



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

**ESTUDIO 2007**



## ESTUDIO 2007

### EQUIPO DE INVESTIGACIÓN:



Tomás G. Perdiguero (invest. principal)  
Andrés García-Reche (invest. principal)  
Víctor Fuentes Prosper  
Francisco Marco Serrano

### COORDINACIÓN:

Misericordia Martí Pera

### ASISTENTES DE INVESTIGACIÓN:

Cristina Cuevas Meiriño, Marta Novella Gimeno  
Jose Maria Robles Gatell

© Observatorio RSE, 2008  
© Grup d'Investigació sobre la Responsabilitat Social  
de les Empreses. Universitat de València, 2008

Diseño gráfico: Paco Arnau

Imprime: Impresión Digital Da Vinci

Depósito legal:

## Sobre el Informe 2007

*El Estudio Cultura, Políticas y Prácticas de Responsabilidad de las Empresas del IBEX 35 se publica por segundo año consecutivo.*

*La investigación, auspiciada por la Comisión Ejecutiva Confederal de la Unión General de Trabajadores, UGT, y financiada por la Dirección General de la Economía Social del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, MTAS, ha sido realizada por el Grup d'Investigació sobre la Responsabilitat Social de les Empreses de la Universitat de València y los resultados de la investigación y el informe de conclusiones son responsabilidad exclusiva del equipo de investigación.*

*En la metodología de investigación, a cuya fundamentación se ha dedicado un extenso capítulo en el Estudio 2006, se concede la prioridad al análisis de la estrategia, los enfoques y los resultados obtenidos por las empresas cuyas políticas y prácticas de responsabilidad son objeto de estudio. Con este enfoque metodológico el objetivo general del proceso de evaluación es el análisis de los cambios introducidos por las empresas para adaptar su estrategia, políticas y modelos de gestión a los nuevos requerimientos de responsabilidad y a los objetivos del desarrollo sostenible.*

*Aunque el debate público sigue desarrollándose en un ambiente de extraordinaria confusión, con lecturas e interpretaciones de las cuestiones sometidas a debate que, en muchos casos, son abiertamente paradójicas, durante 2006 y 2007 se han consolidado algunas perspectivas de análisis que son verdaderamente clarificadoras.*



## Contenidos

### INTRODUCCIÓN

<b>1. La Responsabilidad Social de las Empresas: Tendencias y otras cuestiones de actualidad</b> .....	<b>7</b>
1.1. Las políticas públicas como principal eje de desarrollo de la Responsabilidad Social de las Empresas .....	<b>10</b>
1.2. Sobre la metodología del Estudio 2007 .....	<b>15</b>
1.3. 'It's value-and ESG, stupid!' .....	<b>16</b>
1.4. Sobre las metodologías de evaluación de la RSE .....	<b>19</b>

### PARTE I. TRANSPARENCIA Y ENFOQUE DE GESTIÓN

<b>2. Sobre los informes sociales publicados en 2007</b> .....	<b>27</b>
2.1. Verificación y confiabilidad de la información .....	<b>30</b>
2.2. La evaluación comparativa de los informes sociales .....	<b>32</b>
<b>3. Los factores medioambientales, sociales y de buen gobierno y la estrategia de las empresas</b> .....	<b>35</b>
<b>4. Conclusiones y Evaluación</b> .....	<b>43</b>

### PARTE II. POLÍTICAS Y RESULTADOS DE GESTIÓN

<b>5. Políticas responsables, prácticas y resultados de gestión</b> .....	<b>47</b>
5.1. Contribución de la empresa al desarrollo social .....	<b>48</b>
5.2. Investigación e innovaciones que aborden los problemas de la sociedad .....	<b>62</b>
5.3. Formación y empleabilidad de los trabajadores .....	<b>66</b>
5.4. Calidad, salud y seguridad, condiciones de trabajo y participación .....	<b>71</b>
5.5. Igualdad y participación económica .....	<b>80</b>
5.6. Responsabilidades medioambientales .....	<b>86</b>
5.7. Responsabilidades internacionales .....	<b>92</b>
<b>6. Conclusiones y evaluación</b> .....	<b>97</b>



*La primera es la que afecta al papel que corresponde a las regulaciones y a las políticas públicas en el desarrollo de los enfoques de gestión responsable. El efecto positivo de las nuevas regulaciones en el desarrollo de la Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, como sucede en el caso de España con la ley de igualdad entre hombres y mujeres o las recomendaciones del nuevo Código Unificado de buen gobierno de las empresas, resulta poco discutible, pues como se ha señalado en algunos de los estudios internacionales de mayor prestigio las políticas públicas ofrecen un marco de referencia que proporciona perfiles más precisos al principio de voluntariedad, al mismo tiempo que favorecen la comprensión de la naturaleza y alcance de la contribución que las instituciones públicas piden al sector privado de la economía para poder avanzar hacia un modelo de desarrollo en el que es necesario armonizar el crecimiento con una mayor cohesión social y un medio ambiente más limpio.*

*Y, en segundo lugar, debe destacarse el creciente consenso teórico existente en la crítica a la orientación excesiva a corto plazo de los enfoques de gestión empresarial, así como sobre la centralidad que deben adquirir en las elecciones estratégicas de las empresas los denominados Factores ESG, Environmental, Social and Governance, no sólo como indicadores del compromiso del sector privado de la economía con los objetivos del desarrollo sostenible, sino también como factores críticos para valorar la fortaleza y las capacidades competitivas de las empresas. ●*

**Tomás G. Perdiguero y Andrés García-Reche**  
Enero de 2008







# La Responsabilidad Social de las Empresas: Tendencias y otras cuestiones de actualidad

*“Necesitamos disponer de unas pocas ideas claras y distintas, que nos sirvan para orientarnos en la selva de informaciones y discursos en la que vivimos”*

EMILIO LLEDÓ

**U**NO de los fenómenos teóricos más sugerentes de los últimos años es la actualidad que ha adquirido el concepto de Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, como uno de los ejes esenciales de la reflexión sobre el sentido, las funciones y finalidad de la actividad económica y de las empresas en el siglo XXI.

Una reflexión que, desde la Cumbre de Río en 1992 y especialmente después de la Asamblea General de 1997, es el centro del debate público internacional promovido por Naciones Unidas y de las iniciativas de las organizaciones internacionales multilaterales, como la Organización Internacional del Trabajo, OIT, o la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE<sup>1</sup>. Un tipo de reflexión cuyos objetivos y sentido más general es, sin duda, la necesidad de rectificación de la concepción de la actividad económica que se impuso durante los años noventa, que llevó a que los objetivos legítimos de beneficios empresariales y de creación de valor para los accionistas se combinaran de manera perversa con un estrechamiento sin precedentes de la función social de las empresas.

Este tipo de reflexión está también en el centro de los debates impulsados por la Unión Europea desde la última parte del decenio de los noventa. En las conclusiones de la Presidencia de la cumbre de Lisboa celebrada en marzo de 2000 el

1. En 1997 la Organización Internacional del Trabajo actualiza la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, cuya primera redacción fue realizada en 1977, y en 2000 son actualizadas las Líneas Directrices de la OCDE, para Empresas Multinacionales de 1976, con un objetivo general de orientación de las recomendaciones a las empresas de acuerdo con los nuevos requerimientos de responsabilidad social y de apoyo a los objetivos del desarrollo sostenible.

*Con el concepto de Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, se afirma un nuevo principio normativo de responsabilidad que tiene un alcance mucho mayor que las obligaciones empresariales establecidas en la legislación reguladora de la actividad económica*

*Se pide a las empresas que, además del estricto cumplimiento de sus obligaciones legales, asuman la responsabilidad del impacto económico, social y medioambiental de sus actividades y decisiones*

Consejo hace un llamamiento especial al sentido de la responsabilidad social de las empresas y demanda al sector privado de la economía una contribución más activa al esfuerzo europeo de crecimiento y progreso social. En los principales documentos sobre la RSE elaborados desde julio de 2001 por el Consejo, la Comisión y el Parlamento Europeo, se reclama a las empresas un enfoque de gestión más responsable, al mismo tiempo que se otorga a la RSE un carácter estratégico como el factor de equilibrio de un modelo de crecimiento en el que se deben armonizar la creación de riqueza, el desarrollo de más y mejores puestos de trabajo, la protección del medio ambiente y la afirmación de los valores de justicia y solidaridad del modelo social europeo.

Frente a la visión del crecimiento que se ha había impuesto en los años noventa sustentada en ideas de una enorme simplicidad, como el culto y la sacralización del mercado, la identificación del progreso con la libertad total de actuación de las grandes empresas y la estigmatización de la política y de las instituciones del Estado, a las que se exige una completa subordinación a las necesidades de desarrollo de los mercados, con la Estrategia Europea de Desarrollo Sostenible se propone una visión más equilibrada de la actividad económica y se reivindican las interdependencias complejas que existen entre la política, el crecimiento económico, el desarrollo social y la protección del medio ambiente.

Se trata de un nuevo enfoque del crecimiento con el que se afirma un principio normativo de responsabilidad que tiene un alcance mucho mayor que las obligaciones empresariales establecidas en la legislación

reguladora de la actividad económica, ya que los problemas y desafíos del desarrollo exigen una respuesta ordenada del conjunto de los actores individuales y colectivos que resulta difícil articular exclusivamente y en su totalidad mediante normas de carácter legal. Sus consecuencias tienen un alcance extraordinario, pues en el caso de las empresas se exige a sus gestores que, además del estricto cumplimiento de sus obligaciones legales, asuman la responsabilidad del impacto económico, social y medioambiental de sus decisiones.

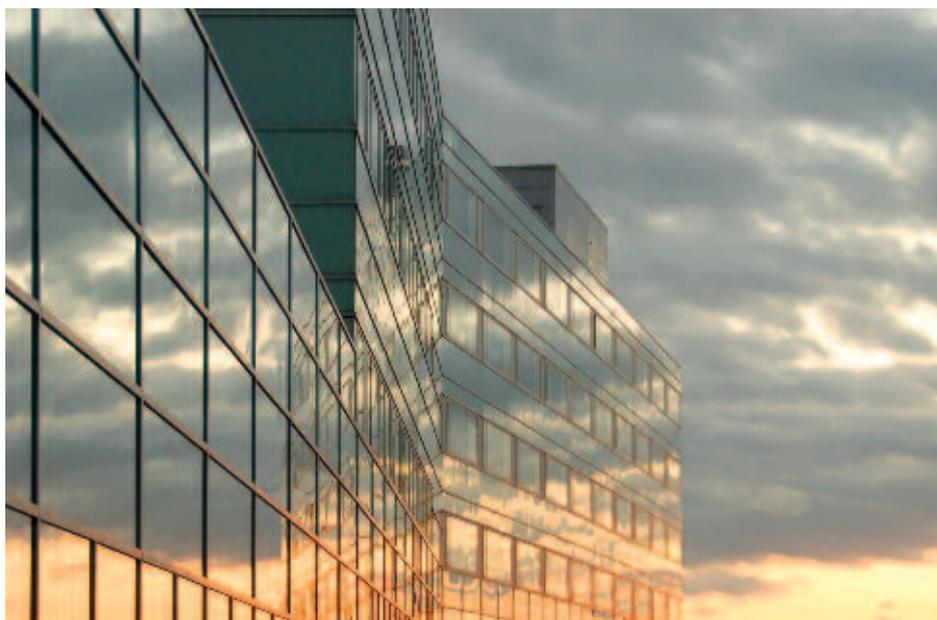
Este enfoque del debate europeo sobre la Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, ha sido recogido de manera explícita en el primer capítulo del documento sobre la definición y el ámbito de la RSE, aprobado por el Foro de Expertos auspiciado por el gobierno de España y coordinado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, MTAS, que ha sido titulado “El contexto de la Unión Europea en materia de RSE, como marco de las políticas y normas que se establezcan en España”. El consenso alcanzado por los participantes en el Foro supone un avance incuestionable, ya que se acepta que las iniciativas del Consejo, la Comisión y el Parlamento Europeo, así como los documentos de trabajo y las líneas de actuación que han sido consensuadas en el debate europeo deben ser consideradas como un punto de partida para el debate, las políticas públicas y los acuerdos que puedan establecerse en España sobre la RSE<sup>[2]</sup>.

Sin embargo, el extraordinario alcance y magnitud de las propuestas de cambio del paradigma sostenible entrañan numerosas dificultades. En primer lugar, porque el horizonte de

2. En el documento aprobado por el Foro de Expertos se citan la Cumbre Europea de Lisboa del año 2000, la Agenda Social adoptada en la Cumbre de Niza de diciembre de 2000, el Libro Verde de julio de 2001, la Comunicación de la Comisión de julio de 2002, la Agenda Social de febrero de 2005 y las conclusiones del Foro Multistakeholder y del Grupo de Alto Nivel de Representantes de los Gobiernos y del Parlamento Europeo. Conf. Definición y ámbito de la RSE (I, II y III sesiones de trabajo). MTAS, Julio 2005.

los debates no se reduce a las reformas a corto plazo, sino que deben considerarse las perspectivas de cambio hacia un modelo de crecimiento y desarrollo más equilibrado a medio y largo plazo pues, como ha indicado acertadamente el Consejo Mundial de las Empresas por el Desarrollo Sostenible, los objetivos de sostenibilidad son uno de los vectores de cambio económico e industrial más importantes en los próximos cincuenta años<sup>3</sup>.

En realidad, con el debate sobre el desarrollo sostenible se ha puesto en juego un proceso de cambio de paradigma económico, social y medioambiental que resulta escasamente compatible con las concepciones de competencia, producción masiva y las relaciones contractuales que se han impuesto durante los últimos años en el mercado económico global y en el libre comercio (Ehrenfeld 2000, 231). Se trata de un proceso que requiere cambios culturales de alcance en la concepción de la empresa y en los enfoques de gestión, todavía excesivamente anclados en las visiones más simples de los principios económicos del libre mercado, al mismo tiempo que una rectificación general de los valores más característicos del capitalismo accionario o de las grandes empresas que tiende a reducir los objetivos de la actividad económica a la ampliación constante de los márgenes empresariales, a la capacidad para generar ganancias y al talento para enriquecerse rápidamente. Unos valores, cuyos efectos son verdaderamente perniciosos y tienen unas consecuencias enormemente negativas en la cohesión de las sociedades contemporáneas y en los procesos sociales de generación de confianza y la creación de capital social.



Y, en segundo lugar, porque en la comprensión de los conceptos de desarrollo sostenible y RSE son mucho más importantes los procesos de definición de los problemas y desafíos económicos, sociales y medioambientales a los que se enfrentan las sociedades de principios del siglo XXI, que los aspectos más normativos, en el sentido de la definición de unos determinados valores y principios fundamentales. Se trata de conceptos que son difíciles de acotar con perfiles precisos (Korhonen 2003, 29) pues como ha señalado la Conferencia de Naciones Unidas sobre el Comercio y el Desarrollo<sup>4</sup>, el diálogo entre las partes interesadas y las empresas (*stakeholders dialogue*) es un factor determinante para definir las dimensiones y contenidos concretos del desarrollo sostenible y de las responsabilidades de cada uno de los actores.

Esta perspectiva de la implicación y corresponsabilidad en el avance de los objetivos del desarrollo sostenible

*El 'stakeholders dialogue' es un factor determinante para definir las dimensiones y contenidos concretos del desarrollo sostenible y de las responsabilidades de cada uno de los actores*

3. Conf. Perspectives. Generation Lost: Young financial analysts and environmental, social and governance issues (2005). World Business Council for Sustainable Development / United Nations Environmental Programme Finance Initiative.

4. Conf. Publicación de información sobre la repercusión de las empresas en la sociedad: Tendencias y cuestiones actuales. Conferencia de Naciones Unidas sobre el Comercio y el Desarrollo. Informe de la Secretaría. TD/B/COM.2/ISAR/20. Agosto 2003.

*Durante los últimos años se han desarrollado un gran número de iniciativas institucionales, se han definido nuevas obligaciones legales y se han promulgado nuevas regulaciones de la actividad económica que amplían de manera significativa las responsabilidades sociales de las empresas*

del conjunto de los actores de la sociedad, desde las instituciones internacionales, los gobiernos, las empresas, los inversores, los trabajadores, los consumidores, hasta los ciudadanos y los distintos grupos sociales, tiene un alto nivel de congruencia con las nuevas ideas sobre la gobernabilidad. Como han indicado DeMarchi y Fontowicz (2004) y otros investigadores sociales, la gobernabilidad (*governance*) exige una mayor inclusividad de todas las partes, un diálogo abierto, una amplia participación y una cooperación basada en la negociación y los acuerdos. Una estrategia de inclusión que es cada vez más aceptada y tiene una influencia creciente en las decisiones de política pública de los Estados, ya que se considera que los avances de la agenda de reformas del desarrollo sostenible sólo serán eficaces si las iniciativas legislativas y las políticas públicas cuentan con un amplio consenso. Precisamente el obstáculo más importante para el avance de los procesos de cambio hacia un modelo de desarrollo más responsable es la laxitud del diálogo entre las instituciones, los *stakeholders* o partes interesadas y las empresas. Puede afirmarse que hoy no existe todavía un diálogo franco y basado en la confianza que permita alcanzar acuerdos para acelerar y consolidar los cambios, sino que, por el contrario, el debate público se está desarrollando en un ambiente de extraordinaria confusión.

Como ha escrito con cierta ironía Sandra Waddock, en el debate sobre la Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, se han tomado al pie de la letra las especulaciones de los físicos que admiten la posibilidad de diversos universos paralelos existiendo simultáneamente. En efecto, se ha producido una verdadera superposición de universos paralelos sin ninguna relación, tanto por la terminología que se adopta para definir los problemas como por el sentido y al-

cance que se otorga a las nuevas ideas de responsabilidad (Waddock 2004, 8). Es cierto que los intereses de los actores, las instituciones y grupos sociales implicados en el debate sobre el desarrollo sostenible son diferentes y pueden resultar incluso contradictorios, y que existen distintas posiciones sobre el tipo de decisiones que deberían adoptarse.

Sin embargo, aunque la existencia de diferencias resulta comprensible en un proceso de cambios cuya principal característica es la complejidad, también debe decirse que la instalación en la confusión a la que contribuyen los universos paralelos denunciados por Sandra Waddock, el amplio espacio conquistado por la palabrería en el debate público o las lecturas e interpretaciones paradójicas de las cuestiones sometidas a debate, más que ayudar a clarificar la posición e intereses de los distintos actores del desarrollo sostenible tienen un verdadero efecto de bloqueo del diálogo y de neutralización de los cambios.

### 1.1. Las políticas públicas como principal eje de desarrollo de la Responsabilidad Social de las Empresas

La trivialización o el simple ocultamiento de la centralidad de las políticas públicas en el progreso hacia un modelo de desarrollo más sostenible han sido frecuentes durante los últimos años, aunque se trata de una visión poco compatible con las ideas más aceptadas sobre el sentido y alcance del concepto de desarrollo sostenible.

Existe un elevado grado de consenso sobre la identificación del desarrollo

sostenible con las dimensiones económica, social y medioambiental del crecimiento y sobre la necesidad de considerar las relaciones e interdependencias complejas existentes entre estos tres ámbitos del desarrollo. Se ha destacado también que en la dimensión social del desarrollo sostenible deben incluirse los factores de desarrollo cultural, las relaciones sociales, los factores demográficos, las relaciones laborales, la política y la actuación de las instituciones (Galopín 1996, 110). Por otra parte, en algunos casos la vertiente institucional ha sido considerada de manera separada como cuarto pilar o dimensión del desarrollo sostenible<sup>5</sup>, para destacar la extraordinaria importancia de las estructuras y procesos de regulación en la consecución de los objetivos y metas de sostenibilidad definidas. Además, el protagonismo de Naciones Unidas, y de los Estados o alianzas regionales, como es el caso de la Unión Europea, en el debate público y en el desarrollo de iniciativas de reforma legislativa y normativa resulta tan obvio que deja poco espacio para la controversia.

En efecto, durante los últimos años se han desarrollado un gran número de iniciativas institucionales, se ha definido nuevas obligaciones legales y se han promulgado nuevas regulaciones de la actividad económica que amplían de manera significativa las responsabilidades de las empresas en las tres grandes dimensiones del desarrollo sostenible: La dimensión económica, la social y la medioambiental. En algunos casos se trata de iniciativas de naturaleza voluntaria, como el Pacto Mundial propuesto por el anterior Secretario General de Naciones Unidas, Kofi Annan, o los principios y directrices de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico,



OCDE, pero las principales actuaciones de las instituciones públicas y los Estados tienen el carácter de nuevas obligaciones normativas orientadas a garantizar la protección del medio ambiente y a preservar los valores de cohesión social, justicia y solidaridad.

Con esta orientación, en la Unión Europea se han promulgado durante este último período un gran número de directivas que han sido traspuestas a la legislación de los Estados miembros. El Informe Winter presentado en 2002 favoreció el desarrollo de nuevas normas para el reforzamiento de las regulaciones y los mecanismos de control de las prácticas de buen gobierno de las empresas, así como para la mejora de la transparencia y la ampliación de los procesos de rendición de cuentas sobre las políticas y resultados de la gestión empresarial, como la ley de transparencia aprobada en España en 2003 y el Código Unificado de Buen Gobierno aprobado en mayo de 2006.

La directiva 2002/14/CE de 11 de marzo, por la que se establece un marco legal relativo a la información

5. Esta es, por ejemplo, la posición adoptada por la Comisión de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

*El efecto positivo de las nuevas normas y regulaciones en el desarrollo de las políticas y enfoques de gestión empresarial responsable resulta poco discutible*

y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, transpuesta a la legislación española en 2005, favorece los procesos de diálogo en la empresa, mientras que el Plan Nacional de asignación de emisiones de 2004 (protocolo de Kyoto) y la ley sobre responsabilidad medioambiental en relación con la prevención y la reparación de desastres ambientales aprobada por el parlamento en 2007, que es el resultado de la transposición de la directiva europea de responsabilidad ambiental 2004/35/CE, contribuyen a mejorar el control del impacto medioambiental de las actividades productivas. También se amplían las responsabilidades de las empresas con la ley de mejora de la protección de los consumidores y usuarios aprobada en 2006 y con la ley orgánica de igualdad entre hombres y mujeres promulgada en 2007. Asimismo deben destacarse el proyecto de ley de contratos del sector público, en el que se recogen cláusulas sociales y medioambientales, la ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción promulgada en 2006, o el Acuerdo entre el gobierno y los interlocutores sociales para la mejora del crecimiento y el empleo firmado en 2006, así como los desarrollos de la ley de prevención de riesgos laborales. En el mismo sentido debemos anotar también el proyecto de inversión de una parte de los activos del Fondo de Reserva de la Seguridad Social en empresas socialmente responsables, o la moción aprobada por el Senado el 28 de mayo de 2007 en la que se insta al Gobierno a la creación de un Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas.

El efecto positivo de estas nuevas regulaciones en el desarrollo de las políticas y enfoques de gestión empresarial responsable resulta poco discutible, al mismo tiempo que nos

ofrece un marco de referencia de carácter preceptivo que proporciona perfiles más precisos al principio de voluntariedad de la Responsabilidad Social de las Empresas.

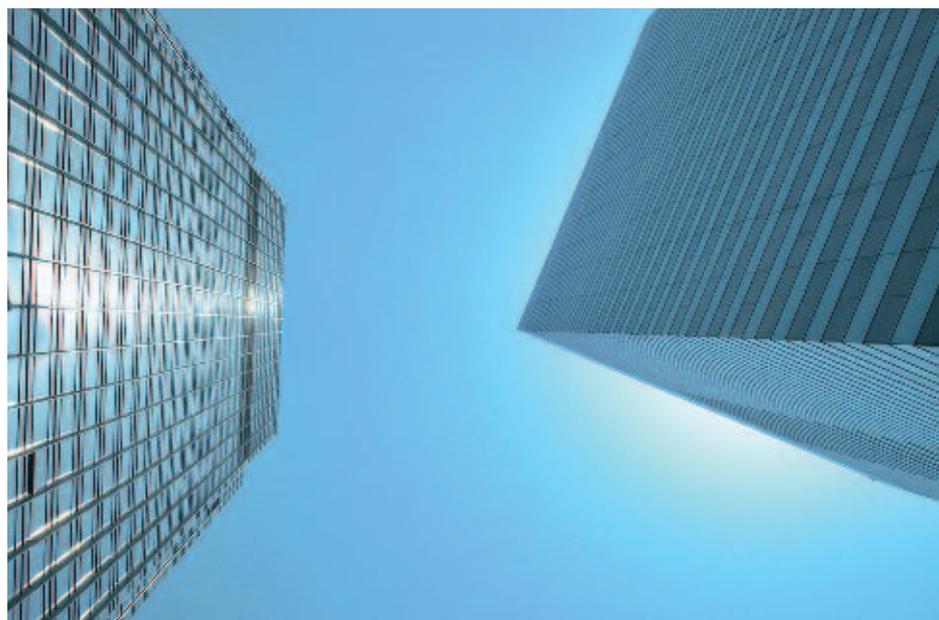
En efecto, de acuerdo con esta perspectiva de análisis de la RSE, las empresas deben realizar un ejercicio constante de adaptación de sus políticas para combinar de manera dinámica el cumplimiento de las obligaciones legales existentes en cada momento, orientadas a controlar el impacto económico, social y medioambiental de las actividades productivas, con la voluntariedad de sus contribuciones al logro de los objetivos del desarrollo sostenible que, en este caso, tienen un carácter voluntario. Y el hecho más importante es que este tipo de relaciones entre una legislación que es cada vez más exigente, especialmente en la Unión Europea, y las contribuciones voluntarias de las empresas, de acuerdo con los requerimientos de responsabilidad, tiene unos efectos altamente positivos en el desarrollo de la RSE, como puede comprobarse en los estudios comparativos realizados durante los últimos años.

En la investigación realizada por la organización británica Ethical Investment Research Services, EIRIS sobre los enfoques de gestión de 1996 compañías de 23 países, en la que se analizan factores como los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, las responsabilidades medioambientales o las prácticas de buen gobierno, las empresas europeas son las más valoradas en la mayoría de los puntos examinados. Los investigadores responsables del estudio atribuyen, en buena medida, este liderazgo de las empresas europeas a las exigentes regulaciones existentes en la Unión Europea en materia medioambiental, social y laboral<sup>[6]</sup>.

6. En el estudio se ha examinado la información publicada por empresas de Estados Unidos, Japón, Australia, Canadá, Nueva Zelanda y países miembros de la Unión Europea como Reino Unido, Francia, Alemania, Italia, Suecia, Holanda, Dinamarca, Irlanda, Bélgica y España.

Asimismo, en el estudio realizado en 2006 por KPMG Global Sustainability Services con el apoyo del Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente, PNUMA<sup>[7]</sup>, se acepta la necesidad de regulación de algunos “aspectos del desarrollo sostenible que ya resultan insoslayables”, se dice en el informe, así como distintas vertientes del gobierno de las empresas, como es el caso de la transparencia, o de sistemas de indicadores que permitirían ofrecer una visión más precisa de los avances realizados por las empresas. En el estudio se recoge también el dato de que en los países miembros de la OCDE existen más de cien normas que afectan a uno o más componentes de la agenda del desarrollo sostenible, así como a determinadas obligaciones de información por parte de las empresas y se afirma que más de la mitad de estas normas son de obligado cumplimiento.

Se trata de una visión del papel de las regulaciones en el progreso de las políticas responsables que no supone ninguna novedad, ya que en 2003 la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, había advertido sobre los límites de la voluntariedad preconizando el reforzamiento de la cooperación internacional y la necesidad de dispositivos de control y de sanción individual para garantizar la eficacia de los objetivos del desarrollo sostenible, especialmente en el ámbito medioambiental<sup>[8]</sup>.



Sin embargo, la perspectiva de mayor interés que aportan estos estudios es que sitúan en primer plano el papel de las regulaciones y de las políticas públicas en el desarrollo de los enfoques de gestión responsable, que generalmente habían sido soslayadas o mantenidas en una conveniente penumbra en el debate público durante los últimos años<sup>[9]</sup>. Gray y Milne (2002, 67) han recordado, en un magnífico texto de análisis de las conclusiones de la Cumbre de Johannesburgo, que antes de 1990 las grandes empresas se oponían apasionadamente a cualquier tipo de discusión sobre los impactos sociales y medioambientales de las actividades empresariales y que en 1992, los lobbys empresariales presionaron en la Cumbre de Río para impedir la

*“En los países miembros de la OCDE existen más de cien normas que afectan a uno o más componentes de la agenda del desarrollo sostenible, así como a determinadas obligaciones de información por parte de las empresas”.*

(Carrots and Sticks for Starters)

Conf. The estate of responsible business: Global corporate response to Environmental, Social and Governance, ESG, Challenges. Ethical Investment Research Services, EIRIS. September 2007.

7. Conf. Carrots and Sticks for Starters. Current Trends and Approaches in Voluntary and Mandatory Standards for Sustainability Reporting. KPMG's Global Sustainability Services and United Nations Environment Programme, UNEP, 2006.

8. Conf. Les approches volontaires dans les politiques de l'environnement. Efficacité et combinaisons avec d'autres instruments d'intervention. OCDE. Octobre 2003.

9. La consideración crítica de las políticas públicas ha sido común por parte de las organizaciones y plataformas más relacionadas con la comunidad empresarial, con discursos en los que se reivindica la prioridad e importancia de las iniciativas privadas y empresariales. El debate empresarial, se dice en uno de estos estudios, “va por delante del debate social en lo que se refiere a la definición e implantación de prácticas de gestión y gobierno alineadas con la responsabilidad corporativa”.

Conf. Informe 2007: La Responsabilidad Social Corporativa en España. Los desafíos de la Responsabilidad Social Corporativa: Gobierno corporativo, responsabilidad social y nuevas herramientas de gestión. Fundación Alternativas, 2007.

*La diplomacia de redes que proponen alianzas y plataformas como Global Reporting Initiative, GRI, el World Business Council for Sustainable Development, WBCSD, o CSR Europe, preconiza un sistema –los mecanismos del mercado– en el que se habría eliminado cualquier tipo de interferencia y de centralidad de la política, que sería sustituida por una autoproclamada excelencia de las iniciativas privadas*

discusión sobre las relaciones de las empresas con la sostenibilidad. Ahora, dicen los investigadores del Centre for Social & Environmental Accounting Research de la Universidad de Glasgow, defienden con la misma pasión la necesidad de un enfoque voluntario y que las empresas puedan trabajar a favor de la sostenibilidad sin la interferencia de los gobiernos y sin necesidad de nuevas legislaciones o regulaciones de la actividad económica.

Durante los años siguientes al período analizado por Gray y Milne se produce una cierta “apropiación” del concepto de desarrollo sostenible por parte de coaliciones animadas por las grandes empresas mundiales. Este tipo de alianzas internacionales, como Global Reporting Initiative, GRI, el World Business Council for Sustainable Development, WBCSD, o CSR Europe, han desplegado durante los últimos años un impresionante activismo y presentan sus propuestas y soluciones como una verdadera alternativa a las regulaciones y a las actuaciones de los poderes públicos, tanto en el ámbito internacional como en el nivel de las regiones y países, en algunos casos, como sucede en el caso de GRI, con el apoyo del Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente. Se trata de un tipo de alianzas que Metzl (2001) ha denominado de “diplomacia de redes”, con cuya actuación y omnipresencia en el debate público se ha pretendido hacer cada vez más difusa la frontera existente entre las políticas públicas y las iniciativas privadas. Incluso se ha llegado a presentar las iniciativas de GRI como un ejemplo de las nuevas “redes globales de política pública” (Sabapathy 2005, 248) que proporcionarían a las políticas voluntarias de las empresas el mismo alcance y un mayor dinamismo que las “viejas” regulaciones estatales, en

este caso como un nuevo tipo de regulaciones cívicas que son iniciativas surgidas de una sociedad civil que, en la opinión de estos autores, estaría movilizada a favor del desarrollo sostenible.

Aunque es frecuente que este tipo de estrategia de las redes globales sea justificada con las ideas emergentes de gobernabilidad, lo cierto es que se trata de propuestas que se inspiran mucho más en el *ethos* neoliberal de los años noventa, pues preconizan un sistema –los mecanismos del mercado– en el que se habría eliminado cualquier tipo de interferencia y de centralidad de la política, que sería sustituida por una autoproclamada excelencia de las iniciativas privadas de las grandes empresas mundiales y de un heterogéneo y colorista grupo de organizaciones que representan distintas sensibilidades sociales, desde la necesidad de luchar contra la pobreza, hasta la defensa de los derechos humanos o de un medio ambiente limpio, aunque tanto las empresas como este tipo de organizaciones carecen de la legitimidad y representatividad que asiste a los gobiernos y a las instituciones públicas y no están sometidas a ningún tipo de control democrático.

Sin embargo, es fácilmente perceptible que durante los dos últimos años se ha producido un cierto cambio de óptica sobre el papel de las regulaciones y las políticas públicas, al mismo tiempo que comienza a ser perceptible un cierto abandono de la defensa de los enfoques de la diplomacia de redes. En la última edición de un informe tan influyente en el debate público internacional como el estudio “Global Reporters” que SustainAbility publica cada dos años con el apoyo del Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente, PNUMA<sup>[10]</sup>, se admite que la Declara-

10. Conf. Tomorrow's Value. The Global Reporters. 2006 Survey of Corporate Sustainability Reporting. First Edition 2006. SustainAbility Ltd and the United Nations Environment Programme, UNEP.

ción del Milenio, aprobada en la octava sesión plenaria de la Asamblea General de Naciones Unidas celebrada el 8/IX/2000, la Cumbre de Johannesburgo de septiembre de 2002 y otros acuerdos globales y objetivos de sostenibilidad definidos a nivel regional y nacional por las organizaciones internacionales y los poderes públicos deben ser considerados por las empresas como la primera referencia para evaluar su contribución individual al desarrollo de la sociedad ante los desafíos del desarrollo sostenible. Una declaración que adquiere una especial relevancia, por cuanto los informes de Sustainability han desempeñado desde 2002 un papel activo de defensa de la estrategia de redes. Los responsables del informe consideran también que para hacer avanzar los cambios estructurales en la economía global será necesario que los mercados adopten una orientación o dirección diferente, y constatan que sólo 10 de las empresas cuyas memorias de sostenibilidad han sido elegidas en el ranking de las 50 mejores del mundo en el estudio de 2006 informan sobre sus aportaciones concretas a los objetivos del desarrollo sostenible.

Tanto en el informe “Global Reporters”, como en el estudio de KPMG’s Global Sustainability Services que ya han sido citados con anterioridad, se defiende la necesidad de un mayor alineamiento de los modelos de gestión de las empresas con los objetivos del desarrollo sostenible, al mismo tiempo que se recomienda que el foco de los informes y memorias de sostenibilidad debería situarse en los resultados y los avances que han conseguido las empresas, tanto desde la perspectiva de creación de valor a largo plazo como de gestión de los factores no financieros, especialmente los relacionados con el medio ambiente, las cuestiones sociales y el buen gobierno de las empresas.



## 1.2. Sobre la metodología del Estudio 2007

*Al igual que en el informe de investigación publicado en 2006 por el Observatorio de la Responsabilidad Social de las Empresas, Observatorio RSE, en el Estudio 2007 sobre las “Culturas, Políticas y prácticas de Responsabilidad de las Empresas del IBEX 35” se ha examinado la información publicada por las empresas, especialmente en los informes de buen gobierno o gobierno corporativo y en los informes de responsabilidad social o memorias de sostenibilidad.*

*Los informes, que corresponden al ejercicio 2006 completo, se han recopilado entre los meses de junio y julio de 2007, iniciándose el trabajo de análisis de la información y la organización estadística de los datos en el mes de julio. El informe de conclusiones ha sido terminado en el mes de noviembre.*

*En el Estudio 2007 se evalúa la capacidad de las empresas para identificar y gestionar los impactos económico, social y medioambiental de sus decisiones y actividades, y construir unas relaciones con sus ‘stakeholders’ basadas en la información, la transparencia, el diálogo y la participación, más allá de las responsabilidades contempladas en las leyes y normas que regulan la actividad económica, tanto en el ámbito de la Unión Europea como en el que se refiere a la legislación española. Asimismo se mide el progreso de las empresas en el desarrollo de sus responsabilidades, de acuerdo con los objetivos de sostenibilidad que han sido definidos en el proceso de política pública, con un*



*criterio metodológico que permite diferenciar las actividades empresariales que responden al estricto cumplimiento de las leyes y normas que regulan la actividad económica y las políticas y programas innovadores de carácter voluntario.*

*Para la definición del sistema de indicadores se han tomado como principal referencia las propuestas contenidas 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”, la Declaración para el Diálogo Social firmada en julio de 2004 por el gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos –“competitividad, empleo estable y cohesión social”– y el Programa Nacional de Reformas, PNR, de España aprobado por el gobierno en octubre de 2005. Tres documentos que recogen los puntos críticos que reúnen el mayor consenso sobre los principales desafíos a los que se enfrenta nuestro país, así como los principales problemas y áreas de mejora que resultan claves o que más influencia tienen en el proceso de avance hacia un modelo de desarrollo más sostenible y con mayores equilibrios entre los ámbitos económico, social y medioambiental.*

*Con esta perspectiva general, el sistema de indicadores ha sido dividido en dos partes.*

*En la primera parte se analizan tres ámbitos generales del enfoque de la responsabilidad:*

1. *La transparencia.*
2. *El compromiso de los máximos órganos de decisión de las empresas con los objetivos de sostenibilidad.*
3. *La adaptación de los sistemas organizativos y de gestión a los nuevos requerimientos de la responsabilidad y el desarrollo sostenible.*

*Y en la segunda parte se examinan, mediante la evaluación de veinte tipos de indicadores, los resultados de gestión en siete grandes ámbitos:*

1. *El empleo.*
2. *Las innovaciones.*
3. *La formación y empleabilidad de los trabajadores.*
4. *La salud y seguridad, las condiciones de trabajo y la participación.*
5. *La igualdad y participación económica.*
6. *El medio ambiente.*
7. *Las responsabilidades internacionales.*



### 1.3. ‘It’s value-and ESG, stupid!’<sup>[11]</sup>

La crítica a la excesiva orientación a corto plazo de los enfoques de gestión empresarial, así como la reivindicación del papel estratégico que deben desempeñar los factores no financieros o extra-financieros en el desarrollo de las empresas, es otra de las tendencias que está emergiendo con más fuerza en el debate público sobre la gestión empresarial y sobre las capacidades y competencias que deben desarrollar las empresas para desempeñar con eficacia sus funciones en el proceso de creación de riqueza.

Alfred Rappaport, a quien se atribuyen las formulaciones sobre la maximización del valor para los accionistas, ha criticado con dureza recientemente el excesivo peso que las consideraciones financieras a corto plazo tienen en los procesos de gestión (2006, 67). El profesor emérito de la Northwestern University’s Kellogg School of Management considera que los escándalos de principios de siglo y las regulaciones que se han promulgado durante los últimos años para controlar la fiabilidad de la información económica y financiera que las empresas proporcionan a los mercados no cuestionan el principio de creación del máximo valor posible para los accionistas, sino los efectos negativos de la orientación a corto plazo que se ha impuesto en la gestión empresarial durante los últimos años. Rappaport considera que las prácticas de los gestores, que han asociado el crecimiento de sus remuneraciones a los beneficios, mediante mecanismos que, como ha sucedido con las opciones sobre acciones,

11. En el último informe de Global Reporters se recurre a esta fórmula, muy estadounidense, para destacar la importancia estratégica que están adquiriendo los factores denominados ESG, *Environmental, Social and Governace* –los factores de buen gobierno de la empresa y la gestión de las cuestiones sociales y medioambientales– en los procesos de creación de valor.

*Existe un creciente consenso teórico sobre la centralidad que deben adquirir en los próximos años en la gestión empresarial y en las elecciones estratégicas de las empresas los factores medioambientales, las cuestiones sociales y las prácticas de buen gobierno de las empresas*

priorizan fundamentalmente el corto plazo, han sido muy negativas para los intereses de las compañías, y defiende que la misión de los gestores debe ser, por el contrario, maximizar las expectativas de valor en el largo plazo, aunque para ello deban sacrificarse las ganancias fáciles en el corto plazo.

Esta visión de la creación de valor constituye también una forma de reivindicación de los factores extra-financieros –*Extra-Financial Issues and Intangibles*, EFIs–, que como el capital intelectual, las marcas, la tecnología, la capacidad de innovación, los sistemas de información, las relaciones con los clientes, los valores de la cultura empresarial, la imagen o la reputación, contribuyen al fortalecimiento de las empresas y a la mejora de sus capacidades y competencias fundamentalmente a medio y largo plazo.

En este sentido, debe anotarse que existe un consenso cada vez más amplio sobre la necesidad de un cambio hacia enfoques de gestión con una perspectiva de mayor equilibrio entre los objetivos de creación de



## SISTEMA DE INDICADORES

### PARTE I: TRANSPARENCIA Y ENFOQUE DE GESTIÓN

1. Información, transparencia y rendición de cuentas
2. El desarrollo sostenible como eje de la estrategia empresarial
3. El sistema de gestión de la RSE

### PARTE II: POLÍTICAS Y RESULTADOS DE GESTIÓN

#### Ámbito de Análisis I

*Creación de empleos de calidad y contribución a la mejora de la eficacia de las políticas públicas de inclusión, cohesión y desarrollo social*

#### Indicadores

1. Creación de empleo
2. Esfuerzos de integración laboral de personas pertenecientes a colectivos con alto riesgo de exclusión
3. Esfuerzos para la reducción de la temporalidad y la precariedad en el empleo
4. Alianzas de las empresas con los poderes públicos para mejorar la eficacia de las políticas de creación de empleo, cohesión y desarrollo social

#### Ámbito de Análisis II

*Investigación e innovaciones que aborden los problemas de la sociedad*



**Indicadores**

5. *Fomento de la investigación y las innovaciones en tecnologías sostenibles*
6. *Desarrollo de productos y servicios que respondan a las necesidades sociales*

**Ámbito de Análisis III**

*Inversión y políticas para el desarrollo de las capacidades, el aprendizaje permanente y la empleabilidad de los trabajadores*

**Indicadores**

7. *Evaluación del esfuerzo de inversión en formación*
8. *Niveles de participación en las actividades formativas*
9. *Evaluación de los resultados de la formación*

**Ámbito de Análisis IV**

*Calidad del Sistema de salud y seguridad, condiciones de trabajo y participación*

**Indicadores**

10. *Accidentes de trabajo, absentismo y enfermedades profesionales*
11. *Políticas innovadoras con objetivos de mejora general del sistema de SST y las condiciones de trabajo*
12. *Participación en la organización del trabajo*
13. *Facilidades para la conciliación de la vida profesional con las necesidades de carácter personal*

**Ámbito de Análisis V**

*Igualdad y participación económica*

**Indicadores**

14. *Niveles de equidad*
15. *Participación económica y beneficios sociales*
16. *Igualdad entre hombres y mujeres*

**Ámbito de Análisis VI**

*Responsabilidades sobre el medio ambiente*

**Indicadores**

17. *Sistema de gestión medioambiental*



valor en el corto, medio y largo plazo, que, sin duda, debe favorecer una valoración más correcta de los factores, tanto financieros como extra-financieros, que son clave para el éxito empresarial en las sociedades complejas de principios del nuevo milenio. Un acuerdo que, aunque todavía tiene unos desarrollos muy incipientes y embrionarios, está favoreciendo también una nueva consideración de los requerimientos de responsabilidad y de las relaciones de las empresas con los objetivos del desarrollo sostenible. Las propuestas más recientes sobre la centralidad que deben adquirir en los próximos años en la gestión empresarial y en las elecciones estratégicas de las empresas los factores ESG –*Enviromental, Social and Governance*– responden también a esta dinámica de cambio<sup>[12]</sup>.

Sin duda, el interés creciente que suscitan los factores ESG es un dato enormemente positivo. El panel de expertos financieros que ha participado en el Informe Global Reporters de 2006 ha destacado que cada vez es más frecuente que en el análisis de los inversores se incorporen datos públicos de ESG, incluyendo las informaciones contenidas en los informes anuales y en las memorias de sostenibilidad –“el análisis de los resultados de los factores ESG, se dice en el informe, empieza a ser crítico para valorar la fortaleza de una compañía”<sup>[13]</sup>–, aunque también se reconoce que el análisis de las decisiones de gestión sigue estando dominado por los datos y previsiones financieras a corto y medio plazo.

12. De acuerdo con el análisis de The Enhanced Analytics Initiative, EAI, la gestión de los factores de buen gobierno, sociales y medioambientales suscitan hoy un alto interés público y reflejan externalidades que no son bien resueltas por los mecanismos de mercado, como es el caso de los efectos de la actividad económica sobre la cohesión social o los problemas relacionados con el cambio climático. La iniciativa EAI ha sido impulsada por una coalición internacional de instituciones financieras, en la que tienen un papel relevante los fondos de pensiones británicos y estadounidenses, y que impulsa la investigación sobre el impacto de los factores extra-financieros a largo plazo sobre las inversiones.

13. Conf. Tomorrow's Value. The Global Reporters. 2006 Survey of Corporate Sustainability Reporting. First Edition 2006. SustainAbility Ltd. and the United Nations Environment Programme, UNEP.

## 1.4. Sobre las metodologías de evaluación de la RSE

El ambiente de confusión en el que se está desarrollando el debate público sobre la Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, la pluralidad de lecturas e interpretaciones que suscita el concepto de desarrollo sostenible, así como las divergencias que todavía existen sobre las decisiones de política pública que deberían adoptarse y el tipo de contribuciones que deberían hacer las empresas, dificultan también los acuerdos sobre los sistemas y metodologías de evaluación.

Los métodos de encuesta han sido utilizados con frecuencia para recoger las opiniones y declaraciones de las empresas sobre las cuestiones sometidas a debate. La conclusión más general de este tipo de estudios es que la RSE es un factor cada vez más importante para el desarrollo de los negocios en el mundo de hoy, especialmente los líderes y directivos de las grandes empresas de los países más desarrollados, y que es necesario actuar con mayor responsabilidad en la relación con los *stakeholders* o partes interesadas. Igualmente se admite la necesidad de adoptar una visión del crecimiento más acorde con los requerimientos del desarrollo sostenible. Esta visión es la que se recoge, por ejemplo, en la encuesta realizada en distintos países europeos por *The Economist*<sup>[14]</sup>, cuyos resultados fueron presentados en febrero de 2005: Un 85 por ciento de los directivos de las empresas e inversores institucionales entrevistados

14. En la encuesta participaron 136 altos directivos de grandes empresas de países miembros de la Unión Europea y 65 representantes de los inversores institucionales europeos más importantes.



### Ámbito de Análisis VII

*Responsabilidades internacionales de las empresas europeas*

#### Indicadores

18. Responsabilidad sobre la totalidad de la cadena de fabricación, distribución y venta de sus productos y servicios
19. Actuación como empresa europea responsable en los países donde desarrolla sus actividades
20. Adhesión y contribuciones a los Objetivos de Desarrollo del Milenio de Naciones Unidas

*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, para la evaluación de los indicadores se utilizan marcos o umbrales de referencia, como son los objetivos de política pública, los resultados de los países más avanzados en una dimensión determinada del desarrollo sostenible o las mejores prácticas empresariales. Asimismo, 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 o los ámbitos referidos a la igualdad y equidad en las relaciones de la empresa con sus 'stakeholders'.*



*Cada indicador es ponderado en función de un nivel máximo de referencia, 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 estricto cumplimiento de las leyes existentes sobre la materia analizada y la ausencia de políticas o prácticas innovadoras de carácter voluntario.*

*Para la clasificación de las empresas se aplica una escala numérica de cero a cien puntos, en la que se han convenido cuatro niveles desarrollo de las políticas de responsabilidad, de acuerdo con la puntuación obtenida por cada empresa en los indicadores de las áreas de análisis consideradas. 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. ■*

consideran que la RSE es un aspecto central o importante para la toma de las decisiones de negocio.

Los estudios realizados en España durante los últimos años arrojan también resultados similares. La gran mayoría de las grandes empresas españolas consideran que las políticas y prácticas de RSE son relevantes para el éxito de la empresa a medio y largo plazo. En el estudio realizado por Pricewaterhouse Coopers en 2003 sobre la base de una encuesta a directivos de 43 grandes empresas se afirma que el 72 por ciento de las empresas han definido políticas de sostenibilidad y el 26 por ciento ha puesto en marcha el proceso de desarrollo de este tipo de políticas. Un 88

por ciento de los entrevistados considera que su empresa ha definido políticas de carácter social y el 76 por ciento de tipo medioambiental. Sorprendentemente el 93 por ciento de los entrevistados afirma que su empresa elabora algún tipo de informe social, medioambiental o integrado<sup>[15]</sup>, cuando en esta fecha el número de empresas que presentaban informes voluntarios para dar cuenta de sus políticas sociales y medioambientales era mucho menor que la indicada por estas respuestas presentadas en las conclusiones de la investigación.

El mismo tipo de proyección optimista nos ofrece la investigación realizada en 2007 por el Club de Sostenibilidad<sup>[16]</sup>, en la que el 75 por ciento de las empresas participantes en el estudio afirman que han definido una estrategia de desarrollo de los principios de la RSE y otro 22 por ciento tienen previsto hacerlo a corto plazo. Asimismo, el 53 por ciento de las empresas afirman que han creado una unidad organizativa específica para la gestión de las políticas de responsabilidad, mientras que el 14 por ciento han integrado esta función en una unidad ya existente, y el 28 por ciento tiene previsto crearla a corto plazo. Además, el 56 por ciento de las empresas afirma que dispone de un sistema de indicadores para evaluar los progresos de las políticas de responsabilidad y en otro 21 por ciento de los casos está previsto desarrollar este tipo de sistemas. La principal conclusión del estudio es que 36 de las 100 empresas que han participado en el estudio son líderes en el desarrollo de la RSE, mantienen un diálogo permanente con los *stakeholders* o partes interesadas, tienen sistemas

15. "Responsabilidad Social Corporativa: Tendencias empresariales en España". Pricewaterhouse Coopers 2003.

16. El estudio se realizó durante los meses de octubre y diciembre de 2006 mediante el envío de un cuestionario a las 300 empresas españolas más importantes por su volumen de facturación, cumplimentando los cuestionarios de 100 las empresas incluidas en la muestra. Conf. Estudio multisectorial sobre el estado de la Responsabilidad Corporativa de la gran empresa en España. Club de Excelencia en Sostenibilidad. Enero de 2007.



consolidados de gestión de las políticas de responsabilidad y obtienen buenos resultados en las distintas dimensiones de la RSE.

La principal aportación de este tipo de programas de investigación es la verificación de que los conceptos RSE y desarrollo sostenible están siendo incorporados de manera cada vez más generalizada al discurso empresarial, aunque las opiniones, valoraciones y declaraciones recogidas en este tipo de investigaciones arrojan una escasa luz sobre las políticas de las empresas y los resultados de gestión en el ámbito de las distintas dimensiones de la responsabilidad, así como sobre el alcance real de los cambios. Las investigaciones de Nasi, Phillips y Zyglidopoulos (1997) han puesto de manifiesto que sin otros datos y evaluaciones complementarias las valoraciones, declaraciones y opiniones de los líderes empresariales sólo permiten afirmar que las empresas están interesadas en el desarrollo de una determinada estrategia de opinión e

imagen pública, así como en la visualización de una idea de la gestión empresarial acorde con los nuevos requerimientos y presiones sociales, así como con la creciente aceptación intelectual de las ideas de responsabilidad y desarrollo sostenible.

Por otra parte, es frecuente también que este tipo de estudios arrojen opiniones contradictorias que en muchos casos conducen a conclusiones paradójicas, ya que las valoraciones realizadas por los entrevistados dependen de los objetivos concretos de la investigación y del contexto de análisis que se propone a los participantes. Mientras que en algunos de estos estudios se otorga una gran importancia a las políticas de responsabilidad, también es frecuente encontrar las opiniones contrarias. Por ejemplo, en el documento presentado públicamente en junio de 2007 por el grupo de empresas que participan en el capítulo español del World Business Council for Sustainable Development<sup>[17]</sup> se afirma que “la

17. La declaración es apoyada por Acciona, DuPont, Ferrovial, FCC Construcción, Holcim España, REE, Repsol YPF y Unilever. Conf. El papel de la empresa en la sociedad. Liderando el desarrollo sostenible empresarial. Fundación Entorno-Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible. Junio 2007.



empresa debe crear valor para todas las partes interesadas y contribuir a dar respuesta a los grandes desafíos de la sociedad”. En la declaración se dice también que debe realizarse una evaluación de los resultados de gestión que no tome como referencia sólo los objetivos económico financieros, sino que deben considerarse también las metas a largo plazo y los resultados en los ámbitos social, medioambiental y laboral. Sin embargo, en el informe publicado sólo unos meses antes por Burson-Marsteller<sup>[18]</sup> sobre las opiniones de los directivos de una muestra de 234 de las 1.000 mayores empresas españolas por su volumen de facturación, factores como la gestión de las expectativas de los *stakeholders*, el buen gobierno de la empresa o la adopción de políticas de RSE son situados por los entrevistados en los últimos lugares en una lista de factores clave para el éxito empresarial. Por el contrario, los factores que son más valorados son el posicionamiento de la empresa, la calidad del servicio y de los productos, la buena imagen de marca y los precios y costes competitivos, al

mismo tiempo que las principales preocupaciones de los directivos están relacionadas con las pretendidas rigideces de la normativa laboral, con la productividad o con la reducción de costes.

Mucho más complejos son los modelos de análisis y evaluación de la RSE inspirados en los estándares propuestos por Global Reporting Initiative, GRI, aunque en la justificación de la metodología del Estudio 2006 de las “Culturas, Políticas y Prácticas de Responsabilidad de las Empresas del Ibex 35” hemos criticado las evidentes insuficiencias de este tipo de sistemas de evaluación. En primer lugar, porque el objetivo de la evaluación está limitado al control de la calidad de la organización de la información proporcionada por las empresas, de acuerdo con los principios de los procesos de contabilidad financiera, mientras que el análisis de las políticas, prácticas y resultados de la gestión, su alcance y significación sólo es considerado en un segundo plano y de manera parcial y excesivamente genérica.

18. Conf. La gestión empresarial en el año 2007. Opiniones de los directivos de las primeras empresas españolas. Burson-Marsteller, 2007.

Por otra parte, como en el proceso de diseño de los indicadores utilizados en las guías se utilizan normas sociales generales, como las declaraciones de derechos y convenciones de Naciones Unidas y los principios y normas de las organizaciones internacionales multilaterales, el resultado es que la información que deben proporcionar las organizaciones informantes sobre sus prácticas económicas, sociales y medioambientales tiene en muchos de los casos el carácter de obligación legal en la gran mayoría de los países miembros de la Organización de Cooperación para el Desarrollo Económico, OCDE. Como, además, en las guías no se establece una diferencia nítida entre la información sobre las prácticas empresariales que responden al estricto cumplimiento de las leyes y normas legales existentes en cada país y la que correspondería a los resultados de las políticas responsables que son de carácter voluntario, la consecuencia es que las memorias publicadas por las empresas, aún en los casos en los que se siguen todas las recomendaciones y la memoria se registra “*in accordance*”, de acuerdo con las guías G2 ó A+ si se ha utilizado el modelo G3, pueden ofrecer una imagen nada fiel de los avances concretos realizados por las empresas para adaptar su enfoque de gestión de manera voluntaria a los requerimientos de la responsabilidad y el desarrollo sostenible.

Este tipo de limitaciones de los modelos de análisis basados en la evaluación de la calidad del proceso de información se reducen cuando se utilizan los criterios normativos de los procesos de evaluación social –*social assessment*– con los que se concede la prioridad al análisis de los enfoques de gestión, así como a la evaluación de los resultados obtenidos por las empresas en los indicadores que son objeto de estudio. Con este enfoque metodológico, que es el



utilizado en el estudio sobre las “culturas, políticas y prácticas de responsabilidad de las empresas del Ibex 35”, el objetivo general del proceso de evaluación es el análisis de los cambios introducidos por las empresas para adaptar su estrategia, políticas y modelos de gestión a los requerimientos de responsabilidad y a los objetivos de sostenibilidad, así como la evaluación comparativa de los resultados conseguidos por las empresas. El resultado es que con este modelo de análisis se obtiene una imagen mucho más fiel de la realidad de las empresas evaluadas, como lo muestran de manera inequívoca las

conclusiones del Estudio 2006. Mientras que en 2006 veintidós de los informes publicados por las empresas del Ibex fueron registrados con la calificación de “*in accordance*”, por estar en conformidad con el conjunto de las directrices de la guía G2, en el Estudio 2006 seis de estas empresas obtuvieron puntuaciones consideradas insatisfactorias –inferiores a 40 puntos– en la primera parte de la evaluación, por considerarse que los esfuerzos realizados para adaptar sus enfoques de gestión a los requerimientos de sostenibilidad son todavía muy incipientes y embriona-

rios. En la segunda parte de la evaluación, correspondiente al análisis de las políticas y resultados de gestión, 14 de las 22 empresas cuyos informes habían sido considerados “*in accordance*” por GRI fueron excluidas de la evaluación, ya que en los informes de responsabilidad social no facilitan información evaluable en el 65 por ciento de los indicadores objeto de estudio. Incluso, las ocho empresas que finalmente pudieron ser evaluadas ofrecían informaciones y datos parciales o incompletos en cuatro o más de los indicadores considerados. ●







## Sobre los informes sociales publicados en 2007

*“La transparencia es un componente esencial del debate sobre la responsabilidad social de las empresas puesto que contribuye a mejorar sus prácticas y su comportamiento, al mismo tiempo que permite a las empresas y a terceras partes cuantificar los resultados obtenidos”.*

*Comunicación de la Comisión. La responsabilidad social de las empresas: Una contribución empresarial al desarrollo sostenible. Julio de 2002.*

**D**URANTE los últimos años se han ampliado de manera significativa las responsabilidades de las empresas en materia de información, transparencia y rendición de cuentas, especialmente como efecto de las iniciativas adoptadas por los poderes públicos para el reforzamiento de las regulaciones y los mecanismos de control de las prácticas de buen gobierno de las empresas. Se trata de un proceso que no sólo afecta a la información económico-financiera, sino que tiene también, como se afirma en la Comunicación de la Comisión Europea de julio de 2002, una relación directa con los nuevos enfoques de Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, y con el nuevo paradigma del desarrollo sostenible, al considerarse que las empresas deben facilitar información a la opinión pública y al conjunto de la sociedad sobre los impactos económico, social y medioambiental de las actividades productivas y económicas.

Con estos objetivos de transparencia y de rendición de cuentas, en 2007 veintinueve de las mayores empresas españolas, incluidas en el selectivo Ibex 35, han incorporado de manera voluntaria a sus sistemas de informe datos e informaciones relacionadas con las distintas dimensiones de la Responsabilidad Social de las Empresas, RSE.

25 de estos informes han sido elaborados de acuerdo con los estándares propuestos por Global Reporting Initiative, GRI<sup>[19]</sup>, tanto la guía de directivas G2 –5 empresas– como la última versión, G3, publicada en octubre de 2006 –19 empresas–. Asimismo, otras 5 empresas –Bankinter, Banesto, Cintra, Enagas y Sacyr Vallehermoso– han publicado también informes con formato independiente con desarrollos específicos del sistema de indicadores.

19. La aplicación de las directivas de la Guía G3 puede hacerse en tres niveles. En el nivel de mayor exigencia (nivel “A”) se debe proporcionar información sobre todos los indicadores y cumplimentar la mayoría de las secciones contempladas en la Guía. Para autocalificarse en el nivel “B” debe informarse sobre 20 indicadores, mientras que el nivel “C” requiere que como mínimo se informe de 10 indicadores y se cumplimenten las secciones más importantes. En los tres niveles el informe puede ser sometido a verificación, añadiéndose a la palabra que determina el nivel el símbolo (+).

**Tabla 1: Modelos de informe social**

Informes con formato independiente		Memorias integradas	
ABERTIS	A+	ACS	G2
ACCIONA	A+	ENAGAS	
AGBAR	A+	FERROVIAL	G2
BANCO SABADELL	A+	FCC	A+
BBVA	A+	GAMESA	G2
BANCO POPULAR	A+	IBERDROLA	A+
BANKINTER		IBERIA	A+
BANESTO		INDITEX	B+
CINTRA		TELECINCO	G2
MAPFRE	G2		
ENDESA	A+		
GAS NATURAL	A+		
INDRA	A+		
NH HOTELES	C		
REE	A+		
REPSOL YPF	A+		
SACYR Y VALLEHEMOSO			
SANTANDER	A+		
TELFÓNICA	A+		
UNION FENOSA	A+		

*Las empresas deben facilitar información a la opinión pública y al conjunto de la sociedad sobre los impactos económico, social y medioambiental de las actividades productivas y económicas*

*Los nuevos formatos de memorias integradas favorecen la mejor comprensión de la estrategia de las empresas y del conjunto de los resultados de gestión*

*Si en 2006 el número de informes con un desarrollo calificado en el Estudio como aceptable –nivel 3 ó superior en la evaluación– fue de 25, en 2007 obtienen esta calificación 28 informes*

Nueve de las empresas –6 en 2006– han integrado el informe de responsabilidad social y el de gobierno corporativo en el informe anual. Se trata de una tendencia que ya había sido apreciada durante los últimos años en distintas investigaciones internacionales y que favorece la mejor comprensión de la estrategia y del conjunto de los resultados de gestión, ya que junto a la información legalmente exigible que afecta a las cuentas anuales, el informe de gestión y el informe de buen gobierno o gobierno corporativo, las empresas pueden presentar otras informaciones voluntarias que contribuyen a completar el cuadro general de la situación de la empresa, como sucede con la información relativa a las marcas, el capital intelectual o la gestión de otros activos y recursos intangibles, así como las informaciones sobre el impacto económico, social y medioambiental de sus actividades y decisiones.

Tres empresas, Acerinox, Colonial y BME, no han publicado en 2007 informaciones de carácter social ni medioambiental, mientras que Antena 3 TV, Altadis y Sogecable incluyen en el informe anual un capítulo relativo a la Responsabilidad Social, aunque los datos e informaciones que proporcionan son todavía muy básicas y excesivamente generales y no pueden ser consideradas un verdadero ejercicio de explicación y de rendición de cuentas sobre los impactos económico, social y medioambiental de sus actividades y decisiones.

En 2007 se ha producido un cierto avance general con relación a 2006. Si en 2006 el número de informes con un desarrollo calificado en el Estudio como aceptable –nivel 3 ó superior en la evaluación– fue de 25, en 2007 obtienen esta calificación 28 informes. Empresas como Enagas, Sacyr Vallehermoso y NH Hoteles han mejorado de manera significativa sus sistemas de informe.

Tabla 2: Evaluación de los niveles de transparencia

NIVELES	PRIMERO	SEGUNDO		TERCERO			
	Sin información	Información parcial		Modelo de información			
	1	2	3	4	5	6	
		Nivel básico	Nivel más desarrollado	Básico	GRI	AA 1000 (parcial)	AA 1000
EMPRESA							
Abertis					■		
Acciona					■	■	
Acerinox	■						
ACS					■		
AGBAR					■		
Altadis		■					
Antena 3 TV	■						
B. Popular					■		
B. Sabadell					■		
Santander					■	■	
Banesto			■				
Bankinter				■			
BBVA					■	■	
BME	■						
Cintra				■			
Colonial	■						
Enagás				■			
Endesa					■		
FCC					■		
Ferrovial					■		
Gamesa					■		
Gas Natural					■		
Iberdrola					■	■	
Iberia					■		
Inditex					■	■	
Indra					■	■	
Mapfre					■		
NH Hoteles					■		
REE					■	■	
Repsol YPF					■	■	
Sacyr y Vall.				■			
Sogecable	■						
Telecinco					■		
Telefónica					■	■	
Unión Fenosa					■		

### 2.1. Verificación y confiabilidad de la información



Veinticuatro de los informes analizados incluyen una declaración de verificación independiente (20 en el año 2006)<sup>[20]</sup>. Asimismo, en nueve de los informes (4 en 2006) se utiliza también la norma de aseguramiento AA 1000.

**Tabla 3: La verificación de los informes sociales**

EMPRESA	DECLARACIÓN DE VERIFICACIÓN	
	2005	2006
Abertis	Sí	Sí
Acciona	Sí	Sí
Acerinox	No	No
ACS	Sí	Sí
AGBAR	No	Si
Altadis	No	No
Antena 3 TV	No	No
Banco Popular	Sí	Sí
Banco Sabadell	Sí	Sí
Banco Santander	Sí	Sí
Banesto	No	No
Bankinter	No	No
BBVA	Sí	Sí
BME	No	No
Cintra	No	Si
Enagas	No	No
Endesa	Sí	Sí
Colonial	No	No
Ferrovial	Sí	Sí
FCC	Sí	Sí
Gas Natural	Sí	Sí
Inditex	Sí	Sí
Gamesa	Sí	Sí
Iberia	Sí	Sí
Iberdrola	Sí	Sí
Indra	Sí	Sí
Mapfre	Sí	Sí
NH Hoteles	No	Sí
REE	Sí	Sí
Repsol YPF	Sí	Sí
Sacyr y Vall.	No	No
Sogecable	No	No
Telecinco	No	No
Telefónica	Sí	Sí
Unión Fenosa	No	Sí

20. En el caso de NH Hoteles no se ha recurrido a una compañía externa de auditoría, sino que la declaración de verificación la realiza el Comité de Auditoría de la compañía

Sin duda, este incremento del número de informes que incluyen una declaración de verificación independiente contribuye a mejorar la confiabilidad de la información publicada por las empresas.

Sin embargo, como ya fue analizado en el Estudio 2006, la primera conclusión que se deduce del análisis de los informes de verificación es que en la mayoría de los casos el proceso de verificación tiene más relación con un objetivo de reconocimiento de que el informe ha utilizado las recomendaciones de Global Reporting Initiative que con el de aseguramiento de la fiabilidad de la información facilitada. En los informes se verifica que las empresas han recogido los contenidos recomendados en la guía para la elaboración de las memorias de sostenibilidad de GRI, y el auditor verifica si el nivel –A,B ó C– declarado por las empresas es el adecuado. En la mayoría de los informes los responsables de la verificación indican que las revisiones realizadas tienen un alcance de aseguramiento muy limitado. En la práctica, y más allá de la comprobación de la concordancia de los datos económicos y financieros con la información facilitada en el informe anual que han sido previamente auditados por terceros, el verificador no comprueba la veracidad de los datos, 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.

También la aplicación de la norma de aseguramiento AA 1000 tiene en todos los casos un alcance limitado, ya que la declaración de verificación no acredita, por ejemplo, que en el proceso de verificación se haya comprobado la concordancia del informe con la totalidad de los principios de información considerados o que se hayan realizado consultas y se haya favorecido la participación de los *stakeholders* como se establece de manera inequívoca en la AccountAbility 1000 Assurance Standard, AA 1000 AS.

Una novedad interesante es que en algunos casos se ha incluido en las memorias publicadas en 2007 el informe de un Comité de Expertos independiente, cuyas recomendaciones pueden complementar y reforzar las realizadas por los auditores en las declaraciones de verificación, aunque la pretensión de asociar las recomendaciones de este tipo de comités a la preceptiva consulta a los *stakeholders* o partes interesadas carece totalmente de sentido, ya que los participantes en los comités lo hacen a título estrictamente individual y no representan a los trabajadores, los consumidores u otros *stakeholders*.

Para terminar este apartado sobre la información y la transparencia debe añadirse que además de las 24 empresas del Ibex 35 que han elaborado sus informes de acuerdo con las guías de Global Reporting Initiative, en octubre de 2007 habían sido también registrados en GRI los informes de otras 6 empresas cotizadas<sup>[21]</sup>, así como de 28 empresas que no cotizan en los mercados de valores<sup>[22]</sup>.

21. Abengoa, Cementos Portland Valderribas, CEPSA. OHL, Sol Meliá y Grupo SOS.

22. Aqualia, Gestión Integral del Agua SL, ATI Sistemas, Caifor SA, Canteiros do Porriño Reunidos SA, Construcciones y Obras Llorente SA, Cooperatives de Catalunya, DKVSeguros, Estudio Técnico Gallego SA, Euskaltel SA, Gaia Gestión Deportiva SL, Granitos Triturados SL, Grupo ACMS, Grupo CESPAS, Grupo Eroski, Grupo Larcovi, Habitat, Ecología, Restauración Ambiental SL, HC Energía, Isofotón, Javier de la Cerda & Asociados SLU, Javierre SL, J&A Garrigues SL, Laboratorios Asociados Nupel SL, Mutua Universal, Obras Civiles del Atlántico SLU, Pintura y Decoración Industrial Del Río SL, Sanitas y Unión de Mutuas.



*España, con 62 informes, es el segundo país con mayor número de empresas que elaboran sus informes sociales de acuerdo con las guías de directrices GRI, cerca de Japón, con 69 informes, y muy por delante de Reino Unido, con 42, Estados Unidos, con 41 ó Australia con 37*

Asimismo, se recogen también los informes de otras 4 empresas multinacionales que desarrollan sus actividades en España<sup>[23]</sup>.

Como ya sucedió en 2006, España con 62 informes es el segundo país con mayor número de empresas que elaboran sus informes sociales de acuerdo con las guías de directrices GRI, cerca de Japón con 69 informes y muy por delante de Reino Unido, con 42, Estados Unidos con 41, Australia con 37, Holanda con 31, Francia con 27, Alemania con 25 ó Canadá con 24. Sin embargo, debe añadirse también que se trata de un número total de empresas insignificante a nivel mundial –en las listas de GRI han sido recogidos 581 informes publicados en 2007–, y aunque la elaboración de este tipo de informes voluntarios se ha consolidado en las empresas del Ibex 35, debe tenerse también en cuenta que el número de empresas cotizadas en el nuevo mercado y el resto del mer-

cado continuo que publican informaciones sociales y medioambientales es, de acuerdo con estándares evaluables, todavía muy discreto –menos del 6%–, y muestra que la sensibilidad en la comunidad empresarial sobre la necesidad de rendir cuentas a la opinión pública sobre las políticas, prácticas y resultados en el ámbito de la gestión de sus responsabilidades sociales es todavía insuficiente.

## 2.2. La evaluación comparativa de los informes sociales

Al igual que en 2006, la característica más relevante de los informes publicados en 2007 es su heterogeneidad, tanto en las denominaciones, como en la organización de la información y el desarrollo de los contenidos:

23. Basf, Cemex, Siemens y Vodafone.

Tabla 4: La denominación de los informes sociales

DENOMINACIÓN DE LOS INFORMES	
Informes con formato independiente	Memorias integradas
<b>Abertis</b> Informe de Responsabilidad Social Corporativa (214)	<b>ACS</b> Informe Anual Grupo ACS 2006. Informe de Responsabilidad Corporativa (87)
<b>Acciona</b> Memoria de Sostenibilidad (171)	<b>Ferrovial</b> Informe Anual 2006. Responsabilidad Corporativa (38)
<b>AGBAR</b> Informe de Sostenibilidad 2006 (221)	<b>FCC</b> Informe Anual 2006. Responsabilidad Social Corporativa (158)
<b>Banco Popular</b> Informe de Responsabilidad Social Corporativa (66)	<b>Gamesa</b> Informe Anual 2006. Informe de Sostenibilidad (138)
<b>Banco Sabadell</b> Informe de Responsabilidad Social Corporativa (85)	<b>ENAGAS</b> Responsabilidad Corporativa (46)
<b>Banesto</b> Memoria de Responsabilidad Social Corporativa (33)	<b>Iberia</b> Informe Anual 2006: Memoria de Responsabilidad Corporativa (80)
<b>Bankinter</b> Informe de Responsabilidad Social Corporativa (71)	<b>Iberdrola</b> Informe Anual 2006. Informe de sostenibilidad (90)
<b>BBVA</b> Informe Anual de Responsabilidad Social Corporativa (156)	<b>Inditex</b> 2006 Memoria Inditex. Informe Económico-Financiero. Informe Corporativo. Informe Social y Medio ambiental (153)*
<b>Corporación Mapfre</b> Informe Anual 2006: Informe de Responsabilidad Social (98)	<b>Telecinco</b> Informe Anual 2006. Informe Anual de Actividades, Gobierno y Responsabilidad Corporativa (39)
<b>Endesa</b> Informe de Sostenibilidad (156)	
<b>Sacyr Vallehermoso</b> Informe Anual de Responsabilidad Corporativa (77)	
<b>Gas Natural</b> Informe de Responsabilidad Corporativa (226)	
<b>Indra</b> Responsabilidad Corporativa 2006 (98)	
<b>NH Hoteles</b> Responsabilidad Corporativa 2006 (84)	
<b>REE</b> Informe de Responsabilidad Corporativa (145)	
<b>Repsol YPF</b> Informe de Responsabilidad Corporativa (192)	
<b>Santander</b> Memoria de Sostenibilidad 2006. La Responsabilidad Social Corporativa en Santander (105)	
<b>Telefónica</b> Informe Anual de Responsabilidad Corporativa (599)	
<b>Unión Fenosa</b> Informe de Sostenibilidad (160) Informe de Gestión Ambiental (120)	



*La terminología utilizada por las empresas para “nombrar” las políticas y actuaciones sociales presenta unos niveles de heterogeneidad preocupantes.*

*Así, en la denominación de los informes encontramos términos como sostenibilidad o desarrollo sostenible, responsabilidad social, responsabilidad social corporativa, responsabilidad corporativa y un número aún mayor de variables combinatorias en las que se utilizan algunos de estos términos*

La terminología utilizada por las empresas para “nombrar” las políticas y actuaciones sociales presenta unos niveles de heterogeneidad preocupantes, pues la gran mayoría han mantenido la denominación utilizada en 2006. Así, en la denominación de los informes encontramos términos como sostenibilidad o desarrollo sostenible, responsabilidad social, responsabilidad social corporativa, responsabilidad corporativa y un número aún mayor de variables combinatorias en las que se utilizan algunos de estos términos.

Al igual que en 2006, sólo Mapfre utiliza el término “Responsabilidad Social de las Empresas” adoptado por unanimidad en la subcomisión parlamentaria que inició sus trabajos en febrero de 2005 con la finalidad de “potenciar y promover la RSE”, y cuyo informe de conclusiones ha sido hecho público en agosto de 2006. La subcomisión, formada por doce diputados que representan a todos los grupos de la Cámara, se creó en el seno de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales (Expte 154/3) por acuerdo del Pleno del Congreso de los Diputados del día 14 de diciembre de

2004. Asimismo, el término RSE, así como las denominaciones “informe social” o “informe de responsabilidad social” han sido adoptados por un amplio consenso en el Foro de Expertos constituido en marzo de 2005 por iniciativa del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, como un órgano deliberante y consultivo de la Administración. Este Foro de expertos está compuesto por investigadores de las universidades públicas y otros centros de investigación, un gran número de representantes de distintas entidades relacionadas con la comunidad empresarial, fundaciones, ONG’s y otras organizaciones representativas de la denominada sociedad civil.

En cuanto a los contenidos de los informes tampoco existe la mínima homogeneidad. Aunque debería esperarse que al menos las 24 empresas que han elaborado el informe social de acuerdo con las recomendaciones de las guías de Global Reporting Initiative, GRI presentaran un índice de contenidos uniforme que facilitara la búsqueda temática y la comparabilidad, lo cierto es que en muchos casos no se siguen los principios de presentación de la información contemplados en las guías, y en general las empresas siguen incorporando al informe en el que se señalan los indicadores sobre los que se informa y el lugar en el que puede encontrarse la información. El resultado es que en muchos casos se remite al lector a otros documentos de la empresa, como la información legal, el informe anual o el informe de buen gobierno, dificultando la comprensión global de la información y complicando de manera considerable los análisis de evaluación comparativa. ●



## Los factores medioambientales, sociales y de buen gobierno y la estrategia de las empresas

**L**a publicación de informes sociales o memorias de sostenibilidad, en las que se informa sobre el impacto económico, social y medioambiental de las actividades y decisiones económicas, es un excelente indicador de transparencia que permite someter al escrutinio público el grado de congruencia de las estrategias adoptadas por las empresas con los objetivos de sostenibilidad, así como evaluar el alcance de las políticas de responsabilidad desarrolladas y los resultados obtenidos.

Sin embargo, las conclusiones de la evaluación de los informes publicados en 2007 por las empresas del Ibex 35, que han sido expuestas en el epígrafe anterior, son poco concluyentes en este sentido. La falta de formatos y contenidos homogéneos, las diferencias terminológicas y la confusión entre las prácticas que responden a obligaciones legales, tanto de carácter legislativo, como efecto de las regulaciones normativas de la actividad económica o como resultado de la negociación colectiva, y las innovaciones de carácter voluntario con las que las empresas responden a los requerimientos de la RSE en sus distintas dimensiones, son obstáculos difíciles de superar en el proceso de análisis y evaluación. La sospecha de que los informes sólo proporcionan una imagen confusa y de baja resolución de los esfuerzos que están realizando las empresas para adaptar sus enfoques de gestión a los nuevos requerimientos de responsabilidad y de sostenibilidad, es algo más que una simple presunción.

Por otra parte, la intensificación de las críticas a la excesiva importancia que las consideraciones financieras a corto plazo tienen en la estrategia de las empresas, así como el consenso que comienza a dibujarse en el debate público sobre la

*En los avances que se han producido en España en los últimos años en materia de prácticas de buen gobierno y en la incorporación a la agenda de los máximos órganos de decisión de las empresas de las cuestiones sociales y medioambientales, tiene una influencia incuestionable la Ley de Transparencia de 2003*

función estratégica que debe otorgarse a los factores extra-financieros en el desarrollo a medio y largo plazo de los proyectos empresariales, pueden ejercer una influencia notable durante los próximos años en el proceso de cambio de los modelos de gestión empresarial.

En este contexto general puede también ser explicada la actualidad y el creciente interés, tanto teórico como político, que suscitan en estos momentos los denominados factores MSG –factores medioambientales, sociales y de buen gobierno de las empresas– como uno de los ejes que deben ser considerados en el proceso de adopción de decisiones estratégicas por parte de las empresas, así como en el diseño de las políticas de relaciones con los distintos *stakeholders* y con el conjunto de la sociedad. Es poco discutible también que las políticas públicas impulsadas por las organizaciones internacionales en el ámbito de la economía global, así como por los gobiernos e instituciones públicas en los distintos países, y de manera muy significativa por los gobiernos de los países miembros de la Unión Europea, como es el caso de España, tienen una considerable influencia en los procesos de incorporación de los factores MSG a la estrategia y modelos de gestión de las empresas. Sin duda, en los avances

que se han producido en España en los últimos años en materia de prácticas de buen gobierno y en la incorporación a la agenda de los máximos órganos de decisión de las empresas de las cuestiones sociales y medioambientales, tiene una influencia incuestionable la Ley de Transparencia de 2003. También resulta fácilmente perceptible la influencia del nuevo Código Unificado de Buen Gobierno aprobado en mayo de 2006<sup>[24]</sup>, en los informes de buen gobierno o gobierno corporativo publicados por las empresas del Ibex 35 en 2007.

Aunque la aplicación del Código Conthe no es preceptiva hasta 2008, y en los informes correspondientes al ejercicio 2006, con pocas excepciones, las empresas explican el cumplimiento de las recomendaciones de los informes Olivencia y Aldama, en muchos casos las empresas han recogido el espíritu de las recomendaciones del nuevo Código Unificado, como las que afectan a las competencias sobre las políticas de gobierno corporativo (recomendación 8a.iv) o a la relaciones con los *stakeholders* o partes interesadas (recomendación 7) y al desarrollo de políticas de información y comunicación con los accionistas, los mercados y la opinión pública.

En la Tabla 5 se ha clasificado a las empresas incluidas en el Estudio, de acuerdo con el enfoque y plan de desarrollo de las prácticas de buen gobierno, y, en un segundo nivel, por la importancia que se concede en la estrategia de gestión a los factores sociales y medioambientales, con tres niveles de evaluación para cada una de los dos partes –bajo, medio, alto– en una escala de 0-100 puntos.

24. Aunque las recomendaciones recogidas en los códigos de buen gobierno son de carácter voluntario, las empresas deben aplicar el principio conocido internacionalmente como “cumplir o explicar” (comply or explain). Así, el artículo 116 de la Ley del Mercado de Valores obliga a las sociedades cotizadas españolas a consignar en su Informe Anual de Gobierno Corporativo “el grado de seguimiento de las recomendaciones o, en su caso, la explicación de la falta de seguimiento de dichas recomendaciones”.

**Tabla 5:**  
*Los factores MSG y la estrategia empresarial (1)*

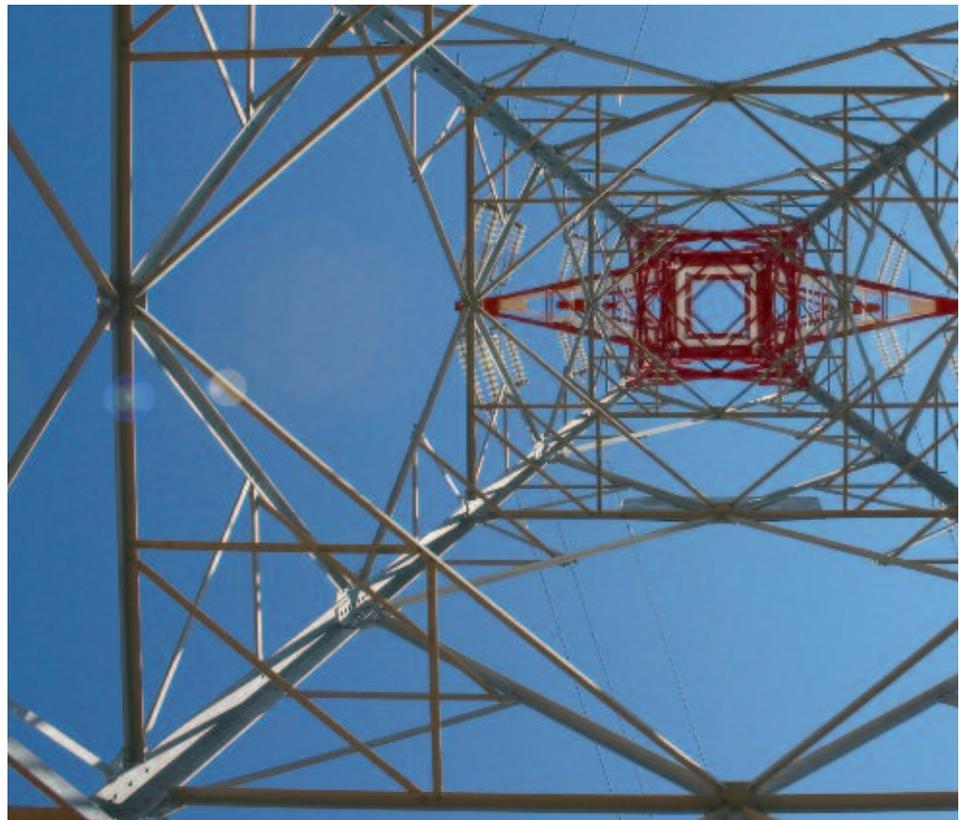
LA GESTIÓN DE LOS FACTORES MEDIOAMBIENTALES, SOCIALES Y DE BUEN GOBIERNO, MSG							
PARTE 1. CONSIDERACIÓN DE LAS POLÍTICAS							
		FACTORES DE BUEN GOBIERNO			FACTORES SOCIALES Y MEDIOAMBIENTALES		
NIVELES	1	2	3	1	2	3	
EMPRESA							
Abertis		■			■		
Acciona		■			■		
Acerinox	■			■			
ACS	■					■	
Agbar	■					■	
Altadis			■	■			
Antena 3 TV	■			■			
Banco Popular		■			■		
Banco Sabadell		■			■		
Banco Santander		■				■	
Banesto	■			■			
Bankinter			■	■			
BBVA	■			■			
BME	■			■			
Cintra		■			■		
Colonial	■				■		
Mapfre	■			■			
Enagás	■			■			
Endesa	■			■			
FCC	■				■		
Ferrovial		■				■	
Gamesa		■			■		
Gas Natural		■			■		
Iberdrola		■		■			
Iberia		■			■		
Inditex		■			■		
Indra		■			■		
NH Hoteles	■			■			
REE	■					■	
Repsol YPF	■				■		
Sacyr y Vall.	■				■		
Sogecable	■			■			
Telecinco		■			■		
Telefónica		■				■	
Unión Fenosa	■				■		

La mitad de las empresas incluidas en el Estudio no hacen referencia en sus informes de gobierno corporativo o exponen consideraciones excesivamente vagas sobre las prácticas y reglas de buen gobierno, y sobre las políticas de información y comunicación con los *stakeholders* o partes interesadas y la opinión pública, como factores fundamentales para el correcto desarrollo de la estrategia empresarial en un marco de relaciones basadas en la confianza. Otras quince empresas obtienen evaluaciones medias satisfactorias, mientras que en los casos de Altadis y Bankinter, con una puntuación de 80 puntos sobre 100, se ha valorado especialmente la creación de comisiones en el Consejo de Administración con el objetivo de supervisar y mejorar las políticas y prácticas de buen gobierno.

En cuanto a la consideración de los factores sociales y medioambientales, más de una tercera parte de las empresas obtienen una calificación

mínima. Otras 16 empresas son evaluadas con una calificación media, por considerar que el análisis de los riesgos que se expone en los informes es todavía muy básico y, se reduce fundamentalmente a las dimensiones de la responsabilidad sobre las que existen regulaciones más detalladas, como sucede con el impacto medioambiental de las actividades productivas. Seis de las empresas obtienen una calificación notable, con unos resultados de evaluación que son muy similares a los del Estudio 2006.

En la Tabla 6 se ha evaluado el nivel de importancia que las empresas otorgan a los factores medioambientales, sociales y de buen gobierno en los procesos de elección de las estrategias y objetivos de gestión a medio y largo plazo. Un ámbito en el que se han producido cambios cualitativamente muy interesantes con relación a los resultados del Estudio 2006.



**LA GESTIÓN DE LOS FACTORES MEDIOAMBIENTALES  
Y DE BUEN GOBIERNO, MSG**
**PARTE 2. ESTRATEGIA DE GESTIÓN**

	No se consideran	Desarrollos básicos y parciales	Desarrollo satisfactorio	Desarrollo notable	Desarrollo excelente
NIVELES	1	2	3	4	5
EMPRESA					
Abertis		■			
Acciona	■				
Acerinox	■				
ACS	■				
Agbar		■			
Altadis	■				
Antena 3 TV	■				
Banco Popular				■	
Banco Sabadell	■				
Banco Santander		■			
Banesto	■				
Bankinter	■				
BBVA	■				
BME	■				
Cintra		■			
Colonial	■				
Mapfre	■				
Enagás	■				
Endesa	■				
FCC	■				
Ferrovial		■			
Gamesa		■			
Gas Natural			■		
Iberdrola		■			
Iberia	■				
Inditex				■	
Indra			■		
NH Hoteles			■		
REE		■			
Repsol YPF		■			
Sacyr y Vall.		■			
Sogecable	■				
Telecinco			■		
Telefónica				■	
Unión Fenosa	■				

**Tabla 6:**  
*Los factores MSG  
y la estrategia  
empresarial (2)*

**Nota:** Indra y NH Hoteles han designado un Consejero al que se asigna la función del desarrollo de la RSE, aunque la decisión no ha sido incluida en el informe de buen gobierno de 2006.



*Los consejos de administración de más del 50% de las empresas incluidas en el estudio se mantienen completamente al margen de los desarrollos de las políticas de responsabilidad social, aunque en algunos de los casos las empresas elaboran informes sociales y se presentan públicamente como abanderadas de la RSE y el desarrollo sostenible*

Aunque ninguna de las empresas del Ibex 35 cuenta con una Comisión de Sostenibilidad en el Consejo de Administración, en tres casos –Banco Popular, Inditex y Telefónica– en sus máximos órganos de decisión se han institucionalizado las deliberaciones sobre las políticas de RSE y de sostenibilidad<sup>[25]</sup>. Asimismo, en otras cuatro empresas –Gas Natural, Indra, NH Hoteles y Telecinco– deben destacarse los progresos realizados durante 2006<sup>[26]</sup>.

Sin embargo, junto a estos avances notorios debe decirse también que los consejos de administración de más del cincuenta por ciento de las empresas incluidas en el estudio se mantienen completamente al margen de los desarrollos de las políticas de responsabilidad social, aunque en algunos de los casos las empresas elaboran informes sociales y se presentan públicamente como abanderadas de la RSE y el desarrollo sostenible. Sin duda, frente a este tipo de paradojas las regulaciones y las nuevas medidas legislativas pueden favorecer la más rápida aceptación de las nuevas responsabilidades

por parte de las empresas, en el marco general del avance hacia un enfoque de la actividad económica y de los modelos de gestión más congruente con los objetivos del desarrollo sostenible. En este sentido, en el nuevo Código Unificado sobre el buen gobierno de las sociedades cotizadas, cuyas recomendaciones deben ser consideradas por las empresas en los informes de gobierno corporativo del ejercicio 2007, se establece de manera inequívoca que el consejo de administración tiene la obligación de aprobar las políticas y estrategias generales de la sociedad, y en particular las relativas a “las políticas de responsabilidad social” (Recomendación 8a.v). Un tipo de responsabilidades que han sido también incorporadas a otros códigos de buen gobierno, como sucede en el caso de Noruega o Estados Unidos, en un contexto general dominado por una opinión pública e institucional generalmente crítica con la lentitud de los cambios que están realizando las empresas.

Es sumamente ilustrativo que de las diecisiete empresas españolas seleccionadas en 2007 por el Dow Jones Sustainability Index<sup>[27]</sup> que, además en dos casos lideran sus respectivos sectores –Ferrovial en construcción y Endesa en electricidad– seis hayan sido calificadas en el Estudio 2007 con cero puntos y otras seis han recibido una puntuación inferior a 30 sobre 100 en la gestión de los factores medioambientales, sociales y de

25. El Banco Popular ha incorporado estas funciones a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflictos de Interés, y en 2006 se ha creado una “Oficina de Responsabilidad Social de la Empresa”, con objetivos específicos de desarrollo de las políticas de responsabilidad. En Inditex existe un Consejo Social que es un órgano consultivo del Consejo de Administración en materia de RSE, mientras que en Telefónica la Comisión de Recursos Humanos y Reputación Corporativa tiene funciones relacionadas con las políticas de responsabilidad social. En 2006 se ha creado una “Oficina de los Principios de Actuación” con el objetivo de unificar criterios sobre la estrategia de la empresa.

26. Telecinco ha incorporado en 2006 las funciones de supervisión de las políticas de RSE y de buen gobierno a la Comisión de Auditoría y Control, así como las que se refieren a la diversidad de género a la Comisión Nombramientos y Retribuciones. En Gas Natural un comité presidido por la Dirección de Comunicación y el Gabinete de Presidencia informa a la Comisión de Auditoría y Control sobre las políticas de RSE y el proceso de elaboración del informe social, mientras que en los casos de NH Hoteles e Indra en 2007 se ha asignado la responsabilidad del desarrollo de las políticas de RSE a un miembro del Consejo de Administración.

27. En 2007 han sido seleccionadas 318 empresas entre las 2.500 mayores del mundo por volumen de facturación, de las que 17 son españolas: Abertis, Acciona, ACS, BBVA, Santander, Endesa, Gamesa, Gas Natural, Ferrovial, Iberdrola, Iberia, Inditex, Indra, REE, Repsol YPF, Telefónica y Unión Fenosa.

buen gobierno con carácter estratégico. Una paradoja sorprendente, cuando en los cuestionarios de DJSI se recoge de manera explícita la existencia en el máximo órgano de decisión de las empresas de una función para la consideración de las políticas de responsabilidad social, entre otras exigencias relacionadas con la demostración en el proceso de evaluación del compromiso de las empresas con el desarrollo sostenible.

Sin embargo, los escasos progresos que se están realizando no afectan sólo a las empresas españolas. En el informe que publica anualmente Heidrick & Struggles sobre las prácticas de gobierno de las empresas en diez países europeos se destaca que sólo el 13 por ciento de las compañías cuenta con una comisión en el consejo de administración con competencias sobre la estrategia y políticas de Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, y que más e un tercio de estas empresas avanzadas son británicas<sup>[28]</sup>. Asimismo, en el último Accountability Rating, en el que se evalúa a las empresas del Fortune Global 50, las cincuenta mayores del mundo por su volumen de facturación, sólo cuatro de las 50 empresas evaluadas superan el nivel del 60 por ciento, considerado por los investigadores como indicador de buenas prácticas en el conjunto de las cuestiones analizadas<sup>[29]</sup>.

En la tabla 7 [véase pág. siguiente] se analizan los cambios que se han introducido en la cultura y en los sistemas de organización para gestionar de una manera coordinada y eficaz los factores medioambientales, sociales y de buen gobierno. El dato más relevante

es que los cambios que se han producido durante el último año en este ámbito del análisis tienen un signo muy positivo, pues si en el Estudio 2006 se valoró que sólo siete empresas habían desarrollado sistemas de gestión acordes con los objetivos transversales de la RSE, en 2007 el número de empresas que han desarrollado mecanismos organizativos satisfactorios es prácticamente el doble, al mismo tiempo que ha descendido también de manera significativa el número de empresas cuyos esfuerzos en este campo deben ser calificados de insuficientes (de 15 en 2006 a 6 en 2007).

En la mayor parte de las trece empresas cuyo sistema organizativo es calificado de satisfactorio o notable se han elaborado planes directores para el desarrollo de la RSE o se han definido principios de actuación. También han tenido un desarrollo notable los comités o comisiones inter organizativas, en las que participan responsables de las distintas direcciones y áreas de negocio, y cuyo objetivo más importante es favorecer la implicación en el desarrollo de las políticas de responsabilidad del conjunto de la organización; una decisión que tiene un elevado grado de congruencia con el carácter transversal de los objetivos del desarrollo sostenible y con el alcance multidimensional de la RSE. Asimismo, en la mayoría de las empresas de este grupo existen departamentos y áreas de gestión de la Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, que dependen de los primeros niveles ejecutivos, aunque sólo con carácter excepcional esta responsabilidad ha sido asignada como función única a un miembro del comité de dirección.

*Los cambios que se han introducido en los sistemas de organización de la mayoría de las empresas incluidas en el estudio durante 2006 para gestionar de una manera coordinada y eficaz los factores medioambientales, sociales y de buen gobierno tienen un signo muy positivo*

*En la mayor parte de las 13 empresas cuyo sistema organizativo es calificado de satisfactorio o notable se han elaborado planes directores para el desarrollo de la RSE o se han definido principios generales de actuación*

28. En el estudio se analizan las políticas y prácticas de buen gobierno de 300 empresas significativas de Alemania, Bélgica, España, Francia, Italia, Portugal, Reino Unido, Países Bajos, Suiza y Suecia.

Conf. Raising the bar. Corporate Governance in Europe. 2007 Report. Heidrick & Struggles International Inc. 2007.

29. Se utilizan indicadores como el compromiso de las empresas con sus stakeholders, la integración de la gestión de las cuestiones extrafinancieras en las decisiones de los consejos de administración, la alineación de las políticas de negocio con los objetivos del desarrollo sostenible y los resultados de gestión.

Conf. Accountability Rating 2006. CSRN Network and Accountability.

**Tabla 7:**  
*Los factores MSG  
y el sistema  
de gestión (3)*

LA GESTIÓN DE LOS FACTORES MEDIOAMBIENTALES, SOCIALES Y DE BUEN GOBIERNO, MSG						
PARTE 3. EL SISTEMA DE GESTIÓN						
		Sistema de gestión de la RSE que afecta a todas las áreas de la organización				
		No se gestionan	Gestión parcial	Niveles básicos	Niveles satisfactorios	Desarrollos notables
NIVELES		1	2	3	4	5
EMPRESA						
Abertis						■
Acciona				■		
Acerinox	■					
ACS		■				
Agbar				■		
Altadis	■					
Antena 3 TV	■					
Banco Popular					■	
Banco Sabadell			■			
Santander					■	
Banesto			■			
Bankinter			■			
BBVA					■	
BME	■					
Cintra				■		
Colonial	■					
Mapfre				■		
Enagás			■			
Endesa						■
FCC				■		
Ferrovial				■		
Gamesa						■
Gas Natural					■	
Iberdrola					■	
Iberia			■			
Inditex						■
Indra				■		
NH Hoteles						■
REE						■
Repsol YPF				■		
Sacyr y Vall.			■			
Sogecable	■					
Telecinco			■			
Telefónica						■
Unión Fenosa					■	

# 4



## Parte I. Conclusiones y evaluación

**D**E acuerdo con el enfoque de evaluación adoptado, ocho 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). En el segundo nivel, para el intervalo de 21-40 puntos, se ha clasificado a diez empresas con un desarrollo que es considerado insuficiente, de acuerdo con los criterios metodológicos de evaluación comparativa adoptados (6 en 2006). En el tercer nivel –intervalo 41-60 puntos– se han situado catorce empresas, cuyos resultados corresponden a desarrollos que ya resultan satisfactorios (13 en 2006), mientras que en el nivel inmediato –intervalo de 61-80 puntos–, que corresponde a un grado de desarrollo notable, se ha clasificado a tres empresas (4 en 2006). Ninguna de las empresas analizadas ha obtenido la puntuación correspondiente al último nivel –de 81-100 puntos– que correspondería al máximo desarrollo en los tres ámbitos elegidos en esta primera parte del proceso de evaluación.

## TABLA DE EVALUACIÓN. PARTE I

	Transparencia	Buen gobierno	Factores sociales y de medio amb.	Estrategia	Sistema de gestión	Puntuación [0-500]	Evaluación [0-100]
<b>EMPRESA</b>							
1. Telefónica	80	40	75	80	90	365	<b>73</b>
2. Inditex	85	40	35	80	90	330	<b>66</b>
3. B. Popular	60	50	50	80	70	310	<b>62</b>
4. Santander	60	60	75	30	75	300	<b>60</b>
5. Abertis	60	40	75	30	85	290	<b>58</b>
6. Gamesa	65	40	35	65	70	275	<b>55</b>
7. Gas Natur.	60	40	50	50	70	270	<b>54</b>
8. REE	80	0	75	30	85	270	<b>54</b>
9. Ferrovial	65	40	75	40	50	270	<b>54</b>
10. Telecinco	65	60	50	50	30	255	<b>51</b>
11. Indra	60	50	50	45	50	255	<b>51</b>
12. Iberdrola	85	35	25	25	70	240	<b>48</b>
13. RepsolYPF	80	0	50	40	60	230	<b>46</b>
14. Endesa	60	10	75	0	85	230	<b>46</b>
15. AGBAR	60	0	80	30	50	220	<b>44</b>
16. Cintra	40	40	60	25	50	215	<b>43</b>
17. Mapfre	60	20	75	0	50	205	<b>41</b>
18. Acciona	60	40	50	0	50	200	<b>40</b>
19. NH Hoteles	60	0	0	45	85	190	<b>38</b>
20. BBVA	80	20	10	0	75	185	<b>37</b>
21. Sacyr	40	20	50	40	30	180	<b>36</b>
22. U. Fenosa	60	10	35	0	70	175	<b>35</b>
23. Iberia	65	30	50	0	30	175	<b>35</b>
24. ACS	65	0	75	0	30	170	<b>34</b>
25. FCC	65	0	50	0	50	165	<b>33</b>
26. B. Sabadell	60	50	20	0	30	160	<b>32</b>
27. Bankinter	40	80	0	0	25	145	<b>29</b>
28. Banesto	40	10	20	0	25	95	<b>19</b>
29. Altadis	15	80	0	0	0	95	<b>19</b>
30. Enagás	45	20	0	0	30	95	<b>19</b>
31. Colonial	0	10	40	0	0	50	<b>10</b>
32. BME	0	10	10	0	0	20	<b>4</b>
33. Acerinox	0	0	10	0	0	10	<b>2</b>
34. Antena 3	0	0	10	0	0	10	<b>2</b>
35. Sogecable	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>





# 5



## Políticas, prácticas y resultados de gestión

**P**ARA el análisis de los resultados de gestión, en el Estudio Cultura, Políticas y Prácticas de Responsabilidad de las Empresas del IBEX 35 se consideran siete ámbitos de análisis y se evalúan 20 tipos de indicadores que permiten comprender los progresos alcanzados por las empresas con relación a los objetivos sociales generales definidos en el proceso de política pública, especialmente en las áreas que reúnen un mayor nivel de consenso social y que tienen mayor influencia –puntos críticos– en el proceso de avance hacia un modelo de desarrollo más dinámico, pero también más avanzado en lo social y más respetuoso con el medio ambiente.

De acuerdo con los presupuestos que han sido expuestos en el apartado dedicado a la metodología del Estudio, en esta parte del proceso de evaluación han sido excluidas las ocho empresas –Acerinox, Altadis, Antena 3 TV, Banesto, Enagas, Colonial, BME, y Sogecable– que han obtenido una puntuación en la primera parte del Estudio que se considera crítica –intervalo 0-20 puntos–. Este resultado tan bajo indica que los esfuerzos desarrollados por estas empresas para adaptar su enfoque de gestión a los nuevos requerimientos del desarrollo sostenible, así como el desarrollo de la transparencia y de sistemas organizativos de gestión de las cuestiones sociales en su sentido más amplio, son todavía excesivamente embrionarios y no garantizan la unidad de criterios sobre la gestión de las distintas dimensiones de la RSE, ni la necesaria coordinación de las distintas áreas de la organización para alcanzar unos resultados congruentes con los objetivos de gestión de los denominados factores MSG –factores medioambientales, sociales y de buen gobierno de las empresas– que son objeto de este estudio.

En esta parte de la investigación sólo son evaluados los indicadores sobre los que se proporcionan datos e informaciones completas y representativas de los resultados y logros conseguidos por las empresas en las dimensiones analizadas, de acuerdo con los criterios utilizados en el Sistema Comunitario de Gestión y



*En el proceso de evaluación sólo se consideran las políticas y prácticas empresariales que, siendo totalmente respetuosas con la legislación y normas que regulan la actividad económica, son iniciativas innovadoras de carácter voluntario*

Auditoría Medioambiental<sup>[30]</sup>, SGAM, por entenderse que las informaciones parciales o que pueden ser mal interpretadas afectan a las conclusiones de la investigación y reducen la validez de la exactitud de las evaluaciones. Asimismo, en el proceso de evaluación sólo se consideran aquellas políticas y prácticas empresariales que, siendo totalmente respetuosas con la legislación y normas que regulan la actividad económica, son iniciativas innovadoras de carácter voluntario que contribuyen a los objetivos del desarrollo sostenible.

De acuerdo con estos criterios y con el enfoque metodológico adoptado, en cada uno de los 20 indicadores analizados en esta parte del Estudio se mide la distancia existente entre las prácticas y resultados de gestión que responden al estricto cumplimiento de la legislación<sup>[31]</sup> y los progresos alcanzados por las empresas evaluadas en los siete ámbitos de análisis seleccionados.

## 5.1. Contribución de la empresa al desarrollo social

### Área de análisis I:

*Creación de empleos de calidad y contribución a la mejora de la eficacia de las políticas públicas de inclusión, cohesión y desarrollo social*

Aunque la creación de empleo no ha sido considerada en los índices sociales internacionales como un indicador de responsabilidad, la contribución del sector privado de la economía a los esfuerzos de creación de más empleos y de mayor calidad es una de las dimensiones de la Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, sobre las que existe un mayor consenso en la UE. La revisión de la estrategia de Lisboa realizada por el Consejo de primavera de 2005 convierte el empleo y el crecimiento en una prioridad absoluta, invitando a todos los actores europeos a trabajar en un programa de acción conjunto sobre los objetivos de Lisboa, en sus tres vertientes económica, social, y medioambiental, en el que deberían desempeñar un papel activo las empresas, los trabajadores y sus representantes. La idea de esta asociación entre todos los agentes sociales es aprovechar las sinergias para la consecución de un mayor crecimiento estable y la creación de más empleos de mejor calidad. Para tal fin, se pide a las empresas que desplieguen más y mejores esfuerzos para incrementar el empleo y reducir el riesgo de exclusión social<sup>[32]</sup>. Además, con el desarrollo de los Planes Nacio-

30. En el Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambiental o EMAS (*Eco-Management and Audit Scheme*) regulado por el reglamento 761/2001 del Parlamento Europeo y del Consejo se establece que las informaciones que proporcionan las empresas: Deben ser exactas y no engañosas (a), fundamentadas y verificables (b), pertinentes y utilizadas en el contexto y el lugar adecuado (c), representativas de los resultados y logros conseguidos por las empresas (d), y que no existan posibilidades de ser mal interpretadas (e).

31. Cuando en las leyes que regulan la actividad económica no se establece una política o conducta determinada como sucede, entre otros, en el caso de la creación de empleo, se ha optado por tomar como nivel o umbral mínimo de evaluación los resultados o estándares medios de la economía española y del conjunto de las empresas.

32. Comunicación de la Comisión. Trabajando juntos por el crecimiento y el empleo. Relanzamiento de la estrategia de Lisboa. Bruselas 2.2.2005 COM (2005) 24.



*El fuerte crecimiento de los beneficios empresariales en 2006 no se ha trasladado con la misma intensidad a la creación de empleo*

*Cerca del noventa por ciento de las empresas facilitan información sobre la evolución de su plantilla, mientras que en 2005 sólo proporcionaban datos una cuarta parte*

nales de Reforma, PNR, de los países miembros de la Unión es fácilmente perceptible “una reorientación de políticas hacia la investigación y la innovación, la utilización eficaz de los recursos y la energía, la liberación del potencial de las PYME, la educación en el espíritu empresarial, la inversión en capital humano y la modernización de los mercados de trabajo, junto con la garantía de financiación de elevados niveles de protección social para el futuro”<sup>[33]</sup>.

Unos objetivos de dinamización económica, crecimiento y progreso social que serían difíciles de alcanzar sin un compromiso activo y políticas responsables por parte de las empresas europeas.

#### INDICADOR 1. CREACIÓN DE EMPLEO

El año 2006 fue de nuevo un ejercicio de beneficios récord para las empresas del selectivo IBEX 35 (43.174 millones de euros), habiéndose incrementado éstos en un 32% respecto al ejercicio anterior. El tirón de los beneficios ha sido consecuencia directa de un crecimiento rentable de la cifra de negocio, aunque en muchas empresas, además del crecimiento orgánico, se obtuvieron beneficios extraordinarios fruto de las plusvalías realizadas en la venta de sus participaciones. Por otro lado, las cifras de los tres primeros trimestres del 2007 parecen confirmar que el

33. Comunicación de la Comisión. Ejecución de la estrategia de Lisboa renovada para el crecimiento y el empleo. Un año de resultados. Bruselas 12.12.2006. COM(2006) 816.

ejercicio actual será el quinto año consecutivo de ganancias récord para las empresas del IBEX 35.

Sin embargo, continuamos observando aquello que se destacaba en el informe del 2006, el fuerte crecimiento de los beneficios conseguido no se traslada con la misma intensidad a la creación de empleo. Si consideramos como un nivel mínimo exigible la tasa de creación de empleo de la economía española, el nivel basal de evaluación de este indicador estaría en el 3,2%, según dato del Banco de España, el cual considera el empleo neto como puestos de trabajo a tiempo completo. De la información que podemos extraer de los informes sociales, en términos de empleo global, casi una quinta parte de las empresas analizadas han visto disminuir su plantilla, resaltando los casos de AGBAR (en donde se ha producido la salida del perímetro de la mayoría de empresas del sector “construcción e instalaciones” a consecuencia de la venta de su participación y al cierre de actividades en algunos países de AL), y Gamesa (debido al abandono de la división de servicios aeronáuticos). No obstante una gran mayoría de ellas crean empleo neto, resaltando los casos de Abertis, FCC (ambas por adquisición de empresas), Ferrovial, Acciona, y Sacyr, con porcentajes de aumento superior al 25%. Algunas de ellas (Banco Popular, REE, Repsol y Unión Fenosa), sin embargo, no alcanzan la tasa de creación de empleo de la economía española, si bien en el caso de REE ello puede justificarse parcialmente por la puesta en marcha del ERE pactado en 2005.

Por lo que respecta a la evolución del empleo en España, debe destacarse que en el año 2006 se ha producido un notable incremento en el número de empresas que informan sobre la

evolución de su plantilla (24 de un total de 27), excluyendo a Acciona, Bankinter, y FCC, lo que sin duda supone un avance significativo respecto al año anterior en el que sólo una cuarta parte de las empresas analizadas proporcionaron dicha información. En todo caso, las cifras de creación de empleo en España son bastante menos espectaculares que las referidas a la plantilla global. Siete empresas de las 27 destruyen empleo en España, incluidas Telefónica, e Iberia (que tiene un ERE prorrogado hasta finales de 2007), y de manera destacada Gamesa y Agbar (por la razones aludidas anteriormente), con caídas superiores al 20%. Por último, seis de ellas tienen resultados positivos aunque no rebasan la media de crecimiento española. De las 10 restantes, con creación de empleo superior a dicha media, ocupan un lugar destacado Sacyr, con un aumento del 35,5%, Inditex (20,2%) y Cintra, con un 14,7%, si bien en los casos de Inditex y Mapfre se ha producido una adquisición de empresas.

Con la característica adicional de que en los dos primeros casos una buena parte del empleo total creado lo ha sido en España (Sacyr: 80%, Inditex: 53%). Algo similar ocurre con ACS, quien a pesar de tener un crecimiento menor (9%) ha generado en España el 82% del empleo total creado en 2006. En el caso de Abertis y Telefónica las grandes diferencias en cuanto a creación de empleo entre el grupo su parte española se debe a que la primera adquirió la empresa francesa SANEF y la segunda O2 Europa.

Finalmente, debe incidirse en que sigue siendo insuficiente la información suministrada por las empresas respecto de la externalización de actividades, lo que impide tomar en consideración el empleo indirecto creado.

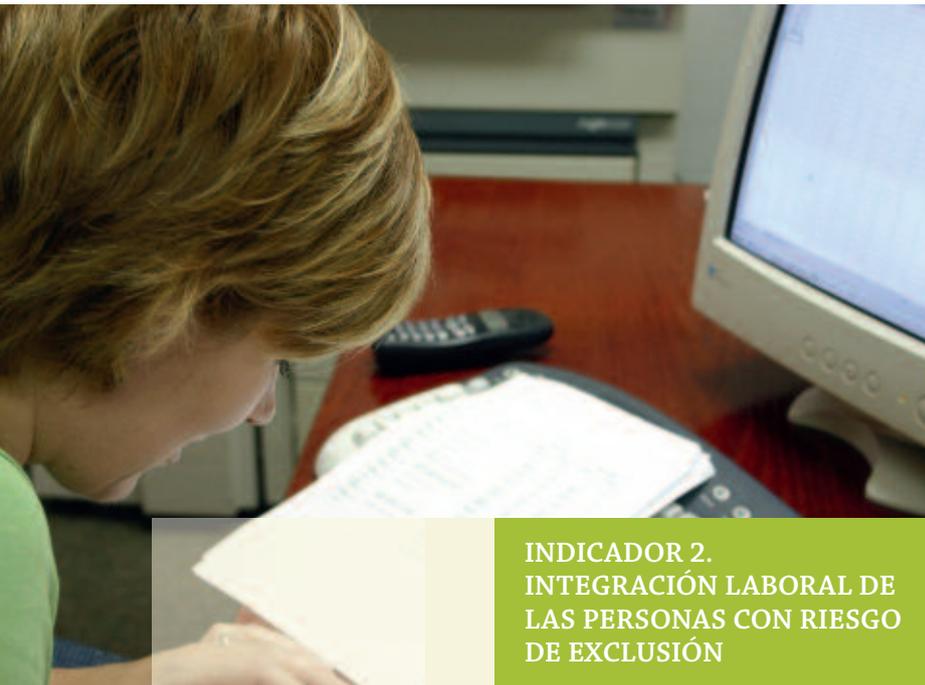
Tabla de evaluación 1

EMPRESA	EVALUACIÓN	CREACIÓN DE EMPLEO			
		Plantilla 2006		Variación sobre 2005 (%)	
		Total	España	Total	España
Abertis	63	11.616	5.101	44	9'5
Acciona		35.385	31.861	30,9	
ACS	61	123.652	102.631	9'2	9
AGBAR		8.031	6.340	-54,9***	-22,5***
Banco Popular	25	14.056	12.636	1,8	2,1
B. Sabadell	58	10.066	9.933	3,7	8,2
Bankinter		3.981		7'2	
BBVA	0	98.553	30.582	4'1	-1'9
Cintra	81	4.032	2.661	24'5	14'7
Endesa	0	26.758	12.625*	-1'6	-0'3*
FCC		92.565	62.018	37	
Ferrovial	46	88.902	39.205	55'3	4'5
Gamesa		5.420	4.204	-43,8***	-53,3***
Gas Natural	31	6.686	3.822	-0,50	2,40
Iberdrola	32	12.995**	10.200	2,3**	2,5
Iberia	0	25.029	18.098	-28	-72
Inditex	100	69.240	34.742	19	20,2
Indra	48	9.915	8.884	197	72
Mapfre	63	28.091	15.810	125	97
NH Hoteles	58	13.984	5.433	119	81
REE	31	1.442	1.284	29	24
Repsol YPF	22	36.931	18.522	28	17
Sacyr y Vall.	100	15.101	9.286	251	355
Santander	0	129.749	30.231	-0,40	-1
Telecinco	2	1.184	1.184	0	0
Telefónica	0	234.900	57.058	131	-55
Unión Fenosa	6	17.099	8.284	12	5

\* España y Portugal.

\*\* Datos referidos al total del perímetro social (que incluye participadas en España y en Latinoamérica).

\*\*\* La fuerte caída en Agbar obedece a la venta de la participación en el grupo de construcción e instalaciones. En el caso de Gamesa ello es debido al abandono de los servicios aeronáuticos.



## INDICADOR 2. INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON RIESGO DE EXCLUSIÓN

*Sólo siete empresas facilitan información sobre el porcentaje de trabajadores con discapacidad en la plantilla, con un 3,7 por ciento en Cintra y una proporción cercana al mínimo del 2 por ciento que establece la ley en NH Hoteles*

El crecimiento económico no solamente tiene que intensificar la creación de empleo, sino además incentivar la contratación de los colectivos más desprotegidos de la economía, para cuya protección existen diferentes leyes de discriminación positiva. De este modo, a pesar de que la tasa de desempleo en el 2.006 alcanzó el 8,5%, la distribución de los parados fue muy asimétrica; mientras la tasa de paro masculina rondó el 6,3%, la femenina se establecía en el 11,5%, y los desempleados menores de 25 años de edad suponían el 17,9% de la población activa, además de las grandes dificultades de la población recién incorporada al mercado laboral para encontrar su primer empleo, sin contar con la elevada temporalidad del empleo en España en relación a otros países europeos desarrollados. Otros colectivos en situación de peligro de exclusión social son los mayores de 55 años, la población inmigrante, o los discapacitados. Éste último colectivo presenta unos datos de desempleo alarmantes (en torno a siete de cada diez discapacitados está en el paro).

Consideramos que una proporción equilibrada entre hombres y mujeres podría considerarse una situación razonable a alcanzar. Las diferencias por encima de esta cifra podrían tener relación con circunstancias de carácter sectorial o de la propia dinámica de la empresa. En general puede afirmarse que se produce una mejora paulatina en la incorporación de la mujer al trabajo en las empresas del IBEX 35 analizadas, habiendo aumentado en casi todas ellas (con la excepción de FCC e Inditex, que ya parten de cifras muy elevadas) el porcentaje relativo de éstas en el conjunto de la plantilla. Endesa y Sacyr, por su parte, incrementan de manera significativa la proporción de mujeres en la plantilla, aunque todavía se hallan en niveles relativamente bajos (23,8% y 37,2%). Es destacable que Inditex, NH Hoteles y Mapfre, rebasan ya en todos los casos el 5% de la plantilla total ocupada por mujeres, seguidos muy de cerca por Telefónica, con un 49,5%, Santander, con un 49%, y Bankinter, con un 46,8%.

En el caso de España, aunque solo 16 de las empresas ofrecen información de este indicador, ello supone un importante avance respecto de 2005, debiendo destacarse el notable incremento producido en Sacyr. Por lo que respecta a la composición femenina de la plantilla española ésta mantiene comportamientos muy similares a la de la plantilla total, con las excepciones de Unión Fenosa, que está situada por debajo de ésta, a 18 puntos de distancia, NH Hoteles, a 17, Endesa, a 8, y Telefónica y BBVA, a 6, mientras que Mapfre alcanza la cifra de 60,5%, más de 5 puntos por encima del nivel medio conseguido por el conjunto de la compañía.

Por último, cabe destacar que algunas empresas clasifican la participación femenina por categorías profesionales (Banco de Sabadell, BBVA, Iberdrola, Repsol, Santander y Telecinco).

*Tabla de evaluación.  
Integración laboral  
de la mujer*

		POLÍTICAS Y RESULTADOS				
		INTEGRACIÓN LABORAL DE LA MUJER				
		Proporción 2005	Proporción 2006	Incremento 2006	Proporción 2006 España	Incremento 2006 España
		En % s/ plantilla	En % s/ plantilla	En puntos s/ 2005	En % s/ plantilla	En puntos s/ 2005
EMPRESA	EVALUACIÓN					
Abertis		28,0	29,0	1,0		
Acciona						
ACS		30,0	33,0	3,0		
AGBAR		19,9	20,4	0,5		
Banco Popular		24,7	26,5	1,8		
B. Sabadell		39,0	42,0	3,0		
Bankinter		45,0	46,8	1,8		
BBVA	41	45,0	47,0	2,0	40,6	2,2
Cintra	62	44,0	46,0	2,0	44,0	1,0
Endesa	15		23,8		15,6*	-0,8*
FCC		24,2	21,6	-2,6		
Ferrovial		27,3	30,0	2,7		
Gamesa		22,0	23,5	1,5		
Gas Natural	33	30,0	31,0	1,0	33,1	0,6
Iberdrola	15	16,3	17,0	0,7	15,8	0,8
Iberia	36	36,8	37,2	0,4	37,2	2,7
Inditex	100	84,0	82,8	-1,2	82,8	0,0
Indra	30	31,0	31,0	0,0	31,0	4,0
Mapfre	100	53,3	55,1	1,8	60,5	3,0
NH hoteles	100		53,2		69,8	
REE	21	21,5	22,4	0,9	22,3	
Repsol YPF	25	23,6	24,7	1,1	25,0	1,0
Sacyr y Vall.	36	30,0	37,2	7,2	37,2	7,2
Santander		48,0	49,0	1,0		
Telecinco	70	45,1	45,6	0,5	45,6	0,5
Telefónica	60	49,3	49,5	0,2	43,7	0,0
Unión Fenosa	7	25,0	25,0	0,0	7,4	

\* Datos para España y Portugal.

La información suministrada sobre la integración laboral de discapacitados por parte de las empresas analizadas sigue siendo muy escasa, alcanzando tan solo a 8 empresas en 2006, entre las cuales se sitúa claramente destacada Cintra, con un 3,7% de la plantilla total ocupada por discapacitados y NH, con un 2,40%. Del resto únicamente una empresa, Acciona, rebasa el 2%, límite fijado en

la Ley de integración social de minusválidos de 1982 y dos empresas más se aproximan a éste: Sacyr y Abertis.

En el caso de España también son 7 las empresas que suministran información sobre el porcentaje de plantilla ocupada por discapacitados, debiendo resaltarse el elevado nivel alcanzado, de nuevo, por Cintra (3,7%)

*Tabla de evaluación.  
Integración laboral  
de personas  
con discapacidad*

		POLÍTICAS Y RESULTADOS				
		INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD				
		Proporción 2005	Proporción 2006	Incremento 2006	Proporción 2006 España	Incremento 2006 España
		En % s/ plantilla	En % s/ plantilla	En puntos s/ 2005	En % s/ plantilla	En puntos s/ 2005
EMPRESA	EVALUACIÓN					
Abertis		1,5	1,5	0,0		
Acciona			2,2			
ACS						
AGBAR						
Banco Popular						
B. Sabadell			0,6			
Bankinter		0,7				
BBVA				-		
Cintra	<b>76</b>	3,5	3,7	0,2	3,7	
Endesa						
FCC						
Ferrovial						
Gamesa						
Gas Natural						
Iberdrola						
Iberia	<b>29</b>	0,98			1,4	0,2
Inditex						
Indra						
Mapfre	<b>12</b>				0,6	0,6
NH hoteles	<b>37</b>		2,4		1,8	0,1
REE	<b>8</b>				0,4	
Repsol YPF	<b>8</b>		0,5		0,4	0,4
Sacyr y Vall.			1,6			
Santander						
Telecinco						
Telefónica		0,5	0,6	0,1		
Unión Fenosa	<b>29</b>				1,4	

**Nota:** Se considera como el umbral mínimo satisfactorio (41 puntos) el 2% de discapacitados en la plantilla de las empresas en España.

y el notable esfuerzo de NH para aproximarse al 2%. Unión Fenosa e Iberia se acercan al 1,5%, mientras que Mapfre y Repsol, a pesar de estar todavía en niveles muy bajos, han iniciado con fuerza en 2.006 el proceso de inserción de este colectivo. Continúa siendo muy general el recurso de las empresas a establecer convenios o acuerdos con organizaciones que emplean a dis-

capacitados (ADECCO, ONCE, ASPRONA, etc.) que están contemplados en la LISMI como medidas alternativas a la integración en la empresa. En todo caso, el esfuerzo realizado por las empresas, tanto en la publicación de información, como en las políticas de inserción, sigue estando muy lejos de ser satisfactorio.

*Tabla de evaluación.  
Integración laboral  
de los jóvenes*

POLÍTICAS Y RESULTADOS				
INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES (menores de 25 años)				
Proporción 2005	Proporción 2006	Incremento 2006	Proporción 2006 España	Incremento 2006 España
En % s/ plantilla	En % s/ plantilla	En puntos s/ 2005	En % s/ plantilla	En puntos s/ 2005

EMPRESA	EVALUACIÓN					
Abertis*		21,0	20,0	-1,0		
Acciona						
ACS						
AGBAR*			12,0			
Banco Popular						
B. Sabadell		1,8	2,0	0,2		
Bankinter						
BBVA	15	6,6	8,5	1,9	2,6	0,1
Cintra	45				8,0	
Endesa*		1,7			4,4**	
FCC						
Ferrovial						
Gamesa						
Gas Natural						
Iberdrola*		16,0	18,0	2,0	16,6	1,6
Iberia		2,6	2,6	0,0		
Inditex		39,5	40,4	0,9		
Indra	35	5,8	6,0	0,2	6,0	0,0
Mapfre						
NH Hoteles	40				7,2	0,6
REE	25	6,0			3,8	-2,0
Repsol YPF*			23,0	-1,0		
Sacyr y Vall.*					22,0	-3,6
Santander						
Telecinco						
Telefónica						
Unión Fenosa*			19,0	9,8		

\* Menos de 30 años. | \*\* España y Portugal.

Sobre la inserción laboral de los jóvenes tan solo 10 empresas informan sobre este indicador (6 más que en el año anterior) aunque la mitad está referida al colectivo de menores de 30 años, de las que Inditex está situada claramente en cabeza, con un 40,4% de la plantilla ocupada por este colectivo, mientras que Abertis y Unión Fenosa alcanzan cifras significativas en el entorno del 20%, con un fuerte incremento en 2006 por parte de esta última. En el caso de España, la información aún es

más incompleta. Solo 8 empresas proporcionan algún tipo de información sobre el porcentaje de plantilla ocupado por este colectivo. Sacyr (mayores de 30 años) es la única que dispone de cifras significativas, si bien ha sufrido una reducción de 3,6 puntos respecto del año anterior. En todo caso, dada la heterogeneidad de las cifras suministradas por tramos de edad, solo se evalúan aquellas empresas que dispone de cifras para España y éstas están referidas al colectivo de menores de 25 años.

*Tabla de evaluación.  
Integración laboral  
de personas mayores*

		POLÍTICAS Y RESULTADOS			
		INTEGRACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES MAYORES (55 años o más)			
		Proporción 2006	Incremento 2006	Proporción España	Incremento 2006 España
		En % s/ plantilla	En puntos s/ 2005	En % s/ plantilla	En puntos s/ 2005
EMPRESA	EVALUACIÓN				
Abertis		11,0	-1,0		
Acciona		-			
ACS		-			
AGBAR		19,7			
Banco Popular					
Banco Sabadell					
Bankinter					
BBVA***		25,3		44,5	
Cintra	35			5,0	
ENAGAS					
Endesa				6,5	
FCC					
Ferrovial					
Gamesa					
Gas Natural					
Iberdrola****		27,2	0,0	30,8	-0,7
Iberia		12,8	-1,6		
Inditex**		1,4			
Indra	30	4,1	-0,9	4,1	
Mapfre					
NH hoteles***				30,4	
REE	50			7,2	-0,5
Repsol YPF****		22,0	1,0		
Sacyr y Vall.****				16,8	
Santander					
Telecinco					
Telefónica					
Unión Fenosa*****		1,5	0,3		

\* Mayores de 40 años. | \*\* Mayores de 42 años. | \*\*\* Mayores de 45 años.

\*\*\*\* Mayores de 50 años. | \*\*\*\*\* Mayores de 60 años.

En cuanto a la contratación de personas mayores se ha mejorado la información, aunque dista mucho de ser satisfactoria, sobre todo en el caso de España. Aunque 9 empresas informan de la composición de este colectivo en la plantilla total, las cifras no son homogéneas debido a la di-

ferente consideración de la categoría de personas mayores, que alcanza hasta cinco clasificaciones (Mayores de 40, 42, 45, 50 y 60 años), lo que hace imposible cualquier comparación. En todo caso destacan los casos de AGBAR, con un 20%, mayores de 55 años, BBVA con un

25,3% de trabajadores mayores de 45 años y de Iberdrola y Repsol, con un 27,2% y un 22% mayores de 50 respectivamente.

La información sobre España se limita a ocho empresas, de las que sólo cuatro (Cintra, Endesa, Indra y REE) suministran información sobre trabajadores mayores de 55 años. BBVA y NH Hoteles alcanzan porcentajes elevados de empleo en el colectivo de mayores de 45 años, e Iberdrola y Sacyr incluyen tasas elevadas (31% y 17%) de mayores de 50 años.

En cuanto al empleo en el colectivo de inmigrantes, de importancia creciente en España, la información recogida en los informes es casi inexistente. Tan solo Acciona, que declara tener un 5,4% de su plantilla total, y NH Hoteles (el 12,3% para el grupo y el 10,3 para España) aportan datos precisos. En el caso de Inditex se ha creado una nueva área de inmigración en su departamento de Recursos Humanos que se coordina con el MTAS y la Secretaría de Estado de Inmigración.

Tabla de evaluación 2

EMPRESA	EVALUACIÓN MEDIA	POLÍTICAS Y RESULTADOS			
		INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS DE COLECTIVOS CON RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL			
		MUJERES	DISCAPACITADOS	JÓVENES	PERSONAS MAYORES
Abertis					
Acciona					
ACS					
AGBAR					
Banco Popular					
B. Sabadell					
Bankinter					
BBVA		41		15	
Cintra	55	62	76	45	35
Endesa		15			
FCC					
Ferrovial					
Gamesa					
Gas Natural		33			
Iberdrola		15			
Iberia		36	29		
Inditex		100			
Indra		30		35	
Mapfre	48	100	12		30
NH hoteles	59	100	37	40	
REE	18	21	8	25	
Repsol YPF	28	25	8		50
Sacyr y Vall.		36			
Santander					
Telecinco		70			
Telefónica		60			
Unión Fenosa		7	29		

**Nota:** Se evalúa a las empresas que al menos ofrecen información sobre tres de los colectivos considerados.

*La estabilidad y seguridad en el empleo de las empresas del IBEX 35 es superior a la media de la economía española, con unas tasas medias de temporalidad inferiores al 15 por ciento*

### INDICADOR 3. TEMPORALIDAD Y PRECARIEDAD EN EL EMPLEO

Aunque cinco empresas no proporcionan información sobre la proporción de contratos indefinidos existentes en la plantilla, puede afirmarse que la mayoría de las empresas analizadas disponen de una calidad en los empleos superior a la media de la economía española (65,8% de contratos indefinidos, de acuerdo con la Encuesta de Coyuntura Laboral)<sup>34</sup>. Tan sólo dos de ellas, Acciona y Sacyr tienen ratios por debajo de la media, mientras que 14 (un 64% de las empresas de las que disponemos de datos) alcanzan niveles razonables de estabilidad y seguridad en el empleo, con tasas de temporalidad iguales o inferiores al 15%. En todo caso ninguna de ellas, a excepción de Acciona, alcanzan el 40% de temporalidad, mientras Sacyr y Vallehermoso tiene unos niveles de temporalidad ligeramente por encima de la media española.

Deben destacarse en todo caso los altos niveles de contratación indefinida de Unión Fenosa, Telecinco, Santander, REE, Endesa y Banco Popular.

En cuanto a la evolución del empleo estable respecto del ejercicio anterior, observamos empresas que han mantenido los niveles anteriores o se distancian ligeramente de ellos (BBVA, Banco Popular, Endesa, REE, Repsol y Telefónica). En otros casos se ha mejorado bastante la situación, como Ferrovial, 18,8%; e Iberia, 7,4%, y en otros se ha incrementado los niveles de precariedad en el empleo (Abertis, -9,50%; FCC, -5%; e Iberdrola, -7,2%).

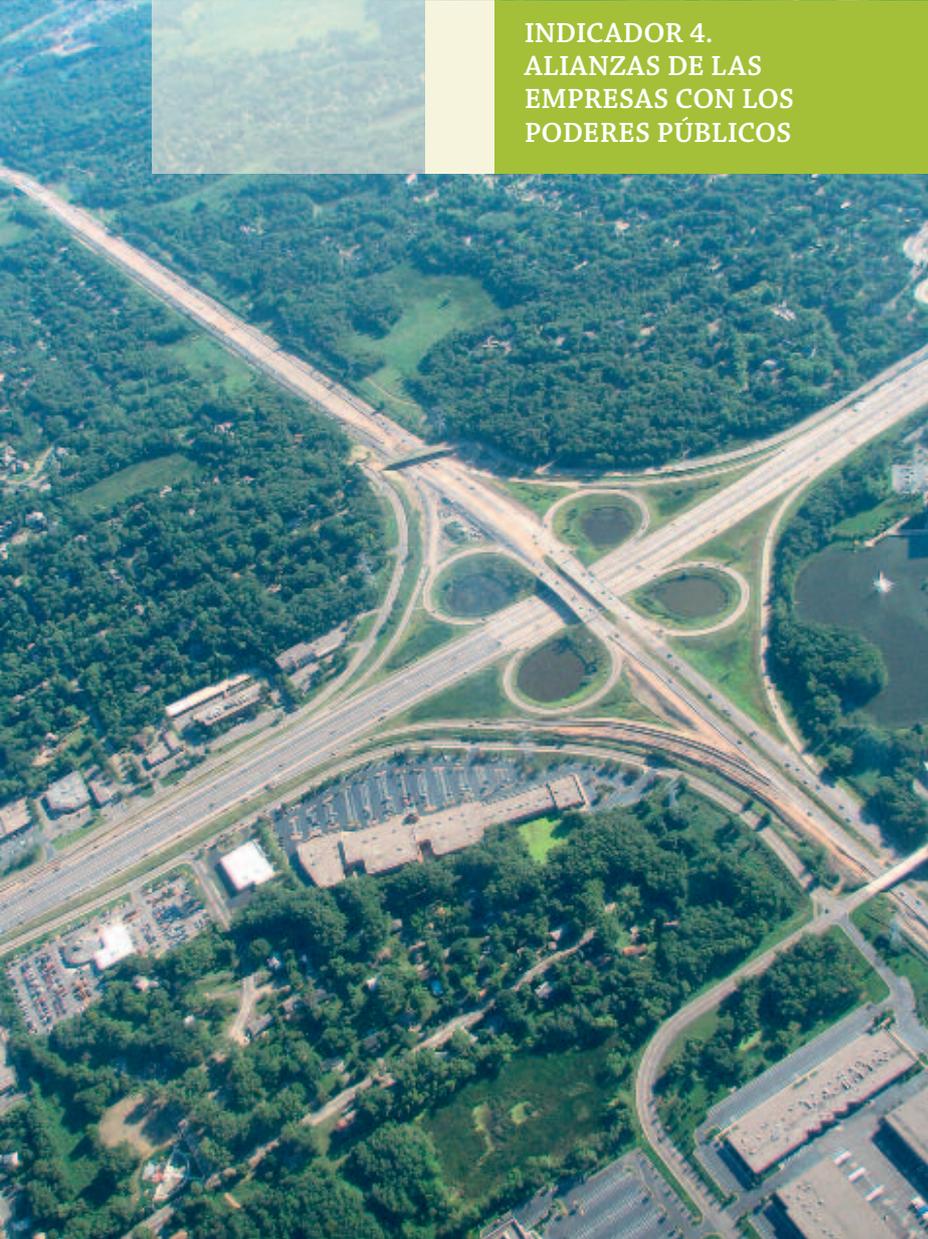
Por lo que respecta a España, la información es, de nuevo, totalmente imprecisa, proporcionando información sobre este indicador sólo siete empresas del total de 27. De nuevo, Telefónica, Telecinco y Endesa se sitúan claramente en cabeza de la estabilidad en el empleo, mientras Sacyr tiene en sus instalaciones españolas altos niveles de precariedad en el empleo.

34. En la evaluación consideramos como umbral superior el nivel de 85%, que se considera ya excelente.

Tabla de evaluación 3

		POLÍTICAS Y RESULTADOS			
		CONTRATOS INDEFINIDOS			
		Proporción 2006	Incremento 2006	Proporción España	Incremento 2006 España
		En % s/ plantilla	En puntos s/ 2005	En % s/ plantilla	En puntos s/ 2005
EMPRESA	EVALUACIÓN				
Abertis		76,0	-9,5		
Acciona		59,0	-1,0		
ACS					
AGBAR		81,0			
Banco Popular		95'7	-0,3		
Banco Sabadell					
Bankinter					
BBVA		93,5	0,2		
Cintra		90,6	1,3		
Endesa	<b>96</b>	97,3	0,4	97,6	0,6
FCC		82,0	-5,0		
Ferrovial		84,0	18,8		
Gamesa		70,0	9,0		
Gas Natural		93,0	1,0		
Iberdrola	<b>88</b>	91,5	-7,2	91,0	
Iberia		87,0	7,4		
Inditex		84,0			
Indra					
Mapfre				*	
NH hoteles		68,0			
REE		988,0	0,5		
Repsol YPF	<b>90</b>	88,6	0,8	89,8	1,2
Sacyr y Vall.	<b>38</b>	62,0		613,0	5,5
Santander	<b>93</b>	97'6		95'7	
Telecinco	<b>98</b>	98,2	1,2	98,2	1,2
Telefónica	<b>98</b>	84,9	-0,1	988,0	0,3
Unión Fenosa		99,4			

\* Mapfre seguros: 96%. Resto negocio: 65%.



INDICADOR 4.  
ALIANZAS DE LAS  
EMPRESAS CON LOS  
PODERES PÚBLICOS

La “asociación innovadora y voluntaria, mutuamente beneficiosa, de gente y organizaciones, tanto de los ámbitos público, como privado, para alcanzar objetivos sociales, mediante la combinación de sus recursos y competencias”<sup>[35]</sup>, ante la dificultad que plantean los desafíos de un mundo mucho más globalizado e interdependiente, constituyen una de las más importantes innovaciones propuestas en el debate europeo sobre la Responsabilidad Social de las Empresas, RSE. Este tipo de experiencias de asociación se han desarrollado con éxito en diversos países europeos durante los últimos años<sup>[36]</sup> demostrando que con este tipo de innovaciones pueden afrontarse los problemas económicos y sociales de un modo más eficiente.

En España, aunque existen este tipo de acuerdos, el débil arraigo de la cultura de la cooperación voluntaria entre el sector público y el privado limita extraordinariamente el alcance de las experiencias. De las 27 empresas analizadas, 25 participan en algún tipo de alianza con las diversas instituciones y poderes públicos, sin embargo, en su mayoría se trata de acuerdos de mínimos y no suficientemente documentados.

Los acuerdos de cooperación se dan fundamentalmente con participación de las corporaciones locales y las universidades, y, en menor medida, las comunidades autónomas y algunas instancias de la Administración Central, aunque en los términos estrictos del desarrollo de “nuevas alianzas sociales”, las empresas del IBEX 35 aún se encuentran en una fase de maduración<sup>[37]</sup>.

35. Kjaer, L. (dir.) (2003). *Local Partnerships in Europe. An Action Research Project*. Copenhagen, The Copenhagen Centre.

36. Dinamarca (*National Network of Business Executives, International Learning and Leadership...*), Suecia (*Swedish Jobs & Society Foundation*), Italia (*Sodalitas*), Reino Unido (*Business in the Community*), Francia (*Entreprendre pour la Cite, IMH*), Bélgica (*The European Business Network for Social Cohesion*).

37. Al igual que en el informe del 2.006, sin embargo, no podemos dejar de destacar las iniciativas referentes a la Fundación Pro-Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares, y el apoyo de las grandes empresas al proyecto de la Corporación Tecnológica de Andalucía.

Tabla de evaluación 4

		POLÍTICAS Y RESULTADOS
EMPRESA	EVALUACIÓN	ALIANZAS CON LAS ADMINISTRACIONES E INSTITUCIONES PÚBLICAS
Abertis	20	• CNIC (Centro Nacional de Investigación Cardiovascular)
Acciona	50	• CNIC. • De diversos proyectos de desarrollo laboral: - Proyecto empleo femenino en ACCIONA Transmediterránea. - Proyecto de mujeres con cargas familiares monoparentales. - Proyecto de inmigrantes (desarrollado con el Ministerio de Trabajo, la OIT y la Cruz Roja) - Proyecto INTEGRÁ para personas en exclusión social.
ACS	30	• Colaboración con ayuntamientos en formación de técnicos • Convenios con Universidades • Convenio marco con Federación de Municipios lucha contra exclusión social
AGBAR	10	• Colabora Proyecto Agenda 21 de las corporaciones locales
B. Popular	10	• Acuerdos con diferentes universidades.
B. Sabadell	10	• Colabora con ICO (líneas de crédito solidarias)
Bankinter		
BBVA	30	• CNIC • Plan Fidels (colaboración con ayuntamientos en desarrollo local sostenible)
Cintra		
Endesa	50	• CNIC • CTA (Corporación Tecnológica de Andalucía) • Cooperación con Gobiernos Autonómicos sobre protección biodiversidad
FCC	30	• Adhesión a la Iniciativa europea de actividades de residuos (FEAD) • Acuerdo con la Universidad Complutense para investigar el impacto medioambiental en las ciudades • Colaboración de INGES, filial de Ámbito con el Ayuntamiento de Vall d'Uxó
Ferrovial	10	• Colaboraciones diversas con corporaciones locales y autonómicas
Gamesa	60	• Foros de empleo en universidades españolas • Convenios de colaboración con universidades españolas y extranjeras referidos a la formación de los estudiantes • CTA • Cooperación con diversas Comunidades Autónomas en promoción de energías alternativas y ahorro energético
Gas Natural	20	• CNIC
Iberdrola	40	• Incorporación al III Acuerdo Nacional de Formación Continua • Proyecto RAYADUERO de desarrollo local en Salamanca
Iberia	10	• Colaboración con la Consellería de Inmigración (Xunta de Galicia)
Inditex	20	• CNIC
Indra	30	• 50 colaboraciones con universidades y Organismos Públicos de Investigación.
Mapfre	10	• Convenio con la Universidad de Educación a Distancia (UNED) para favorecer la plena integración de los alumnos en la universidad;
NH hoteles	10	• Cooperación con Ayuntamiento de San Roque (Cádiz) (becas a 12 estudiantes)
REE	30	• Colaboración con centros de investigación y educativos • Foro de discusión, organizado por el Ministerio de Medio ambiente:
Repsol YPF	30	• Fundación cruzada Patagónica, alianza estratégica para apoyar programas de desarrollo integral y sostenible. • CNIC
Sacyr y Vall.	20	• Acuerdos de colaboración con diversas Universidades y otros Organismos públicos de Investigación para I+D+i.
Santander	60	• CNIC • CTA • Colaboración con diversas universidades: programa UNIVERSIA • Colaboración con el ICO auditorías ahorro energético
Telecinco	20	• Colaboración con DGT (conducción responsable), el Instituto de la Mujer (violencia de género) y MTAS (igualdad de oportunidades)
Telefónica	50	• CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad) • Convenios de colaboración con ayuntamientos a través de la Federación Española de Municipios y Provincias • CNIC • CTA
U. Fenosa	40	• Colaboración con el CSIC (Centro Superior de Investigaciones Científicas) • Cooperación con la CA de Madrid en materia de ahorro y seguridad energética • Desde 1992 acuerdos con la Universidad de Santiago para la realización de estudios, y desde 2000 con la Universidad de León y las centrales térmicas de Asturias, Galicia, Castilla y León

## 5.2. Investigación e innovaciones sociales



*Área de análisis II:  
Investigación e innovaciones que  
aborden los problemas sociales*

*Entre las 1.000  
empresas europeas  
con mayores  
inversiones en  
investigación e  
innovación sólo  
hay 23 empresas  
españolas*

De acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística, INE, en 2006 la participación del sector privado de la economía en la inversión en investigación e innovación pasó del 46,3 al 47,1%, aunque el signo positivo del esfuerzo realizado por las empresas no debe ocultar el hecho de que la media de la Unión Europea es del 58% o que sólo hay 23 empresas españolas<sup>[38]</sup>, entre las 1.000 compañías europeas que más invierten en I+D+i, de acuerdo con las estadísticas elaboradas por el Instituto de Prospectiva Tecnológica de la Comisión Europea.

Una situación que no favorece el desarrollo económico y social de nuestro país, pues como se ha recogido en diversos estudios realizados en años recientes la inversión privada en I+D+i es un factor insustituible de crecimiento económico y de mejora competitiva de la economía.

### INDICADOR 5. INVESTIGACIÓN E INNOVACIONES

La información facilitada por las empresas en materia de I+D+i ha mejorado respecto a 2005. Doce de las empresas incluidas en el estudio especifican sus inversiones totales en I+D+i, al mismo tiempo que se ha producido también una mejora significativa en la información suministrada en las memorias sobre los distintos proyectos relacionados con el medio ambiente, si bien ésta sigue siendo poco detallada.

Destacan especialmente el crecimiento de las inversiones en I+D+i en 2006 por parte de Acciona, Sacyr, Indra, REE y Repsol YPF. Al igual que en la edición anterior del informe, en la evaluación se han considerado las iniciativas de fomento de la ecoeficiencia, los programas de investigación para el desarrollo de innovaciones en los procesos productivos, el desarrollo de energías renovables, y los estudios y programas de ahorro de energía. Debe destacarse también que más de la mitad de las empresas participan en proyectos o plataformas de investigación en el marco de la Unión Europea.

38. De acuerdo con la clasificación del IPTS, en 2006 Telefónica ocupa el puesto 40, Indra el 159, Repsol YPF el 195, Endesa el 288, Gamesa el 314, ACS el 388, Acciona el 398, y Unión FENOSA el 436.

Tabla de evaluación 5

EMPRESA	EVALUACIÓN	Total 2006 (mill.€)	Crecimiento (s/ 2005 %)	POLÍTICAS Y RESULTADOS	
				INVESTIGACIÓN EN TECNOLOGÍAS SOSTENIBLES Inversión en I+D+i	
				Investigación en tecnologías sostenibles	
Abertis	40			Inversión de 19,6 M € en formación medioambiental, biodiversidad y ecoeficiencia	
Acciona	60	23	296	Miembro del 'High Level Group de la European Construction Technology Platform' (tecnologías para la construcción sostenible)	Proyectos Cenit y NFU-TOC Participa en plataforma tecnológica europea del hidrógeno
ACS	70	24	-20	38 proyectos en bioconstrucción, nuevos materiales y energías renovables Participa plataforma tecnológica europea de la construcción	Proyecto OTERSU gestión residuos sólidos urbanos Proyecto integrado europeo de investigación I3CON (construcción sostenible)
AGBAR	60	10,1		Agbar Agua participa en R+i Alliance, creada en 2005 con 4 empresas europeas (eficiencia del ciclo integral del agua), con un presupuesto de 8,4 M €	Centro tecnológico del agua (CET Aqua) Proyecto Óptima Energía
B. Popular	10			Desde 2005 dispone de una línea de microcréditos, junto con el IDAE para proyectos de energía solar y renovables	
B. Sabadell					
Bankinter	10			Proyecto 'Future trends fórum' sobre energía e innovación	
BBVA	40			Participa en el proyecto 'Carbon Disclosure'	Inversión de 8 M. de euros para el fomento investigación en MA
Cintra	30	0,02		Convenio con Fundación Biodiversidad con Ministerio de MA (Proyecto EXPERTAL)	
Endesa	70	39,1	-9,1	Inversiones en tecnología ABACO para reducir emisiones a la atmósfera y mejorar la eficiencia energética	Participa en el Programa Europeo Energy Wisdom para la mejora de la eficiencia energética Adherido al 3-C, 'Combat Climate Change' Participa en el proyecto Cenit CO2
FCC	50			Proyectos para equipamiento ecoeficiente (energía solar y arquitectura bioclimática, uso de biomasa como combustible, etc.)	Proyectos de innovación medioambiental (RETO y ESCORIAS)
Ferrovial	40			Proyectos Fénix y Clean (Cenit) 54 M € en 4 años	
Gamesa	50	33		Proyecto Wind Leader sobre energía eólica, dentro del programa CENIT	Miembro de REOLTEC (I+D del Plan Nacional 2008-2011) Proyecto europeos Up Wind
Gas Natural	40			Desembolso ambiental de 42 millones de euros Proyecto CENIT para desarrollo de sistemas de producción de hidrógeno	
Iberdrola	70	56		131 proyectos de I+D+i de los cuales 35 comienzan en 2006	Numerosos de ellos son de ámbito ambiental (INQUEMADOS, BIOVEL, ECO CITY, OLASLUZ) Participa en el Carbon Disclosure Project
Iberia					
Inditex	50			Promoción de la ecoeficiencia energética y minimización de residuos en las instalaciones	
Indra	20	99,1	13,3	Proyecto Profit MINER	Programa marco UE
Mapfre	20			Ecoeficiencia en el uso del agua y de la energía	Plan Recicla
NH hoteles	20			Programas ahorro energético y utilización de energías renovables en las instalaciones del grupo	
REE	70	3,7	18,9	Inversión de 355.000 euros en I+D ambiental. Participa en el proyecto europeo Wind on the Gris para la eficiencia de la energía eólica	Proyectos de investigación ambiental: GEMAS y EMERGIE
Repsol YPF	75	72	15	2,5 M € en I+D+i en combustibles alternativos Lidera la Plataforma tecnológica europea de biocombustibles (programa Cenit) Desarrollo de técnicas biológicas para recuperación de suelos contaminados.	Desarrollo de productos para la reducción de emisiones en los combustibles diesel Proyectos demostración de captura y almacenamiento de CO2 Centro tecnológico en España
Sacyr y Vall.	50	9,6	30,4	Miembro de la Plataforma Tecnológica de la Construcción	Proyectos de bioremediación para la descontaminación de suelos, energías renovables, RSU, depuración de aguas, etc.
Santander	30			Sistemas de ahorro energético y protección ambiental en Santander	
Telecinco					
Telefónica	50	4.301		Telefónica I+D, filial de Telefónica, concentra la mayor parte de las investigaciones en MA	Plan Avanza
U. Fenosa	60	20	14,3	Proyectos de I+D ambiental: FAUSTO, MEDUSA, RESTA y SUMA	Participa en CENIT CO2 Centro de eficiencia energética



#### INDICADOR 6. PRODUCTOS, SERVICIOS Y NECESIDADES SOCIALES

La mayor parte de las empresas analizadas consideran la calidad como un factor esencial en sus estrategias de mercado. En general, las empresas del IBEX 35 disponen de departamentos de gestión de la calidad, existiendo centros de asistencia al cliente, y sistemas de certificación de la calidad. Junto con la certificación en la norma ISO 9.001, se enfatiza en muchas de las memorias la existencia de sistemas de medición de la satisfacción del cliente habiéndose observado en este ejercicio mayor transparencia en los datos ofrecidos al respecto del número de quejas y reclamaciones, informándose en algunos casos de datos generales sobre los resultados de las encuestas de satisfacción.

Sin embargo, el análisis de las memorias no permite pronunciarse sobre la existencia de sistemas de dialogo formalizado con los clientes, aunque en algunos casos se han creado oficinas de defensa del cliente. Algunas empresas informan también sobre acuerdos y sistemas de dialogo con las asociaciones de consumidores.

Tabla de evaluación 6

		POLÍTICAS Y RESULTADOS	
EMPRESA	EVALUACIÓN	PRODUCTOS Y NECESIDADES SOCIALES	
Abertis	45	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISO 9001 (en algunos centros)</li> <li>• Plan Estratégico de Calidad para la mejora de la satisfacción del cliente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de acceso para discapacitados</li> </ul>
Acciona	45	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISO 9001</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de la satisfacción del cliente</li> </ul>
ACS	41	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISO 9001</li> </ul>	
AGBAR	45	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISO 9001</li> <li>• Sistema de gestión de quejas y reclamaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de la satisfacción del cliente</li> </ul>
B. Popular	45	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISO 9001</li> <li>• Evaluación de satisfacción del cliente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de gestión de quejas y reclamaciones</li> </ul>
B. Sabadell	45	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISO 9000</li> <li>• Sistema de gestión de quejas y reclamaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Defensor del cliente y partícipes</li> </ul>
Bankinter	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas mensuales de satisfacción</li> <li>• Servicio de Atención al Cliente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISO 27001 seguridad informática</li> <li>• Defensor externo del cliente</li> </ul>
BBVA	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyecto Metrical y despliegue progresivo de Acuerdos de Calidad de Servicio en España, y Modelo de Niveles de Servicio América en Suramérica</li> <li>• Certificaciones en España: 17 ISO 9001</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificaciones en el resto del mundo: 36 ISO 9001.</li> <li>• Defensor del Cliente</li> <li>• Encuestas de satisfacción del cliente</li> </ul>
Cintra	45	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificaciones de calidad ISO 9001 en diferentes países</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas de satisfacción del cliente</li> </ul>
Endesa	20	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Defensor del cliente</li> </ul>	
FCC	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISO 9001</li> <li>• Laboratorios certificado y acreditado según las Normas ISO 9001 e ISO 17025</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas de satisfacción del cliente</li> </ul>
Ferrovial	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISO 9001</li> <li>• Encuestas sobre la satisfacción del cliente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de gestión de quejas y reclamaciones</li> </ul>
Gamesa	45	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISO 9001:2000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas de satisfacción del cliente</li> </ul>
Gas Natural	20	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas sobre la satisfacción del cliente</li> </ul>	
Iberdrola	45	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISO 9001</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidad de reclamaciones</li> </ul>
Iberia	45	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sitio Web de reclamaciones</li> <li>• Sistema Automatizado de la gestión de las reclamaciones</li> <li>• Medición de los índices NCO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En 2006 se ha puesto en servicio la nueva aplicación SIMCA (Sistema Integrado de Medición de la Calidad).</li> </ul>
Inditex	40	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de atención al cliente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas de formación y seguimiento de encargados y dependientes</li> </ul>
Indra	45	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISO 9001: 2000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas de Satisfacción del Cliente</li> </ul>
Mapfre	55	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección de Reclamaciones</li> <li>• Medición del Nivel de Satisfacción (Fuente ICEA)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISO 9001</li> </ul>
NH hoteles	40	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa NH World de atención clientes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas de satisfacción del cliente</li> </ul>
REE	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISO 9001</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas de satisfacción del cliente</li> </ul>
Repsol YPF	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Índice de satisfacción global del cliente</li> <li>• Salud y Seguridad de los cliente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISO 9001</li> </ul>
Sacyr y Vall.	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas de satisfacción del cliente</li> </ul>	
Santander	70	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISO 9000</li> <li>• Defensor del cliente y partícipes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de gestión de quejas y reclamaciones</li> <li>• Encuestas de satisfacción del cliente</li> </ul>
Telecinco	20	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de gestión de protección de datos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión Código de autorregulación de contenidos televisivos para la infancia</li> </ul>
Telefónica	70	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISO 9001</li> <li>• Servicio de Defensa al cliente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Código ético del grupo</li> <li>• Encuestas de satisfacción del cliente</li> </ul>
U. Fenosa	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas de satisfacción del cliente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISO 9001</li> </ul>

### 5.3. Formación y empleabilidad de los trabajadores

#### Área de análisis III:

*Inversión y políticas para el desarrollo de las capacidades, el aprendizaje permanente y la empleabilidad de los trabajadores*

Como se ha recogido en el Programa Nacional de Reformas, PNR, de España la formación permanente de los trabajadores es un factor clave de la productividad y competitividad de la economía, además de un importante mecanismo de cohesión y desarrollo social. Sin embargo, el nivel de participación de los trabajadores en actividades de formación en nuestro país es todavía inferior a la media europea. De acuerdo con los datos de EUROSTAT, en el 2.006, un 10,4% de la población entre 25 y 64 años cursó algún tipo de estudios o formación, siendo la media de la UE-15 de 11,10%. Si realizamos la comparación con los países europeos más avanzados, como Dinamarca, Finlandia o Suecia, con una participación en torno del 25%, los esfuerzos realizados en España en esta materia son todavía claramente insuficientes.

Por otra parte, de acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística, INE, del total del coste laboral anual de las empresas durante el año 2006, un 0,36% correspondía a gastos de formación, una cifra que no dista mucho del 0,34% del 2001; estos datos sitúan a las empresas españolas bastante alejadas de los niveles medios existentes en países como Dinamarca, Holanda, Suecia, o Finlandia. Además, junto a los bajos niveles de

inversión en formación, tanto públicos como privados, deben añadirse los factores relacionados con el uso ineficiente de nuestros recursos humanos, como se desprende del estudio sobre el capital humano europeo realizado por "The Lisbon Council", en el que España se sitúa en penúltimo lugar de una lista de 13 países, quedando solamente por delante de Italia<sup>[39]</sup>.

En este contexto general, las políticas de formación y empleabilidad de las empresas del IBEX 35 deben ser valoradas de manera positiva. Ahora bien, persisten ciertas inercias hacia la concentración de una parte importante de los recursos y esfuerzos de formación en los niveles intermedios y directivos.

#### INDICADOR 7. INVERSIÓN EN LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Como sucedió en 2006, la información que facilitan las empresas sobre las inversiones realizadas en formación en España sigue siendo escasa. Teniendo en cuenta, no obstante, las cifras totales de inversión por empleado<sup>[40]</sup>, destaca el crecimiento significativo que se ha producido en los casos del Banco Popular, Repsol YPF, Telefónica y Unión Fenosa.

Once de las empresas incluidas en el estudio se mantienen, en todo caso, por encima de los estándares de los 200 mayores grupos empresariales que operan en España<sup>[41]</sup>, situado en 300 euros para 2005, y tres de ellas (REE, Bankinter y Unión Fenosa) alcanzan niveles claramente homologables a nivel internacional.

39. Conf. Ederer, P., Schuler, P., Willms, S. (2006). *Innovation at Work: The European Human Capital Index*. Brussels, The Lisbon Council.

40. Este dato, calculado al estimar que cada empleado participa en tres actividades formativas, es utilizado ante la falta de información consistente en las memorias sobre el número total de alumnos o participantes.

41. Según el estudio "La Formación en las Grandes Empresas Españolas. Situación y Tendencias". Círculo de Consultoras de Formación, 2005.

Tabla de evaluación 7

		POLÍTICAS Y RESULTADOS				
		INVERSIÓN EN FORMACIÓN				
		TOTAL (en millones de euros)		POR EMPLEADO (en euros)		RATIO DE INVERSIÓN* (en euros)
		2005	2006	2005	2006	2006
EMPRESA	EVALUACIÓN					
Abertis	20	2,5	3,2	270,0	266,0	88,6
Acciona	10	1,8	1,8	65,5	45,5	15,1
ACS	10	6,6	6,1	59,1	49,3	16,4
AGBAR						
Banco Popular	35	5,5	6,3	398,0	520,8	173,6
Banco Sabadell	30	3,2	3,3	339,0	335,2	111,7
Bankinter	50	4,6		1.168,0	994,0	331,0
BBVA	30	34,3	35,5	373,0	375,0	125,0
Cintra	15	0,5	0,5	160,6	124,5	41,5
Endesa	30		11,6		433,5	144,5
FCC	10		7,9	123,2	85,0	28,3
Ferrovial	20	12,8	18,8		211,5	70,3
Gamesa						
Gas Natural	35	3,2	2,7	403,0	478,0	159,3
Iberdrola						
Iberia		57,5				
Inditex						
Indra	45	8,4	9,3	1.014,0	937,0	312,3
Mapfre						
NH hoteles	20		2,4		1.548,0	51,6
REE	100	4,3	4,4	3.470,0	3.452,0	1.150,6
Repsol YPF	30	11,0	12,8	283,3	347,0	115,6
Sacyr y Vall.	10		0,6		37,6	12,5
Santander	38		76,0		586,0	195,0
Telecinco						
Telefónica	35	70,0	53,0	380,0	466,0	155,3
Unión Fenosa	80	25,7	28,1	1.527,2	1.643,3	547,8

\* Se estima que cada trabajador que participa en la formación realiza una media de tres actividades formativas.

*Los esfuerzos realizados por las empresas del IBEX 35 en materia de formación de los trabajadores son francamente insuficientes y muy alejados de la inversión realizada en los países líderes de la UE, como Dinamarca, Holanda, Suecia o Finlandia*



## INDICADOR 8. PARTICIPACIÓN EN LA FORMACIÓN

El 75% de las empresas facilita en 2006 informaciones sobre la participación de los empleados en actividades formativas, con una mejora significativa con respecto al 30% que proporcionaba datos el año anterior. Sin embargo, en la mayor parte de los casos no se concretan los datos correspondientes a España, por lo que ha resultado imposible evaluar a las empresas.

La misma carencia se reproduce respecto a las informaciones sobre el grado de participación según los distintos grupos profesionales. La excepción la constituyen seis empresas (Banco Popular, FCC, Ferrovial, Repsol, Cintra y Telefónica), pero la comparación entre resulta impracticable dada la heterogeneidad con que cada una de ellas presenta dicha clasificación funcional.

Sin embargo, disponemos de suficientes indicios<sup>[42]</sup> sobre las prioridades de los departamentos de recursos humanos que conceden mayor importancia en la asignación de los presupuestos de formación a los segmentos intermedios y directivos, dejando en un segundo plano la formación del resto de empleados. En definitiva, los segmentos de empleados con menores calificaciones continúan siendo apartados, o minusvalorados, en los procesos formativos, mientras los empleados con mayor formación reciben las mejores atenciones en este sentido, ampliando las brechas de la empleabilidad ya existentes.

42. Según las estadísticas de la Fundación Tripartita para la formación en el empleo, en 2005, 520 empresas con más de 1.000 empleados dejaron de disponer el 40% del crédito que podían deducirse de las cuotas que se aportan a la S.S. en concepto de formación profesional, esto es, dejaron de utilizar más de 50 millones de euros que podrían haber reducido de los gastos en actividades formativas.

Tabla de evaluación 8

		POLÍTICAS Y RESULTADOS			
		NIVELES DE PARTICIPACIÓN			
		Participantes/asistentes en formación		Participación por grupos profesionales	
		Total 2006	Crecimiento sobre 2005 En %	Total 2006	Crecimiento sobre 2005 En %
EMPRESA	EVALUACIÓN				
Abertis					
Acciona					
ACS		62.037			
AGBAR					
Banco Popular		25.233	34,00	16.852 T 8.381 Adm.	16,00 95,00
Banco Sabadell		9.160			
Bankinter		3.883	10,40		
BBVA		71.943	+10,50		
Cintra		8.067		4.048 O y T 3.059 Adm 706 T S y M 254 Direct	
Endesa		78.597			
FCC		38.413	22,45	31.947 O y S 4.615 Aux Ad. 1.614 Titulados 237 Directivos	28,00 -7,00 33,00 1,00
Ferrovial		64.408	67,67	51 Operarios* 26 Administrativos* 19 Titulados* 4 Directivos*	-2,20 16,00 -14,60 0,80
Gamesa					
Gas Natural		24.097 a 5.741 p	10,90 0,77		
Iberdrola		54.238	13,70		
Iberia		68.625 p	-17,10		
Inditex		8.998 p			
Indra		8.428 a	7,60		
Mapfre		15.499	18,70		
NH hoteles		16.042			
REE		95% de la plantilla	2,00		
Repsol YPF		88.097 p	13,50	847 Dirs 6.923 SGI 28.127 SGII 8.156 SGIII 6.004 T M 2.826 M I 31.679 Ad y O	-12,00 23,00 20,00 14,00 30,00 16,00 -4,00
Sacyr y Vall.					
Santander		115.476	0,80		
Telecinco		736 p			
Telefónica		72.334		30 Dires 42,6 M 58,2 Operads	-1,30 -14,90 10,30
Unión Fenosa					

\* En porcentaje sobre las categorías. | \*\* Variación en puntos. a: asistentes / p: participantes.

## INDICADOR 9. EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN

La gestión del capital humano ha sido tradicionalmente una materia que las empresas han tratado de forma subsidiaria. Esta debilidad del sistema de gestión ha acabado repercutiendo

como un efecto en cadena en las carencias de la formación continua que ha acabado por contribuir al menoscabo del *stock* de capital intelectual de nuestra economía. Sin embargo, los nuevos paradigmas de gestión están ejerciendo una influencia beneficiosa en la generalización de programas de desarrollo profesional y plan de carrera, o los planes de evaluación de competencias y desempeño.

Tabla de evaluación 9

		POLÍTICAS Y RESULTADOS	
EMPRESA	EVALUACIÓN	EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN	
Abertis			
Acciona	30	• Programas de formación y desarrollo profesional.	
ACS	40	• Plan Anual de Formación.	• Medidas preventivas de Formación Básica en Obra
AGBAR	40	• Formación enfocada a la gestión y la operativa • Programa de Desarrollo de directivos.	• Master en el Ciclo Integral del Agua. • Cursos operativos
B. Popular	70	• Programa de Incentivos a Largo Plazo • Plan de Formación: • Formación General. • Desarrollo de Competencias. • Desarrollo de directivos. • Perfeccionamiento y Especialización.	• Programa "Implicando Equipos" • Cápsulas formativas
B. Sabadell	40	• Programa Avanza de gestión de competencias.	
Bankinter	70	• Plan Familia • Proyecto Talento	• Modelo de gestión y dirección por competencias
BBVA	70	• Plan Anual de Formación • Plan de Desarrollo individual	• Formación a distancia (canal e-learning) • Plan de Bienvenida
Cintra	60	• Planes de formación de carrera	• Plan de Formación integral
Endesa	60	• Sistema Nostrum de gestión de RRHH • Modelo integrado de gestión del talento	• Escuela de energía
FCC	40	• Plan de Formación • Formación en Seguridad y Salud	• Formación en Prevención de Riesgos Laborales
Ferrovial	50	• Plan de Formación	• Universidad Corporativa SUMMA
Gamesa	50	• Programa de Evaluación del Desempeño • Desarrollo de carrera y progreso profesional	• Plan de acogida e integración
Gas Natural	50	• Plan de Formación 2006	• Programa de gestión del talento
Iberdrola	50	• Plan de Formación	• Programa de acogida
Iberia	50	• Programas de Formación Individualizados, Evaluación Continua y Planes de Desarrollo Profesional y Sucesión.	
Inditex	50	• Programa de identificación de potencial humano • Programa desarrollo directivo	• Programa de aprendizaje español
Indra	50	• Inversión PLUS, empleados de alto potencial.	• Cobertura formativa a todos los niveles del equipo de gestión de la compañía
Mapfre	50	• Comisión de Desarrollo Profesional. • Proyecto Horizonte", programa de formación gradual para jóvenes empleados con potencial de desarrollo	• Metodología e-learning,
NH hoteles	50	• Plan Corporativo de Formación	• Plan de Acogida
REE	50	• Formación en la operación de sistemas • Plan de Formación con 716 cursos	• Programa de Desarrollo de Competencias
Repsol YPF	50	• Plan Corporativo de Formación • Plan de Formación y Gestión por Compromisos	• Programa de gestión del conocimiento
Sacyr y Vall.	60	• Plan de Igualdad de oportunidades de formación • E.A.D. (Evaluación Anual del Desempeño. • Dpto. Desarrollo RR.HH.	• ENF (Encuesta de Necesidades Formativas) • Evaluación periódica de la formación
Santander	40	• Centro Corporativo de Formación y Desarrollo.	• Formación especializada (certificados EFPA y CFA)
Telecinco			
Telefónica	70	• Plan Individual de Formación Indicador de clima laboral; • Índice global de satisfacción del empleado 2007 • Programa JAP para jóvenes de alto potencial	• Sistema de seguimiento de las acciones formativas • Universidad corporativa para empleados con alto potencial
U. Fenosa	60	• Universidad empresarial (UCUF)	• Indicadores de evaluación del cuadro de mando UCUF

## 5.4. Calidad, salud, seguridad, condiciones de trabajo y participación

### Área de análisis IV:

Calidad del Sistema de Salud y Seguridad, condiciones de trabajo y participación

Desde 1990, la Fundación Europea para la Mejora de la Calidad de Vida ha venido analizando, cada cinco años, las condiciones laborales en Europa con el fin de recoger los cambios que afectan al mercado laboral y a la calidad de los empleos. En la última edición de su informe<sup>[43]</sup>, realizado a partir de los datos de la encuesta realizada en 2005, se recogen, entre otros, los aspectos que analizamos en esta cuarta área de análisis, aplicados a las empresas del IBEX 35; entre ellos la seguridad en el trabajo en un sentido amplio, como los riesgos físicos, el impacto en la salud o la satisfacción en el trabajo, así como la participación en la organización trabajo y conciliación entre la vida personal y profesional.

2006 fue otro año de crecimiento en la siniestralidad laboral en España. Según datos del Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales, durante este ejercicio, los accidentes laborales con baja en jornada de trabajo crecieron un 2,3% respecto al ejercicio anterior. De los 911.561 accidentes registrados, 947 fueron mortales<sup>[44]</sup>. Si, además, incluimos las bajas por accidentes “*in itinere*”, la



cifra anterior se eleva a más de un millón de accidentes de trabajo, de los cuales 1.303 resultaron mortales. Respecto a las enfermedades profesionales cabe destacar la extraordinaria reducción del 27,10% respecto a 2005 (21.905 empleados afectados frente a los 30.030 del año anterior). Con todo, España continúa siendo uno de los países de la Unión Europea peor situado en los sucesivos estudios publicados así como en las evaluaciones de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo “considera que reducir drásticamente la siniestralidad laboral y conseguir ambientes de trabajo sanos y saludables constituyen los objetivos básicos e irrenunciables de la política de prevención de riesgos laborales”<sup>[45]</sup>, estableciéndose para 2006 una serie de medidas de refuerzo encaminadas a cumplir dicha misión<sup>[46]</sup>.

43. Parent-Thirion, A., Fernández Macías, E., Hurley, J., Vermeylen, G. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey*. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

44. Una buena noticia es que la cifra de accidentes laborales con mortalidad ha descendido en los tres primeros trimestres de 2007, registrando un descenso récord en los últimos 10 años.

45. Propuesta conjunta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las Administraciones de Seguridad y Salud Laboral de las CC.AA. al Pleno Extraordinario de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud Laboral del 29/11/2005.

46. El pasado 29 de junio, además, se aprobó dentro de la Estrategia de Seguridad y Salud Laboral 2007-2012, un plan de choque para la consecución de este objetivo.



*España es uno de los países de la Unión Europea con tasas de siniestralidad laboral y de salud y seguridad en el trabajo más negativas, aunque las empresas del IBEX 35 presentan datos mucho mejores que las medias del conjunto de las empresas*

En este sentido, en su conjunto, a pesar de que los índices empleados como *proxy* demuestran una situación de las políticas de prevención, salud, y condiciones y calidad de vida laboral de las empresas incluidas en nuestro estudio, superior a la media española, nos encontramos con una situación general que puede considerarse de simple cumplimiento de la normativa legal. Ahora bien en términos de implicación de los trabajadores en asuntos tales como los procesos de toma de decisiones respecto a sus áreas funcionales, o la posibilidad de intervenir en procesos de mejoras laborales, aquella es muy reducida, aunque respecto de la evaluación realizada en el Estudio 2006 deben destacarse mejoras significativas en este ámbito del análisis.

#### INDICADOR 10. ACCIDENTES, ABSENTISMO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Se ha evaluado sólo a las empresas que suministran información sobre los tres índices relacionados con la accidentalidad laboral (frecuencia, gravedad e incidencia), o al menos dos de aquellos, utilizándose la tasa de absentismo como un indicador complementario. Se considera como nivel satisfactorio la disminución de los índices respecto del año anterior. ACS, AGBAR, Gamesa, Indra y Mapfre han recibido evaluaciones por encima de los 50 puntos, mientras que el resto de empresas evaluadas presentan incrementos sólo en alguno de estos índices, o bien no presentan información relativa al ejercicio 2005.

Por otra parte, si se considera la variación media de los cuatro índices en la economía española con respecto al 2005 ( $\Delta$  índice de incidencia = -1,32,  $\Delta$  índice de frecuencia = -0,57,  $\Delta$  índice de gravedad = -0,02,  $\Delta$  tasa de absentismo = -0,01)<sup>[47]</sup> y los comparamos con las mejoras en política y resulta-

47. Datos calculados a partir de la Estadística de Accidentes de Trabajo de 2006 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Tabla de evaluación 10

		POLÍTICAS Y RESULTADOS							
		ACCIDENTES DE TRABAJO, ABSENTISMO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES							
		ÍNDICE DE FRECUENCIA		ÍNDICE DE GRAVEDAD		ÍNDICE DE INCIDENCIA		TASA DE ABSENTISMO	
EMPRESA	EVALUACIÓN	2006	VAR. puntos	2006	VAR. puntos	2006	VAR. puntos	2006	VAR. puntos
Abertis		11,02		0,15					
Acciona	30	38,80	-6,20	1,83				3,22	-0,15
ACS	50	41,00	-4,00	0,94	-0,02	73,00	-1,00		
AGBAR	70	29,50	-8,70	0,80	-0,20	5,40	-0,60	4,00	-0,50
B. Popular				9,80		20,50		31,40	
B. Sabadell				3,93	0,40				
Bankinter	20	3,40	1,20	0,10	0,00				
BBVA								2,70	-0,06
Cintra	35	22,10	-12,50	0,60	-0,40				
Endesa	30	6,43	-1,70					3,60	-0,30
FCC	20	52,20	-2,00	0,56	0,10	52,00	7,90		
Ferrovial	20	115,20	-0,30	1,20	0,25	66,70	-1,00		
Gamesa	65	26,80	-11,80	0,40	-0,30	4,20	-2,00		
Gas Natural	30	6,50		0,20		11,60			
Iberdrola	30	6,80	0,20	0,50	0,15	1,10	0,05	2,80	0,10
Iberia									
Inditex								4,20	
Indra	50	12,20	-4,00	6,00	0,01	20,40	-6,60		
Mapfre	60	3,60	-3,70	0,10	-0,10	6,20	-6,30		
NH hoteles	20	51,40		33,10		6,00			
REE	30	7,20	3,20	5,60	5,40			3,10	-0,50
Repsol YPF		2,50	-1,00						
Sacyr y Vall.									
Santander				0,16	0,07				
Telecinco									
Telefónica	30	9,86				4,00 Arg.		5,02 Esp.	
U. Fenosa	30	10,10	-0,20	0,58	0,00				

**Índice de incidencia** = N° de accidentes con baja / Plantilla media equivalente x (100 ó 1.000).

**Índice de frecuencia** = N° de accidentes con baja en la jornada laboral / 1.10<sup>6</sup> horas trabajadas.

**Índice de gravedad** = N° de jornadas perdidas / 1.000 horas trabajadas.

**En blanco:** No se facilita información.

dos de prevención de aquellas empresas del IBEX 35 que aportan los datos necesarios, observamos que, en muchos de los casos, las grandes empresas presentan datos bastante mejores a la media española.

Finalmente, cabe destacar que no se dispone de información que nos permita de-

terminar qué porcentaje de las bajas corresponde a enfermedades de tipo psicológico, tales como el estrés, situaciones de acoso moral (*mobbing*), síndrome del trabajador quemado (*burn out*), o trastornos de tipo psicosocial, cuyos porcentajes de ocurrencia están creciendo en el entorno laboral europeo.



**INDICADOR 11.  
POLÍTICAS INNOVADORAS  
DE SALUD Y SEGURIDAD  
EN EL TRABAJO**

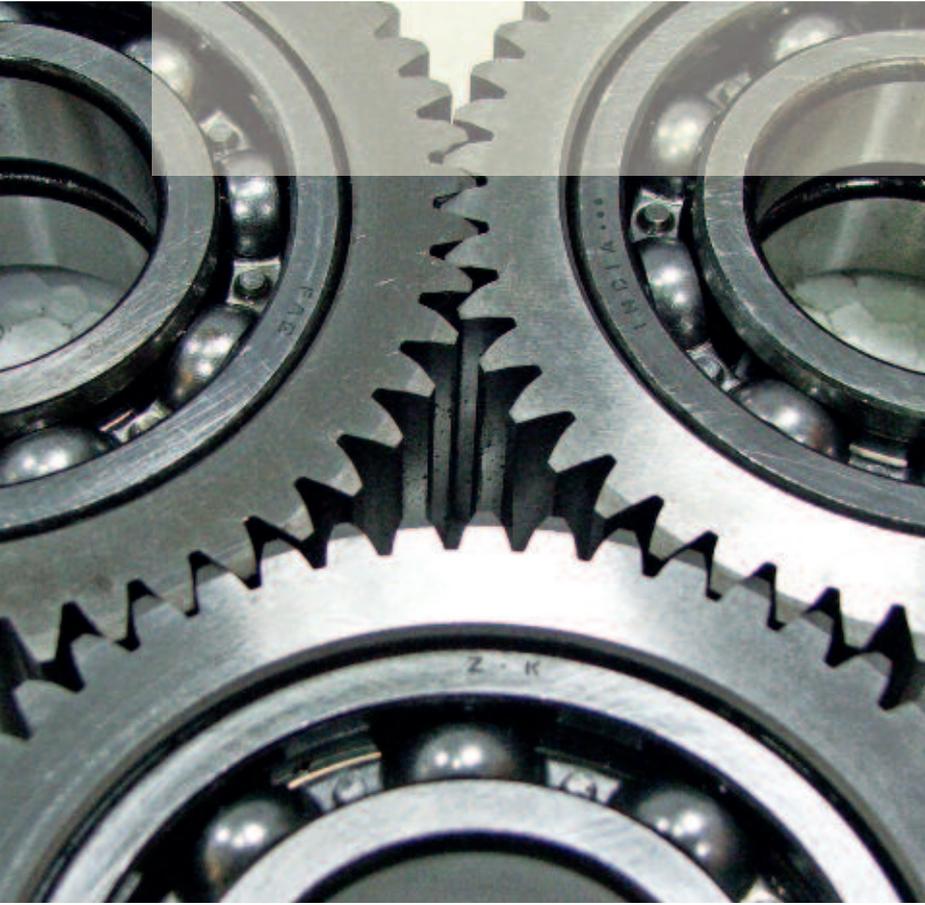
La mayor parte de las empresas analizadas cuentan con sistemas de evaluación del clima laboral y de la satisfacción de los trabajadores, se realiza la planificación de la política de Prevención de Riesgos Laborales (planes estratégicos, sistemas y gestión de procesos), así como su implantación operativa, siendo las políticas de mayor alcance innovador aquellas encaminadas a ofrecer bases teóricas e internacionalmente aceptadas a las políticas preventivas, como la implantación de sistemas basados en la norma OHSAS 18.001, ó el modelo de la EFQM. Casi un 40% de las empresas disponen de la primera certificación para todo el grupo o una parte de él y sólo el 20% siguen el segundo modelo.

En comparación con el ejercicio anterior puede afirmarse que la transparencia sobre las campañas de promoción de la salud ha mejorado ligeramente, aunque todavía no lo suficiente.

*La información facilitada por las empresas sobre sus políticas de salud y seguridad en el trabajo ha mejorado respecto al Estudio 2006*

Tabla de evaluación 11

		POLÍTICAS Y RESULTADOS	
EMPRESA	EVALUACIÓN	POLÍTICAS INNOVADORAS PARA LA MEJORA DE SST	
Abertis	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuestas de satisfacción</li> <li>OHSAS 18.001</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejoras ergonómicas</li> </ul>
Acciona	45	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuestas de satisfacción</li> <li>Departamento de prevención de riesgos</li> <li>Plan de Seguridad y Salud</li> <li>Elaboración de un plan estratégico en PRL y SL (2007)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuestas de clima laboral</li> <li>Auditorías de seguridad y salud para el total del grupo</li> </ul>
ACS	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>OHSAS 18.001</li> <li>Implantación del modelo EFQM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistema de prevención de riesgos laborales</li> </ul>
AGBAR	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de la calidad, seguridad y salud.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuestas de satisfacción</li> </ul>
B. Popular	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de salud y seguridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuestas de satisfacción</li> </ul>
B. Sabadell	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuestas de clima laboral</li> <li>Proyecto de implantación del modelo EFQM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño ergonómico de los puestos de trabajo</li> <li>Portal Web sobre salud y PRL</li> </ul>
Bankinter	40	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuestas de Clima laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prevención de riesgos en el centro de trabajo</li> </ul>
BBVA	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuestas de Clima laboral</li> <li>Servicio de prevención de riesgos laborales</li> <li>EFQM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación de los trabajadores en las políticas de SS</li> </ul>
Cintra	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prevención de riesgos laborales</li> <li>Negocio de CONSIGGN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Campaña informativa sobre acoso laboral (Mobbing)</li> </ul>
Endesa	70	<ul style="list-style-type: none"> <li>OHSAS 18.001 (en LA)</li> <li>PAREVENIO (Plan estratégico de prevención y gestión de RRLL)</li> <li>Adhesión a la World Safety Declaration (OIT)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuestas de clima laboral</li> <li>Aplicación de criterios de SST en la selección de proveedores y contratistas, formando un Plan Estratégico de gestión</li> </ul>
FCC	45	<ul style="list-style-type: none"> <li>OHSAS 18.001</li> </ul>	
Ferrovial	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de manuales en prevención de riesgos laborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuestas de clima laboral</li> </ul>
Gamesa	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>OHSAS 18.001 en parte del grupo</li> <li>Plan estratégico de prevención de riesgos laborales 2005-2007</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo e implantación de herramientas sobre gestión de Seguridad y Salud Laborales</li> </ul>
Gas Natural	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política de seguridad industrial y de prevención de riesgos laborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de formación 2006</li> <li>Campaña de detección del VIH/SIDA (México)</li> </ul>
Iberdrola	80	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan prevención de riesgos laborales</li> <li>OHSAS 18.001</li> <li>EFQM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuestas de satisfacción</li> <li>Juntas coordinadores de prevención</li> </ul>
Iberia	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cursos de prevención de riesgos laborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación del riesgos laborales</li> </ul>
Inditex	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salud y prevención de riesgos laborales</li> </ul>	
Indra	40	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política de prevención de riesgos laborales</li> <li>Servicio de Prevención Mancomunado</li> </ul>	
Mapfre	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de Prevención de Riesgos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Plan para la revisión integral de los puestos de trabajo</li> <li>Plan Trienal 2005-2007 para la actualización de los riesgos laborales de los puestos de trabajo</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan para la disminución del riesgo cardiovascular</li> <li>Prevención de enfermedades infecciosas</li> </ul>
NH Hoteles	40	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración, implantación y verificación de los sistemas de autocontrol higiénico-sanitarios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auditorías técnicas</li> <li>Informes sobre investigaciones de accidentes</li> </ul>
REE	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>OHSAS 18001</li> <li>EFQM</li> <li>Prevención y vigilancia de la seguridad laboral</li> <li>La política de prevención de riesgos laborales se extiende a TDE en Bolivia</li> <li>Comités Mixtos de Seguridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistema de evolución de riesgos laborales</li> <li>Campaña de prevención del sobrepeso y la obesidad</li> <li>Campaña de prevención del tabaquismo</li> <li>Evaluación de riesgos psicosociales</li> </ul>
Repsol YPF	70	<ul style="list-style-type: none"> <li>OHSAS 18001</li> <li>Directiva europea 92/82/C</li> <li>Seguridad del producto 793/93/CE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fichas de Datos de Seguridad</li> <li>EFQM</li> <li>Encuestas de clima laboral</li> </ul>
Sacyr y Vall.	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proyectos de Innovación en seguridad y salud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Servicio de prevención de Mancomunado</li> </ul>
Santander	20	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuestas de clima laboral</li> </ul>	
Telecinco	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan anual de prevención de riesgos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Servicio de prevención mancomunado</li> </ul>
Telefónica	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comités de Seguridad y Salud</li> <li>Campañas sanitarias, exámenes de salud, consultas, vacunación</li> <li>Servicio de Mancomunado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo de manejo de operarios y almacén</li> <li>OHSAS 18001</li> <li>Encuestas de clima laboral</li> </ul>
U. Fenosa	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>OHSAS 18001</li> <li>Programa de Prevención de Drogadicción y Alcoholismo, tabaquismo, vacunación, consultas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Certificación de los equipos de Protección Individual y Colectiva</li> </ul>



## INDICADOR 12. PARTICIPACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

En general, la participación de los trabajadores gira en torno de los portales o intranets de empresa, que no son más que un *remake* de los tradicionales sistemas de comunicación interna utilizando las nuevas tecnologías. Los memorandos, planes, comunicaciones, recogida de propuestas a través de buzones de sugerencias y foros de empleados son articulados mediante tecnología Web; en nuestra opinión, sólo el medio cambia, resultando discutible que la participación de los empleados influya efectivamente en la estrategia de la empresa. Solamente algunas de las empresas analizadas, establece foros de debate participativos en forma de comisiones o grupos de trabajo.

*Los espacios de participación de los trabajadores en la organización del trabajo son reducidos y, en general, las empresas incluidas en el Estudio se limitan al cumplimiento de sus obligaciones legales*

Tabla de evaluación 12

		POLÍTICAS Y RESULTADOS	
EMPRESA	EVALUACIÓN	PARTICIPACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	
Abertis	20	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de comunicación interna</li> <li>Sitio Web</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intranet</li> <li>Publicaciones internas</li> </ul>
Acciona	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sitio Web</li> <li>Intranet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revista interna</li> <li>Buzón de sugerencias</li> </ul>
ACS	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sitio Web</li> </ul>	
AGBAR	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sitio Web</li> <li>Buzón de sugerencias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intranet</li> <li>Revista</li> </ul>
B. Popular	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sitio Web</li> <li>Portal del empleado y buzón de sugerencias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revista</li> <li>Intranet</li> </ul>
B. Sabadell	25	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sitio Web</li> <li>Plan director de comunicación interna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intranet</li> <li>Revista</li> </ul>
Bankinter	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sitio Web y Portal del empleado</li> <li>Intranet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Foros de debate</li> </ul>
BBVA	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sitio Web y Portal del empleado</li> <li>Intranet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revista</li> </ul>
Cintra	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intranet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buzón de sugerencias</li> </ul>
Endesa	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intranet</li> <li>Sitio Web</li> <li>Canal ético</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistema Nostrum para el cambio de cultura de la empresa</li> </ul>
FCC	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sitio Web</li> <li>Intranet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Boletín corporativo</li> </ul>
Ferrovial	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sitio Web</li> <li>Intranet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revista</li> </ul>
Gamesa	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sitio Web</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revista</li> </ul>
Gas Natural	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sitio Web</li> <li>Intranet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buzón del empleado</li> <li>Grupo consultivo de comunicación interna</li> </ul>
Iberdrola	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sitio Web</li> <li>Intranet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buzón del empleado</li> </ul>
Iberia	45	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de Seguimiento Económico y Social</li> <li>Departamento de asistencia a los empleados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>"Iberia próxima"</li> <li>Intranet</li> </ul>
Inditex	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>Directriz Interna de Prácticas Responsables del Personal del Grupo</li> <li>Inditex ha renovado su acuerdo de colaboración con las Federaciones Sindicales Mundiales 'Union Network' y la 'International Textile,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garment and Leather Workers Federation' (ITGLWF), CCOO, UGT, CIG, ELA-STV, otros</li> <li>Terminales de gestión de tienda (TGT), Revista interna (IN) e Intranet.</li> </ul>
Indra	20	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concilia+Iguala (medidas de formación, selección, conciliación y comunicación interna y externa)</li> </ul>	
Mapfre	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>Canales de comunicación: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión Mixta</li> <li>- Comisión de Desarrollo Profesional,</li> <li>- Comisión de Igualdad de Oportunidades</li> <li>- Comisión de Control del Plan de Pensiones</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intranet, correo electrónico</li> <li>En 2006 se ha incorporado al "Autoservicio del Empleado" el Sistema de Gestión del Desempeño Portal Interno</li> </ul>
NH hoteles	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organización del trabajo: calendario y horarios, Programas de Reconocimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proyecto Global Staffing</li> <li>Programa de Movimientos Internacionales</li> </ul>
REE	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de comunicación para los diferentes grupos</li> <li>Comisiones y grupos de trabajo con participación de los sindicatos sobre la organización del trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Portal del empleado: "miRED"</li> </ul>
Repsol YPF	45	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación Global, local e internacional:</li> <li>Norma de Ética y Conducta de los empleados de Repsol YPF</li> <li>Canal de comunicación de Comisión Ética.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intranet</li> <li>Portal del empleado</li> <li>Comisión de seguimiento del 4º Acuerdo Marco</li> </ul>
Sacyr y Vall.	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>Web corporativa</li> <li>Intranet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revista interna</li> </ul>
Santander	25	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sitio Web</li> <li>Buzon de sugerencias</li> <li>Intranet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Portal del empleado</li> <li>Revista interna</li> </ul>
Telecinco	20	<ul style="list-style-type: none"> <li>Portal del empleado</li> <li>Intranet</li> <li>Revista interna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desayunos de trabajo de la dirección con los departamentos</li> </ul>
Telefónica	45	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudios "Buen lugar para trabajar"</li> <li>Distrito C INTRANET</li> <li>Auditoria Laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reunión Anual con la Unión Internacional de Sindicatos</li> <li>Programa "conVos"</li> </ul>
U. Fenosa	20	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intranet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Premio C y Premio Innowatio</li> </ul>



### INDICADOR 13. CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

El proceso de incorporación de políticas de conciliación en las empresas españolas es relativamente reciente y, aunque en la última década se ha avanzado de manera significativa, la situación no es ni mucho menos satisfactoria. Según datos del VI Estudio IFREI<sup>[48]</sup>, un 30% de las empresas españolas cuentan con algún tipo de medida de conciliación; sin embargo, sólo el 7% integra este tipo de políticas como un nuevo factor de carácter cultural.

Es poco discutible que los proyectos de conciliación deben ir encaminados a la mejora de la satisfacción de los trabajadores y, por tanto, a la mejora del ambiente de trabajo, lo que implica avances en la productividad laboral<sup>[49]</sup>. Nos referimos aquí a los programas de flexibilidad laboral, ya sean empleos a tiempo parcial, adaptación de los horarios de entrada salida, jornada intensiva o apoyo a la maternidad o conciliación geográfica, entre otros.

*Aunque la incorporación de las políticas de conciliación entre la vida personal y la profesional es reciente, los avances que se han producido durante los últimos dos años han sido notables*

48. Índice calculado por el Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE, mediante el que se miden aspectos de conciliación de la vida laboral y familiar.

49. O al menos, las políticas de conciliación laboral no son contrarias al logro de altas productividades, tal y como aseveran más de las tres cuartas partes de empresas encuestadas para el Estudio sobre la conciliación de la vida laboral y la vida familiar (MTAS, 2005).

Tabla de evaluación 13

		POLÍTICAS Y RESULTADOS					
		CONCILIACION ENTRE VIDA PERSONAL Y FAMILIAR					
EMPRESA	EVALUACIÓN	Personas con jornada reducida	Permisos de maternidad	Permiso de lactancia	Trabajo a tiempo parcial	Flexibilidad de horarios	Otros
Abertis	40	Sí	Sí			Sí	
Acciona	30		Sí			Sí	
ACS							
AGBAR	30				Sí	Sí	
B. Popular	45		Sí	Sí		Sí	Plan Concilia desde 2005
B. Sabadell	70	Sí	Sí	Sí		Sí	Acuerdos laborales
Bankinter	60	Sí	Sí	Sí		Sí	Ayuda empleados que sufran violencia de género o acoso
BBVA	50						Comisión de igualdad de oportunidades paritaria empresa Sindicatos
Cintra	70	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Acuerdos laborales
Endesa	45						Plan de acción corporativo diversidad y conciliación
FCC	20			Sí			Beneficios sociales embarazadas y cuidados de hijos menores. Suspensión temporal de contratos
Ferrovial	75	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Plan conciliación 2006
Gamesa	30		Sí			Sí	
Gas Natural	30			Sí		Sí	
Iberdrola	60	Sí	Sí	Sí		Sí	15 días retribuidos antes del parto
Iberia	45	Sí		Sí		Sí	
Inditex	45	Sí		Sí	Sí		El 61% de los empleados trabaja a tiempo parcial
Indra	70	Sí	Sí	Sí			Plan de igualdad (Equilibra) Permisos sin sueldo
Mapfre	60	Sí	Sí	Sí		Sí	Permisos para adopción. Excedencia de 3 años con reserva de puesto de trabajo por cuidados familiares
NH hoteles	15	Sí					Permisos retribuidos de preparación al parto y fecundación asistida
REE	80	Sí	Sí	Sí			Plan de conciliación y acuerdo con Sindicatos. Permisos y reducción de jornada para el cuidado de hijos menores
Repsol YPF	60		Sí			Sí	Proyecto diversidad. 4º Acuerdo Marco sobre conciliación
Sacyr y Vall.							
Santander	60	Sí	Sí		Sí		
Telecinco	50	Sí	Sí	Sí		Sí	
Telefónica	50	Sí	Sí		Sí		Programa experimental sobre nueva cultura del trabajo
U. Fenosa	45	Sí	Sí			Sí	

## 5.5. Igualdad y participación económica



### Área de análisis V: Igualdad y participación económica

*De acuerdo con los datos de la OCDE, pequeñas élites de asalariados, junto con los accionistas e inversores, son los principales beneficiarios del alto ritmo de crecimiento económico de este último período*

De acuerdo con el informe del Fondo Monetario Internacional, FMI, presentado en la cumbre de otoño de 2007 sobre la globalización y la desigualdad<sup>[50]</sup>, en los últimos veinte años la desigualdad en los ingresos ha aumentado en la mayoría de los países y regiones. Para los analistas del FMI, la diferencia en los ingresos de los distintos grupos de población medida con el coeficiente Gini ha aumentado de manera significativa en las economías en desarrollo de Asia, las economías de los países emergentes de Europa, América Latina, las economías recientemente industrializadas de Asia y las economías avanzadas, y se ha reducido en el África subsahariana y la Comunidad de Estados Independientes, aunque los ingresos se han incrementado en la mayoría de las regiones en todos los segmentos de la población, incluidos los sectores más pobres.

El rápido crecimiento de las desigualdades económicas, especialmente durante los últimos años, con un crecimiento de la economía mundial sólo comparable al registrado en la última parte de los años sesenta, es un fenómeno que también ha sido recogido en otros estudios e investigaciones. El último informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, sobre las perspectivas del empleo<sup>[51]</sup>, recoge una importante disminución en la distribución de la riqueza del peso de los salarios frente a las rentas empresariales en la mayoría de los países desarrollados, al mismo tiempo que ha aumentado el diferencial en los salarios entre los segmentos de trabajadores con menores ingresos y los que ocupan las funciones de responsabilidad en las empresas, cuyos ingresos han crecido de manera vertiginosa durante los últimos años. El resultado, como se constata en el informe de la OCDE, es que pequeñas élites de asalariados, junto con los accionistas e inversores son los principales beneficiarios del alto ritmo de crecimiento económico de este último período. De acuerdo con las cifras proporcionadas por la OCDE, entre 1999 y 2006 los beneficios empresariales han aumentado en España en un 73%, mientras que el salario medio real ha perdido el 4% de su poder adquisitivo. El dato más llamativo es que mientras durante los últimos años la renta por habitante en España se ha aproximado a la media de la Unión Europea, la disminución de la brecha salarial es mínima como se ha destacado en el Euro índice Laboral IESE-Adecco del primer trimestre de 2007. El salario medio de los españoles es un 18% inferior al de los italianos, el 27% más bajo que el de los franceses y un 37% menor que el de los alemanes, con más de una quinta parte de los asalariados con

50. Conf. World Economic and Financial Survey: Globalization and Inequality. World Economic Outlook. International Monetary Fund, IMF. October 2007.

51. Conf. OECD Employment Outlook-2007 Edition.

ingresos inferiores a 1.000 euros al mes, mientras que otro veinte por ciento no supera los 1.200 euros.

#### INDICADOR 14. NIVELES DE EQUIDAD

Mientras que la economía española ha mantenido durante los últimos años un crecimiento superior al de la mayoría de los países de la OCDE, con un aumento espectacular de los beneficios empresariales, especialmente en el caso de las grandes empresas, España tiene la tasa más alta de la Unión Europea de temporalidad en el empleo, una participación de los salarios en la distribución de la riqueza de las más bajas de los países miembros de la OCDE, con un 46,4% en 2006, y más de una quinta parte de la población viviendo por debajo del umbral de pobreza relativa, con menos del sesenta por ciento de la renta media.

Si los avances en la cohesión social durante estos últimos años, con un fuerte ritmo de creación de riqueza, deben ser calificados como francamente insatisfactorios, la evolución de las rentas empresariales y de las remuneraciones del sector de la población de mayores ingresos ofrece una imagen totalmente diferente. Los beneficios de las empresas españolas han crecido durante los últimos seis años más del doble que la media de las empresas de la UE-15<sup>[52]</sup>, con un crecimiento de los costes laborales que se estima mucho menor<sup>[53]</sup>.

La moderación salarial que ha hecho posible el crecimiento económico y la creación de empleo de los últimos años, no ha afectado a los miembros de los consejos de administración y a los directivos de las grandes empresas. De acuerdo con los datos facilitados en los informes de buen gobierno de las empresas correspondientes al ejercicio 2006, los ingresos de los consejeros y altos ejecutivos de las empresas del Ibex 35 han ascendido a cerca de 250 millones de euros, con un incremento respecto al ejercicio anterior del 30%. La remuneración media de los 92 consejeros ejecutivos ha sido en 2006 superior a los dos millones de euros, mientras que se estima que el sueldo medio de los 468 altos directivos de estas empresas es de 640.000 euros.

Unas cifras que, por otra parte, no reflejan la totalidad de los ingresos de la alta dirección de las empresas. La falta de transparencia y la parcialidad de los datos que se proporcionan hace imposible el conocimiento de la cuantía total de las remuneraciones de los primeros niveles de decisión de las empresas, y aunque en el informe Aldama se recomienda el desglose de las retribuciones por conceptos para cada miembro del consejo de administración, la mayoría de las empresas no aplican esta recomendación<sup>[54]</sup>. El nuevo código unificado de buen gobierno<sup>[55]</sup> que deberá ser aplicado en los informes del ejercicio 2007 contempla en su recomendación 41 la necesidad de proporcionar los datos completos de las retribuciones individuales de los consejeros con el fin de

*La política de remuneraciones de los grupos con mayor responsabilidad en la dirección de las empresas del IBEX 35 resulta poco compatible con los valores de igualdad, justicia y cohesión del modelo social europeo*

52. Así, las empresas del selectivo Ibex 35 han batido durante los últimos tres años todos los records anteriores de facturación y de beneficios. En 2004 los beneficios ascendieron a 25.300 millones de euros con un incremento del 27% respecto al ejercicio anterior. Los beneficios de 2005 ascienden a 36.695 millones de euros, un 44,5% más que en 2004, y en 2006 el beneficio atribuido es de 42.783 millones de euros, con un incremento del 31%.

53. De acuerdo con los datos de la Central de Balances del Banco de España, los beneficios netos de las grandes empresas no financieras crecieron en 2006 un 13,4%, mientras que el gasto por trabajador fue de 2,8%.

54. 26 de las empresas del IBEX 35 no cumplen la recomendación del Código Aldama, y aunque en ocho casos se facilita información individualizada no se desglosan los conceptos retributivos.

55. En muchos casos las retribuciones de los consejeros ejecutivos pueden llegar a ser hasta cinco veces más que las medias estimadas como consecuencia del ejercicio de los derechos de opción sobre las acciones, las retribuciones variables de carácter plurianual, las

*La política de opacidad impide evaluar los niveles de equidad existentes en las empresas –Indicador 14–, ya que en ninguno de los casos se facilitan datos que permitan analizar la diferencia de retribuciones existente entre los distintos niveles retributivos*

*Las políticas de beneficios sociales de las empresas del IBEX 35 están mucho más desarrolladas que en el resto de la economía española*

asegurar una mayor transparencia, al mismo tiempo que se considera que es “una medida eficaz frente al riesgo de remuneraciones excesivas” y que “la transparencia debe alcanzar a todos los componentes y conceptos retributivos”.

Es poco discutible que esta política de remuneraciones de los grupos con mayor responsabilidad en la dirección de las empresas tiene efectos muy negativos en la salud de nuestro sistema democrático y resulta escasamente compatible con los valores de igualdad, justicia y cohesión del modelo social europeo. Aunque la opacidad y una sorprendente ausencia de debate han mantenido hasta estos momentos en una conveniente penumbra estas prácticas escandalosas de gobierno de las empresas, su incorporación a la agenda del debate público parece ya irreversible. Hasta el prudente presidente del Banco Central Europeo, Jean Claude Trichet, ha criticado con dureza los altos salarios de los ejecutivos de las empresas, y en las reuniones de febrero y marzo de 2007 del Eurogrupo los ministros de economía de los trece países de la zona euro han coincidido en la necesidad de impulsar políticas que permitan “un reparto más justo de los frutos del crecimiento económico”.

Como ya sucedió en el Estudio 2006, la política de opacidad de las empresas en esta materia impide evaluar los niveles de equidad existentes –Indicador 14–, ya que ninguna de las

empresas incluidas en el estudio facilita datos que permitan analizar la diferencia de retribuciones existente entre las distintas categorías de trabajadores de la plantilla. No obstante, debe indicarse que el Banco de Sabadell y Sacyr ofrecen datos de remuneración según categorías profesionales y sexo, mientras que Repsol YPF facilita datos sobre la relación entre el salario básico para hombres y mujeres según categoría profesional.

#### INDICADOR 15. PARTICIPACIÓN ECONÓMICA Y BENEFICIOS SOCIALES

En el ochenta por ciento de las empresas incluidas en el estudio existen sistemas complementarios de participación económica como los planes y fondos de pensiones, así como programas de retribución en base a beneficios o a objetivos, mucho más desarrollados en las grandes empresas que en el resto del sistema económico, aunque en muchos casos tienen un alcance limitado<sup>[56]</sup>.

También existe un nivel satisfactorio de las políticas de beneficios sociales que tienen una fuerte implantación histórica en la mayoría de las empresas evaluadas, con una amplia participación y responsabilidad de los sindicatos en la gestión de los programas, desde las ayudas económicas en materia escolar o de vivienda hasta los servicios de salud complementarios y seguros de vida.

aportaciones a fondos de pensiones y otros incentivos económicos que no son reflejados en los informes de buen gobierno. El sueldo del presidente del BBVA en 2006, por ejemplo, ascendió a 9.78 millones de euros, pero además el banco ingresó otros 10 millones de euros en el fondo de pensiones del presidente, como parte de los compromisos asumidos en materia de previsión. Igualmente, las remuneraciones del consejero delegado ascendieron a 8.03 millones de euros, más una aportación de 5.6 millones al fondo de pensiones. Asimismo, los tres consejeros ejecutivos del BBVA tienen reconocido el derecho a una indemnización en caso de cese por un importe conjunto de 141,39 millones de euros, incluidos los compromisos de los planes de pensiones. Por otra parte son también numerosas las empresas del Ibex 35 en las que la ejecución de las opciones sobre acciones multiplica las retribuciones de la alta dirección. Los directivos de ACS han conseguido en 2006 plusvalías de 250 millones de euros con sus planes de opciones correspondientes a 2004 y 2005, de las que 61 millones corresponden al presidente y primer ejecutivo del grupo.

56. Según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 2006 para la economía española, un 57,40% de directivos reciben algún tipo de participación en los beneficios de la empresa; este mismo dato para el total de ocupados indistintamente del cargo es del 23,70%.

Tabla de evaluación 15

		POLÍTICAS Y RESULTADOS	
		PARTICIPACIÓN ECONÓMICA Y BENEFICIOS SOCIALES	
EMPRESA	EVALUACIÓN	Participación económica	Otros beneficios sociales
Abertis	60	Plan de pensiones	Ayudas a hijos discapacitados, guarderías y otros
Acciona	60	Plan de pensiones	Seguros de salud y otros
ACS	60	Plan de pensiones. Participación en beneficios (alta dirección)	Guarderías en centros laborales y otras
AGBAR	65	Plan de pensiones Retribución según objetivos	Ayudas a formación de hijos, salud, etc.
B. Popular	65	Plan de pensiones Incentivos económicos por objetivos	Hipotecas, anticipos, etc.
B. Sabadell	60	Plan de pensiones	Ayudas sociales
Bankinter	65	Plan de pensiones Retribución variable	Ayudas sociales
BBVA	65	Plan de pensiones Retribución variable	Ayudas sociales
Cintra	30	Plan de pensiones (alta dirección y consejo de administración) Participación en beneficios (alta dirección)	
Endesa	60	Plan de pensiones	Seguros de vida y otros
FCC	20		Ayudas salud, discapacitados, etc.
Ferrovial	65	Plan de pensiones Plan de opciones sobre acciones y pago con entrega de acciones	Ayudas sociales diversas
Gamesa	35	Retribución por objetivos de parte de la plantilla	Primas de seguros de vida y otros beneficios sociales
Gas Natural	60	Plan de pensiones Retribución por objetivos de parte de la plantilla	Ayudas económicas de carácter social
Iberdrola	60	Plan de pensiones	Ayudas sociales diversas
Iberia	65	Plan de pensiones Sistema de participación en beneficios (personal de tierra)	Diversas ayudas sociales
Inditex	60	Plan de pensiones	Ayudas sociales diversas
Indra	35	Retribución variable Plan de opción sobre acciones	Ayudas sociales complementarias
Mapfre	60	Plan de pensiones	Fondo de ayuda al jubilado
NH hoteles	50	Plan de pensiones	
REE	60	Plan de pensiones	Seguros médicos, préstamos personales, tarifa eléctrica especial, etc
Repsol YPF	65	Plan de pensiones (70% de los empleados) Retribución variable por objetivos	Ayudas sociales diversas
Sacyr y Vall.	20		Ayudas sociales diversas (seguros y salud)
Santander	65	Plan de pensiones Retribuciones variable	Ayudas 150 aniversario
Telecinco	20		Horas retribuidas para asuntos propios y otros beneficios sociales
Telefónica	65	Plan de pensiones Retribución variable por objetivos (directivos y empleados con méritos)	Ayudas sociales diversas (becas de estudio para hijos, ayuda guardería, seguro de vida, etc.)
U. Fenosa	60	Plan de pensiones	Ayudas sociales diversas



### INDICADOR 16. IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La Ley de Igualdad entre hombres y mujeres que ha entrado en vigor en marzo de 2007 establece un período de ocho años para que las empresas alcancen una presencia equilibrada de hombres y mujeres en sus máximos órganos de decisión.

Una presencia que hoy es todavía testimonial. De los 1.472 consejeros de las empresas españolas cotizadas en los mercados de valores sólo 89 son mujeres, lo que representa un 6% del total, mientras que en países como Estados Unidos esta participación asciende al 17,6%, el 13,9% en Reino Unido o el 12,2% en Holanda.

De acuerdo con la información facilitada por las empresas en los informes de buen gobierno correspondientes al ejercicio 2006, en los consejos de administración de las empresas del selectivo IBEX 35 se sientan 29 mujeres<sup>[57]</sup>, lo que supone un 5,8% del total de los consejeros, frente a un

4,5% en 2005 (25), y todavía trece, de las treinta y cinco empresas, no cuentan con ninguna consejera. En cuanto a los miembros de la alta dirección, la presencia de mujeres es aún más baja<sup>[58]</sup>, con un total de 23 directivas, lo que supone el 5,1%.

Aunque en algunos informes sociales se suministra también información sobre la proporción de mujeres en la plantilla y en algunos casos, sobre el número de mujeres en algunos de los niveles directivos, los datos presentan un alto nivel de heterogeneidad y no son comparables<sup>[59]</sup>.

Es cierto que la discriminación de las mujeres es un problema que no es exclusivo de España y que, en mayor o menor medida, afecta a todos los países desarrollados, si comparamos su posición en las grandes empresas con el avance de las mujeres en el ámbito profesional o en la participación política y social, la discriminación en el acceso a los puestos de mayor responsabilidad en el ámbito económico destaca con todo su simbolismo. De acuerdo con los datos del Informe 2007 Mujeres y Hombres en España, en 2006 hay más mujeres que hombres en las profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario (8,7% mujeres y 6,9% hombres). Asimismo, la mujer tiene también mayor presencia en la gerencia de empresas sin asalariados (2,5% mujeres y 2,1% hombres). Igualmente un 37,7% de los escaños de los parlamentos autonómicos están ocupados por mujeres, y en el Gobierno de España el cincuenta por ciento de los ministerios están bajo la respon-

57. Además de las empresas consideradas en la tabla de evaluación, Colonial (2), Banesto (2), BME, ENAGAS y Sogecable cuentan también con mujeres en el consejo de administración.

58. 19 de las empresas incluidas en el estudio no cuentan con mujeres en la alta dirección. Además de las 15 empresas consideradas en la tabla de evaluación, Altadis, Acerinox, BME y ENAGAS tampoco cuentan con la presencia de mujeres en la alta dirección.

59. En Abertis se ha incrementado en 2006 el número de mujeres que desempeñan puestos directivos del 7 al 10%. En ACS un 24% del personal directivo y titulados superiores son mujeres, aunque la empresa informa que sólo 11 mujeres forman parte de la alta dirección. En AGBAR la proporción es de 13,17%. En BBVA la proporción de mujeres que desempeñan funciones directivas es del 16,6% (un 15,8% en 2005) en Santander del 20,64% y en Cintra un 15,3%, en REE, 12,6%, Gamesa, 11%, Gas Natural, 12%, Repsol, 8% y Telefónica el 23%.

sabilidad de mujeres, al mismo tiempo que un 24,7% de las subsecretarías, el 22,6% de las secretarías de estado y el 18,9% de las direcciones generales<sup>[60]</sup>.

Por otra parte, las desigualdades económicas entre hombres y mujeres en el trabajo comienzan a ser un factor estructural incomprensible. De acuerdo con las estadísticas de la Comisión Europea, la diferencia salarial entre hombres y mujeres es del 15% como media para el conjunto de los países miembros de la Unión Europea, mientras que en España se sitúa en el 13%. En el informe ICSA 2007<sup>[61]</sup>, por ejemplo, que recoge los resultados de las entrevistas realizadas a 16.750 hombres y mujeres que desempeñan funciones directivas en el sector privado, se concluye que el salario medio de los directores generales es un 16,5% superior al de las mujeres con la misma responsabilidad.

Sin embargo, la información presentada por las empresas sobre la igualdad entre hombres y mujeres en los informes sociales es heterogénea e incompleta. En la mayoría de los casos no se especifica si los datos corresponden a España o al grupo y tampoco se informa sobre las variaciones respecto a 2005.

Las empresas incluidas en el estudio tampoco facilitan información sobre sus políticas de incentivos, ni sobre la existencia de cláusulas de igualdad en el cálculo de las retribuciones para hombres y mujeres.

*La información sobre la igualdad entre hombres y mujeres sigue siendo heterogénea e incompleta y sólo un número reducido de empresas facilitan datos concretos sobre programas o políticas innovadoras de fomento de la igualdad*

Tabla de evaluación 16

		POLÍTICAS Y RESULTADOS			
		IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES			
		Participación en el CA		Participación en la Alta Dirección	
EMPRESA	EVALUACIÓN	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Abertis		1	18		15
Acciona		1	11	2	33
ACS			17		50
AGBAR			12		9
B. Popular			17		14
B. Sabadell			11		10
Bankinter		1	9		
BBVA		1	14		13
Cintra			8	1	8
Endesa			12	1	36
FCC		5	14		7
Ferrovial		1	10	1	8
Gamesa			10		8
Gas Natural			17		10
Iberdrola		1	14		12
Iberia			11	2	18
Inditex		2	7	5	18
Indra		2	10	1	13
Mapfre		1	22		
NH hoteles			11	1	5
REE		1	10	1	2
Repsol YPF		1	13	1	10
Sacyr y Vall.			15	2	11
Santander		2	17		22
Telecinco			13		18
Telefónica			17		4
U. Fenosa			21		10

60. Conf. Mujeres y Hombres en España. Informe 2007. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, MTAS.

61. Conf. La retribución de la mujer directiva en España. Informe ICSA 2007.

## 5.6. Responsabilidades medioambientales



*Área de análisis VI:  
Responsabilidades sobre  
el medio ambiente*

Como se ha recogido en la primera parte de la evaluación, la exigente legislación medioambiental existente en la Unión Europea ha favorecido el desarrollo de políticas de control de las externalidades medioambientales de la actividad económica por parte de las empresas. Así, la mayoría de las empresas incluidas en el Estudio han puesto en marcha algún tipo de políticas y programas con el objetivo de minimizar el impacto de sus actividades sobre el medio ambiente. 24 de las empresas evaluadas en esta segunda parte del Estudio utilizan modelos y sistemas de organización basados en la norma ISO 14.001 (23 empresas) y en el Sistema Comunitario de Gestión Medioambiental, EMAS (10 empresas) siendo España el país de la Unión Europea que ha avanzado más rápidamente en la adopción de este tipo de sistemas de gestión de las políticas medioambientales.

De acuerdo con el estudio elaborado por AC Nielsen para la International Organization for Standardization, ISO, en diciembre de 2006 España era el tercer país del mundo con mayor número de certificaciones del sistema de gestión medioambiental ISO 14.001, con 11.125 certificados, sólo superada por Japón con 22.593 y China con 18.842<sup>[62]</sup>. El número de sistemas certificados se ha incrementado respecto al año anterior en casi un tercio, con un ritmo de crecimiento que es uno de los mayores del mundo. Asimismo, en septiembre de 2006, 259 empresas españolas están también adheridas al sistema europeo de gestión del medio ambiente EMAS, siendo también uno de los países europeos con mayor número de empresas adheridas por millón de habitantes, después de Alemania, Dinamarca y Austria.

Igualmente 17 de las empresas incluidas en el Estudio están presentes en 2007 en el Dow Jones Sustainability Index y 11 en el británico FTSE4 Good<sup>[63]</sup>, que es también un indicador relevante de los importantes avances que se han producido durante los últimos años en el enfoque de la gestión de los factores medioambientales.

### INDICADOR 17. POLÍTICAS Y GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

Sin embargo, aunque todas las empresas incluidas en el Estudio han incorporado al informe social un amplio capítulo sobre el medio ambiente, desde 1998 en España existe la obligatoriedad de incluir la información sobre el medio ambiente en las

62. Conf. ISO and the ISO Survey 2006. AC Nielsen, Vienna, Austria.

63. Abertis, Acciona, ACS, BBVA, Santander, Endesa, Gamesa, Gas Natural, Ferrovial, Iberdrola, Iberia, Inditex, Indra, REE, Repsol YPF, Telefónica y Unión Fenosa han sido seleccionadas en la revisión del Dow Jones Sustainability Index de septiembre de 2007, y BBVA, Santander, Bankinter, Enagás, Gamesa, Gas Natural, Ferrovial, Inditex, mapfre, Repsol YPF y Telefónica en el FTSE4Good.

cuentas anuales. El Real Decreto 437/98 de 20 de marzo que aprobó la Adaptación del Plan General de Contabilidad al sector eléctrico, introduce la obligatoriedad de suministrar información medioambiental en las cuentas anuales. En el Decreto se establece que en la Memoria económica se deben recoger cuestiones sobre las actuaciones empresariales relaciona-

das con el medio ambiente como las que afectan al inmovilizado inmaterial y material, la situación fiscal y los ingresos y gastos. Asimismo, la Orden de 8 de octubre de 2001, sobre los modelos de cuentas anuales para su depósito en el registro mercantil, publicada en el Boletín Oficial del Estado de 9 de noviembre de 2001, establece el tipo de informaciones que

**Tabla de evaluación 17**

		Sistema de Gestión	Gastos e inversiones (cuentas anuales)
EMPRESA	EVALUACIÓN		
Abertis	60	A, A+, B, C	A
Acciona	65	A, B, C, C+	A+
ACS	50	A, B, C	
AGBAR	40	A, B	
B. Popular	30	A, B	
B. Sabadell	10	B	
Bankinter	30	A+, C	
BBVA	30	A, C	
Cintra	50	A, A+, B	A
Endesa	70	A, A+, B, B+, C, C+	
FCC	60	A, A+, B, B+, C+	
Ferrovial	70	A, B, B+, C, C+	
Gamesa	50	A, A+, B, C	
Gas Natural	65	A, A+, B, C	A+
Iberdrola	60	A, A+, B, B+, C	
Iberia	50	A, A+, B, C	
Inditex	50	A, B, B+, C	
Indra	40	A, A+, B, C	
Mapfre	40	A, A+, C	
NH hoteles	10		A
REE	80	A, A+, B, C, C+	A+
Repsol YPF	75	A, B, B+, C, C+	A+
Sacyr y Vall.	50	A, A+, B, B+	
Santander	40	A, B, C	
Telecinco	10		
Telefónica	70	A, A+, B, B+, C, C+	
U. Fenosa	60	A, A+, B, B+, C	

#### CLAVES DE EVALUACIÓN

**Sistema de Gestión:** A) Sistema de Gestión del MA –ISO y otros–. | A+) EMAS.

B) Dirección o departamento de MA. | B+) Comités y equipos para la gestión del MA.

C) Inclusión en índices sociales. | C+) Participación en instituciones que promueven el desarrollo sostenible.

**Gastos e inversiones:** A) La empresa facilita información general.

A+) La información es completa y detallada.

*Sólo siete de las empresas incluidas en el Estudio informan sobre todos los extremos considerados en la legislación y normas que regulan la información de carácter medioambiental*



las empresas deben incluir en la memoria económica, como la descripción de los gastos medioambientales, tanto los que afectan a la prevención como los derivados del tratamiento de los residuos y vertidos o los que incurren las empresas en el desarrollo de los sistemas de gestión y la realización de auditorías.

Esta obligación legal de las empresas ha sido reforzada con la resolución del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, ICAC, de 25 de marzo de 2002 (BOE de 4 de abril de 2002) sobre las normas para el reconocimiento, valoración, e información de los aspectos medioambientales en las cuentas anuales, en la que se recogen las recomendaciones de la Unión Europea de 30 de mayo de 2001 y en la que se indica que los datos e informaciones que permiten evaluar el comportamiento medioambiental de las empresas de-

berían recogerse en las cuentas anuales y en el informe de gestión de la memoria económica anual, ya que las empresas han de hacer frente a costes medioambientales cada vez mayores, como los relacionados con los sistemas y equipos de prevención, las instalaciones para el control de las emisiones, los cambios en sistemas productivos y otros<sup>[64]</sup>.

En la Resolución del ICAC se afirma la obligatoriedad de facilitar información sobre las características de los sistemas, equipos e instalaciones más significativos incorporados al inmovilizado material, indicando su naturaleza, destino, así como el valor contable y la correspondiente amortización acumulada. También se establece que debe facilitarse información sobre los gastos incurridos en el ejercicio, cuyo fin sea la protección y mejora del medio ambiente, así como sobre las

64. Conf. Recomendación de la Comisión relativa al reconocimiento, medición y la publicación de las cuestiones medioambientales en las cuentas anuales y los informes anuales de las empresas, de 30 de mayo (2001/453/CE).

subvenciones recibidas de naturaleza medioambiental<sup>[65]</sup>.

Sin embargo, como se ha puesto también de manifiesto en otras investigaciones<sup>[66]</sup>, un escaso número de empresas cotizadas informan de todos los extremos considerados en la normativa que regula la información de carácter medioambiental. Resulta verdaderamente sorprendente que sólo cuatro de las empresas incluidas en el Estudio hayan incluido en la memoria económica una información completa y detallada sobre los gastos e inversiones medioambientales del ejercicio, mientras que en otros tres casos sólo se ofrecen informaciones económicas de carácter general. El resto de las empresas se limitan a la simple descripción de los programas y políticas generales que han impulsado para la minimización del impacto medioambiental de sus operaciones, pero no se facilita información sobre los gastos, inversiones, provisiones y amortizaciones<sup>[67]</sup>.



65. “La presente Resolución, se afirma en la consideración primera, será de aplicación, con carácter general, para el reconocimiento, valoración e información de las cuestiones medioambientales que sean necesarias para que las cuentas anuales individuales y, en su caso, consolidadas, ofrezcan la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados del sujeto contable”. Conf. Información financiera y medioambiental. Resolución de 25 de marzo de 2002 del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, ICAC.

66. Conf. Larrinaga, C. Moneva, J.M. y otros (2002) “Accountability and Accounting Regulations: The case of spanish environmental disclosure standard”. *European Accounting Review*, vol 11, 4.

67. En muchos casos en la memoria económica se afirma que la empresa “ha adoptado las medidas oportunas en relación con la protección y mejora del medio ambiente y la minimización, en su caso, del impacto medioambiental, cumpliendo con la normativa vigente al respecto”. Se añade que “no se ha considerado necesario registrar ninguna dotación para riesgos y cargas de carácter medioambiental al no existir contingencias relacionadas con la protección y mejora del medio ambiente”, y que la empresa “tampoco ha incurrido en gastos ni recibido subvenciones relacionadas con dichos riesgos”. En otros casos las empresas declaran que “se incluyen gastos y realizan inversiones por importes no significativos registrados en la cuenta de resultados y el balance de situación consolidados respectivamente”. Asimismo, se declara también que la empresa “no tiene responsabilidad, gastos, activos ni provisiones o contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativas en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados consolidados”, aunque en todos los casos las empresas dedican un amplio capítulo en el informe social o memoria de sostenibilidad a gloriar las actividades y programas dedicados a la protección del medio ambiente.



#### INDICADOR 18. LAS RESPONSABILIDADES EN LA CADENA DE VALOR

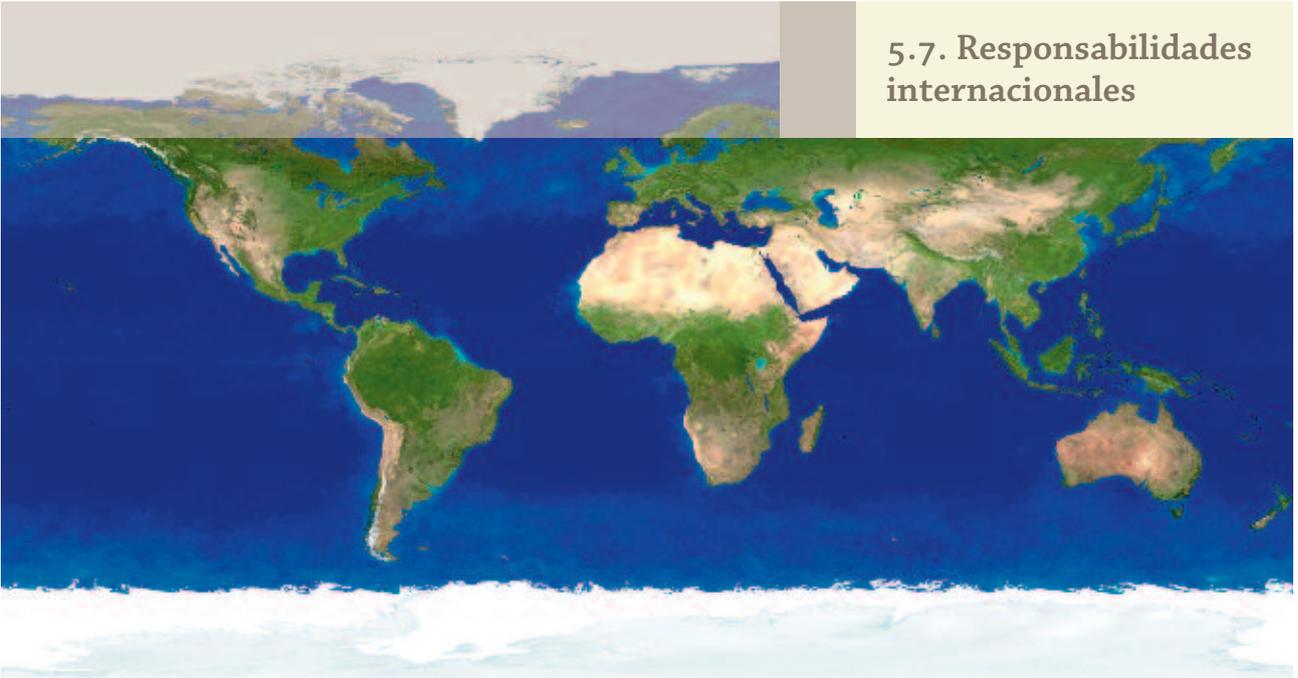
La consideración de requisitos de conducta para la selección de proveedores y contratistas es un instrumento indispensable para garantizar prácticas y políticas responsables a lo largo de cadenas de producción cada vez más descentralizadas. En este sentido deben destacarse las iniciativas de R.E.E., Unión Fenosa, Iberdrola, e Inditex (con la creación de un cluster de proveedores con participación de los sindicatos para facilitar la adopción de un código de conducta común), Gas Natural, Repsol YPF y Telefónica. En todo caso puede afirmarse que el número de empresas que facilitan información en este apartado es muy superior al del informe anterior. Prácticamente la mitad de las empresas incluidas en el estudio declaran que exigen a sus proveedores el cumplimiento de las certificaciones más comunes, y la gran mayoría de ellas defienden la necesidad de códigos de conducta para coordinar las relaciones.

En cualquier caso, la información facilitada en los informes sociales sigue siendo insuficiente para comprobar que los criterios de responsabilidad han sido realmente incorporados a los contratos con los proveedores.

Tabla de evaluación 18

		POLÍTICAS Y RESULTADOS	
EMPRESA	EVALUACIÓN	RELACIÓN CON PROVEEDORES	
Abertis	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISO 14001</li> <li>• Concursos con cláusulas MA y sociales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorpora proveedores al código de conducta de la Compañía</li> </ul>
Acciona	45	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigencia a los proveedores de la ISO 14001, EMAS y acuerdo con el Pacto Mundial</li> </ul>	
ACS	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigencia a los proveedores adhesión Pacto Mundial</li> </ul>	
AGBAR	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro REPRO</li> </ul>	
B. Popular	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISO 14.001</li> <li>• Exigencia a los proveedores acuerdo con criterios del PM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ficha de evaluación con criterios MA</li> <li>• Código de conducta de proveedores</li> </ul>
B. Sabadell	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigencia de compatibilidad con su código ético</li> </ul>	
Bankinter	35	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de control y supervisión MA, laboral y de seguridad social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento principios de la empresa</li> </ul>
BBVA	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigencia de SA 8000 y Pacto Mundial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación de código ético</li> </ul>
Cintra	40	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proceso para implicar a proveedores en su estrategia de MA (ISO 14.001)</li> </ul>	
Endesa	40	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de mejora de proveedores</li> <li>• Exige información laboral a sus contratistas (COLABORA)</li> </ul>	
FCC	40	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa da prioridad a los proveedores con buenas prácticas MA y que disponen de EMAS</li> </ul>	
Ferrovial	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomento de las prácticas de Desarrollo Sostenible</li> </ul>	
Gamesa	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivos y metas MA con participación de proveedores</li> </ul>	
Gas Natural	70	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro REPRO</li> <li>• Adhesión a los compromisos del grupo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigencia de estándares de seguridad</li> <li>• Implicación de proveedores en el uso responsable de energía</li> </ul>
Iberdrola	90	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomenta certificación OHSAS-18.001 y EMAS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomento PM</li> </ul>
Iberia	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigencia PM</li> </ul>	
Inditex	80	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditorías sociales en los centros externos</li> <li>• Sistema de verificación SA 8000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigencia convenios OIT y PM</li> </ul>
Indra	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión de los proveedores a principios OIT y PM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan estratégico de compras con criterios de sostenibilidad</li> </ul>
Mapfre	40	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política marco de actuación en materia de proveedores a desarrollar a partir de 2007</li> </ul>	
NH hoteles	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de compras éticas</li> </ul>	
REE	90	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema REPRO de clasificación de proveedores</li> <li>• Exigencia de certificados diversos en materia de sostenibilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento de accidentalidad</li> </ul>
Repsol YPF	70	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales en materia laboral (OIT), MA, derechos humanos, salud y seguridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de registro de proveedores (REPRO)</li> <li>• Manual de relaciones con proveedores y contratistas</li> </ul>
Sacyr y Vall.			
Santander	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo de cumplimiento de los objetivos del PM y SA 8.000 (para los proveedores asiáticos)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento normas de la empresa</li> </ul>
Telecinco	20	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Extensión de los criterios de conducta a proveedores</li> </ul>	
Telefónica	70	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de compras responsables del Grupo</li> <li>• Auditorías selectivas a proveedores de riesgo</li> <li>• Política de compras a proveedores sociales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación en RSE a los proveedores</li> <li>• Participación en el proyecto: 'Transparency in the supply chain', con GRI y GTZ</li> </ul>
U. Fenosa	90	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de integración con el suministrador</li> <li>• Registro de proveedores (REPRO)</li> <li>• Promoción de EMAS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En productos estratégicos certificación MA (ISO 14.001 ó EMAS)</li> </ul>

## 5.7. Responsabilidades internacionales



*Veinticinco de las empresas incluidas en el Estudio se han adherido al Pacto Mundial, aunque la información que facilitan sobre las políticas que desarrollan para el cumplimiento de los objetivos de progreso que inspiran la propuesta de Naciones Unidas es poco concreta*

*Área de análisis VII:  
Responsabilidades internacionales  
de las empresas europeas*

Veinticinco de las empresas analizadas declaran que se han adherido al Pacto Mundial de Naciones Unidas, aunque no proporcionan informaciones complementarias. Asimismo, diez empresas afirman que aplican las líneas directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico en sus operaciones internacionales (*The OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Revisión 2000*), y dieciséis, declaran su apoyo a los principios de la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

Igualmente, seis de las empresas evaluadas han sometido su gestión en algunos países a la certificación de responsabilidad social SA 8.000.

**INDICADOR 19.  
ACTUACIÓN INTERNACIONAL  
DE LAS EMPRESAS**
**Tabla de evaluación 19**

		POLÍTICAS Y RESULTADOS	
EMPRESA	EVALUACIÓN	ACTUACIÓN INTERNACIONAL	
Abertis	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas (PM)</li> <li>• Certificación SA 8000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Líneas directrices para las empresas multinacionales de la OCDE</li> </ul>
Acciona	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión al PM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo a los principios de la OIT</li> </ul>
ACS	40	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión al PM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo a los principios de la OIT</li> </ul>
AGBAR	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión al PM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo a los principios de la OIT</li> </ul>
B. Popular	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión al PM</li> </ul>	
B. Sabadell	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión al PM</li> </ul>	
Bankinter			
BBVA	90	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión al PM</li> <li>• Líneas de la OCDE</li> <li>• Certificación SA 8000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principios OIT</li> <li>• Principios de Ecuador</li> <li>• Iniciativa del PNUMA</li> </ul>
Cintra	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión al PM</li> <li>• Apoyo a los principios de la OIT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Líneas de la OCDE</li> </ul>
Endesa	70	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificación SA 8000</li> <li>• PM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Líneas OCDE</li> </ul>
FCC	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión al PM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo a los principios de la OIT</li> </ul>
Ferrovial	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión al PM</li> <li>• Apoyo a los principios de la OIT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Líneas de la OCDE</li> </ul>
Gamesa	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión al PM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo a los principios de la OIT</li> </ul>
Gas Natural	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión al PM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo a los principios de la OIT</li> </ul>
Iberdrola	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión al PM</li> <li>• Líneas de la OCDE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices ambientales de EURELECTRIC</li> </ul>
Iberia	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión al PM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo a los principios de la OIT</li> </ul>
Inditex	80	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión al PM</li> <li>• Apoyo a los principios de la OIT</li> <li>• Certificación SA 8000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión a ETI ('Ethical Trade Initiative')</li> <li>• MAF ('Multifibra Agreement Forum')</li> </ul>
Indra	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión al PM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo a los principios de la OIT</li> </ul>
Mapfre	55	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión al PM</li> <li>• Apoyo a los principios de la OIT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en UNEP-Fi</li> </ul>
NH hoteles	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión al PM</li> </ul>	
REE	80	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión al PM</li> <li>• Apoyo a los principios de la OIT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Líneas de la OCDE</li> <li>• Certificación SA 8000</li> </ul>
Repsol YPF	80	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión al PM</li> <li>• Apoyo a los principios de la OIT</li> <li>• Líneas de la OCDE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Líneas de actuación de la OGP (Asociación Internacional de Productores de Gas y Petróleo)</li> </ul>
Sacyr y Vall.	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo a los principios de la OIT</li> </ul>	
Santander	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión al PM</li> <li>• Apoyo a los principios de la OIT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificación SA 8000</li> </ul>
Telecinco	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión al PM</li> </ul>	
Telefónica	80	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión al PM</li> <li>• Apoyo a los principios de la OIT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en 'Global Sustainability Initiative' impulsada por el PNUMA y la OIT</li> </ul>
U. Fenosa	40	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión al PM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Líneas de la OCDE</li> </ul>



**INDICADOR 20.  
CONTRIBUCIÓN A LOS  
OBJETIVOS DE DESARROLLO  
DEL MILENIO**

Aunque seis empresas hacen una declaración explícita de apoyo a los objetivos de la Declaración del Milenio de Naciones Unidas (Abertis, Iberdrola, Iberia, Repsol YPF, Santander y Telefónica), no se facilitan los datos concretos que permitan cuantificar las contribuciones específicas que se han realizado. Asimismo, aunque en la mayoría de los casos las empresas incluidas en el estudio ofrecen descripciones generales de los programas sociales que están desarrollando, las informaciones sobre los procedimientos de diseño de los programas, el papel de las organizaciones que colaboran en el desarrollo de las actuaciones, los objetivos específicos que se pretende alcanzar o el alcance de las políticas impulsadas son excesivamente generales.

Tabla de evaluación 20

POLÍTICAS Y RESULTADOS		
EMPRESA	EVALUACIÓN	CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO
Abertis	40	• Compromiso objetivos de desarrollo del Milenio
Acciona	50	• Colaboración en Proyecto sanitario en Sahara • Gestión sostenible del agua en comunidades de Filipinas
ACS		
AGBAR	40	• Ayudas sociales en Países de America Latina (AL)
B. Popular	60	• Financiación de viviendas para inmigrantes en sus países de origen. • Acuerdo con el Banco Asiático de Desarrollo para el fomento del comercio exterior con los países asiáticos • Fondo para microcréditos en Africa
B. Sabadell	50	• Ayudas sociales madres en la India • Apoyo a Banco de alimentos, UNICEF
Bankinter		
BBVA	60	• Iniciativas de promoción del voluntariado de empleados • Centros de Capacitación Integral de la Fundación BBVA • Proyecto "Euro Solidario" en América Latina. • Plan de Voluntariado para el conjunto del Grupo
Cintra	50	• Ayudas destinadas a los países pobres • Programa de "Ciudadano Corporativo"
Endesa	60	• Proyecto "Promoción de empleo juvenil en América Latina" con apoyo de la OIT • Cooperación en América Latina
FCC	50	• Becas para formación en medio ambiente en AL • Programas acción social en AL
Ferrovial	50	• Proyectos sociales y medioambientales en África y AL
Gamesa		
Gas Natural	50	• Apoyo a la Fundación Codespa para desarrollo de AL • Programa "Becas FLACAM" a profesionales de AL • Otros programas en AL y Marruecos
Iberdrola	50	• Compromiso con los objetivos de Desarrollo del Milenio • Programa de voluntariado solidario AL
Iberia	40	• Compromiso con los objetivos de Desarrollo del Milenio
Inditex	70	• Proyectos de desarrollo comunitario en diversos países de AL, África y Asia (educación, integración social, desarrollo infantil, etc.)
Indra	40	• Colaboración con Fundaciones • Construcción de viviendas para personas de bajos ingresos
Mapfre	40	• Integración social de niños y adolescentes en AL
NH Hoteles	40	• Programa educativo en Buenos Aires • Programa de desarrollo económico y social en México
REE	40	• Apoyo al desarrollo económico y social de Bolivia
Repsol YPF	60	• Programa de Desarrollo integral Mujeres Ecuador • Programa de profesionalización de jóvenes Ecuador • Programas en otros países de AL • Compromiso con los objetivos de Desarrollo del Milenio
Sacyr y V.		
Santander	50	• Compromiso con los objetivos de Desarrollo del Milenio • Apoyo a diversos proyectos sociales en AL
Telecinco	30	• Programa de sensibilización sobre los saharauis y contra el reclutamiento de niños soldado
Telefónica	60	• Programas de educación e integración de niños en AL • Colabora con las organizaciones AHCJET y SEGIB para aplicar TICs al logro de los objetivos del Milenio • Portal EDUCARED • Compromiso con los objetivos de Desarrollo del Milenio
U. Fenosa	60	• Programa de Energía Social, Colombia • Programas de desarrollo social en África, AL y Asia



# 6



## Conclusiones y evaluación

### PARTE II. INDICADORES

EMPRESA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	EVALUACIÓN MEDIA
Abertis	63			20	40	45	20				60	20	40		60	60	50	60	40		44
Acciona				50	60	45	10		30	30	45	10	30		60	65	45	50	50		41
ACS	61			30	70	41	10		40	50	60	5			60	50	30	40			42
AGBAR				10	60	45			40	70	30	10	30		65	40	30	50	40		40
B. Popular	25			10	10	45	35		70		30	10	45		65	30	50	30	60		35
B. Sabadell	58			10		45	30		40		60	25	70		60	10	30	30	50		40
Bankinter					10	50	50		70	20	40	10	60		65	30	35				42
BBVA	0			30	40	60	30		70		60	10	50		65	30	50	90	60		46
Cintra	81	55			30	45	15		60	35	50	10	70		30	50	40	60	50		45
Endesa	0		96	50	70	20	30		60	30	70	10	45		60	70	40	70	60		49
FCC				30	50	50	10		40	20	45	10	20		20	60	40	50	50		35
Ferrovial	46			10	40	50	20		50	20	30	10	75		65	70	30	60	50		42
Gamesa				60	50	45			50	65	50	5	30		35	50	30	50			43
Gas Natural	31			20	40	20	35		50	30	50	10	30		60	65	70	50	50		41
Iberdrola	32		88	40	70	45			50	30	80	10	60		60	60	90	50	50		54
Iberia	0			10		45			50		30	45	45		65	50	30	80	40		41
Inditex	100			20	50	40			50		30	50	45		60	50	80	50	70		53
Indra	48			30	20	45	45		50	50	40	20	70		35	40	60	55	40		42
Mapfre	63	48		10	20	55			50	60	50	50	60		60	40	40	30	40		45
NH Hoteles	58	59		10	20	40	20		50	20	40	30	15		50	10	30	80	40		36
REE	31	18		30	70	60	100		50	30	60	60	80		60	80	90	80	40		58
Repsol YPF	22	28	90	30	75	50	30		50		70	45	60		65	75	70	30	60		51
Sacyr y Vall.	100		38	20	50	30	10		60		30	10			20	50		60			40
Santander	0		93	60	30	70	38		40		20	25	60		65	40	50	30	50		45
Telecinco	2		98	20		20					30	20	50		20	10	20	80	30		28
Telefónica	0		98	50	50	70	35		70	30	60	45	50		65	70	70	40	60		56
U. Fenosa	6			40	60	50	80		60	30	50	20	45		60	60	90	40	40		49

COMO puede observarse en la tabla general de evaluación de la Parte II, la información facilitada por las empresas sobre sus políticas, prácticas y resultados de gestión en los siete ámbitos de evaluación seleccionados sigue siendo parcial e incompleta. En tres de los veinte indicadores ninguna de las empresas ha podido ser evaluada –los niveles de participación en las actividades de formación (8) la equidad en las remuneraciones y la participación económica (14) y la igualdad entre hombres y mujeres (16)–, mientras que en otros dos indicadores sólo han podido ser evaluadas un número reducido de empresas –integración laboral de personas pertenecientes a colectivos con alto riesgo de exclusión social (2), con cinco empresas y la reducción de la temporalidad y precariedad en el empleo (3) con siete empresas–. Además, cinco empresas sólo han podido ser evaluadas en un total de 16 indicadores –el 80%–, ocho en 15 y cuatro en 14, mientras que otras diez empresas sólo ofrecen datos e informaciones evaluables en menos del setenta por ciento de los indicadores.

Las carencias de la información presentada por las empresas en los informes sociales introducen un alto grado de incertidumbre en el proceso de evaluación y dificulta la comparación de las políticas, prácticas y resultados<sup>[68]</sup>. Es razonable pensar, como se ha puesto de manifiesto en las investigaciones empíricas realizadas durante los últimos años sobre la confiabilidad de las informaciones voluntarias facilitadas por las empresas sobre la gestión de las cuestiones sociales que, en general, se presentan los aspectos que resultan más positivos para las empresas, al mismo tiempo que se ocultan los datos y los hechos menos favorables (Bertheloz, Cormier y Magnan, 2002) y que se desarrollan políticas de divulgación parcial de la información, con objetivos de ocultación de los datos más contradictorios con el discurso público adoptado por las empresas (Savage, Cataldo y Rowlands, 1999).

En este sentido, las puntuaciones medias obtenidas por las empresas en la Parte II de la evaluación 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 evaluados.

Con el objetivo de corregir este tipo de sesgos se ha introducido en el cálculo un factor de incertidumbre, de acuerdo con el número de indicadores que pueden ser evaluados. Tal como puede observarse en el cuadro siguiente 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).

68. En el caso de las políticas de contratación y mantenimiento en la plantilla de los trabajadores de mayor edad las empresas incluidas en el Estudio utilizan hasta cinco criterios diferentes, tomando como referencia grupos de edad de más de 40, 42, 45, 50 y 60 años respectivamente, con lo que en la práctica resulta imposible realizar comparaciones.

EMPRESA	CÁLCULO DEL FACTOR DE INCERTIDUMBRE	
	Número de indicadores evaluados (PII)	Nivel de incertidumbre*
Abertis	13	0,65
Acciona	14	0,70
ACS	13	0,65
AGBAR	13	0,65
B. Popular	14	0,70
B. Sabadell	13	0,65
Bankinter	11	0,55
BBVA	14	0,70
Cintra	15	0,75
Endesa	16	0,80
FCC	14	0,70
Ferrovial	15	0,75
Gamesa	12	0,60
Gas Natural	15	0,75
Iberdrola	15	0,75
Iberia	12	0,60
Inditex	13	0,65
Indra	15	0,75
Mapfre	15	0,75
NH Hoteles	16	0,80
REE	16	0,80
Repsol YPF	16	0,80
Sacyr y Vall.	12	0,60
Santander	15	0,75
Telecinco	12	0,60
Telefónica	16	0,80
U. Fenosa	15	0,75

**Niveles de incertidumbre:**

1 = Incertidumbre mínima | 0 = Incertidumbre máxima.



La puntuación media obtenida por las empresas en la Parte II del Estudio se reduce con la aplicación de este factor de incertidumbre, de forma que la evaluación final supone el ochenta por ciento de la puntuación inicial en el caso de las empresas que ofrecen información evaluable sobre 16 indicadores y del sesenta y cincuenta y cinco por ciento, respectivamente, en los casos en los que sólo han sido evaluados 12 y 11 indicadores.

*Aunque durante 2006 se han producido avances significativos en el desarrollo de las políticas de Responsabilidad Social de las Empresas del IBEX 35, los cambios tienen todavía un alcance muy limitado*

EMPRESAS	TABLA DE EVALUACIÓN FINAL		
	Evaluación Parte I	Evaluación Parte II*	EVALUACIÓN FINAL
1. Telefónica	73	45	59
2. REE	54	46	50
3. Inditex	66	34	50
4. Santander	60	34	47
5. Iberdrola	48	40	44
6. Abertis	58	28	43
7. Banco Popular	62	24	43
8. Repsol YPF	46	41	43
9. Endesa	46	39	42
10. Gas Natural	54	31	42
11. Ferrovial	54	31	42
12. Indra	51	31	41
13. Gamesa	55	26	40
14. Cintra	43	34	38
15. Mapfre	41	34	37
16. Unión Fenosa	35	37	36
17. AGBAR	44	26	35
18. Telecinco	51	17	34
19. Acciona	40	29	34
20. BBVA	37	32	34
21. NH Hoteles	38	27	32
22. Sacyr y Vall.	36	26	31
23. ACS	34	27	30
24. Iberia	35	25	30
25. Banco Sabadell	32	26	29
26. FCC	33	24	28
27. Bankinter	29	23	26

(\*): **Corregida:** Puntuación media x Factor de incertidumbre.

Quince de las 27 empresas incluidas en el Estudio obtienen una puntuación en el segundo nivel de la evaluación –umbral de 21 a 40 puntos– que, de acuerdo con los criterios metodológicos adoptados, indica un desarrollo de las políticas de Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, todavía insuficiente, mientras que los

desarrollos de otras doce empresas, con una puntuación situada en el tercer nivel –umbral de 41 a 60 puntos– ya pueden ser considerados satisfactorios.

Debe destacarse también que con relación al Estudio 2006 se han producido avances significativos en la



transparencia. Veintidós de las 27 empresas incluidas en la segunda parte de la evaluación ofrecen información evaluable en al menos el sesenta y cinco por ciento de los indicadores objeto de estudio, mientras que en 2006 este nivel sólo era alcanzado por ocho empresas.

Asimismo, doce de las veintisiete empresas evaluadas tienen una calificación final superior a los 41 puntos. Es decir, un resultado que ya resulta satisfactorio, mientras que en el Estudio 2006 sólo siete empresas superaban el umbral de los 40 puntos.

En cualquier caso, la conclusión de carácter más general que puede deducirse de los resultados del Estudio 2007 es que los avances de la cultura de la responsabilidad en nuestras grandes empresas son sumamente discretos y que los enfoques de gestión tienen todavía una orientación

demasiado anclada en las visiones más simples del mercado, con una concepción de la actividad económica, la eficacia y la competitividad poco congruente con los principios y objetivos del desarrollo sostenible.

La excesiva dependencia de la estrategia empresarial de los objetivos de rentabilidad económico-financiera a corto plazo y la consideración de los factores medioambientales, las cuestiones sociales y las prácticas de buen gobierno, mucho más como una concesión discursiva ante la presión de la opinión pública que como una consideración estratégica de cambio de las funciones de la empresa y de la actividad económica en las sociedades de principios del siglo XXI, constituyen un verdadero freno para el necesario cambio cultural y para la integración de los objetivos de desarrollo social y protección del medio ambiente en el cuadro de las decisiones cotidianas de las empresas. ■

## Bibliografía

- BERTHELOZ, S., CORMIER, D. & MAGNAN, M. (2002), "Environmental Disclosure Research: Review and Shyntesis". *CRG's Working Papers*.
- DE MARCHI, B. y FUNTOWICZ, S. (2004), "La gobernabilidad del riesgo en la Unión Europea", en JOSÉ LUÍS LUJÁN y JAVIER ECHEVERRÍA (Eds), *Gobernar los riesgos. Ciencia y valores en la sociedad del riesgo*. Madrid, Biblioteca Nueva, pp. 153-165.
- EHRENFELD, J. R. (2000), "Industrial Ecology: Paradigm Shift or normal Science?" *American Behavioral Scientist* 44 (2) 1: 299-244.
- GALLOPIN, G. (1996), "Environmental and Sustainability Indicators and Concept of Situational Indicators. A Systems Approach". *Environmental Modelling & Assessment* 1: 101-117.
- GRAY, R. & MILNE, J. M. (2002), "Sustainability Reporting: Who's Kidding Whom?" Chartered Accountants, *Journal of New Zealand* 81 (6), July 2002, pp. 66-70.
- KORHONEN, J. (2003), "Should we measure CSR". *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 10, 25-39.
- LARRINAGA, C., MONEVA, J. M. y otros (2002), "Accountability and Accounting Regulations: The case of spanish environmental disclosure standard". *European Accounting Review*, vol. 11, 4.
- METZL, J. F. (2001), "Network Diplomacy". *Georgetown Journal of International Affairs*. Winter/Spring 2001.
- NASI, J., NASI, S., PHILLIPS, N. & ZYGLIDOPOULOS, S. (1997). "The evolution of corporate social responsiveness". *Business and Society*, 36 (3), 296-321.
- RAPPAPORT, A. (2006), "10 ways to create shareholder value". *Harvard Business Review*. HBR.org, September 2006.
- SABAPATHY, J. (2005), "In the dark all cats are grey: Corporate responsibility and legal responsibility". *Tully (de) Research Handbook on corporate legal responsibility*. Cheltenham: Edward Elgar, 2005.
- SAVAGE, A., ROWLANDS, J. & CATALDO, A. J. (2000), "Environmental Disclosure in Annual Reports: A legitimacy Theory Framework". *Working papers*. Oakland University.
- WADDOCK, S. (2004), "Parallel Universes: Companies, Academics and the Progress of Corporate Citizenship". *Business and Society Review* 109: 1 5-42.



Subvencionado por:



Dirección General de la Economía Social  
del Trabajo Autónomo y del Fondo Social  
Europeo