sistemas de gestión no han sido implantados en todos los centros de trabajo.

Iberdrola, Repsol, REE, Endesa y ACS ocupan en este subindicador los lugares más destacados en el *ranking*.

Además de la mejora en el entorno de trabajo en lo referente a riesgos personales, y psicosociales (aspecto que no hay que olvidar, dada la gran incidencia de enfermedades psicológicas vinculadas al estrés y al acoso, tales como el 'síndrome del trabajador quemado' 'burned-out', o el más reciente 'síndrome del muerto viviente'), la empresa responsable debe facilitar a sus empleados la compatibilidad entre un trabajo digno y reconfortante, y una vida familiar equilibrada.

Debe tenerse en cuenta que la ausencia de medidas de conciliación del trabajo con la vida familiar repercute negativamente en toda la sociedad, a

través del desaprovechamiento de capital humano. Según un reciente estudio⁴⁶, un 20% de la muestra, a pesar de tener unas adecuadas cualificaciones laborales, no trabaja debido a las responsabilidades familiares. De ahí la importancia de facilitar la posibilidad de jornadas reducidas o jornadas flexibles, el trabajo a tiempo parcial, o el apoyo a la maternidad, etc. Sin contar con el hecho de que al estar la sociedad en continua evolución, la conciliación ya no es cosa de ciertos colectivos, como tradicionalmente lo fue el femenino, sino que se está convirtiendo en algo general, extendiéndose por ejemplo a los jóvenes. De este modo, muchas empresas españolas están apostando por políticas retributivas complementadas con servicios de apoyo a la conciliación (p.e. servicio de tintorería y recadería en general, jornada intensiva en verano, asistencia legal telefónica, etc.), como medida de captación y retención del talento.

46. Fundación + familia (2009). "El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares".

Todas las empresas analizadas describen en sus memorias de RS algún tipo de medida orientada a facilitar la conciliación de la vida profesional y particular, que extiende las responsabilidades empresariales más allá de lo que marca la Ley de Conciliación.

En nuestro análisis, hemos considerado cuatro grandes grupos de medidas, en línea con las cuatro áreas de adaptación de la jornada a las necesidades específicas del empleado: jornada laboral reducida, flexibilidad de la jornada laboral, trabajo a tiempo parcial, y apoyos a la maternidad (Tabla 5.c).

Del total de empresas analizadas, 13 de ellas (casi un 50%) disponen de todas estas medidas, razón por la cual obtienen la máxima calificación (33 puntos), mientras que las que menos nota obtienen alcanzan, cuando menos, el nivel de satisfactorio, lo que refleja una situación bastante positiva de las empresas analizadas del IBEX en esta materia.

Observando en conjunto el indicador 5, Endesa, REE, ACS y Telecinco encabezan el ranking con la calificación de notable alto, seguidas de Gamesa, FCC, Bankinter, Iberdrola, Acciona, y Enagas, que obtienen notable o aprobado alto.

Todas las demás empresas, aunque con menor puntuación, rebasan el nivel considerado satisfactorio.

Tabla 5. Condiciones laborales, conciliación entre la vida personal y las exigencias del trabajo, salud y seguridad en el trabajo y seguridad en el empleo

Empresa	Evaluación global	Evaluación (a)	Evaluación (b)	Evaluación (c)
ABENGOA	42	0	17	25
ABERTIS	47	0	22	25
ACCIONA	59	25	20	14
ACS	71	15	23	33
BANCO POPULAR	48	0	15	33
BANCO SABADELL	53		20	33
BANESTO	42		17	25
BANKINTER	61	13	15	33
BBVA	36		22	14
ENAGAS	59	25	20	14
ENDESA	73	25	23	25
FCC	63	10	20	33
FERROVIAL	53	0	20	33
GAMESA	67	25	17	25
GAS NATURAL	53	0	20	33
IBERDROLA	60		27	33
IBERIA	40		15	25
INDITEX	43		10	33
INDRA	46	0	13	33
MAPFRE	51		18	33
OHL	44	10	20	14
REE	73	25	23	25
REPSOL YPF	50		25	25
SACYR V.	42		17	25
SANTANDER	48	0	15	33
TELECINCO	71	25	13	33
TELEFÓNICA	45		20	25

Tabla 5.a. Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y absentismo

Empresa	Evaluación (a)	Índice de frecuencia		Índice de gravedad		Índice de incidencia		Tasa de absentismo	
		2008	Variación 2008/07 (%)	2008	Variación 2008/07 (%)	2008	Variación 2008/07 (%)	2008	Variación 2008/07 (%)
ABENGOA	0			0,57	23,9	43,4	3,2	1,91	27,3
ABERTIS	0	16,9	48,2	0,43	7,5	30,9	57,7		
ACCIONA	25	3,2	-89,5	0,05	-94,0			2,79	3,3
ACS	15	37,4	-4,1	0,78	-8,2	71,2	1,7		
BANCO POPULAR	0			8,95	1,7	23,1	3,5	34,53	-2,5
BANCO SABADELL				0,04	-99,0				
BANESTO		1,9		0,06					
BANKINTER	13	2,2	-12,4	0,04	0,0				
BBVA								1,66	-40,1
ENAGAS	25	9,6	-19,9	0,30	-14,3			4,19	-21,1
ENDESA	25	3,0	-40,2	0,12	-41,2			2,54	-12,4
FCC	10	37,5	-16,3	1,08	77,0			9,89	-72,4
FERROVIAL	0	58,7	26,2	1,06	39,5	95,2	15,4		
GAMESA	25	9,2	-54,4	0,19	-36,7				
GAS NATURAL	0	6,3	7,0	0,12	0,0	21,3	84,0	1,94	-13,0
IBERDROLA								8.583,65*	12,5
IBERIA									
INDITEX									
INDRA	0	11,4	73,8	0,07	133,0	19,1	76,0		
MAPFRE									
OHL	10	21,3	-17,0	0,67	3,1			3,00	
REE	25	4,2	-13,2	0,15	-34,8	7,3		2,28	
REPSOL YPF		1,4	-26,3						
SACYR V.						Cons.: 440 Serv.: 617			
SANTANDER	0			1,05	69,0	4,7	22,5	4,23	11,0
TELECINCO	25	5,4	-21,2	0,05	-64,0	9,3	-20,7		
TELEFÓNICA									

Tabla 5.b. Políticas innovadoras para la mejora del SST y las condiciones de trabajo		
Empresa	Evaluación (b)	Medidas
ABENGOA	17	<ul style="list-style-type: none"> - OHSAS 18001 - Comité de prevención de riesgos laborales - Encuesta de clima laboral
ABERTIS	22	<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas de satisfacción - OHSAS 18001 - Implantación de EFQM - Guía de Prevención de Riesgos
ACCIONA	20	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategia de Prevención de Riesgos Laborales - Protocolo de prevención del acoso - Plan estratégico con el modelo PRL - OHSAS 18001
ACS	23	<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas de satisfacción. - OHSAS 18001 - Implantación de EFQM - Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente - Desarrollo de proyectos virtuales de seguridad y prevención de riesgos
BANCO POPULAR	15	<ul style="list-style-type: none"> - Criterios de calidad basados en el modelo EFQM - Nuevo Plan de Prevención de Riesgos
BANCO SABADELL	20	<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas de satisfacción - Plan de Prevención de Riesgos - Implantación de EFQM - Protocolo en casos de acoso sexual - Plan estratégico en PRL
BANESTO	17	<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas de satisfacción - OHSAS 18001 - Formación de Prevención de Riesgos Laborales
BANKINTER	15	<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas de satisfacción - Encuestas de clima laboral - Plan de Prevención de Riesgos Laborales. - Protocolo de actuación en caso de acoso moral o psicológico, o acoso sexual
BBVA	22	<ul style="list-style-type: none"> - EFQM - Servicio de Prevención de Riesgos Laborales - Encuestas de clima laboral - Participación de los trabajadores en las políticas de SS
ENAGAS	20	<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas de clima laboral. - OHSAS 18001 - Criterios de calidad basados en el modelo EFQM. - Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos
ENDESA	23	<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas de satisfacción - Certificación OHSAS 18001 - Prevención de Acoso Laboral - Formación y Prevención de Riesgos - Plan Praevenio - Proyecto Apolo
FCC	20	<ul style="list-style-type: none"> - OSHAS 18001 - Servicio de Prevención Mancomunado - Encuesta de satisfacción - Programas de rehabilitación de drogadicción y alcoholismo y protocolos de asesoramiento para dejar de fumar y posibles ludopatías
FERROVIAL	20	<ul style="list-style-type: none"> - OHSAS 18001 - Comités de Seguridad y Salud en todos los centros - Evaluación del clima laboral - Evaluaciones del riesgo
GAMESA	17	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión del Plan Estratégico de Prevención - OSHAS 18001

Tabla 5.b. Políticas innovadoras para la mejora del SST y las condiciones de trabajo (continuación)		
Empresa	Evaluación (b)	Medidas
GAS NATURAL	20	<ul style="list-style-type: none"> – EFQM – Decálogo global de vigilancia de la salud del Grupo Gas Natural – Plan de Prevención de Riesgos Laborales – Comité de Seguridad y Salud – Informe trimestral de seguridad y Salud – Nuevo indicador de Gestión Preventiva
IBERDROLA	27	<ul style="list-style-type: none"> – EFQM – OHSAS 18001 – Procedimiento de Gestión, Investigación y Contabilización de accidentes laborales – Servicio de Prevención Mancomunado – Índice de satisfacción global de participantes – Medidas contra el tabaquismo
IBERIA	15	<ul style="list-style-type: none"> – Certificación de seguridad IOSA – Dirección de Seguridad en el Organigrama – Comité de Intercentros de Seguridad y Salud – Servicio de Prevención
INDITEX	10	<ul style="list-style-type: none"> – Salud y Prevención de Riesgos Laborales
INDRA	13	<ul style="list-style-type: none"> – Servicio de Prevención Propio Mancomunado (SPPM) – Encuesta de Clima Laboral
MAPFRE	18	<ul style="list-style-type: none"> – Servicio de Prevención de Riesgos Laborales integrado en la Dirección de RRHH – Comité de Seguridad Laboral
OHL	20	<ul style="list-style-type: none"> – Plan estratégico de prevención de riesgos – OHSAS 18001
REE	23	<ul style="list-style-type: none"> – OHSAS 18001 – EFQM – Comité de Seguridad y Salud – Sistema de evaluación de riesgos laborales (llega hasta los proveedores) – Evaluaciones de Satisfacción del empleado
REPSOL YPF	25	<ul style="list-style-type: none"> – OHSAS 18001 – Manual de Medioambiente y Seguridad (gestión) – Nuevos sistemas de prevención y reducción de riesgos en personal discapacitados – Seguridad en los trabajadores contratados – Encuestas del nivel de satisfacción de los empleados
SACYR V.	17	<ul style="list-style-type: none"> – Prevención de riesgos laborales mancomunado – Manual de prevención de riesgos – OHSAS 18001
SANTANDER	15	<ul style="list-style-type: none"> – Encuestas de satisfacción – Encuestas de clima laboral – Prevención del acoso sexual – Sistema de salud y seguridad laboral – Plan de Prevención de Riesgos
TELECINCO	13	<ul style="list-style-type: none"> – Servicio de previsión mancomunado – Plan de previsión de riesgos – Procedimiento para la gestión del riesgo psicosocial
TELEFÓNICA	20	<ul style="list-style-type: none"> – OHSAS 18001 – Indicador de Satisfacción del empleado – Encuesta de Clima laboral

Tabla 5.c. Conciliación de la vida profesional y familiar

Empresa	Evaluación (c)	Medidas de conciliación			
		Personas con jornada reducida	Apoyos a la maternidad suplementarios	Trabajo a tiempo parcial	Flexibilidad del horario de trabajo
ABENGOA	25	SI	SI		SI
ABERTIS	25	SI	SI		SI
ACCIONA	14		SI		SI
ACS	33	SI	SI	SI	SI
BANCO POPULAR	33	SI	SI	SI	SI
BANCO SABADELL	33	SI	SI	SI	SI
BANESTO	25	SI	SI		SI
BANKINTER	33	SI	SI	SI	SI
BBVA	14		SI	SI	
ENAGAS	14	SI			SI
ENDESA	25	SI	SI		SI
FCC	33	SI	SI	SI	SI
FERROVIAL	33	SI	SI	SI	SI
GAMESA	25	SI	SI		SI
GAS NATURAL	33	SI	SI	SI	SI
IBERDROLA	33	SI	SI	SI	SI
IBERIA	25	SI	SI		SI
INDITEX	33	SI	SI	SI	SI
INDRA	33	SI	SI	SI	SI
MAPFRE	33	SI	SI	SI	SI
OHL	14	SI			SI
REE	25	SI	SI		SI
REPSOL YPF	25	SI	SI		SI
SACYR V.	25	SI		SI	SI
SANTANDER	33	SI	SI	SI	SI
TELECINCO	33	SI	SI	SI	SI
TELEFÓNICA	25	SI	SI	SI	

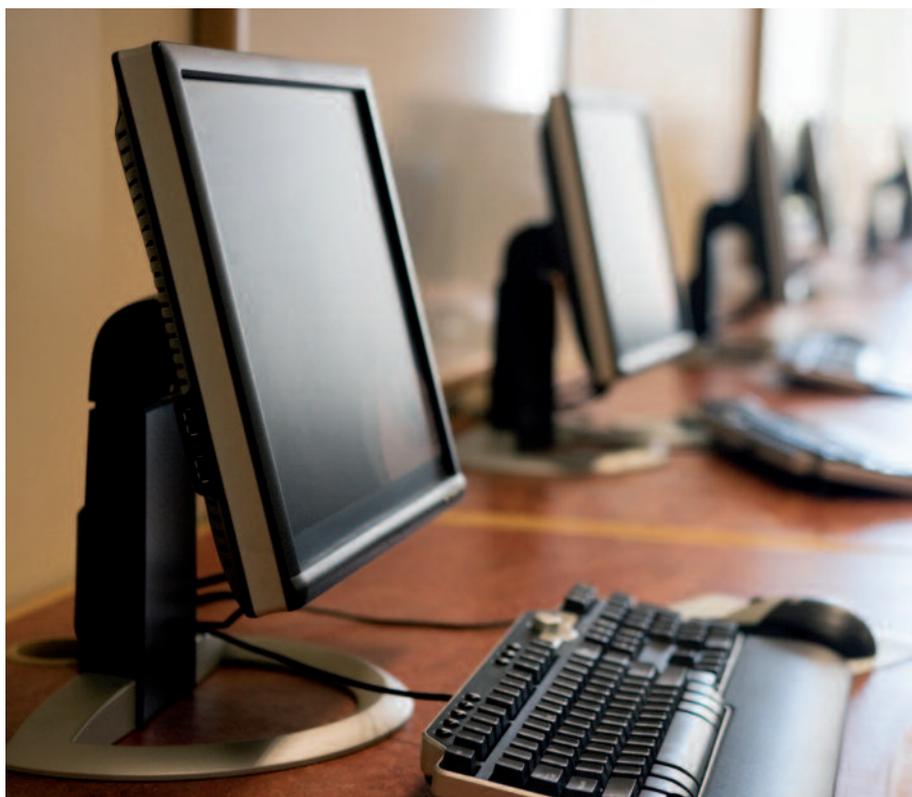
Indicador 6. Inversión en capital humano y políticas para el desarrollo de las capacidades, el aprendizaje permanente y la empleabilidad de los trabajadores

La Unión Europea hizo explícito su objetivo de modelo de crecimiento basado en la competitividad a través de los objetivos estructurales de la Agenda de Lisboa, y los indicadores de análisis y seguimiento de la Estrategia Europea de Empleo; dentro de esta estrategia, se puso especial énfasis en la necesidad de la formación continua y el aprendizaje como catalizadores del desarrollo económico a través del enriquecimiento del capital humano en Europa.

En este contexto, la empresa responsable debe jugar un papel indiscutible en este terreno contribuyendo, mediante la formación, a la mejora de su capital humano, lo que repercutirá de manera directa en su propia competitividad, y, por ende, en la de la economía europea en su conjunto.

Pero no sólo eso, también ello supone contribuir a la mejora de la empleabilidad de su fuerza de trabajo, propiciando la rápida incorporación de los trabajadores al empleo, en el caso de que la empresa tuviera que prescindir de ellos, voluntaria o involuntariamente.

Sin embargo, según las estadísticas de formación continua de EUROSTAT, referidas exclusivamente a la población ocupada, en la UE-25 sólo habían recibido algún tipo de formación un 47,5% de éstos, situándose España en la parte baja de la tabla, con un 27%. Esta situación todavía empeora más cuando analizamos los datos desagregados por función, encontrando que, en la práctica, los puestos directivos, mandos intermedios y técnicos y pro-



fesionales han recibido formación en un 43,5% de los casos (64,8% en Europa), mientras que éste porcentaje es sólo del 14,7% (27,7% en Europa) en el caso de los obreros, y empleados sin cualificar.

Al analizar el número medio de horas por empleado formado, según la misma encuesta de EUROSTAT, la media en España ronda las 100 horas, existiendo una diferencia de 17 horas entre los mandos superiores (formación media de 107 horas) y los operarios de base; esta diferencia, en Europa, se limita a apenas 5 horas.

En cuanto a la multiparticipación, un 25,2% de los individuos formados participan en más de una actividad formativa, mientras que en Europa más del 40% de los empleados formados lo hacen en dos o más de ellas.

Si nos remitimos a la formación continua, con información facilitada por las empresas (según el último estudio de



la consultora Élogos⁴⁷), las grandes empresas españolas han invertido durante 2008 un 2,2% más en formación, reduciendo el número medio de horas de 34 a 32, pero aumentando la inversión por empleado a 370 euros, un 4,8% más que en el año anterior, siendo todavía cifras significativamente inferiores a las invertidas en Europa o Estados Unidos.

En este estudio se ha tomado como cifra de referencia para el nivel satisfactorio mínimo la cifra anterior (370 euros por empleado), estableciendo la máxima puntuación para aquellas empresas que triplican, al menos, dicha cifra.

Pues bien, de las 21 empresas que han podido ser evaluadas, sólo 5 han reducido la inversión total en formación de sus empleados, mientras que otras 2 congelaron presupuesto (Banco Sabadell, y Gas Natural). Del resto, 6 incrementaron dicha partida en un porcentaje muy superior al 2,2%, que es el que corresponde a las grandes empresas españolas⁴⁸.

Por lo que respecta al ratio de inversión por empleado, que es la variable principal de este indicador, debe indicarse que más de la mitad de las empresas evaluadas (13) superan el

nivel mínimo considerado como satisfactorio, destacando los casos de REE (que supera en 12 veces el valor medio de referencia), Indra que casi lo triplica o Bankinter que lo dobla, algo similar a lo que ocurre con Endesa.

Como contrapunto, ACS y Sacyr alcanzan niveles excepcionalmente bajos en el ratio de gastos de formación por empleado (26% y 13% del valor medio de referencia, respectivamente). De las demás empresas 9 aprueban y otras 7 no alcanzan el nivel de satisfactorio.

Por lo que respecta al análisis de la extensión de la formación, puede realizarse un análisis en base al número de empleados formados, observando que más de un 60% de las empresas han realizado esfuerzos para incrementar el número de participantes en acciones de formación. Sin embargo, más que el número total, o incluso la tasa de cobertura, nos interesa conocer la homogeneidad funcional respectiva.

Sin embargo sólo 6 empresas ofrecen algunos datos sobre la participación en la formación por categorías profesionales, existiendo además criterios diferentes para agrupar aquéllas, razón por la cual no es posible evaluar este importante aspecto de las políticas de formación empresariales.

47. Fundación Élogos, en colaboración con IESE-CELA (2009). "El estado del arte de la formación en España: 2008".

48. *Íbid.*

Tabla 6. Inversión en capital humano y políticas para el desarrollo de las capacidades, el aprendizaje permanente y la empleabilidad de los trabajadores

Empresa	Evaluación	Inversión en formación (millones €)		Gastos en formación (€ por empleado)		Participantes en formación		Participantes por categoría	
		2008	Variación 2008/07 (%)	2008	Variación 2008/07 (%)	2008	Variación 2008/07 (%)	2008	Variación 2008/07 (%)
ABENGOA						135.512	76,5%		
ABERTIS	45	4,8	2,1	407,0	12,2			D 75%; J 73%; R 16%	
ACCIONA	41	6,0	94,2	374,0	329,9				
ACS	10	13,8	-63,4	98,0	-62,3	62.945	-47,1		
BANCO POPULAR	54	7,6	10,1	505,0	9,9	14.466	2,3	T 2/3; A 1/3	
BANCO SABADELL	40	3,5	0,0	357,0	2,3	9.135	-3,1		
BANESTO									
BANKINTER	70	3,4	-37,0	768,0	-35,2	4.181	-7,7	A 100%; C y T 100%; D 97,2%	
BBVA	41	40,8	-6,8	374,0	-12,6	81.729	-2,6		
ENAGAS	43	0,4	-18,4	394,1	2,6	1.228	-24,1		
ENDESA	65	16,3	20,7	631,5	16,6	72.757	96,1		
FCC	27	22,9	33,0	244,5	36,7	98.228	8,6	C1 4.717; C2 14.146; C3 21.082; C4 58.283	
FERROVIAL	28	27,9	-13,4	259,8	-15,9	2.906	22,2		
GAMESA	26			236,8		5.318			
GAS NATURAL	55	3,4	0,0	508,7	0,3	6.165	93,0		
IBERDROLA						22.509	280,0		
IBERIA						82.834	17,5		
INDITEX	53	44,0	10,0	493,0	-2,0				
INDRA	95	25,7		1036		20.922	39,0		
MAPFRE						40.121	47,5	D 1.105; J 8.414; T 13.189; A 17.413	
OHL	28	5,2		253		23.161	61,2	D y T 25,26%; A 19,02%; Trab. cual. y op 55,72%	
REE	100	6,1	3,0	4473,0	6,1	1.367	-4,0		
REPSOL YPF	53	17,9	5,9	493,0	7,1	88.009	-5,5		
SACYR V.	5	1,1	5,0	50,7	-7,0	4.580	45,7		
SANTANDER	49	76,5	2,0	447,5	-21,4	126.875	3,9		
TELECINCO						701	-17,7		
TELEFÓNICA	28	64,0	8,5	250,0	5,3	103.000	3,0		

5.3. Investigación e Innovaciones

**ÁREA DE ANÁLISIS III:
LA INVERSIÓN EN I+D Y EL
DESARROLLO DE INNOVACIONES
PARA CONTRIBUIR A LOS
OBJETIVOS DE SOSTENIBILIDAD
DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS**

Indicador 7. Esfuerzo general de inversión en I+D y fomento de la utilización sostenible de los recursos naturales

La inversión en I+D es uno de los determinantes del crecimiento económico en el largo plazo; su principal fruto es la mejora de la competitividad empresarial y, por agregación, la de la economía en su conjunto. Es por ello que los gobiernos tratan de estimularla a través de diversos incentivos, y las empresas la llevan a cabo en su esfuerzo para obtener nuevas ventajas competitivas.

De hecho, entre los objetivos fijados en la Agenda de Lisboa, se encuentra la meta del 3% de inversión en I+D sobre el PIB en los diversos países de la Unión. Sin embargo, y a pesar de la importancia estratégica de este concepto, España sólo destina un 1,3%, según la Estadística de I+D 2007 del INE. Y además, de la cantidad total invertida, el sector privado empresarial sólo fue responsable del 55,9% de ésta. Unos resultados que distan mucho de los internacionales, donde

el porcentaje de inversión en I+D sobrepasa el 2%, como en Estados Unidos, Japón, o los países escandinavos, o se sitúa cerca de esta cifra, como el nivel medio europeo de la UE-15 (1,9%) con una proporción de la inversión empresarial del 1,2%. Cifras distantes, a su vez, de los socios más potentes de la misma, como Alemania, en donde la Inversión en I+D alcanza el 2,5% del PIB, de la cual un 1,8% proviene de la empresa privada.

En términos de personal, más de 200 mil empleados (equivalentes a tiempo completo) conforman el contingente español dedicado a la I+D, un 44% trabajando en las empresas.

Pero el esfuerzo en I+D no es el único a tener en cuenta a la hora de valorar las políticas de RS de las empresas. La vinculación de la I+D y el resto de innovaciones a la mejora de la sostenibilidad es también un factor decisivo en esta cuestión. Una empresa responsable debe procurar reducciones en el uso de recursos no renovables, la mejora en el reciclaje y la reutilización de materiales y productos, así como la sustitución, en la cadena de valor, de ciertos recursos y procesos por otros de menor huella medioambiental.

Por ello resulta de gran relevancia la aplicación de fondos de investigación y desarrollo a la solución de tales problemáticas lo que redundará en una real contribución de la empresa al desarrollo sostenible. De hecho, según la Encuesta de Innovación Tecnológica 2007, del INE, un 7,21% de las empre-

RSE

sas innovadoras informaron de que las innovaciones en estas materias permitieron reducciones de materiales y energía por unidad producida, y un 11,47%, que tuvieron, gracias a ellas, un menor impacto medioambiental o una mejora en la salud y la seguridad en el trabajo.

Se han valorado en consecuencia aquellas iniciativas y proyectos destinados a mejorar la ecoeficiencia, la reducción de la huella medioambiental de la empresa en general, y la búsqueda de nuevos procesos que reduzcan aquella a lo largo de todo el ciclo de vida del producto/servicio. Además, se ha dedicado especial atención a la participación en programas europeos de I+D+i, en colaboración con instituciones y otras entidades públicas o privadas.

Dada la dificultad para obtener el peso relativo que la I+D de cada empresa alcanza en su valor añadido total que sería el indicador más genuino para definir su esfuerzo en esta materia, hemos optado por elaborar un ratio de Inversión en I+D por empleado lo que, en todo caso, da una idea más precisa de aquél que la inversión total medida en euros.

De acuerdo con ello, la empresa más destacada es Gas Natural que obtiene la máxima puntuación, seguida de Iberdrola, Indra y Gamesa y REE y Abengoa, todas ellas con notable.

Telefónica, Acciona, Endesa, Repsol, Sacyr y Enagás, aprueban. Y el resto, 8 empresas, no alcanzan el nivel considerado satisfactorio.



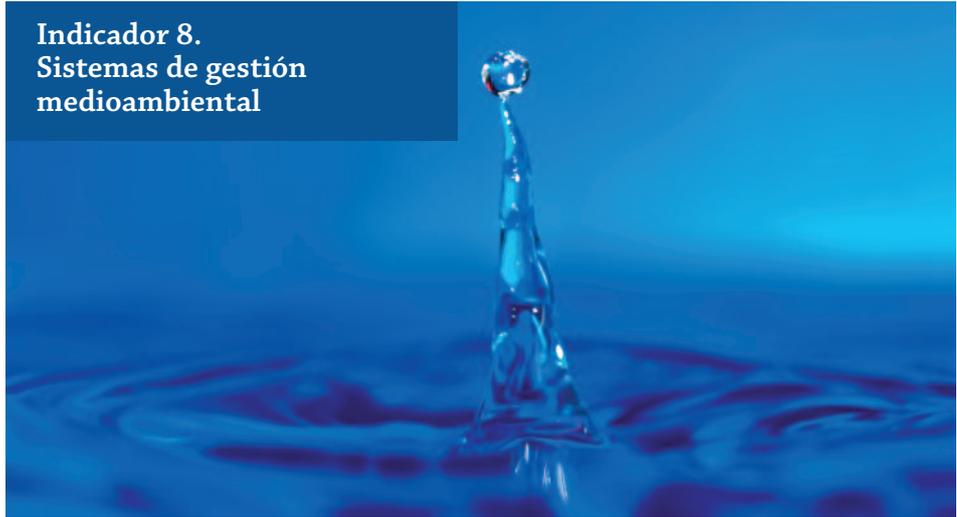
Tabla 7. Esfuerzo general de inversión en I+D y fomento de la utilización sostenible de los recursos naturales

Empresa	Evaluación	Inversión total en I+D (millones €)		Inversión en I+D (euros por empleado)	Investigación en tecnologías sostenibles
		2008	Variación 2008/07 (%)		
ABENGOA	63	84,0	54,1	3.615	Investigación en tecnologías del hidrogeno. Almacenamiento y captura de CO2, Proyectos relacionados con energía solar y bioenergía Participa en "Carbon Disclosure project"
ABERTIS	10				Proyectos de investigación con diferentes cátedras
ACCIONA	56	71,3	82,7	2.063	Miembro del "High Level Group de la European Construction Technology Platform" (tecnologías para la construcción sostenible. Diversos Proyectos Cenit. Plan estratégico de innovación 2007-2015
ACS	30	57,0	3,6	404	Proyecto OTERSU gestión de residuos sólidos urbanos. Proyecto integrado de investigación I3CON (construcción sostenible). Proyecto SAYOM. Proyecto OASIS. Proyecto SKIDSAFE
BANCO POPULAR					
BANCO SABADELL					
BANESTO					
BANKINTER					
BBVA	10				Participa en el proyecto "Carbon Disclosure Project"
ENAGAS	45	1,2	92,0	1.190	Participa en el GERG (Grupo de investigación para la investigación gasista) proyecto MOLAS sobre gas natural licuado. Desarrollo de un modelo de fiabilidad de las plantas de GBL, Con la Universidad de Cartagena. Asociación PSG (Pipeline Safety Group) formado con 15 empresas que colaboran en proyectos de I+D+i
ENDESA	55	51,0	24,4	1.918	Energy Wisdom Programme (EWP), Organismos europeos internacionales. Carbon Disclosure Project, Eurelectric. Plataforma europea Zero Emissions Fossil fuel Power Plants (ZEP). Participación en los proyectos de I+D del VII Programa Marco Europeo. Miembro de la red temática europea CO2NET. Participación en la iniciativa 3C (Combat Climate Change). Miembros del Global Roundtable on Climate Change (GRO CC). Miembro del Consejo Asesor del Proyecto NEED s (New Energy Exernalities for Sustainable Development) de la Comisión Europea. Grupo de Trabajo de Energía y Cambio Climático del European Roundtable of Industrialists (ERT). Adhesión a la iniciativa Caring for Climate, del Global Compact, UNEP y WBCSD. Miembro de Eurocoal.
FCC	27	29,0	145,8	310	Diversos Proyectos de I+D relacionados con la búsqueda de materias primas que reduzcan el efecto invernadero. Proyectos de construcción sostenible (Afrisol). Investigación en energía fotovoltaica: vehiculo eléctrico. Proyectos de Nuevas Tecnologías para el tratamiento de aguas industriales.
FERROVIAL	21	18,5	-52,0	164	Construcción sostenible (CLEAM), Personal rapid transit para mejorar la eficiencia ambiental en los aeropuertos, Tratamiento de aguas. Proyecto Fenix (carreteras seguras y sostenibles)
GAMESA	70	30,5	-6,8	4.244	Mejora de la eficiencia de los aeroregenadores (Proyecto Reliawind del Programa marco europeo, 3 años y 10 socias europeas). Proyecto Wind leader 2015, Ingenio 2010. UP Wind (Sexto programa marco UE). Segunda empresa española en volumen de patentes solicitadas en todo el mundo. Miembro de EWEA (European Wind Energy Association)
GAS NATURAL	100	82	3,0	11.985	Proyecto SPHERA. Aprovechamiento del biogás. Climatización con fuentes renovables.

Tabla 7. Esfuerzo general de inversión en I+D y fomento de la utilización sostenible de los recursos naturales (continuación)

Empresa	Evaluación	Inversión total en I+D (millones €)		Inversión en I+D (euros por empleado)	Investigación en tecnologías sostenibles
		2008	Variación 2008/07 (%)		
IBERDROLA	85	284,0	7,0	9.317	Generación directa de vapor en plantas de energía solar. Inv. En Energía hidráulica. Proyecto Vulcano aprobado por el ministerio de Medio Ambiente en colaboración con ADIF.
IBERIA					
INDITEX	10				Proyecto Tienda Sostenible. Proyecto de camiones más ecoeficientes.
INDRA	80	152,0	11,8	6.128	Proyectos Cenit (Oasis, Icaro, Seduce, España Virtual). Tres Líneas de investigación (Tratamiento 2,0, Etiobe, Toyra) 38 centros de excelencia en el Mundo
MAPFRE					
OHL	27	6,4	62,8	311	Proyectos carreteras inteligentes y sostenibles. Inv en Diques de abrigo flotantes. Proyecto Arfrisol. Sostenibilidad de sistemas de transporte (CLEAM_Cenit). Restauración ecológica de entornos en infraestructuras (RECOTAL). Desarrollo de un sistema de control inteligente de procesos EDAR. Comité de I+D+i
REE	70	7,0	59,3	4.391	Proyectos de nuevos métodos de conservación de la naturaleza con el CSIC. Proyecto SOLIDI de eficiencia energética. Campos electromagnéticos. Integración de sistemas eléctricos de las energías renovables (IS Power, Wind on the Grid, Anemos Plus). Helicóptero autónomo no tripulado inspección de redes (PELIKANO). Proyecto GAD de gestión de la demanda eléctrica
REPSOL YPF	57	83,0	9,2	2.286	Inv en desarrollo de biocombustibles sostenibles de alta calidad. Captura y almacenamiento de CO2. Plataforma europea de combustibles. Combustibles alternativos. Consorcio con Universidades (Calgary y Alberta) para el desarrollo de tecnologías de producción y upgrading de crudos pesados. Recuperación de gases de antorcha en refinería.
SACYR V.	56	45,0	29,7	2.173	Departamento de I+D+i. Plataforma Tecnológica Española de Construcción (PTEC). Comisión de I+D de SEOPAN. Corporación Tecnológica de Andalucía. Club de Directivos del Conocimiento y la Innovación. Asociación con diferentes universidades y asociaciones para la investigación (CEDEX, CSIC, AIDICO, CIDAUT, LOEMCO...). Biometanización de RSU.
SANTANDER	15				Participa en el Carbon Disclosure Project contra el cambio climático (CC). Experimentos sobre el CC. Unidad especial para la mejora del medio ambiente: objetivos 2020
TELECINCO					
TELFÓNICA	58	668,0	12,5	2.599	Nuevos sistemas de comercialización y productos/servicios.

Indicador 8. Sistemas de gestión medioambiental



El aumento de las exigencia medioambiental promovido por la legislación europea ha incentivado que las empresas hayan desarrollado complejos mecanismos y procesos destinados a la mejora de su gestión medioambiental. No en balde, España es el país europeo que más empresas certificadas en ISO 14001 (certificado internacional de normas de sistema de gestión medioambiental) posee, ocupando la tercera posición a nivel mundial.

A nivel europeo, el sistema de eco-gestión y auditoría medioambiental, EMAS, viene proporcionando desde 1995, un esquema adaptado a la realidad y la legislación europea para evaluar, dar seguimiento, y mejorar sus sistemas de gestión desde el punto de vista medioambiental. España es también uno de los países que más empresas y centros de trabajo tiene registrados en este sistema (1.116 organizaciones, en septiembre de 2009), un crecimiento de 430% en los últimos 3 años, y más de 30 empresas registradas por cada millón de habitantes.

Un sistema de gestión medioambiental debe estar integrado dentro de la estrategia de la empresa, además de estar diseñado para alinearse con los sistemas de gestión de la calidad (ISO 9001) y los de salud y segu-

ridad en el trabajo (OHSAS 18001), de tal modo que la aplicación de todos ellos al unísono permitan la máxima eficacia y eficiencia en los procesos asociados.

No es de extrañar, por tanto, que en la mayoría de las memorias de sostenibilidad de las empresas analizadas se dedique un extenso capítulo a este apartado, mostrando un interés efectivo por parte de aquellas para afrontar de manera sistémica los complejos problemas derivados del deterioro medioambiental.

Así, todas las empresas analizadas han certificado sus procesos de gestión medioambiental mediante la norma ISO 14001, extendiendo, la mitad de ellas, dicho sistema mediante la metodología EMAS.

Por su parte, la voluntad de despliegue y control de tales políticas viene corroborado por el hecho de que todas ellas, con la excepción del BBVA, disponen de un departamento específico de medioambiente, y que más del 40% de éstas refuerzan su gestión medioambiental mediante la creación de comités y/o equipos específicos.

Dichos esfuerzos son, a su vez, consolidados a través de la inserción en alguno (o ambos) de los índices DJSI

Tabla 8. Sistemas de gestión medioambiental

Empresa	Evaluación	Políticas, áreas y/o comités de medioambiente		Índices internacionales		Sistema de Gestión	
		Dir. / Dept. de MA	Comité y/o equipos gest. MA	DJSI	FTSE4 Good	ISO 14001	EMAS
ABENGOA	86	●	●			●	●
ABERTIS	100	●	●	●	●	●	●
ACCIONA	80	●		●		●	●
ACS	80	●		●		●	●
BANCO POPULAR	86	●	●			●	●
BANCO SABADELL	93	●	●		●	●	●
BANESTO	73	●	●		●	●	
BANKINTER	73	●	●		●	●	
BBVA	55			●	●	●	
ENAGAS	80	●	●	●	●	●	
ENDESA	100	●	●	●	●	●	●
FCC	80	●		●		●	●
FERROVIAL	67	●		●	●	●	
GAMESA	67	●		●	●	●	
GAS NATURAL	67	●		●	●	●	
IBERDROLA	93	●	●	●		●	●
IBERIA	80	●	●	●	●	●	
INDITEX	67	●		●	●	●	
INDRA	87	●		●	●	●	●
MAPFRE	60	●			●	●	
OHL	93	●	●		●	●	●
REE	87	●		●	●	●	●
REPSOL YPF	67	●		●	●	●	
SACYR V.	80	●			●	●	●
SANTANDER	80	●	●	●	●	●	
TELECINCO	60	●			●	●	
TELEFÓNICA	67	●		●	●	●	

('Dow Jones Sustainability Index'), y FTSE4Good, índices bursátiles compuestos únicamente por empresas que hayan realizado reconocidos esfuerzos en la preservación del medioambiente y el control de sus externalidades negativas. 14 de las 27 empresas (más del 50%) cotizan en los dos índices aludidos. Mientras que Banco Popular no lo hace en ninguno de ellos.

Teniendo en cuenta todas estas consideraciones, puede decirse que las empresas analizadas del IBEX 35 aprueban todas con nota el examen, resaltando en los niveles más altos, Abertis, Endesa, B. Sabadell, Iberdrola y OHL. Del resto tres de ellas obtienen sobresaliente (REE, Abengoa y Banco Popular) y el resto, notable, con la excepción de BBVA y Telecinco que alcanzan el aprobado alto.

Indicador 9. Productos y servicios que respondan a las necesidades sociales, y esfuerzos de cambio para favorecer una producción y consumo responsable



En su gran mayoría, las empresas analizadas consideran la calidad como factor importante en sus estrategias de mercado. De hecho, según datos de la Organización Internacional de Estandarización, ISO, España ocupaba en el 2007 el cuarto puesto a nivel mundial en número de certificaciones ISO 9.001 (Sistema de Gestión de la Calidad).

En relación con las empresas del IBEX 35 analizadas, debe indicarse que éstas disponen de manera generalizada departamentos de gestión de la calidad, existiendo asimismo centros de asistencia al cliente y sistemas de certificación de la calidad tales como ISO 9.000.

Sin embargo del análisis de las memorias no podemos evaluar los sistemas de dialogo formalizado con los clientes, como los Consejos de Consumo, aunque sí los sistemas de atención al cliente, valorando especialmente aquellos que intentan establecer un verdadero canal de comunicación bilateral. Por otra parte, la publicación de resultados de encuestas de opinión, o de quejas, reclamaciones, y soluciones aportadas es insuficiente.

Se ha tenido en consideración, además, que la figura del defensor del cliente es una figura legal y por tanto no es considerado a efectos de esta evaluación.

Por último si consideramos las iniciativas orientadas a reforzar la seguridad de los productos y servicios más allá de las normas y la legalidad vigente, puede decirse que éstas son más bien escasas. Además, se han considerado la existencia de políticas de comunicación responsable, las cuales deben promover un consumo y/o producción acordes con el desarrollo sostenible, evitando inducir al consumismo, y favoreciendo el uso responsable de los recursos.

De acuerdo con estas apreciaciones, todas las empresas analizadas, con la excepción de Telecinco, rebasan el nivel considerado satisfactorio, destacando especialmente el caso de Indra y Telefónica, seguidas por Abertis, Banesto, Bankinter, BBVA, Endesa, Gas Natural, REE y Santander, que alcanzan el notable.

Tabla 9: Productos y servicios que respondan a las necesidades sociales, y esfuerzos de cambio para favorecer una producción y consumo responsable

Empresa	Evaluación	Medidas
ABENGOA	45	ISO 9001. Encuestas de satisfacción del cliente.
ABERTIS	65	ISO 9001. Evaluación de satisfacción del cliente. Servicio de Atención al Cliente. Plan estratégico de calidad del servicio.
ACCIONA	50	ISO 9000, ISO 9001. Evaluación de satisfacción del cliente. Servicio de Atención al cliente.
ACS	50	ISO 9001. Encuestas de satisfacción del cliente, Gestión de reclamaciones, Servicio de atención al cliente.
BANCO POPULAR	50	ISO 9001. Sistema de quejas y reclamaciones. Sistema de conocimiento de los clientes. Servicio de Atención al cliente.
BANCO SABADELL	50	ISO 9001 Sistema de quejas y reclamaciones. Encuesta de satisfacción del cliente. Servicio de Atención al cliente.
BANESTO	65	ISO 9001. Servicio de Atención al cliente. Encuestas de satisfacción del cliente. Modelo Q10 de calidad de servicio.
BANKINTER	65	ISO 9001. ISO 27001. Sistema de quejas y reclamaciones. Servicio de Atención al cliente.
BBVA	65	ISO 9001. Encuestas de satisfacción del cliente. Proyecto METRICAL de calidad en el servicio.
ENAGAS	50	ISO 9001. Sistema de Gestión de calidad. Encuestas de satisfacción del cliente.
ENDESA	65	ISO 9001, Servicio de Atención al cliente. Defensor del cliente. Encuestas de satisfacción del cliente. Plan de excelencia en atención comercial.
FCC	50	ISO 9001. Encuestas de satisfacción del cliente. Autocontrol de la publicidad
FERROVIAL	50	ISO 9001. Servicio de Atención al cliente. Encuestas de satisfacción del cliente. Gestión de quejas y reclamaciones.
GAMESA	50	ISO 9001. Encuestas de satisfacción del cliente. Autocontrol de la publicidad
GAS NATURAL	65	ISO 9001. Encuestas de satisfacción del cliente. Servicio de Atención de urgencias en España. Oficina de Garantía de servicio al cliente.
IBERDROLA	50	ISO 9001. Unidad de reclamaciones. La voz del cliente.
IBERIA	50	ISO 9001. Compromiso de Servicio con los clientes. Sistema integrado de medición de la calidad.
INDITEX	55	ISO 9001. Sistemas especiales de relación con el cliente en algunas empresas del grupo. Departamento de atención al cliente. Servicio de Atención al cliente. Gestión de quejas y reclamaciones.
INDRA	80	ISO 9001. ISO 27001. ISO/IF 27002 de buenas prácticas. Certificado del Ministerio de Defensa. Encuesta de satisfacción del cliente.
MAPFRE	55	ISO 9001. Dirección de reclamaciones. Encuestas de satisfacción del cliente. Atención al cliente.
OHL	50	ISO 9001. Sistema de Atención al cliente. Sistema de Calidad. Encuestas de satisfacción del cliente
REE	65	ISO 9001. Gestión de reclamaciones y consultas externas. Encuestas de satisfacción del cliente. Plan de acción para implementar resultados de las encuestas.
REPSOL YPF	55	ISO 9001. Servicio de atención al cliente, encuestas de satisfacción cliente. Norma EN-UNE 17001 (accesibilidad)
SACYR V.	45	ISO 9001. Encuestas de satisfacción del cliente
SANTANDER	65	ISO 9001. Encuestas de satisfacción del cliente. Sistema de quejas y reclamaciones. Modelo corporativo de clientes. Defensor del cliente.
TELECINCO	20	Código de autorregulación de contenidos televisivos para la infancia. Sistema de gestión de protección de datos.
TELEFÓNICA	70	ISO 9001. Evolución de la Satisfacción Global del cliente. Proyecto Experiencia Cliente. Encuesta de satisfacción del cliente. Servicio de atención al cliente.

5.4. Responsabilidades internacionales

**ÁREA DE ANÁLISIS IV:
ACTUACIÓN RESPONSABLE
EN TODOS LOS PAÍSES Y
CONTRIBUCIÓN A LOS
OBJETIVOS IMPULSADOS
POR LAS INSTITUCIONES
INTERNACIONALES**

Indicador 10. Actuación responsable en todos los países y contribución a los objetivos impulsados por las instituciones internacionales

En un mundo global, la sostenibilidad debe contemplarse, asimismo, de manera global, obligando a que la Responsabilidad Social de las Empresas contemple la totalidad de la cadena del valor en la que ellas están implicadas. De este modo, los factores ESG no pueden ser considerados a un nivel local o regional, sino a una escala mundial. En este sentido, diversos organismos internacionales han ido publicando en sus guías, recomendaciones, y normas dirigidas a establecer una política de mínimos que garantice el cumplimiento de los derechos humanos y políticas de protección del medioambiente en cualquier lugar del mundo en el que una empresa multinacional opere. De este modo, la adhesión y cumplimiento de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, OIT⁴⁹, las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE⁵⁰, el Pacto Mundial de

las Naciones Unidas⁵¹, o la certificación SA8000⁵², garantizan el cumplimiento de tales mínimos.

Sin embargo no basta con la adopción de una actitud pasiva en el cumplimiento formal de estas recomendaciones no vinculantes (OIT, OCDE, PM) o del sistema de certificación (SA 8000), sino que debe esperarse un compromiso más activo por parte de las empresas exigiendo tales directrices a toda su cadena de valor.

Un fuerte compromiso activo es el que se deriva de la adhesión a los Objetivos del Milenio, el cual está muy vinculado a la RSE a través del trabajo conjunto entre gobiernos y empresas para alcanzar una serie de metas vitales para la mejora y el desarrollo equilibrado y sostenible del planeta⁵³.

Del análisis detallado de las memorias de sostenibilidad (declaraciones de adhesión a las normas internacionales, vigilancia de su cumplimiento, exigencia de estos a los diferentes actores con los que las empresas del IBEX 35 operan, y programación activa de proyectos para el cumplimiento de los Objetivos del Milenio), podemos observar cómo las empresas analizadas van asumiendo seriamente sus obligaciones internacionales.

Siete empresas (Ferrovial, Endesa, Inditex, Abertis, REE, Abengoa y Acciona) obtienen la calificación de sobresaliente en estas materias, mientras que el resto, aprueban, con la excepción de Telecinco, Indra, Bankinter, Sacyr, Gamesa, Banesto, B. Popular y B. Sabadell, que no llegan al nivel considerado como satisfactorio.

49. <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/csr.htm>

50. <http://www.oecd.org/dataoecd/21/20/16975360.pdf>

51. <http://www.pactomundial.org/>

52. <http://www.sa-intl.org/>

53. <http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/>

Tabla 10: Actuación responsable en todos los países y contribución a los objetivos de desarrollo impulsados por las instituciones internacionales

Empresa	Evaluación	Adhesión y cumplimiento					Otros
		OIT	OCDE	Pacto Mundial	SA 8000	Objetivos del Milenio	
ABENGOA	90	Sí	Sí	Sí	Sí	– Diversos programas asistenciales y educativos en AL – Fundación FOCUS Abengoa	
ABERTIS	80	No	Sí	Sí	Sí	Comunicación del segundo y tercer Objetivos del milenio a través de la campaña "2015: Un mundo mejor para Joana"	
ACCIONA	85	Sí	Sí	Sí	Sí	– Programas educativos en AL	
ACS	45	Sí	Sí	Sí	No	– Colaboración con la Fundación Integra , inserción laboral de colectivos en exclusión	
BANCO POPULAR	30	No	No	Sí	No	– Iniciativa de sensibilización contra la pobreza y la desigualdad impulsada desde Naciones Unidas. – Acciones para la erradicación de la pobreza y el hambre. – Financiación a centros socio asistenciales y educativos en Latinoamérica – Donaciones a centros, promoción de la mujer e integración de inmigrantes y discapacitados – Tarjetas solidarias – Microcréditos	
BANCO SABADELL	35	No	Sí	Sí	No	– Programa preventivo de salud materno-infantil, India – Política de donaciones	
BANESTO	35	No	Sí	Sí	No	– Programa Pro Andes UNICEF – Turismo solidario y sostenible en África – Conecta LA	
BANKINTER	21	No	Sí	Sí	No		
BBVA	55	Sí	Sí	Sí		– Participa en diferentes acciones relacionadas con los principios 1, 2, 3, 6, 7 y 8. – Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio – Iniciativa FRC de difusión de los Objetivos del Milenio – Campaña: "2015: Un mundo mejor para Joana" – Iniciativa: "Proyectos de Ecuador". Gestión del impacto ambiental indirecto. – Microfinanzas. – Plan de acción social y plan de bancarización para AL	Principios Ecuador y UNEP
ENAGAS	45	Sí	Sí	Sí	No	– Apoyo Fundación Solidaridad Internacional, cooperación para el desarrollo	
ENDESA	95	Sí	Sí	Sí	Sí	– Diversas acciones relacionadas con los principios del Pacto Mundial y los Objetivos del Milenio. – Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio – Actuaciones detalladas de Endesa para la consecución de los OdelM	
FCC	45	SI	Sí	Sí	No	– Compromiso con Objetivo 10 de Desarrollo del Milenio – Apoyo a formación sobre MA en América latina – Subvenciones a distintas ONG´s	
FERROVIAL	95	Sí	Sí	Sí	Sí	– Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio – Proyecto: "El agua es la vida", Tanzania. Fundación AMREF – Información sobre contribuciones en distintos proyectos de Promoción de los ODM – Campaña: "2015: Un mundo mejor para Joana" – Acciones objetivos 2 y 3.	
GAMESA	35	Sí	No	Sí	No	– Programa de procesamiento de biocombustibles en la República Dominicana – Programa de promoción de riego por aspersión en la India	

Continúa en la pág. siguiente...

Tabla 10: Actuación responsable en todos los países y contribución a los objetivos de desarrollo impulsados por las instituciones internacionales (continuación)

Empresa	Evaluación	Adhesión y cumplimiento					Objetivos del Milenio	Otros
		OIT	OCDE	Pacto Mundial	SA 8000			
GAS NATURAL	55	Sí	Sí	Sí	No	<ul style="list-style-type: none"> – Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio – Campaña: “2015: Un mundo mejor para Joana” – Seguimiento de Objetivos – Actuaciones específicas para cada uno de los 8 Objetivos del Milenio 	UNEP	
IBERDROLA	45	No	Sí	Sí	No	<ul style="list-style-type: none"> – Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio – Campaña: “2015: Un mundo mejor para Joana” 	Eurelectric	
IBERIA	45	Sí	No	Sí	No	<ul style="list-style-type: none"> – Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio – Diversos Proyectos dirigidos a cumplir los 8 OM (en África y América Latina) – Campaña: “2015: Un mundo mejor para Joana” – Diversas aportaciones a proyectos externos de protección al medio ambiente – Programa “Mano a mano” (cargas y traslados de cooperantes gratuitos) 	UNEP	
INDITEX	95	Sí	Sí	Sí	Sí	<ul style="list-style-type: none"> – Aportación Fundación Entre culturas para diversos proyectos de desarrollo comunitario en América Latina (sanidad, desarrollo infantil, educación...) – Asistencia sanitaria en Camboya – Asistencia a campos de refugiados y situaciones catastróficas 	ETI, MAF	
INDRA	40	Sí	Sí	Sí	No	<ul style="list-style-type: none"> – Proyectos de apoyo a colectivos desfavorecidos 		
MAPFRE	45	Sí	Sí	Sí	No	<ul style="list-style-type: none"> – Programa de integración social de niños y adolescentes desfavorecidos en Latinoamérica 	UNEP	
OHL	50	Sí	Sí	Sí	No	<ul style="list-style-type: none"> – Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio – Seguimiento de Objetivos – Proyecto de micro-créditos para mujeres. – Proyectos de educación y seguridad vial en Brasil. – Proyecto Mais Saude na Estradas de salud: campañas de vacunación contra la gripe y la poliomielitis. – Programa Aeropuerto Limpio del Aeropuerto Internacional de Toluca (placas solares, planta de tratamiento de aguas pluviales y residuales...) 		
REE	90	Sí	Sí	Sí	Sí	<ul style="list-style-type: none"> – Apoyo al desarrollo económico y social de Bolivia – Desarrollo educativo en Perú – Apoyo ONGs en materia educativa en AL. 		
REPSOL YPF	60	Sí	Sí	Sí	No	<ul style="list-style-type: none"> – Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio – Campaña: “2015: Un mundo mejor para Joana” – Programa de compromiso con la comunidad 2007-2009 	UNEP, OGP	
SACYR V.	40	Sí	Sí	Sí	No	<ul style="list-style-type: none"> – Programas educativos en AL y Marruecos 		
SANTANDER	50	Sí	No	Sí	No	<ul style="list-style-type: none"> – Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio – Proyectos de desarrollo educativo AL. – Proyectos de cooperación al desarrollo AL – Proyectos con empleados y clientes – Consejero del grupo ONU micro créditos 	Principios Ecuador y UNEP	
TELECINCO	21	No	No	Sí	No	<ul style="list-style-type: none"> – Apoyo refugiados (ACNUR África) 		
TELEFÓNICA	50	Sí	No	Sí	No	<ul style="list-style-type: none"> – Compromiso con los Objetivos del Milenio. – Programa PRONIÑO, para la erradicación del trabajo infantil en Latinoamérica a través de la escolarización. – Portal EDUCARED. – Colaboración con las organizaciones AHCIET y SEGIB para aplicar TICs al logro de los Objetivos del Milenio 	Global Sustainability Initiative (PNUMA-OIT)	

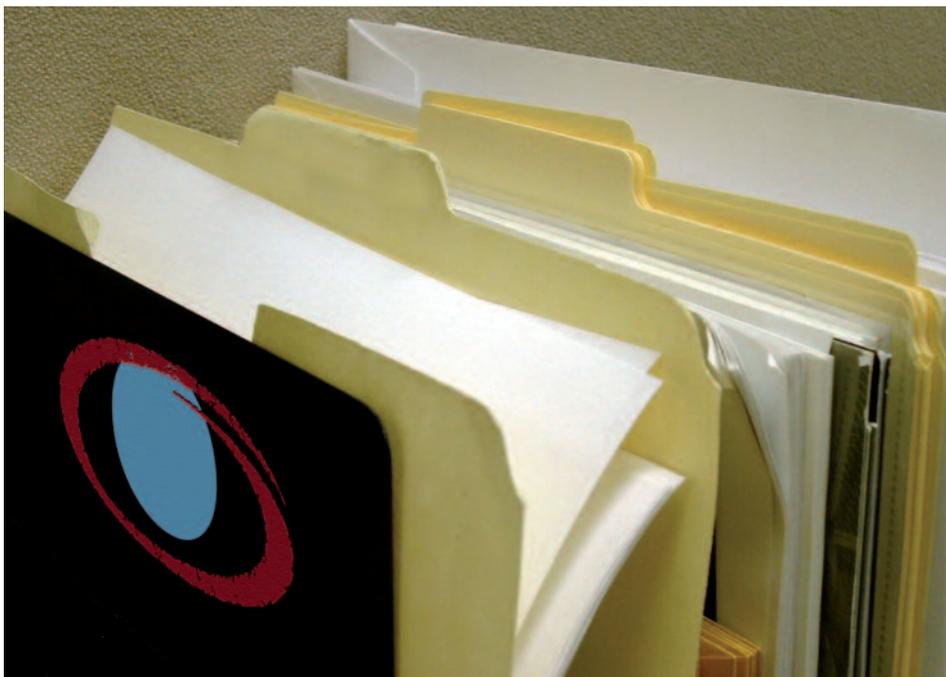


6

Parte II: Conclusiones y evaluación

Parte II. Tabla de evaluación

Empresa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Evaluación media
ABENGOA	66		30	17	42		63	86	45	90	55
ABERTIS	34	18	45	44	47	45	10	100	65	80	50
ACCIONA	24		55	50	59	41	56	80	50	85	56
ACS	8		30	30	71	10	30	80	50	45	39
BANCO POPULAR	43	61	20	60	48	54		86	50	30	50
BANCO SABADELL	49	22	20	61	53	40		93	50	35	47
BANESTO	50	60	15	44	42			73	65	35	48
BANKINTER	57	59	20	58	61	70		73	65	21	54
BBVA	16	50	60	30	36	41	10	55	65	55	42
ENAGAS	86	39	15	67	59	43	45	80	50	45	53
ENDESA	55	34	65	41	73	65	55	100	65	95	65
FCC	7	13	50	37	63	27	27	80	50	45	40
FERROVIAL	61		10	33	53	28	21	67	50	95	46
GAMESA	75		41	15	67	26	70	67	50	35	50
GAS NATURAL	33	41	45	37	53	55	100	67	65	55	55
IBERDROLA	31	64	41	38	60		85	93	50	45	56
IBERIA	15		41	62	40			80	50	45	48
INDITEX	78	25	50	42	43	53	10	67	55	95	52
INDRA	62		41	22	46	95	80	87	80	40	61
MAPFRE	83	40	10	32	51			60	55	45	47
OHL	74		45	23	44	28	27	93	50	50	48
REE	92	29	45	78	73	100	70	87	65	90	73
REPSOL YPF	76		60	33	50	53	57	67	55	60	57
SACYR V.	74	82	50	16	42	5	56	80	45	40	49
SANTANDER	80	20	80	36	48	49	15	80	65	50	52
TELECINCO	49	37		42	71			60	20	21	43
TELEFÓNICA	46	16	80	32	45	28	58	67	70	50	49



EL primer dato que debe destacarse es que en con la reestructuración del sistema de indicadores adoptado en el Estudio 2009, once empresas han podido ser evaluadas en los diez indicadores con los que se analizan las políticas y resultados de gestión. En el caso de las dieciséis empresas restantes, se han aplicado coeficientes de reducción sobre la puntuación correspondiente a la segunda parte del Estudio de 0,9 a Acciona, ACS, Banco Popular, Banco Sabadell, Bankinter, Ferrovial, Gamesa, Iberdrola, Indra, OHL y Repsol, de 0,8 en el caso de Abengoa, Banesto y Mapfre, y de 0,7 a Telecinco e Iberia, que sólo proporcionan información evaluable sobre el setenta por ciento de los indicadores.

En general las empresas facilitan en los informes una información más completa y precisa, aunque todavía en dieciséis casos información sigue siendo parcial e incompleta sobre alguno de los indicadores objeto de análisis. En este sentido, como se ha insistido en las anteriores ediciones del Estudio, las puntuaciones medias obtenidas por las empresas que no pueden ser evaluadas en todos los indicadores deben ser consideradas con las reservas correspondientes, al estar sometidas a un nivel de incertidumbre que es proporcional al número de indicadores que no han podido ser evaluados⁵⁴, ya que es razonable pensar, como se ha puesto de manifiesto en distintas investigaciones empíricas, que la política de divulgación parcial de la información tiene objetivos de ocultación de los datos más contradictorios con el discurso público que han adoptado las empresas.

Las empresas que obtienen mayor puntuación en esta segunda parte de la evaluación son REE, Endesa, Indra, Gas Natural, Enagás, Inditex, Santander y Repsol que obtienen una puntuación superior a los cincuenta puntos.

54. Con el objetivo de corregir este tipo de sesgos se utiliza en el cálculo un factor de incertidumbre, de acuerdo con el número de indicadores que pueden ser evaluados. Se considera que no existe incertidumbre (incertidumbre = 1) cuando pueden ser evaluados todos los indicadores y que la incertidumbre sería máxima si la empresa no ofrece información evaluable sobre ningún indicador (incertidumbre = 0).

Evaluación final

LA conclusión de carácter más general es que se han producido progresos significativos en la mejora de los informes. REE e Inditex obtienen una puntuación notable y en otros ocho casos la puntuación de las empresas es superior a los 50 puntos. De las 27 empresas evaluadas 23 (85%) obtienen más de 41 puntos –en la edición anterior sólo 16, de un total de 29, (55%) alcanzaron dicho nivel–. Asimismo, sólo un 15 por ciento de las 27 empresas evaluadas obtienen una puntuación considerada insatisfactoria –21 a 40 puntos–, mientras que en la edición anterior el 45 por ciento de las empresas evaluadas no alcanzaron el nivel considerado como satisfactorio.

Tabla de Evaluación final

EMPRESAS	Evaluación Parte I	Evaluación Parte II	Evaluación Final
1 REE	60	73	67
2 INDITEX	71	52	62
3 INDRA	61	55	58
4 REPSOL YPF	64	51	58
5 ENDESA	47	65	56
6 TELEFÓNICA	62	49	56
7 SANTANDER	54	52	53
8 GAS NATURAL	49	55	52
9 ABERTIS	52	50	51
10 GAMESA	57	45	51
11 IBERDROLA	50	50	50
12 OHL	52	43	48
13 BBVA	52	42	47
14 SACYR V.	45	49	47
15 ABENGOA	49	44	47
16 BANKINTER	44	49	47
17 FERROVIAL	51	41	46
18 ACCIONA	41	50	46
19 BANCO POPULAR	46	45	46
20 ENAGAS	38	53	46
21 ACS	55	35	45
22 FCC	49	40	45
23 BANCO SABADELL	40	42	41
24 BANESTO	41	38	40
25 TELECINCO	49	30	40
26 MAPFRE	40	38	39
27 IBERIA	43	34	39



Subvencionado por:



Dirección General de la Economía Social
del Trabajo Autónomo y de la
Responsabilidad Social de las Empresas