



2008

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



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



2008

contenidos

1	Introducción.....	4
2	El debate público sobre la Responsabilidad Social de las Empresas, RSE: Una historia de ambigüedades, contradicciones y paradojas.....	8
2.1	El debate público internacional sobre la RSE.....	10
2.2	Los contenidos de la agenda de RSE.....	14
2.2.1	1998-2008: Un primer balance de resultados.....	18
2.2.2	Las grandes empresas y la agenda de RSE.....	25
2.3	La necesidad de una nueva agenda de RSE.....	29
3	Sobre la metodología del Estudio 2008.....	34
PARTE I. INFORMACIÓN, TRANSPARENCIA Y SISTEMAS DE GESTIÓN		39
4	Los informes sociales publicados en 2008.....	40
4.1	El proceso de definición de los contenidos del informe social y la confiabilidad de la información.....	44
4.2	La evaluación comparativa de los informes sociales.....	49
5	Los Factores Medioambientales, Sociales y de Buen Gobierno, MSG, y la estrategia de las empresas.....	52
5.1	La Transparencia y el Buen Gobierno de las empresas.....	53
5.2	La consideración de los Factores MSG por el máximo órgano de gobierno de las empresas.....	55
5.3	Los Factores MSG, la estrategia y los sistemas de gestión de las empresas.....	58
5.4	Parte I: Conclusiones y evaluación.....	63
PARTE II. POLÍTICAS Y RESULTADOS DE GESTIÓN		65
6	Políticas responsables, prácticas y resultados de gestión.....	66
6.1	Contribución de la empresa al desarrollo social.....	66
6.2	Investigación e innovaciones que aborden los problemas de la sociedad.....	77
6.3	Formación y empleabilidad de los trabajadores.....	85
6.4	Calidad, salud y seguridad, condiciones de trabajo y participación.....	93
6.5	Igualdad y participación económica.....	104
6.6	Responsabilidades medioambientales.....	113
6.7	Responsabilidades internacionales.....	115
7	Conclusiones y evaluación final.....	126

ESTUDIO 2008

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN



Tomás G. Perdiguero y Andrés García-Reche (Investigadores principales)
Víctor Fuentes Prosper (Análisis de la información) y Francisco Marco Serrano

COORDINACIÓN:

Misericordia Martí Pera

ASISTENTES DE INVESTIGACIÓN:

Cristina Cuevas Meiriño y Marta Novella Gimeno

© Observatorio RSE

© Grup d'Investigació sobre la Responsabilitat Social de les Empreses. Universitat de València

Diseño gráfico: Liquid Concept. Comunicación y diseño

Imprime: Impresión Digital Da Vinci

www.ugt.es



1 ■ Introducción

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

La principal novedad de esta tercera edición del Estudio ha sido la participación de un consejo de expertos de carácter consultivo, a cuyos miembros queremos agradecer sus aportaciones y, especialmente, el caluroso y permanente apoyo que hemos recibido durante el desarrollo de nuestro trabajo.

La conclusión más general del Estudio 2008 es que apenas se han producido cambios en relación a las dos ediciones anteriores. De las veintinueve empresas que han sido evaluadas, dieciséis obtienen una puntuación que puede ser considerada satisfactoria, de acuerdo con los presupuestos metodológicos que se han adoptado (12 en 2007) aunque el dato más relevante es que la información que las empresas someten al escrutinio público sigue siendo parcial e incompleta, especialmente en los ámbitos más críticos de la responsabilidad, como los que afectan a la igualdad de oportunidades, a la equidad y a la contribución real de las empresas a los valores de justicia y de solidaridad que son los pilares fundamentales del modelo social europeo.

Debemos destacar también, en esta breve presentación del informe de conclusiones, dos hechos que proporcionan al Estudio 2008 una importancia que va más allá del análisis de los datos e informaciones contenidas en los informes de buen gobierno y en las memorias sociales publicadas en 2008 por las empresas del IBEX 35.

El primero son las costosas lecciones de la actual crisis, que ha mostrado con una enorme crudeza las consecuencias de la irresponsabilidad de los mercados financieros y de las grandes empresas mundiales. En este sentido, como se ha destacado en el informe, no parece excesivo afirmar que los objetivos de la agenda de Responsabi-

lidad Social de las Empresas, RSE, han fracasado en gran parte, y que, con carácter general, la comunidad empresarial no ha tenido en ningún momento durante estos últimos diez años la voluntad de hacerse cargo (responsabilidad) de las consecuencias de sus decisiones ni de sus actos, o de contribuir al desarrollo de un modelo económico más congruente con las necesidades y problemas a los que se enfrentan las sociedades contemporáneas.

El segundo es la constitución del Consejo Estatal de la Responsabilidad Social de las Empresas, en un momento en el que la idea de un proceso de cambio hacia modelos más responsables de gestión, basado exclusivamente en la adopción por parte de las empresas de prácticas económicas, sociales y medioambientales responsables, y en la ilusión de la influencia de los discursos sobre valores en sus decisiones han fracasado en gran parte. En nuestra opinión sería un grave error no comprender que con la crisis ha comenzado un tiempo nuevo, en el que las iniciativas y las políticas de las administraciones y cuerpos públicos deberán ser mucho más activas. El Consejo tiene la ineludible responsabilidad de revisar los presupuestos de la agenda de RSE que han resultado fallidos, como el excesivo peso que se ha otorgado a las políticas voluntarias y a los procesos de autorregulación. Asimismo es esencial reforzar las normas y procedimientos relacionados con la transparencia y la rendición de cuentas por parte de las empresas, como factores imprescindibles para el control y el correcto funcionamiento de los mercados. Consideramos que el gobierno tiene la responsabilidad de impulsar nuevos acuerdos en el marco del diálogo social y en los procesos más amplios en los que participan también otros actores sociales relevantes que permitan avanzar con mucha mayor certidumbre en el proceso de cambios.

*Tomás García Perdiguero y
Andrés García Reche
Enero de 2009*

Consejo de Expertos del Estudio 2008

En la tercera edición del Estudio Cultura, Políticas y Prácticas de Responsabilidad de las Empresas del IBEX 35 ha participado un consejo consultivo de expertos que ha debatido y puesto en común con el equipo de investigación y los responsables de la Unión General de Trabajadores, UGT, los distintos aspectos que afectan a la metodología, el desarrollo de la investigación y el informe de conclusiones.

La experiencia, el prestigio y el reconocimiento general que gozan los catedráticos de Derecho del Trabajo, Fernando Valdés Dal-Ré y Jaime Montalvo, la catedrática de Economía Aplicada Beatriz Quintanilla y el exSecretario General de Empleo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, Valeriano Gómez, ha sido, sin duda, un estímulo extraordinario para el equipo de investigación responsable del Estudio 2008, y sus aportaciones han enriquecido y proporcionado un mayor rigor al informe de conclusiones que se presenta en estas páginas.

Aun cuando la expresión Responsabilidad Social de la Empresa (RSE) cuenta ya con algo más de medio siglo de andadura, los debates teórico, ideológico, político y cívico en torno a la misma datan de épocas más recientes; en concreto, de finales de la década de los 80 o comienzos de la de los 90 del siglo anterior. En la actualidad, la noción y la práctica de RSE están de moda, habiendo pasado a formar parte, de seguro, del discurso y de las estrategias de los poderes públicos, de los agentes económicos o de las organizaciones sociales. Pero también comienzan a estar presentes y hacerse visibles de modo creciente en la formación de la opinión de los ciudadanos así como en la evaluación, por ellos mismos, de las decisiones políticas o de las iniciativas económicas que unos y otros adoptan, patrocinan o ejecutan. Y es que la RSE –su noción y su puesta en práctica– responde a preocupaciones que, aun sien-

do viejas, abren en nuestro tiempo un caudal de inquietantes interrogantes caracterizados no tanto por su novedad cuanto por el notable impacto que su adecuado tratamiento proyecta en el desarrollo de una sociedad abierta y globalizada. ¿Cuál está siendo la finalidad de la actividad económica? ¿Qué efectos produce la actividad económica, tal y como la misma se está ejerciendo, sobre la conformación física del planeta Tierra? ¿Cómo están condicionando las decisiones sobre el qué, el cómo y el cuánto producir el futuro de la humanidad? ¿Cuál está siendo la contribución real y efectiva de la actividad económica al bienestar económico y al progreso social de ésta y de las generaciones venideras? ¿Y al fortalecimiento de unos valores, tales como la libertad, la justicia, la igualdad o la solidaridad, a los que ha de atribuirse la condición de patrimonio de la humanidad?



Sin embargo, la característica más acusada de estos interrogantes – y, por encima de ellos, de la noción a ellos vinculada, la RSE– no reside en su novedad; y tampoco en la estela de las formidables consecuencias asociadas a su enunciado teórico y a su respuesta práctica. Probablemente, su rasgo más relevante, el que mejor les define consiste en la identificación de los destinatarios de esos interrogantes y, por lo tanto, de los responsables del sentido de su solución. Unos y otros no son ya, exclusiva y limitadamente, los poderes públicos. Los Estados y los diferentes poderes que pueden en ellos estructurarse ni son los únicos receptores de las crecientes demandas de un crecimiento económico sostenible y de un progreso social solidario ni, por lo tanto, los únicos responsables del diseño, programación y puesta a punto de políticas de RSE. Al lado de los poderes públicos e, incluso, a veces y con toda razón, por encima de ellos, buena parte de los intranquilizantes problemas que enuncia

y pretende resolver la RSE nacen y se desarrollan en el complejo y heterogéneo universo de las empresas privadas, ellas mismas erigidas, en el sistema económico dominante, en los principales agentes de la iniciativa económica. Es a ellas a las que, en el marco de la RSE, grupos de personas ajenas por completo a su núcleo patrimonial pero que se relacionan con ellas, a veces, a través de nexos jurídicos más o menos intensos (por ejemplo, trabajadores a su servicio o al servicio de sus empresas contratistas o subcontratistas), pero, en otras muchas ocasiones, mediante simples lazos sociales (eventuales consumidores) o, incluso, meramente físicos o topográficos, más o menos próximos, comienzan a exigir una rendición de cuentas no ya de sus resultados económicos sino de su contribución a un desarrollo económico sostenible y a un progreso social justo.

A pesar de la creciente atención que la RSE despierta y al margen de la generalizada difusión que sus iniciativas merecen, las divergencias existentes en torno a la responsabilidad social de las empresas son más extensas en número y más profundas en contenido que las convergencias que han podido construirse a lo largo de las dos últimas décadas. Tal vez, la coincidencia más destacada es su centralidad o, por mejor decirlo, su conversión en una política de empresa dotada de sustantividad propia. La práctica totalidad de sus restantes elementos estructurales se encuentran a discusión, debatiéndose en efecto desde la propia terminología, en donde la locución RSE compite con otras expresiones ideológicamente más neutras, como la difundida responsabilidad social corporativa, hasta el contenido sustantivo de las acciones de la política de responsabilidad social. Lejos de dibujar una línea continua de avance y mejora, estas acciones se construyen a menudo con la ayuda de medidas descoordinadas entre sí, cuando no contradictorias, anegadas en la banalidad, como sucede cuando se confunde la responsabilidad de la empresa con la observancia de la legali-

dad vigente, y concebidas como meras herramientas al servicio de la creación de una virtuosa imagen social de la empresa.

En un contexto como el descrito, en el que se han instalado en torno a la RSE verdades a la medida, en lugar de objetivas, o estrategias compasivas, en vez de justas y solidarias, los estudios elaborados por expertos o agencias ajenos a las propias empresas, destinados a evaluar las políticas de responsabilidad social diseñadas, programadas y practicadas por grupos de empresas definidos por un elemento objetivo común, devienen un material imprescindible desde una perspectiva informativa. La actividad misma de evaluación constituye la pieza de cierre del entero sistema de RSE, de sus estrategias, medidas, planes o programas.

El informe al que sirven de presentación estas breves líneas responde, precisamente, a esta orientación; a la finalidad de someter a evaluación los informes internos sobre las políticas y acciones en materia de RSE elaborados por el grupo más selecto de las empresas españolas cotizadas: las empresas integradas en IBEX 5. En verdad, el presente informe se inscribe en una línea de investigación iniciada hace ya algunos años por el equipo de investigadores de la Universidad de Valencia, dirigido por Tomás García Perdiguero y Andrés García Reche,

y patrocinada por la UGT. Pero este informe, el correspondiente al año 2008, ofrece una notable particularidad respecto de sus precedentes; a saber: el haberse sometido, el mismo, a examen y evaluación de un grupo de expertos, del que he tenido la oportunidad de formar parte.

Desde la aparición de su primera edición, el informe sobre “Cultura, políticas y prácticas de responsabilidad de las empresas del IBEX 35” ha logrado ocupar un lugar relevante en el panorama de estudios de esta naturaleza por una doble razón. De un lado, por el acierto en el método utilizado, centrado en analizar los resultados de la gestión de las políticas de responsabilidad, clasificadas éstas en siete ámbitos homogéneos y evaluados mediante una serie de indicadores clave. De otro, por la profundidad en el análisis de los indicadores y en la formulación de los juicios. El presente informe ya exhibe, por tanto, un acreditado rigor y una no menor acreditada fiabilidad, objetividad y exhaustividad. La lectura del informe mismo constituye, sin margen alguno para la duda, la prueba fehaciente de esta opinión, a la que difícilmente podrá sustraerse el lector.

Fernando Valdés Dal-Ré
Catedrático de Derecho del Trabajo
de la Universidad Complutense de Madrid



2

El debate público sobre la Responsabilidad Social de las Empresas: Una historia de ambigüedades, paradojas y contradicciones

TOMÁS G. PERDIGUERO
Universidad Rey Juan Carlos de Madrid

“La economía debe servir a la gente y responder a sus necesidades, no al revés”

DAVID KORTEN

El término Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, fue utilizado por primera vez en un documento europeo en las Conclusiones de la Presidencia de la Cumbre de Lisboa en marzo de 2000, en las que se hace “un llamamiento especial al sentido de responsabilidad social de las empresas con respecto a las prácticas idóneas con relación a la formación continua, la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades, la integración social y el desarrollo sostenible”. Dos años después, en la Comunicación de julio de 2002 de la Comisión Europea relativa a “la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible” se propone la necesidad de convergencia entre las ideas de responsabilidad y desarrollo sostenible. Se trata, de acuerdo con las propuestas de la Comisión Europea, de entender la actividad económica en un nuevo marco de referencia cuyos contornos los definen las exigencias de responsabilidad que la opinión pública dirige a las empresas y los objetivos desarrollo sostenible. En el mismo sentido se ha pronunciado el Consejo Europeo en las resoluciones de octubre de 2002 y de febrero de 2003, en las que se ratifican los contenidos fundamentales de la Comunicación de la Comisión y se afirma la naturaleza estratégica de la RSE para Europa como factor de equilibrio de un modelo de crecimiento en el que se deben armonizar el crecimiento económico, la creación 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.

Esta perspectiva de análisis de las responsabilidades empresariales ha sido recogida también en las conclusiones del Foro de Expertos auspiciado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, al considerar que en los países miembros de la Unión Europea los contenidos y dimensiones concretas de la RSE deberán tener “una relación directa con la necesidad de un compromiso activo del sector privado de la economía con los objetivos de crecimiento económico, creación de empleo, progreso social y protección del medio ambiente contemplados en la Agenda de Lisboa y los acuerdos del Consejo para el desarrollo de la estrategia europea de desarrollo sostenible”¹. El hecho verdaderamente relevante es que se pide a las empresas que incorporen a sus modelos de decisión una agenda mucho más compleja en relación a los objetivos y finalidades tradicionales de la actividad productiva y económica que aunque no implica la revisión de los objetivos empresariales primarios de creación de riqueza, si requiere un horizonte de gestión más amplio de las relaciones de la empresa con la sociedad y con sus stakeholders, con efectos de largo alcance sobre la finalidad y funciones de la actividad económica.

En este sentido, resulta difícil no advertir que la visión de la RSE que proponen las instituciones y poderes públicos europeos supone una revisión general de los principa-

¹ El informe de RSE como motor de la responsabilidad social (IV Sesión de trabajo del Foro de Expertos en RSE del Gobierno de España). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, mayo 2006

les supuestos del paradigma económico dominante durante los últimos veinticinco años. Se trata de combinar la necesaria rentabilidad a corto plazo de las actividades económicas y el respeto a los intereses legítimos de los accionistas con los objetivos a medio y largo plazo, y con un principio general de responsabilidad pública por el que las empresas de titularidad privada deben asumir ciertas funciones de servicio público e inscribir sus objetivos en el cuadro más amplio de los intereses más generales y del bien común, de forma que su estrategia, políticas y actuación sean compatibles con los objetivos de sostenibilidad que proponen las instituciones y los poderes públicos, y que hoy suscitan un amplio consenso político y social en la mayoría de los países.

Con esta perspectiva general sobre las responsabilidades empresariales, Edwin M. Epstein, cuya contribución a la fundamentación teórica del concepto de Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, tiene un reconocimiento general, ha señalado recientemente que este principio de responsabilidad pública no es un propósito extravagante o carente de lógica, ya que las grandes corporaciones privadas asumieron en un pasado reciente funciones de servicio público en los procesos de las grandes obras de infraestructuras como el ferrocarril y las redes de carreteras, y contribuyeron al crecimiento conjunto de la economía como un hecho natural.

Sin embargo, constituiría una lamentable ingenuidad, como se ha recordado acertadamente en la audiencia previa a la cumbre de líderes del Pacto Mundial celebrada en Ginebra en julio de 2007, al resumir la posición de un sector importante de la investigación académica y del movimiento crítico que apoyan la agenda de RSE, confiar en exceso en la capacidad de las empresas para realizar los necesarios cambios mediante iniciativas voluntarias o “una combinación de políticas voluntarias y de minimalismo regulador” por parte de los Estados y de las organizaciones internacionales, ya que existen obstáculos que, en

Se pide a las empresas que sean capaces de combinar la necesaria rentabilidad a corto plazo de las actividades económicas y el respeto a los intereses legítimos de los accionistas con los objetivos a medio y largo plazo, y con un principio general de responsabilidad pública por el que el sector privado de la economía debe asumir ciertas funciones de servicio público e inscribir sus objetivos en el cuadro más amplio de los intereses más generales y del bien común.



muchos casos, son estructurales. En efecto, la presión competitiva en unos mercados globales sin normas ni regulaciones eficientes, y cuya máxima más importante es reducir constantemente los costes y aumentar al máximo las ganancias en el menor tiempo posible “genera automáticamente una actitud perversa” por parte de las empresas que conduce de manera obsesiva a la búsqueda de zonas y territorios en los que los derechos sociales y laborales, las normas de salud y seguridad en el trabajo, las obligaciones fiscales y las exigencias medioambientales sean débiles o inexistentes, así como al desarrollo de innovaciones y otras formas indebidas de actuación que permitan ignorar los derechos de la gente y las regulaciones².

La existencia de estos límites objetivos de las iniciativas voluntarias ha sido ampliamente estudiada en la bibliografía sobre la RSE, y la posición más extendida en la comunidad de investigación es que, si existe un verdadero propósito de cambio, el único camino posible pasa por la modificación de las reglas de juego que rigen las actividades y decisiones de todas las empresas.

² En el documento publicado por el Foro Europeo de Política Global, GPFE se han recogido las intervenciones realizadas en la audiencia por parte de los investigadores académicos y representantes de las organizaciones sociales participantes.

Conf. Whose Partnership for Whose Development?, Corporate Accountability in the UN System Beyond the Global Compact (Speaking Notes). Global Policy Forum Europe (eds) August 2007

2.1. El debate público sobre la Responsabilidad Social de las Empresas, RSE.

Para comprender el sentido del actual debate sobre las responsabilidades empresariales, el primer hecho que es necesario destacar es que la discusión sobre las funciones y finalidad de las actividades económicas ha sido una constante desde el inicio de la revolución industrial, y vuelve de manera recurrente a ser situada en el primer plano con una regularidad sorprendente cada treinta o cuarenta años, especialmente en los períodos de crisis y de cambio social, cuando se manifiestan con mayor crudeza los efectos más negativos de las disfunciones entre los ámbitos político, económico y social.

Así sucedió en los años veinte del siglo pasado, en un contexto fuertemente marcado por la sucesión de crisis económicas, una concentración del poder económico que no tenía precedentes y el escaso control institucional de las prácticas empresariales. Una situación en la que un número reducido de empresas controlaban e imponían prácticas de monopolio en amplios sectores de la industria y los servicios, se manipulaban los precios y la corrupción y las prácticas comerciales fraudulentas se habían convertido en habituales.

En los años sesenta se produce también un intenso debate social, político y académico, especialmente en Estados Unidos, sobre el papel y las responsabilidades que corresponden a las empresas en el desarrollo y se publican textos que

resultan fundamentales para la comprensión del concepto de Responsabilidad Social de las Empresas en un sentido que ya es plenamente moderno. Como ya había sucedido en los años veinte, las sociedades desarrolladas están inmersas durante este decenio en una atmósfera de crisis y de cambio social. Es un tiempo de crisis del sistema político y de las principales instituciones sociales, así como de fuertes tensiones sociales, raciales y generacionales en un contexto socioeconómico en el que las exclusiones, la pobreza y la marginación crecen exponencialmente, especialmente en las zonas urbanas sometidas a fuertes presiones por el rápido e incontrolado crecimiento de la población, al mismo tiempo que de forma paradójica se manifiestan los fenómenos más extremos de la naciente sociedad de consumo. Las campañas de denuncia, las protestas, e incluso las revueltas se suceden con gran rapidez en la mayoría de los países desarrollados durante los años sesenta, en muchos casos protagonizadas por los jóvenes, el emergente movimiento de defensa de los consumidores, las organizaciones de derechos civiles, los sindicatos y organizaciones de trabajadores y las organizaciones de defensa del medio ambiente, que denuncian de manera frontal la irracionalidad de un sistema económico, cada vez más orientado por el beneficio empresarial y con externalidades sociales y medioambientales fuera de todo control.

Y si en los años veinte se promulgaron las leyes antimonopolio y nuevas regulaciones para controlar la corrupción y las prácticas comerciales fraudulentas de las grandes empresas, el debate público sobre las responsabilidades empresariales del período 1960-1970 dio lugar, muy probablemente, a una de las mayores reformas administrativas que se han realizado en el capitalismo. En Estados Unidos el gobierno promulgó una cantidad sin precedentes de leyes, normas y reglamentos relacionados con el medio ambiente, la salud y seguri-

El debate público sobre las responsabilidades empresariales del período 1960-1970 dio lugar, muy probablemente, a una de las mayores reformas administrativas que se han realizado en el capitalismo.

dad de los trabajadores, la igualdad de oportunidades y la defensa de los derechos de los consumidores. Asimismo, se ampliaron de manera extraordinaria las funciones de regulación y de control de la Administración con la creación de nuevas agencias y organismos federales, la asignación de nuevas responsabilidades a los organismos ya existentes y la elaboración de nuevos reglamentos, procedimientos y requisitos para el desarrollo de las operaciones económicas.

Más de treinta años después, las preocupaciones y problemas que han proporcionado de nuevo actualidad al concepto de Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, son ampliamente conocidos y en términos generales no suscitan excesivas controversias. En sectores muy significativos de la opinión pública y otros importantes actores sociales, así como en numerosos gobiernos y en los grupos más reformistas de las organizaciones internacionales, se extiende durante la última parte de los años noventa una creciente sospecha sobre la consistencia de los fundamentos mismos del tipo de racionalidad del modelo de crecimiento y de organización de las actividades productivas y económicas imperante desde la segunda mitad de los años ochenta. Un modelo que las grandes empresas y corporaciones económicas privadas han contribuido a diseminar por todo el planeta y que ha erigido las expectativas de ganancias fáciles, la obtención de los máximos beneficios a corto plazo y la expansión desordenada de todas las formas imaginables de la economía especulativa como una de las finalidades más visibles de las actividades

La discusión sobre las funciones y finalidad de las actividades económicas ha sido una constante desde el inicio de la revolución industrial, y vuelve de manera recurrente a ser situada en el primer plano con una regularidad sorprendente cada treinta o cuarenta años, especialmente en los períodos de crisis y de cambio social.

Es cierto que los últimos veinte años han sido un período con un notable dinamismo económico, cuyos efectos más generales han sido sumamente beneficiosos, pero las ambivalencias han sido también numerosas ya que el crecimiento ha beneficiado especialmente a los países más ricos, a una élite de altos directivos de las grandes empresas privadas mundiales y un selecto grupo de grandes accionistas e inversores, al mismo tiempo que se producía la erosión progresiva de los equilibrios económicos y sociales básicos en la mayoría de los países.



económicas, mientras que se desvían, generalmente como externalidades hacia la sociedad, los efectos más negativos sobre el medio ambiente y el desarrollo social de las actividades y decisiones de las empresas.

Es también poco discutible que esta visión reduccionista de los procesos de económicos se impone durante los años noventa sin excesivas fracturas institucionales y con una escasa oposición intelectual, ante el silencio y, en muchos casos, la complicidad activa, de gobiernos de distinto signo político y las organizaciones internacionales. No es casual que en este período se haya aceptado en la mayoría de los países desarrollados una agenda con la que se ha reducido al mínimo la intervención de los Estados en el desarrollo económico. Cox, Higgott, Hautler y otros analistas de la economía política han denunciado de manera reiterada que durante los años noventa las redes de instituciones financieras internacionales y otras plataformas privadas de opinión y grupos de presión, así como las élites intelectuales, empresariales y políticas que defendían con mayor ardor la agenda de un mercado libre sin regulaciones ni restricciones políticas, han tenido una influencia notable en los procesos desregulatorios y en las decisiones de gobernanza global que finalmente se adoptaron en este período.

Se trata de una agenda que comúnmente se asocia a la expresión “consenso de Washington”, centrada en el libre comercio, la liberalización y desregulación de los mercados, así como en la exigencia de limitación del gasto público, el “adelgazamiento” de los Estados y la transferencia de activos al sector privado de la economía, que ha sido la principal referencia de la ortodoxia económica predominante durante los últimos veinte años.

Una agenda que ha contribuido a que la economía global se convierta en “una tierra de nadie”, como ha escrito Zigmunt Bauman, sin leyes, normas o principios que

limiten o restrinjan con eficacia las tendencias más irracionales del sistema económico. Los resultados dejan poco espacio para las dudas. Es cierto que los últimos veinte años han sido un período con un notable dinamismo económico, tanto en términos de crecimiento como de extensión del comercio y las inversiones a la mayoría de los países, y cuyos efectos más generales han sido sumamente beneficiosos, pero las ambivalencias son también numerosas ya que el crecimiento ha beneficiado especialmente a los países más ricos y a una élite de altos directivos de las grandes empresas privadas y un selecto grupo de grandes accionistas e inversores, al mismo tiempo que se producía la erosión progresiva de los equilibrios económicos y sociales básicos.

El incremento de las diferencias entre los países más ricos y los menos desarrollados, el crecimiento espectacular de las desigualdades entre los grupos de mayores ingresos y las personas que menos ganan, el agravamiento de las crisis medioambientales, la propagación sin control de verdaderas pandemias, como la del VIH/Sida, las emigraciones desesperadas, la pobreza extrema de cientos de millones de personas en todo el mundo o la sucesión de crisis, son algunos de los datos que justifican las sospechas sobre la racionalidad del actual modelo de crecimiento y de organización de las actividades económicas.

Como ya había sucedido en los años veinte y en el período 1960-1970, en la segunda mitad de los años noventa comienza a cristalizar un nuevo consenso crítico sobre el hecho de que las leyes que regulan el funcionamiento del sistema económico, tanto en el ámbito de los Estados como en el de la economía global, no son suficientes para garantizar un crecimiento equilibrado, el progreso y la cohesión social.

Es también fácilmente perceptible la hostilidad creciente que suscitan las políticas y la conducta de las grandes empresas trans-

nacionales y los mercados financieros³, cuya extraordinaria influencia y responsabilidad en la deriva irracional del sistema económico y en el abismo, cada vez más evidente, que se ha abierto entre las necesidades sociales y los objetivos empresariales, es una de las características más novedosas del proceso de globalización de la última parte del siglo XX. Su poder ha crecido exponencialmente durante los últimos años y han adquirido una capacidad sin precedentes de dominación de amplios mercados, de influencia en las decisiones del movimiento de las inversiones de unos lugares a otros del planeta y en el comercio internacional. Tienen un control mucho mayor que en cualquier otro momento del pasado de las cadenas de valor en la mayoría de las actividades productivas y económicas, las redes de distribución y transporte y son uno de los centros esenciales para el desarrollo y transferencia de nuevas tecnologías.

Los efectos más negativos del poder y la libertad casi ilimitada que han llegado a gozar estos grupos, junto a las escasas iniciativas y la falta de respuesta de los poderes públicos y las instituciones, son algunos de los factores que explican la emergencia en la segunda mitad de los años noventa de un amplio movimiento de protesta y

³ Los estudios realizados por Gallup en Estados Unidos sobre “la confianza en las instituciones” recogen la extraordinaria caída de la confianza en las grandes empresas durante los últimos diez años. De acuerdo con los datos del prestigioso instituto de investigación norteamericano, los niveles de confianza de los ciudadanos en las grandes empresas mundiales es en estos momentos el más bajo desde 1981. En otras investigaciones internacionales se recogen también estas tendencias, como los estudios de GlobeScan para el Foro Económico Mundial de Davos, en los que se evalúan los niveles de confianza en las principales instituciones en una muestra representativa de países de los distintos continentes. En 2006 las organizaciones no gubernamentales encabezan el ranking con una confianza social de 29 puntos, mientras que las grandes empresas transnacionales ocupan el último lugar de la lista con (-)15 puntos.

contestación. Las campañas de denuncia, las manifestaciones y las marchas, especialmente desde las crisis monetarias y financieras de 1997 y 1998, se convierten en un factor decisivo de presión y sensibilización de la opinión pública sobre la necesidad de las reformas. Se trata de un movimiento social que es protagonizado por las más dispares organizaciones y grupos, como los sindicatos de trabajadores, los grupos de derechos civiles, organizaciones de defensa del medio ambiente, organizaciones humanitarias y un policromo conjunto de organizaciones no gubernamentales y grupos de iniciativas ciudadanas, que formulan una dura crítica al estado de cosas existente y reclaman cambios radicales.

2.2. Los contenidos de la agenda de RSE.

El sociólogo británico Anthony Giddens ha destacado que la protesta y las campañas de denuncia de estos años han sido un verdadero factor de cambio, pues la contestación social ha contribuido a la adopción de posiciones más críticas por parte de los medios de comunicación sobre el orden de las cosas existente, así como a la incorporación de las aspiraciones reformistas a las políticas de los gobiernos y de las organizaciones internacionales.

Una perspectiva de análisis que también han explorado, con conclusiones muy

sugerentes, los investigadores del Instituto de Investigación para el Desarrollo Social de Naciones Unidas⁴, que asocian la contestación y las presiones sociales al nacimiento de un nuevo tipo de institucionalismo post consenso de Washington. Se considera que el objetivo más general de la nueva agenda de Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, es promover un amplio acuerdo político y social que permita un cambio institucional progresivo, la reforma de las reglas del juego económico y avanzar hacia un modelo de desarrollo más equilibrado y con un mayor control de los efectos sociales y medioambientales indeseados de la globalización y las políticas de liberalización económica. Para los investigadores del UNRISD (por sus siglas en inglés) se trata de un discurso y una propuesta de cambios que resultan posibles en el actual mundo globalizado, cuya principal fortaleza reside en la pluralidad de fuerzas que pueden identificar sus objetivos y propósitos con esta agenda, desde los sectores que defienden la continuidad de las políticas y soluciones de liberalización económica, pero que aceptan la necesidad de reformas, hasta la más heterogénea coalición de grupos, fuerzas sociales y políticas que apoyan las soluciones que asociamos al paradigma emergente del desarrollo sostenible.

Sin duda, en la última parte de los años noventa comienza un tiempo nuevo, en el

que la necesidad de un mayor control institucional de las actividades productivas y económicas y de la recuperación de la centralidad de la política y de los Estados en el desarrollo económico constituye la única posibilidad de construir un nuevo consenso sobre el futuro⁵. Un tiempo en el que el debate social económico y político se desplaza gradualmente desde las tradicionales dicotomías entre libertad económica e intervencionismo, hacia soluciones que requieren una mirada más compleja sobre las relaciones entre los distintos ámbitos y factores que afectan al desarrollo, al progreso y al bienestar de los países. Un nuevo tipo de debate, como ha explicado David Held, en el que no son cuestionados los principios de la libertad económica y el papel fundamental del mercado en la creación de riqueza, pero que sitúa de nuevo en el primer plano los valores y prácticas institucionales que permitan reconstruir los necesarios equilibrios entre el mercado, la política, la justicia social y la solidaridad. Se trataría de volver a examinar y reelaborar los contenidos y el significado de una agenda –una agenda progresista o socialdemócrata, dice Held– basada en valores como el Estado de derecho, la igualdad política, el sistema democrático o la eficiencia económica, pero a la que deben incorporarse cuestiones nuevas como el establecimiento de normas que garanticen un comercio internacional más justo, el desarrollo de

políticas de estabilidad financiera o medidas de lucha contra el hambre y el deterioro del medio ambiente, la defensa del imperio de la ley, así como un compromiso más profundo con la justicia social y una mayor participación e implicación de los principales stakeholders o partes interesadas en la administración de las empresas.

Aunque en realidad no se trata de un descubrimiento que aporte verdaderas novedades, ya que la necesidad de la autonomía de los actores económicos y del mercado goza de una aceptación generalizada, y nadie cuestiona seriamente, al menos teóricamente, la importancia de las funciones generales de regulación y control de los mercados por parte del Estado. El problema es otro, pues durante los años más recientes se han construido discursos ideológicos basados en ideas de enorme simplicidad y medias verdades, con los que se ha pretendido obscurecer y difuminar la centralidad de las funciones de la política y del Estado en el funcionamiento social, especialmente en los procesos de creación y distribución de la riqueza. No es casual que para un sector significativo de la opinión pública, cuya influencia en los medios del poder económico y político ha sido determinante durante los últimos dos decenios, el Gobierno sigue siendo el principal enemigo de la sociedad y la única esperanza de futuro sigue siendo, como hace veintisiete años, la magia del mercado. El hecho más inquietante es que con esta visión de las relaciones entre la economía y la sociedad se cuestiona abiertamente el papel fundamental que corresponde a la política como uno de los pilares del Estado de derecho y de la organización de la convivencia y de las relaciones sociales en las sociedades democráticas, que resultarían inconcebibles al margen del derecho y la justicia. Las crisis de 1997 y 1998, los escándalos de principios de siglo y, muy especialmente, la actual crisis de las hipotecas subprime son lecciones enormemente costosas que ilustran con crudeza el terrible alcance y consecuen-

El objetivo más general de la agenda de RSE, es promover un amplio acuerdo político y social que permita un cambio institucional progresivo, la reforma de las reglas del juego económico y avanzar hacia un modelo de desarrollo más equilibrado y con un mayor control de los efectos sociales y medioambientales indeseados de la globalización y las políticas de liberalización económica.

⁴ Pueden verse los trabajos publicados por el UNRISD en el marco del Programa Tecnología, Empresa y Sociedad, especialmente los excelentes textos de Peter Utting y Jem Bendell.

Bendell, J. (2004) Barricades and Boardrooms. A Contemporary History of the Corporate Accountability Movement. Technology, Business and Society Programme. United Nations Research Institute for Social Development. Paper number 13, June 2004.

Utting, P. (2005) Rethinking Business Regulation from Self-Regulation to Social Control. Technology, Business and Society Programme. United Nations Research Institute for Social Development. Paper number 15, September 2005.

⁵ El 20 de noviembre de 2002 el entonces presidente del Banco Mundial Jim Wolfensohn decía en Río de Janeiro, ante una audiencia formada por más de ochocientos dirigentes de grandes empresas mundiales de los cinco continentes, que el consenso de Washington había muerto y que había pasado el tiempo en que podía presentarse como un hecho natural la subordinación de los Estados a las necesidades de desarrollo de los mercados. El hecho más significativo es que las instituciones financieras internacionales como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional o la Organización Mundial del Comercio habían sido durante los dos decenios anteriores las principales referencias de la ortodoxia de la liberalización económica y del fundamentalismo del mercado, que ahora critica con tanta dureza Wolfensohn.

La primera referencia para la definición de las responsabilidades de las empresas son los objetivos de la política internacional de desarrollo sostenible.

cias de este tipo de construcciones ideológicas, cuyo principal objetivo es la simple legitimación de los intereses de los grupos más beneficiados por el modelo que rige actualmente el funcionamiento de la economía global.

En un sentido más amplio la agenda de RSE puede presentarse, también, como un ambicioso programa de transformación del capitalismo, pues propone una ampliación sin precedentes de las responsabilidades de las empresas de titularidad privada en función de principios como el interés público, la distribución más equitativa de la riqueza, la transparencia y formas de rendición de cuentas en el mismo sentido que se exige a las instituciones públicas, o la integración en los procesos de decisión de las empresas, junto a los criterios tradicionales de rentabilidad y beneficios, de la consideración y control de los efectos medioambientales de las actividades productivas y económicas, así como de los objetivos de cohesión y desarrollo social definidos en los procesos de política pública⁶.

Aunque las dimensiones y contenidos concretos de la nueva agenda de RSE suscitan todavía hoy numerosas controversias después de diez años de debate público, es poco discutible que la primera referencia para la definición de las responsabilidades

de las empresas son los objetivos de la política internacional de desarrollo sostenible⁷, tal como han sido determinados en las sucesivas conferencias auspiciadas por Naciones Unidas desde la Cumbre de la Tierra celebrada en Río en 1992, así como las políticas públicas de los distintos países en materia de crecimiento económico, desarrollo social y protección del medio ambiente.

Es también muy expresivo que en los dos coloquios internacionales organizados por la Unión Europea y la Administración Clinton en febrero y diciembre de 1998, en la primera fase de desarrollo del debate actual sobre la Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, una de las preocupaciones más importantes que se manifiestan en las reuniones de trabajo es la paradoja de que el extraordinario crecimiento económico y de los beneficios empresariales se haya combinado durante los años noventa con un incremento sin parangón de las desigualdades, la descohesión social y una creciente exclusión de los beneficios del crecimiento de amplias capas de la población en la mayoría de los países desarrollados. Esta disociación entre el crecimiento económico y el bienestar de la mayoría de la población, la apa-

rición de nuevos fenómenos de dualismo social y económico es, sin duda, otra de las referencias fundamentales de la nueva agenda de RSE, y uno de los ejes temáticos más importantes del debate sobre las responsabilidades de las empresas desarrollado en Europa desde la cumbre de Lisboa de marzo de 2000.

Este tipo de preocupaciones ocupan también un espacio muy importante en el debate que impulsó la Administración Clinton en Estados Unidos en el período 1995-1998. En febrero de 1995 el grupo demócrata del Senado encargó al senador Tom Daschle la elaboración de una propuesta pública sobre el tipo de responsabilidades sociales que deben exigirse a las empresas. Un año más tarde, la Comisión creada a tal efecto presentó un plan legislativo detallado para promover una mayor responsabilidad de las empresas hacia sus empleados, las comunidades en las que las empresas desarrollan sus actividades y el conjunto del país. En el plan se consideraban medidas e incentivos, como la deducción de impuestos o la prioridad en los procesos de contratación pública, y se establecían las bases para poder considerar a las empresas como socialmente responsables. Se consideraban criterios de evaluación como una contribución mínima a los planes de pensiones de sus empleados, la cuantía de la inversión en formación y capacitación profesional de la plantilla, las mejoras en la salud y seguridad en el trabajo y las contribuciones al coste de la salud pública de la totalidad de la plantilla, junto con medidas como el establecimiento de límites a las diferencias de ingresos entre los directivos mejor pagados y los grupos de trabajadores con menores salarios, que no debían superar las cincuenta veces, de acuerdo con la propuesta legislativa de la Comisión, así como la existencia de políticas concretas orientadas a garantizar un alto nivel ocupacional, a estabilidad en el empleo, la salud y seguridad en el trabajo y la protección del medio ambiente⁸.

La creciente disociación entre el crecimiento económico y el bienestar de la mayoría de la población, la aparición de nuevos fenómenos de dualismo social y económico es otra de las referencias fundamentales de la nueva agenda de RSE.

⁶ Aunque finalmente no fue promovida una ley sobre la RSE, en la conferencia organizada en Washington en la primavera de 1996 bajo los auspicios directos del presidente Bill Clinton con el título "La Casa Blanca y la Ciudadanía Empresarial", en la que participaron un selecto número de directivos de las más importantes empresas mundiales, se alcanzó el acuerdo de crear el Ron Brown Award for Corporate Leadership para fomentar y reconocer a las empresas que impulsan voluntariamente los principios de responsabilidad social. En el Premio se recogen cinco principios de conducta responsable: 1) El equilibrio entre la vida profesional y familiar, 2) La salud y seguridad de los trabajadores en la jubilación, 3) Un trabajo estable y en un ambiente seguro, 4) la formación y educación de los trabajadores, y 5) La cooperación entre las empresas y los trabajadores.

Para un análisis más amplio del debate sobre la RSE en Estados Unidos durante estos años puede verse el excelente trabajo de Thomas Hemphill.

Conf. Hemphill, Thomas A. (1997), "Legislating Corporate Social Responsibility", Business Horizons. March-April, pp 53-78.

⁶ Se trata de una visión del alcance a medio y largo plazo de la agenda de RSE y de las relaciones empresa y sociedad que hoy es objeto de un intenso debate en los ambientes de la investigación. En este sentido son de un elevado interés las conclusiones del Encuentro celebrado a finales de 2006 en Montreal, con participación de investigadores y personalidades académicas tan destacadas como los estadounidenses James Post, Donna Wood, Sandra Waddock o Philip Cochran, junto a investigadores europeos y canadienses como Corinne Gendron, Pierre Bardelli, Michel Capron o Jean-Pascal Gond.

Conf. Faire avancer la Theorie de la RSE: Un dialogue intercontinental. École de Sciences de la Gestion. Université du Québec. Montreal. Les Cahiers de Recherche de la CRSDD. 11-2007.

⁷ Debe recordarse que ya en la Asamblea General de Naciones Unidas de 1997, en la que fueron evaluados los avances de los acuerdos alcanzados en la Cumbre de Río cinco años antes, se define un primer cuadro general en el que deberían enmarcarse los compromisos de las empresas para adaptar su estrategia al triple objetivo económico, social y medioambiental del desarrollo sostenible. Se establecen los criterios para la reconsideración de la concepción de los procesos industriales y mejorar el impacto social de los productos y servicios, al mismo tiempo que se invita a las empresas a participar en la aplicación de los acuerdos y convenciones internacionales, así como a desarrollar más esfuerzos de diálogo con sus stakeholders o partes interesadas sobre el alcance de su estrategia, políticas y actividades.

Conf. Responsible Entrepreneurship. PNUMA. Background Paper nº 4, CSD 6, 20. April-Mayo 1998.



Esta es también la perspectiva general sobre los contenidos de la agenda de RSE, que ha inspirado el debate europeo desde la publicación en julio de 2001 del “Libro verde: Promover un cuadro europeo para la responsabilidad social de las empresas”. Así, en la Comunicación de la Comisión 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”, se afirma que las empresas pueden contribuir a la consecución de objetivos de política pública, con una mayor integración laboral y mayores niveles de inclusión social, especialmente con la contratación de más trabajadores pertenecientes a colectivos con alto riesgo de exclusión; mayores inversiones en la formación y empleabilidad de los trabajadores; el desarrollo de iniciativas voluntarias que contribuyan a la mejora de la salud pública; la realización de más esfuerzos en el desarrollo de innovaciones que aborden los problemas sociales y la creación de un entorno laboral más estimulante; la utilización de manera más racional los recursos naturales y la adopción voluntaria de sistemas de gestión del medio ambiente; el respeto a los derechos humanos, la protección del medio ambiente y las normas laborales básicas en los países en vías de desarrollo, y una contribución activa en la lucha contra la pobreza y para el avance de los objetivos de la Declaración del Milenio de Naciones Unidas.

Y, finalmente, la tercera gran influencia en la definición de los contenidos de la nueva agenda de RSE son las iniciativas de las organizaciones internacionales multilaterales. Este es, sin duda, el sentido de la actualización en 1997 de la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, o la también reformulación en 2001 de las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, para Empresas Multinacionales. En

estas guías y directrices se establecen normas generales para el desarrollo de las políticas y actividades económicas en el ámbito internacional, y aunque no tienen un carácter vinculante y es necesaria su aceptación voluntaria, el hecho de mayor significación es que pueden desempeñar una cierta función de control social en el contexto general de una economía global sin leyes ni regulaciones que limiten el extraordinario poder que han alcanzado las grandes empresas y corporaciones económicas privadas. La Iniciativa Global Compact propuesta por el exsecretario General de Naciones Unidas, Kofi Annan, en Enero de 1999, tiene también como finalidad favorecer el apoyo voluntario de las empresas a los principios y valores de Naciones Unidas, con el objetivo, se dice en la declaración presentada en el Foro de Davos, de “proporcionar un rostro humano al mercado mundial”. En este contexto puede ser situada también la Declaración de la Cumbre del Milenio de 2000, con objetivos orientados a la disminución de la pobreza, el analfabetismo, las desigualdades y discriminaciones y la degradación del medio ambiente, así como la declaración o compromiso con los objetivos de sostenibilidad aprobada en 2002 en la Cumbre de Johannesburgo.

2.2.1. 1998-2008: Un primer balance de resultados

La agenda de RSE, como se ha avanzado en el epígrafe anterior, puede ser asociada a un nuevo tipo de institucionalismo crítico con los efectos y consecuencias de las políticas de liberalización económica y con la disminución de la influencia de la política y del Estado en el funcionamiento de los mercados, que han tenido desde los años ochenta una extraordinaria influencia en las políticas de gobernanza global y en las decisiones adoptadas por los gobiernos en materia de desarrollo económico y social. En este sentido, el hecho más importante es que en torno a la agenda de

RSE se ha institucionalizado un amplio y policromo movimiento a favor de la ampliación de las responsabilidades empresariales, tanto en el marco de la jurisdicción de los Estados como en el ámbito de la economía global⁹.

Una ampliación de las responsabilidades empresariales cuyo impulso más importante ha sido desde la última parte de los años noventa la legislación y la promulgación de nuevas normas y regulaciones de la actividad económica. Así, en la Unión Europea se han aprobado durante este último período un gran número de directivas que han sido traspuestas a la legislación de los Estados miembros, tanto para el reforzamiento del control de las prácticas de buen gobierno de las empresas, como para mejorar el impacto social y medioambiental de las actividades económicas y productivas. En España, el Plan Nacional de asignación de emisiones (protocolo de Kioto) aprobado en 2004 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, han contribuido, sin duda, a mejorar el control del impacto medioambiental de las actividades productivas. También se han ampliado las responsabilidades de las empresas con el nuevo Código Unificado de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, CNMV, en mayo de 2006, la ley de

⁹ Peter Utting, director adjunto del Instituto de Investigación de Naciones Unidas para el Desarrollo Social, UNRISD, ha explicado que la definición de la agenda de RSE durante el último período es inseparable de la configuración y desarrollo de un “nuevo tipo de “complejo institucional” que favorece los cambios y el éxito de la agenda de reformas.

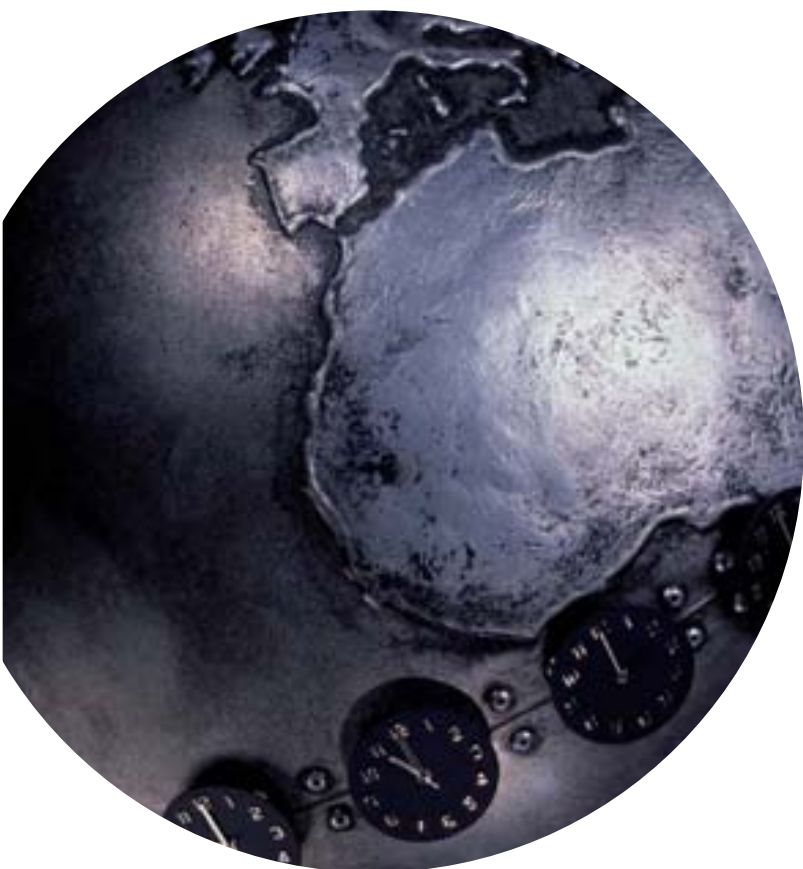
Conf. Utting, P. “Rethinking Business Regulation from Self-Regulation to Social Control”. United Nations. Research Institute for Social Development. Paper Number 15. September 2005.

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, entre otras iniciativas legislativas de este período que tienen un efecto incuestionable en las responsabilidades sociales de las empresas.

La tercera gran influencia en la definición de los contenidos de la nueva agenda de RSE son las iniciativas de las organizaciones internacionales multilaterales

También las iniciativas institucionales internacionales han tenido, sin duda, un efecto positivo en el proceso de ampliación de las responsabilidades empresariales, como la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, o las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, para las Empresas Multinacionales, junto a los acuerdos de Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales, como la Declaración de la Cumbre del Milenio de septiembre de 2000, con objetivos orientados a la disminución de la pobreza, el analfabetismo, las desigualdades y discriminaciones y la degradación del medio ambiente, o la declaración o compromiso con los objetivos de sostenibilidad aprobada en 2002 en la Cumbre de Johannesburgo.

Además, la agenda de RSE es también apoyada por alianzas internacionales, plataformas y foros promovidos por las grandes empresas, como Business for Social Responsibility, BSR, Corporate Social Responsibility, CSR Europe, Conference Board o el World Business Council for Sustainable Development, WBCSD. Igualmente, durante los últimos años han adquirido una notable actualidad diversas iniciativas, proyectos y programas de colaboración internacional



como Enhanced Analytics Initiative, EAI, que promueve la investigación sobre la influencia de los factores extrafinancieros en las decisiones sobre inversiones, así como innovaciones tan singulares como las “iniciativas multistakeholders”. Se trata de coaliciones en las que participan el sector privado de la economía, grupos de derechos civiles, el movimiento de defensa del medio ambiente y otras organizaciones no gubernamentales, junto a departamentos y agencias de los gobiernos y las organizaciones internacionales intergubernamentales. El Pacto Mundial de Naciones Unidas, en el que participan grandes empresas mundiales y otras organizaciones de la sociedad civil, es un ejemplo de estas nuevas formas de diálogo y cooperación internacional, con objetivos como la defensa de los derechos humanos, los derechos laborales internacionales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción. También debe ser destacada la iniciativa multistakeholder para la elaboración de informes sociales o de sostenibilidad, Global Reporting Initiative, GRI, apoyada desde su cons-

titución en 1997 por el Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente, PNUMA, que ha adquirido una enorme influencia en el debate público sobre la transparencia y la rendición de cuentas por parte de las empresas, así como un gran número de programas de acción creados por las más dispares organizaciones, plataformas y foros en los que participan las grandes empresas, con el objetivo de apoyar la agenda internacional de lucha contra el cambio climático, el control de las enfermedades o la reducción de la pobreza.

Se trata de iniciativas que formalmente tienen en común el apoyo a la agenda de ampliación de las responsabilidades empresariales y la concreción de la contribución del sector privado de la economía y de otros actores de la sociedad civil a las políticas y programas de desarrollo económico, social y medioambiental de los Estados y las organizaciones internacionales. El hecho más

El movimiento de apoyo a la agenda de RSE recoge una notable pluralidad de voces y agrupa a las más variadas fuerzas, actores e intereses, desde las principales organizaciones internacionales multilaterales, hasta sectores significativos de la comunidad empresarial, grandes empresas mundiales y las más diversas expresiones de la sociedad civil, como grupos de defensa de los derechos humanos, organizaciones ecologistas y otras partes interesadas relevantes, como los sindicatos o asociaciones y grupos de defensa de los intereses de los consumidores.

relevante es que este movimiento de apoyo a la agenda de RSE recoge una notable pluralidad de voces y agrupa a las más variadas fuerzas, actores e intereses, desde las principales organizaciones internacionales multilaterales, hasta sectores significativos de la comunidad empresarial, grandes empresas mundiales y las más diversas expresiones de la sociedad civil, como grupos de defensa de los derechos humanos, organizaciones ecologistas y otras partes interesadas relevantes, como los sindicatos o asociaciones y grupos de defensa de los intereses de los consumidores.

Sin embargo, las ambivalencias y contradicciones de este singular movimiento de apoyo a la agenda de RSE son también numerosas. La paradoja más sorprendente es que al mismo tiempo que el espacio ocupado en los medios de comunicación y en el espacio público por los discursos y las innumerables iniciativas desplegadas por las más diversas plataformas y foros que apoyan la agenda de RSE ha crecido espectacularmente durante los últimos años, convirtiéndose en el nuevo mantra de las políticas a favor de la sostenibilidad, su influencia real en los procesos de cambio es muy reducida.

La sensación de que los objetivos de agenda de reformas que se proponía en la parte final de los años 90 han fracasado en gran parte, y que los cambios de este período son francamente decepcionantes, ambiguos y contradictorios es algo más que una simple presunción para un sector importante de la investigación académica y del movimiento crítico que apoya las reformas de las políticas neoliberales ya fracasadas. Más allá del impacto de la nueva legislación en las actividades económicas y productivas, los cambios de carácter voluntario realizados por las empresas han sido escasos durante el período 1998-2008, han afectado de manera desigual a los distintos países y regiones, y generalmente su alcance se ha reducido a los aspectos más superficiales de la estrategia, las políticas y los sistemas de gestión de las empresas. En sectores significativos de la opinión pública, la investigación

Los objetivos de agenda de reformas que se proponía en la parte final de los años 90 han fracasado en gran parte y los cambios del período 1998-2008 son francamente decepcionantes, ambiguos y contradictorios.

académica y el movimiento favorable a las reformas tiende a imponerse una visión de la agenda de RSE que ha sintetizado con enorme claridad Edwin Epstein –“la ley es el único instrumento que permitirá modificar las políticas, actuaciones y conductas de las grandes empresas”-. Es decir que las decisiones voluntarias de las empresas, aun siendo deseables no son suficientes, y que es imprescindible una mayor iniciativa legislativa, de desarrollo de nuevas normas y regulaciones y otras decisiones de los cuerpos públicos, que permitan avanzar de manera menos incierta hacia un modelo de empresa más responsable, pues son los únicos instrumentos que “permiten a la sociedad funcionar con algún grado de previsibilidad y esperanza en la racionalidad y la justicia”.

Si tomamos como referencia el número de empresas que explican, justifican y rinden cuentas públicamente de sus políticas y del impacto económico, social y medioambiental de sus actividades productivas y económicas, el resultado es totalmente insatisfactorio e indica de manera muy expresiva el verdadero alcance de los cambios en curso. El número de informes sociales o memorias de sostenibilidad registrados en Global Reporting Initiative, GRI, en octubre de 2008 ascendía a 685, y con los cálculos más favorables puede estimarse que el número total de empresas que han publicado con carácter voluntario informaciones sobre las distintas dimensiones de la RSE en su informe anual de gestión, o con un formato de informe independiente, sería como máximo de 4.000 a 5.000. Si tenemos en cuenta que, de acuerdo con las cifras que maneja la Conferencia de Naciones Unidas para el Comercio y el Desarrollo, UNCTAD, el número

ro de empresas mundiales es superior a 77.000, con más 690.000 empresas filiales y varios millones de empresas de proveedores estratégicos, la conclusión no puede ser más contundente: La inmensa mayoría de las empresas se sitúan abiertamente al margen del esfuerzo de la comunidad internacional para dar un nuevo sentido al modelo de crecimiento económico y controlar los distintos impactos que las actividades económicas y productivas tienen sobre la sociedad, más allá del estricto cumplimiento de sus obligaciones legales.

Además, la información que se proporciona en los informes de la mayoría de estas 5.000 empresas es parcial y en muchos casos insuficiente para poder evaluar sus políticas y prácticas de responsabilidad. En el informe del Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas sobre la cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales, John Ruggie, sobre "Las empresas y los derechos humanos: Catálogo de las normas internacionales sobre responsabilidad y rendición de cuentas por actos cometidos por las empresas" que ha sido publicado en 2007, se afirma que en los informes sociales "suelen prevalecer las descripciones anecdóticas de proyectos aislados y actividades filantrópicas".

Es decir, los informes publicados son de muy baja calidad y, en general, resultan escasamente útiles desde la perspectiva de la transparencia y del escrutinio público de las políticas responsables. Los resultados de la investigación académica por países ofrecen en este sentido pocas dudas. Tanto en los estudios realizados en Francia sobre los informes publicados por las empresas del CAC 40¹⁰, como en los Estudios "Cultu-

ra, Políticas y Prácticas de Responsabilidad de las Empresas del IBEX 35" realizados en España, la conclusión más general es que el objetivo principal de las empresas no es tanto de transparencia y de rendición de cuentas, como de contar "una buena historia" y presentar una idea del mundo en la que la empresa juega un papel heroico y es la vanguardia de los cambios. Así, la información que se facilita en los informes en ambos países es parcial e incompleta, no se proporcionan apenas datos sobre los hechos más significativos que afectan a las principales dimensiones de la responsabilidad, ni resulta posible comprender las contribuciones concretas de la empresa a los objetivos del desarrollo sostenible. Como se ha puesto de manifiesto también en otras investigaciones empíricas sobre la confiabilidad de las informaciones voluntarias facilitadas por las empresas sobre la gestión de las cuestiones sociales, en general en los informes las empresas tienden a presentar los aspectos que resultan más positivos, al mismo tiempo que se ocultan los datos y los hechos menos favorables. Es decir, existe una estrategia de divulgación parcial de la información con objetivos de ocultación de los datos más contradictorios con el discurso público adoptado por las empresas¹¹. El informe publicado en octubre de 2008 por Ethical Investment Research Services, EIRIS, sobre la consideración y gestión de los factores medioambientales, sociales y de buen gobierno por parte de las 2.344 empresas incluidas en el índice FTSE All World Developed es muy elocuente en este sentido. Más del setenta por ciento de las empresas, se afirma en el informe, tienen una alta exposición a este tipo de riesgos y en la inmensa mayoría de los casos no

En general en los informes sociales o memorias de sostenibilidad las empresas tienden a presentar los aspectos que resultan más positivos, al mismo tiempo que se ocultan los datos y los hechos más contradictorios con el discurso público que se ha adoptado.

consta que estén gestionando adecuadamente este tipo de riesgos, ya que sólo el cinco por ciento de las empresas publican información de calidad sobre cuestiones como las relacionadas con los derechos humanos, el respeto a las normas laborales en las cadenas de suministro o las políticas contra la corrupción y los sobornos¹².

Por otra parte, los códigos y normas voluntarias que no son jurídicamente vinculantes, como la declaración tripartita de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, o las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, han tenido unos efectos muy reducidos en los procesos de cambio. En este sentido, la sensación de que los códigos y normas voluntarias propuestas por las organizaciones internacionales multilaterales no han tenido una verdadera influencia en la extensión de las políticas responsables es cada vez más común en los ambientes de la investigación académica. Aunque inicialmente los mecanismos de autorregulación, como los códigos de conducta adoptados individualmente por las empresas o como resultado de acuerdos sectoriales o profesionales y las formas de regulación blandas –soft law– propuestas por las organizaciones internacionales, tienen una cierta fuerza normativa y pueden ser consideradas deseables con carácter general, especialmente porque permiten una adaptación flexible de las empresas a los requerimientos de las políticas de responsabilidad social, su influencia real en los procesos de cambio ha sido mínima.

Con la perspectiva de la experiencia que nos ofrecen estos últimos diez años, hoy puede afirmarse que la idea de un proceso de cambio hacia el desarrollo sostenible basado fundamentalmente en la adopción voluntaria por parte de las grandes empre-

sas de buenas prácticas económicas, sociales y medioambientales, y en la ilusión de la influencia de los discursos sobre valores en las decisiones de las empresas, han resultado un rotundo fracaso¹³. En las investigaciones empíricas que se han realizado durante los últimos años existe una rara unanimidad al considerar que este tipo de regulaciones blandas son débiles como instrumentos, carecen de capacidades sancionadoras y no comprometen seriamente ni a los gobiernos ni a las empresas¹⁴.

Un hecho significativo es que al mismo tiempo que las grandes empresas han tenido una actitud generalmente positiva frente a este tipo de regulaciones jurídica-

¹³ De hecho, en muchos casos se han depositado excesivas esperanzas de cambio en viejos instrumentos que en el pasado tampoco han sido eficaces. Tanto las líneas directrices de la OCDE como la declaración tripartita de la OIT fueron formuladas hace más de treinta años (1976 y 1977) con objetivos no muy diferentes a los que se han definido para este último período, como favorecer el respeto de las grandes empresas a los objetivos de desarrollo de los países en los que realizan sus operaciones, la defensa de los derechos humanos y la observación de los criterios y principios internacionales en materia de relaciones laborales, derechos de los consumidores y protección del medio ambiente.

¹⁴ Se trata de conclusiones que son ampliamente compartidas en la comunidad de investigación y que han sido recogidas en los principales estudios realizados durante los últimos años.

Conf. Bendell, J. (2004) *Barricades and Boardrooms. A Contemporary History of the Corporate Accountability Movement*. Technology, Business and Society Programme. United Nations Research Institute for Social Development.

Los códigos y normas voluntarias propuestas por las organizaciones internacionales multilaterales no han tenido una verdadera influencia en la extensión de las políticas responsables

¹⁰ Conf. Igalens, Jacques et al (2007) "L'analyse du discours de la responsabilité sociale de l'entreprise a travers les rapports annuels de développement durable d'entreprises françaises du CAC 40". IAE, Toulouse

¹¹ En Estudio 2007 sobre Cultura, Políticas y Prácticas de Responsabilidad de las Empresas del IBEX 35, en tres de los veinte indicadores analizados ninguna de las empresas puede ser evaluada –los niveles de participación de los distintos grupos de la plantilla en las actividades de formación, la equidad en las remuneraciones y la participación económica y la igualdad entre hombres y mujeres–, mientras que en otros dos indicadores sólo pueden ser evaluadas un número reducido de empresas –integración laboral de personas pertenecientes a colectivos con alto riesgo de exclusión social y los esfuerzos realizados para la reducción de la temporalidad y precariedad en el empleo–.

¹² Conf. The State of Responsible Business: Implications for PRI Signatories. Bob Gordon, October 2008. London. EIRIS.

Aunque las denominadas iniciativas multistakeholders han experimentado un auge extraordinario durante los últimos años, son también numerosas las críticas que se formulan a la creciente influencia del sector privado de la economía en la agenda y en las prioridades políticas de Naciones Unidas y de las organizaciones internacionales multilaterales, así como a los resultados de estas nuevas formas de cooperación.

mente no vinculantes, se han opuesto con todos los medios a cualquier tipo de iniciativa orientada a la ampliación de las jurisdicciones nacionales o a las propuestas con las que se ha pretendido someter las actividades económicas transnacionales a la jurisdicción internacional, como es el caso de las "Normas sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos" aprobada en 2003 por la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos que finalmente fue rechazada por la fuerte presión ejercida sobre los distintos organismos de Naciones Unidas por los lobbies empresariales¹⁵.

Igualmente controvertida resulta la influencia en los procesos de cambio de las denominadas "iniciativas multistakeholders" que con frecuencia son presentadas como nuevos instrumentos de diálogo y de acción colectiva, y que serían más efectivas para impulsar los cambios

¹⁵ Un tipo de estrategia de presión y de lobby que ya fue utilizada por las grandes empresas mundiales para que fuera rechazado el código de conducta propuesto en 1977 por el Centro de Naciones Unidas sobre las Corporaciones Transnacionales –Draft Code of Conduct on Transnational Corporations–. Conf. Berne Declaration. The Infiltration of the UN System by Multinational Corporations. Excerpts from internal files. Zürich 1978.

y para el desarrollo de la agenda de RSE que las formas tradicionales de representación de los intereses sociales en las sociedades democráticas, como los sindicatos o las organizaciones empresariales, de acuerdo con los argumentos que generalmente se utilizan para defender este tipo de innovaciones en los procesos de gobernanza global, aunque en ningún caso se aportan datos que demuestren estas presunciones. Al mismo tiempo, se afirma que este tipo de iniciativas expresan un nuevo principio de acción política, más acorde con la naturaleza de los actuales desafíos globales que los procesos tradicionales de decisión sobre la política pública de los gobiernos y las instituciones representativas¹⁶.

Aunque este tipo de iniciativas han experimentado un auge extraordinario durante los últimos años, son también numerosas las críticas que se formulan a la creciente influencia del sector privado de la economía en la agenda y en las prioridades políticas de Naciones Unidas y de las organizaciones internacionales multilaterales, así como a los resultados de estas nuevas formas de

¹⁶ En el informe de conclusiones del Estudio 2007 se ha criticado la pretensión de hacer cada vez más difusa la frontera existente entre las políticas públicas y las iniciativas privadas, y convertir este tipo de alianzas en una alternativa a las regulaciones y a la actuación de los poderes públicos, tanto en el ámbito internacional como en el nivel de las regiones y países. En realidad, se dice en el informe, "lo que se preconiza es un sistema mundial -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".

cooperación¹⁷. Las iniciativas multistakeholders de mayor alcance, como el Pacto Mundial de Naciones Unidas, han tenido unos efectos muy limitados en los procesos de cambio y, en general, resulta bastante evidente que las grandes empresas están mucho menos interesadas en cambiar sus políticas y conductas incorporando los principios del pacto a su estrategia que en utilizar este tipo de plataformas como un instrumento de prestigio y de relaciones públicas, en el sentido más tradicional y superficial del término.

2.2.2. Las grandes empresas y la agenda de RSE

"Una cosa es ser visto como banal, pero brillante, y otra muy diferente ser considerado codicioso y ridículo"
STEVE FRASER

En la última semana de Enero todos los años se dan cita en la pequeña ciudad de Davos en los Alpes suizos más de 2.000 altos ejecutivos de las mayores y más exitosas empresas del planeta, un selecto grupo de personalidades políticas y de presidentes de gobierno y jefes de Estado, así como cientos de periodistas de los medios de comunicación más prestigiosos e influyentes. Además, durante los últimos años comparten también las reflexiones de la élite mundial algunas de las estrellas más conocidas del mundo de la cultura y del show business.

¹⁷ Para una visión general de las críticas a la influencia de los intereses de las grandes empresas mundiales en la política internacional y los riesgos asociados a la participación de actores privados en los distintos programas internacionales, puede verse el excelente trabajo publicado por el programa sobre el diálogo y la globalización de la Fundación Ebert.

Conf. Martens, J. (2007) Multistakeholders Partnership- Future Models of Multilateralism? Occasional Papers. Dialogue on Globalization. Friedrich Ebertstiftung, Berlin, nº 29.

La más novísima aportación del Foro Económico Mundial de Davos a la reflexión sobre el futuro en estos tiempos de incertidumbre es el denominado capitalismo creativo. Líderes empresariales como el expresidente de Microsoft, Bill Gates, el inversor George Soros, el empresario Hubert Burda o personalidades como el expresidente de Reino Unido, Tony Blair, o el cantante del grupo musical U2, Bono, comparten la idea de que las grandes empresas y corporaciones privadas pueden contribuir de manera decisiva a cambiar el mundo y resolver los graves problemas globales, como el hambre la pobreza o el cambio climático. Las grandes empresas y las fuerzas de la economía global se habrían convertido, de acuerdo con estas propuestas, en la influencia dominante en el rumbo de la Historia, en un contexto general en el que los gobiernos han perdido el control de los acontecimientos, como señaló en su intervención en el Foro de este año el expresidente de la Reserva Federal de Estados Unidos, Alan Greenspan. Esta visión de la realidad ha inspirado el llamamiento de Davos a los líderes empresariales, a los que se invita a ejercer un tipo de liderazgo que Michael Useem, del Center for Leadership and Change Management de Warton, ha llamado trascendente, para destacar la disposición de los actores privados de hacerse cargo de los problemas colectivos y de los intereses globales.

No se trata, desde luego, de un discurso nuevo. Durante los últimos veinte años en el Foro de Davos se ha presentado de manera reiterada a las empresas como la principal referencia de los valores de progreso y se ha proclamado la superioridad del sector económico privado para promover los cambios y construir un futuro mejor. Y, sin duda, el Foro Económico Mundial de Davos tiene una probada capacidad para contar buenas historias sobre el papel estelar e incluso heroico de las grandes empresas en el desarrollo del planeta, aunque la relación de estos relatos con la realidad resulte generalmente inverosímil. Si en los primeros años

En el Foro Económico Mundial de Davos se ha propuesto que las grandes empresas y corporaciones privadas pueden contribuir de manera decisiva a cambiar el mundo y resolver los graves problemas globales, como el hambre la pobreza o el cambio climático.

de la segunda mitad de los años noventa, una vez que ya habían sido removidos los frenos del intervencionismo estatal que durante años se había reclamado en Davos, se presentaba al mercado y a la iniciativa del sector privado de la economía como el motor de lo que debería ser una nueva edad de oro planetaria, las crisis financieras de 1997 y 1998 mostraron con especial dureza lo errado de este tipo de diagnósticos y cual era el verdadero signo de los tiempos. Sólo unos años después la apuesta por las empresas tecnológicas y la nueva economía ofrece un balance que no es mucho mejor, y si en los años siguientes en Davos se abrazó la idea de una globalización responsable, los escándalos protagonizados por altos ejecutivos de las empresas mundiales durante los años 2001 y 2002 volvieron a mostrar la inconsistencia de las predicciones del Foro Económico Mundial y la inquietante tendencia al autismo que es la característica más llamativa de los análisis de estos nuevos “maestros del universo”, como el Premio Nobel de economía Joseph E. Stiglitz llama a los asistentes a las reuniones de Davos.

Hoy, menos de nueve meses después de que fuera reivindicado de manera solemne el espíritu de un nuevo tipo de capitalismo inspirado en un liderazgo trascendental, como la fuerza que puede hacer frente con éxito a los problemas de planeta, el mundo vive atónito los primeros efectos de una nueva crisis global. Una crisis que se inició en el mercado de préstamos hipotecarios de alto riesgo (hipotecas subprime) en Estados Unidos y que en poco más de un año se ha extendido de manera virica al conjunto de la economía interna-

cional y afecta al conjunto de los activos hipotecarios, así como al crédito al consumo y a las empresas arrastrando al conjunto de las economías a una situación de caos cuyas consecuencias son todavía inciertas. Una crisis que, una vez más, pone de manifiesto la irracionalidad de la idea de un mercado mundial sin regulaciones ni fronteras, en el que la única ley es la libre voluntad de las grandes empresas mundiales, el derecho a la codicia, las formas más irresponsables del egoísmo individual y la libertad para enriquecerse sin ningún tipo de límites.

Al mismo tiempo que en Davos se siguen impartiendo lecciones sobre el futuro y se anuncia el nacimiento de un capitalismo responsable y comprometido con la humanidad, avanzan con una extraordinaria rapidez los factores de irracionalidad y, como en 1999 escribiera Ulrich Beck con un sentido anticipatorio asombroso, la gran “coalición de grandes empresas, organizaciones internacionales, gobiernos y expertos que crean los peli-gros, construyen después un conjunto de discursos para desvincularse de toda res-

¹⁸ El que ha sido hasta hace dos meses presidente ejecutivo de Lehman Brothers, Richard S. Fuld, máximo responsable de la bancarrota de una empresa fundada en 1850 y de las pérdidas de más de 14.000 millones de dólares y el despido de cerca de 30.000 empleados, tuvo en los años 2006 y 2007 unas retribuciones cercanas a los 150 millones de dólares. Asimismo, Stan O’Neal expresidente de Merrill Lynch y Charles Prince de Citigroup abandonaron sus cargos a finales de 2007 con liquidaciones cercanas a los 100 millones de dólares, aunque habían sido los máximos responsables de la situación crítica en la que ahora se encuentran las dos entidades financieras. Es enormemente ilustrativo que en su comparecencia ante el Comité de la Cámara de Representantes de Estados Unidos, al ser requerido por el presidente del Comité Henry Waxman para que explicara si eran razonables estas escandalosas retribuciones, cuando la gran mayoría de los norteamericanos tienen grandes dificultades para vivir con cierta dignidad, Fuld respondió que Lehman Brothers había realizado durante los últimos años importantes donaciones económicas para aliviar la situación de las personas que tenían dificultades..

Frente a la idea de responsabilidad, en ciertos sectores se pretende otorgar a las grandes empresas una misión trascendental que tiene connotaciones abiertamente mesiánicas y confiere a las actividades económicas y productivas una significación y un alcance sociopolíticos.

ponsabilidad”¹⁸. El hecho más sorprendente es que la pretensión de otorgar a las empresas una misión trascendental que tiene connotaciones abiertamente mesiánicas y confiere a las actividades económicas y productivas una significación y un alcance sociopolíticos¹⁹ recuperando las ideas más rancias y paternalistas sobre la intervención de la empresa en el campo social, apenas suscita debate ni resistencias intelectuales. Discursos que, por otra parte y de manera sorprendente, ocupan un espacio preferente en los medios de comunicación que, generalmente, presentan las distintas iniciativas de las grandes empresas como la realización de la agenda de RSE, al mismo tiempo que los análisis y las posiciones más críticas son ocultadas con un inmenso velo de silencio que nadie se atreve a rasgar, pues existe el riesgo de marginación de aquéllos que ejercen un papel excesivamente crítico. Aunque se trata, sin duda, de discursos cuyo único objetivo es la legitimación ideológica de las políticas de las grandes empresas, tienen también unos efectos indudables de desestructuración y neutralización de la agenda de RSE y contribuyen a que las cuestiones sometidas a la discusión pública terminen por resultar totalmente incomprensibles para amplios sectores de la opinión pública, al mismo tiempo que impiden actuar con un mínimo de sentido y obstaculizan los cambios.

¹⁹ En demasiadas ocasiones, como sucede con las iniciativas multistakeholders auspiciadas por Naciones Unidas, el discurso de los gobiernos y las organizaciones intergubernamentales internacionales está fuertemente contaminado por la visión del futuro que proponen las grandes empresas y corporaciones privadas, al mismo tiempo que la irresponsabilidad de los países más ricos y la falta de respuesta de la comunidad internacional ante los graves problemas globales, como la pobreza, el hambre o las emigraciones de la desesperación, justifican los discursos que, desde la perspectiva de la teoría democrática, resultan verdaderamente disparatados

Aunque en general las grandes empresas no han tenido en ningún momento la voluntad de hacerse cargo (responsabilidad) de las consecuencias de sus decisiones ni de sus actos, como ha puesto en evidencia de manera brutal la actual crisis económica y financiera, al mismo tiempo y de manera asombrosa se presentan públicamente como las abanderadas de los cambios, cuando en realidad la agenda de RSE ha sido para una parte importante de la comunidad empresarial un simple pretexto para los dobles lenguajes. Al mismo tiempo que un número significativo de grandes empresas mundiales se adhieren formalmente a los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, celebran las diversas iniciativas multistakeholders de las organizaciones internacionales intergubernamentales o incorporan a su discurso de gestión la retórica de cambio de la denominada sociedad civil –Queremos “reinventar nuestra manera de estar y vivir en el planeta”, dice Endesa– resulta poco discutible que su agenda tiene un objetivo secreto de defensa del actual estado de cosas existente y del sueño de un mercado libre y sin ningún tipo de intromisiones o de limitaciones. La constante labor de oposición y de obstruccionismo de las grandes empresas ante cualquier tipo de propuesta legislativa o de nuevas normas para la mejora de la regulación de las actividades económicas, tanto en el ámbito de las políticas de los Estados como a nivel internacional, es tan evidente que no ofrece el menor espacio para las dudas.

La incomodidad de la comunidad empresarial con la idea de responsabilidad ha sido manifiesta desde el comienzo del actual debate público, por lo que no resulta casual que en los dos últimos años el principal eje de las iniciativas temáticas de los sectores de opinión más próximos a las grandes empresas mundiales haya sido la eliminación de la agenda del término responsabilidad. Si la mayoría de las empresas ya habían optado por la eliminación de “lo social” utilizando en sus informes y discursos la expresión responsabilidad corporativa –corporate responsibility– en detrimento del término que se venía utilizando desde la última parte de los años sesenta del pasado siglo: Responsabilidad Social de las Empresas –Corporate Social Responsibility– la nueva iniciativa consiste en la eliminación directa y sin ningún tipo de subterfugio del término responsabilidad para convertir la agenda de RSE en una nueva agenda de gestión de la sostenibilidad –corporate sustainability–.

El principal argumento esgrimido por los defensores de este cambio es, precisamente, que es el momento de discutir sobre las nuevas oportunidades de negocio asociadas a la sostenibilidad, tanto desde la perspectiva de la protección del medio ambiente como de la solución de los problemas sociales globales, y que no tiene demasiado sentido seguir apelando a las cuestiones de responsabilidad, ya que se trataría, se afirma, de comprometer a la inmensa mayoría de

las empresas en una nueva idea de la actividad económica, más innovadora y respetuosa con el desarrollo sostenible²⁰ y que, además, puede proporcionar a las empresas nuevas y más importantes ganancias. Se trata de una visión de la agenda de cambio que también ha sido defendida por los propagandistas de la “teoría de la base de la pirámide” –Base of The Pyramid, BoP– que invitan a las empresas a que desarrollen innovaciones que permitan atender el mercado potencial de más de 4.000 millones de personas que se encuentran en la base de la pirámide social en términos de ingresos y capacidad de compra²¹.

Sin embargo, hoy resulta difícil aceptar el voluntarismo de este tipo de propuestas cuando la crisis de las hipotecas de alto riesgo ha puesto al descubierto que el único objetivo de las innovaciones realizadas por el sector financiero durante los últimos años era el simple enriquecimiento de sus gestores, sin importar excesivamente las graves consecuencias que se derivarían de unas políticas empresariales disparatadas e irresponsables. En realidad los protagonistas de la teoría de la base de la pirámide apelan a un espíritu del capitalismo y de mercado que sólo existe en los razonamientos pseudo conceptuales que, en muchas ocasiones, son la nota más característica de este tipo de literatura de gestión.

Por otra parte, se trata de propuestas que, más allá de su dudosa compatibilidad con el espíritu y objetivos de las grandes

²⁰ David Grayson, director del Centro de Responsabilidad Empresarial de la Escuela de Gestión de Cranfield, ha pronosticado que “la sustitución de la vieja sigla CSR por el término sostenibilidad será realizada en poco tiempo, ya que las empresas pueden proteger y preservar el medio ambiente de manera integral, al mismo tiempo que mejoran los resultados de los negocios”. El principal objetivo de la agenda es en este momento, dice Grayson, la idea de “empresas sostenibles” que crean y desarrollan innovaciones y nuevas estrategias de negocio que contribuyen al cambio social de manera positiva.

Conf. Jem Bendell with Jonathan Cohen and Claire Veuthey. The Global Step Change . 2007 Lifeworth Annual Review of Corporate Responsibility. Grenleaf-Publishing.com 2008.

²¹ Stuart Hart ha defendido que en este momento de la historia las empresas, mucho más que los gobiernos y la sociedad civil, tienen la preparación y las ambiciones necesarias para hacer posible el objetivo de un mundo sostenible y considera que las grandes corporaciones privadas “pueden reconocer y satisfacer la diversidad de necesidades y valores de todas las personas del mundo”.

Conf. Hart, S. L. (2007) El capitalismo en la encrucijada. Barcelona. Deusto.

Los cambios realizados voluntariamente por las empresas durante estos últimos diez años han sido escasos, ambiguos y contradictorios, y sólo las iniciativas legislativas y las nuevas normas regulatorias que se han promulgado en el ámbito de la jurisdicción de los Estados han ejercido una verdadera influencia en los procesos de cambio, aunque su alcance sea todavía muy limitado.

sociedades por acciones de nuestro tiempo, tienen mucha mayor relación con la estrategia de las empresas de tener éxito y crecer de manera sostenible en términos de beneficios, que con los objetivos de desarrollo sostenible propuestos por los cuerpos públicos, tanto en el nivel de los países y regiones como en el ámbito internacional o planetario, como se ha advertido reiteradamente en la literatura académica²².

2.3. La necesidad de una nueva agenda de RSE

“Un buen puñado de gente debe empezar a ser y actuar de una manera mucho más responsable”

BARACK OBAMA

Presidente electo de EE.UU

7 de diciembre de 2008

El balance de resultados de la agenda de reformas del período 1998-2008 es francamente decepcionante, como se ha explicado en los epígrafes anteriores. Los cambios realizados voluntariamente por las empresas durante estos últimos diez años han sido escasos, ambiguos y contradictorios, y sólo las iniciativas legislativas y las nuevas normas regulatorias que se han promulgado en el ámbito de la juris-

dicción de los Estados han ejercido una verdadera influencia en los procesos de cambio, aunque su alcance sea todavía muy limitado.

Pero, lo cierto es que los principios que inspiran la agenda de RSE siguen teniendo una indiscutible vigencia. La necesidad de la ampliación de las responsabilidades de las empresas de titularidad privada en función de los intereses más generales y el bien común sigue siendo un objetivo esencial en la agenda de las reformas que hoy resultan imprescindibles. La necesidad de promover los cambios necesarios para conseguir un mayor equilibrio entre el dinamismo económico, la cohesión y el desarrollo social y la protección del medio ambiente no encuentra ningún tipo de oposición intelectual ni

²² Ha sido habitual que desde finales del siglo XX en el discurso de las empresas sobre el desarrollo sostenible se introduzca una confusión tendenciosa entre la idea general de sostenibilidad y el éxito del sector privado de la economía, tanto en términos de crecimiento como de beneficios. Se trata de una apropiación por parte de las empresas del concepto de desarrollo sostenible que confunde la sostenibilidad con el objetivo legítimo del sector privado de la economía de crecer de manera sostenible en el tiempo.

Conf. Bebbington, J. (1999) CRI. Sustainability Reporting Guidelines. Social and Environmental Accounting. Vol 19, 2 (8-11).



rechazos significativos. Asimismo, son imprescindibles los acuerdos y el mayor consenso posible –un nuevo contrato social– que permita la cooperación de los distintos actores socioeconómicos y políticos para hacer avanzar las reformas como se propone en la agenda de RSE, en congruencia con los requerimientos para una gobernabilidad efectiva en las sociedades complejas de principios del siglo XXI.

Sin embargo, el decepcionante balance de este último período de debates y las lecciones de la actual crisis económica y financiera proporcionan un elevado grado de legitimidad a la necesidad de abrir una nueva fase de desarrollo de la agenda de RSE. En primer lugar, porque es necesario revisar a fondo algunos de los presupuestos de la agenda que han resultado fallidos, como el excesivo peso que se ha otorgado a las políticas voluntarias y a los procesos de autorregulación, códigos y normas que no tienen un carácter legalmente vinculante para las empresas. Aunque inicialmente el principio de voluntariedad parece deseable²³, lo cierto es que en el actual ambiente de irresponsabilidad y de carencia de compromisos fir-

²³ En determinados sectores de la comunidad de investigación, críticos con las limitaciones de la agenda de RSE, el principio de voluntariedad es cuestionado abiertamente. Hablar de responsabilidades que van más allá de lo que dictan las leyes carece de sentido, afirma Newell, y resulta absurdo esperar que la contribución de las empresas puede producirse al margen de las exigencias de los países apoyadas en las leyes y regulaciones.

Conf. Peter Newell (2005) *Citizenship, Accountability and Community: The Limits of the CSR Agenda*. *International Affairs*, 81, 3 (541-557).

Es necesario revisar a fondo algunos de los presupuestos de la agenda de RSE que han resultado fallidos, como el excesivo peso que se ha otorgado a las políticas voluntarias y a los procesos de autorregulación.

mes de las empresas con los objetivos de la agenda de RSE, la legislación y las normas obligatorias son el único camino posible para que los sistemas de supervisión y control de las actividades económicas resulten eficaces, así como para favorecer las prácticas y conductas responsables, en un contexto social y político en el que la defensa de un Estado débil y de las desregulaciones, con el fin de favorecer las iniciativas e innovaciones de las empresas, hoy constituye un acto de cinismo intolerable. De hecho, como recordaba hace más de cinco años la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, al advertir sobre los límites de la voluntariedad, los dispositivos de control y las sanciones son inevitables para garantizar la eficacia de las políticas de sostenibilidad promovidas por los cuerpos públicos²⁴.

En segundo lugar y junto a las iniciativas legislativas y las regulaciones, las políticas públicas deben ser mucho más activas en esta nueva fase de desarrollo de la agenda de RSE, tanto para el fomento de las políticas empresariales responsables como en el impulso de los acuerdos en marco del diálogo social y en procesos de base más amplia que incorporen a otros actores sociales relevantes, como el movimiento de los consumidores, los grupos de defensa de los derechos civiles, económicos y sociales o las organizaciones de defensa del medio ambiente. Si en el ámbito de los Estados deberán reforzarse las regulaciones y el papel de las políticas públicas como instrumentos insustituibles para aumentar la congruencia de la estrategia y decisiones de las empresas con los objetivos de las políticas económicas, sociales y de medio ambiente de los países, el objetivo más importante de la agenda internacional de RSE debe ser en estos momentos

²⁴ Conf. Les approches volontaires dans les politiques de l'environnement. Efficacité et combinaisons avec d'autres instruments d'intervention. OCDE. Octobre 2003.

Las políticas públicas deben ser mucho más activas en esta nueva fase de desarrollo de la agenda de RSE.

acabar con la impunidad con la que hasta ahora las empresas pueden decidir no cumplir los criterios y principios de responsabilidad recogidos en las normas de las organizaciones internacionales intergubernamentales, sin que esta actitud tenga consecuencias, al no existir sistemas eficaces de supervisión y de sanciones, y no tener consecuencias las actuaciones irresponsables –tercera línea de actuación–. Aunque la institucionalización de los informes de progreso del Pacto Mundial de Naciones Unidas o el mejor funcionamiento en algunos países de los puntos de contacto de las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales han contribuido a mejorar los procedimientos de control, lo cierto es que para que este tipo de normas no vinculantes legalmente sean verdaderamente efectivas será necesario reforzar los procedimientos de denuncia de los incumplimientos, de las reclamaciones de los países, grupos e individuos y, especialmente, crear los sistemas de sanciones adecuados. con la misma finalidad, la consideración de nuevas normas internacionales legalmente vinculantes, como el código de conducta propuesto en 1977 por el desaparecido Centro de Naciones Unidas sobre las Empresas Transnacionales o las normas propuestas en 2003 por la Subcomisión de Derechos Humanos –"Normas

En la nueva fase de desarrollo de la agenda de RSE el derecho a la información, la transparencia y la rendición de cuentas (accountability) deben desempeñar un papel determinante como instrumentos de control del funcionamiento de los mercados y de las decisiones de las empresas.

sobre la Responsabilidad de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos"– adquieren una nueva actualidad.

Y, en cuarto lugar, porque una de las lecciones de la crisis de las hipotecas de alto riesgo y otros productos financieros especulativos es el papel fundamental que el derecho a la información, la transparencia y la rendición de cuentas²⁵ (accountability) desempeñan como instrumentos de control del funcionamiento de los mercados y de las decisiones de las empresas. La crisis ha puesto al descubierto que los códigos de buen gobierno y la legislación existente actualmente en los distintos países sobre la transparencia son insuficientes para prevenir y corregir conductas y decisiones como las que están en el origen de la actual situación de caos en la que se desenvuelve la economía global. En este sentido, hoy constituye una exigencia de primer orden la mejora de estos mecanismos de vigilancia de la transparencia en el gobierno de las empresas, así como la necesidad de que las sociedades cotizadas en los mercados de valores expliquen y justifiquen públicamente sus decisiones y conductas.

²⁵ La noción moderna de rendición de cuentas proviene de la ciencia política y tiene una larga tradición en los sistemas democráticos como instrumento para que los gobiernos y servidores públicos rindan cuenta de sus actos y justifiquen públicamente su conducta. En este sentido, la creciente utilización de la expresión "corporate accountability" para referirse a la agenda de RSE expresaría, de acuerdo con la posición defendida por Newell y Bellour, la mayor preocupación que existe en los ambientes de la investigación por el control del poder de las grandes empresas, y los mecanismos de evaluación de sus decisiones, políticas y prácticas. Una nueva atención a los procesos de rendición de cuentas que expresaría de alguna forma el fracaso de las lecturas de la agenda de RSE vinculadas a la voluntariedad y a las políticas de naturaleza filantrópica o caritativa.

Conf. Peter Newell y Shaula Bellour (2002) *El mapa de la rendición de cuentas. Orígenes, contextos e implicaciones para el desarrollo*. Institute of Development Studies. Brighton, Sussex, Reino Unido.

En efecto, con los nuevos enfoques de la accountability, la exigencia de responsabilidad a las empresas sobre el impacto económico, social y medioambiental de sus decisiones, políticas y actividades es inseparable de la excelencia y el rigor de los procedimientos de informe, evaluación y control del cumplimiento de los principios y criterios responsables. Pero, como se ha discutido en epígrafes anteriores, los actuales sistemas de informe resultan escasamente útiles desde la perspectiva de la transparencia y del escrutinio público de las políticas responsables y constituyen uno de los puntos más débiles de la agenda de RSE. Como se muestra en los resultados de la investigación del Estudio 2008 en los siguientes capítulos, la rendición de cuentas por parte de las empresas sigue siendo incompleta, parcial y bastante insatisfactoria.

Por otra parte, la importancia creciente que están adquiriendo los problemas de legitimidad²⁶ y de buen gobierno –De “democratic governance”, dice Peter Utting²⁷– en el contexto de la actual crisis económica y financiera apuntan también a la necesidad de que los informes de buen gobierno y las memorias sociales sean instrumentos válidos para la observación y control de los resultados obtenidos por las

²⁶ La idea de que las organizaciones necesitan legitimidad para actuar y mantener relaciones a largo plazo con los distintos grupos sociales y comunidades de las que dependen para su funcionamiento cuenta con una aceptación generalizada en la literatura científica. Suchman ha señalado, por ejemplo, que el comportamiento legítimo de las organizaciones está relacionado con la congruencia entre los valores que podemos asociar a sus actividades y decisiones, tanto en el ámbito de las políticas medioambientales como de su conducta social más amplia, y las normas de comportamiento que son aceptables en el sistema social.

Conf. Suchman, Mark C. (1995). Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *Academy of Management Review* Vol 20, Número 3, 571-610.

²⁷ Conf. Peter Utting (2006) Rethinking Business Regulation and Corporate Responsibility. *Corporate Social Responsibility and leadership*. British Council.

empresas en las distintas dimensiones de la responsabilidad, lo que exigiría nuevos acuerdos para que estos informes sean regulados legalmente, tengan un carácter obligatorio y que los sistemas de verificación y auditoría sean más rigurosos y verdaderamente independientes²⁸.

²⁸ Allen White que fue cofundador de Global Reporting Initiative, GRI, ha declarado recientemente que la voluntariedad de los informes sociales o memorias de sostenibilidad correspondía a una etapa inicial de aprendizaje, tanto para las empresas como para las instituciones, pero que en estos momentos resultaría lógico avanzar hacia algún tipo de regulación en la que se establezcan criterios homogéneos para todas las empresas.



REFERENCIAS

- Bauman, Z. (2004) *La sociedad sitiada*. Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica.
- Bebbington, J. (1999) CRI. Sustainability Reporting Guidelines. *Social and Environmental Accounting*. Vol 19, 2 (8-11).
- Beck, Ulrich (2002) *La sociedad del riesgo global*. Madrid. Siglo XXI.
- Bendell, J. (2004) *Barricades and Boardrooms. A Contemporary History of the Corporate Accountability Movement*. Technology, Business and Society Programme. United Nations Research Institute for Social Development. Paper number 13, June 2004.
- Bendell, J. Cohen, J. and Veuthey, C (2008). *The Global Step Change*. 2007 Lifeworth Annual Review of Corporate Responsibility. Grenleaf-Publishing.com
- Cox, W, Robert (1996) *Structural issues of Global Governance*. Implications for Europe. En Cox, R. W y Sinclair, T. J. *Approaches to World Order*. Cambridge University Press.
- Epstein, M. Edwin (2007) *The Good Company: Rethoric or Reality? Corporate Social Responsibility and Business Ethics Redux*. *American Business Law Journal*. Vol 44, Issue 2, pp 207-222. Summer 2007.
- Giddens, Anthony (1999) *La tercera vía. La renovación de la socialdemocracia*. Madrid. Taurus.
- Hart, L. Stuart (2007) *El capitalismo en la encrucijada*. Barcelona. Deusto.
- Hemphill, Thomas A. (1997), “Legislating Corporate Social Responsibility”, *Business Horizons*. March-April, pp 53-58.
- Held, D. (2005) *Un Pacto Global. La alternativa socialdemócrata al consenso de Washington*. Madrid. Taurus.
- Igalens, Jacques et al (2007) “L’analyse du discours de la responsabilité sociale de l’entreprise a travers les rapports annuels de développement durable d’entreprises françaises du CAC 40”. IAE, Toulouse.
- Martens, J. (2007) *Multistakeholders Partnership- Future Models of Multilateralism? Occasional Papers*. Dialogue on Globalization. Friedrich Ebertstiftung, Berlin, nº 29.
- Newell, Peter (2005) *Citizenship, Accountability and Community: The Limits of the CSR Agenda*. *International Affairs*, 81, 3 (541-557).
- Newell, P. y Bellour, S. (2002) *El mapa de la rendición de cuentas. Orígenes, contextos e implicaciones para el desarrollo*. Institute of Development Studies. Brighton, Sussex, Reino Unido.
- Suchman, Mark C. (1995). *Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches*. *Academy of Management Review* Vol 20, Número 3, 571-610.
- Utting, P. (2005) *Rethinking Business Regulation from Self-Regulation to Social Control*. Technology, Business and Society Programme. United Nations Research Institute for Social Development. Paper number 15, September 2005.



3 ■ Sobre la metodología del Estudio 2008

En el Estudio Cultura, Políticas y Prácticas de Responsabilidad de las Empresas del IBEX 35 se examina la información de carácter social, en su sentido más amplio, que las empresas someten al libre escrutinio público en el Informe anual de buen gobierno o gobierno corporativo, IAGC, y en el informe social o memoria de sostenibilidad.

Los informes, que corresponden al ejercicio 2007 completo, se han recopilado entre los meses de junio y julio de 2008, iniciándose el trabajo de análisis de la información y la organización estadística de los datos en el mes de julio, y el informe de conclusiones ha sido terminado en el mes de noviembre.

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

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

de Naciones Unidas sobre el Comercio y el Desarrollo, UNCTAD²⁹.

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

De acuerdo con estos criterios metodológicos, en el proceso de construcción del sistema de indicadores se han tomado como referencia los objetivos de las políticas públicas definidas en el Programa Nacional de Reformas, PNR, del Gobierno de España,

²⁹ La Guía ha sido preparada por el Intergovernmental Working Group of Experts on International Standard of Accountability and Reporting, ISAR, y desarrollada en el marco de un proceso consultivo realizado en el período 2004-2007.

Conf. Guidance on Corporate Responsibility Indicators in Annual Reports. United Nations Conference on Trade and Development, UNCTAD. New York and Geneva, 2008.

especialmente en las materias y ámbitos definidos 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”. Asimismo se ha considerado también 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”–. Tres documentos en los que se recogen los puntos críticos que reúnen un amplio 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, las variables de análisis se han dividido en dos partes. En la primera parte se analizan cuatro ámbitos que permiten evaluar el enfoque general de responsabilidad que sustenta la estrategia y política de las empresas: La

información (1), la transparencia y la consideración de los Factores Medioambientales, Sociales y de Buen Gobierno, MSG, por parte de las empresas (2), el grado de incorporación de los Factores MSG a la estrategia de gestión (3) y, en cuarto lugar, la adaptación de los sistemas organizativos y de gestión a los requerimientos de la responsabilidad y el desarrollo sostenible (4). En la segunda parte se examinan los resultados de gestión en siete grandes ámbitos, mediante la evaluación de veinte tipos de indicadores: El empleo (1), Las innovaciones (2), la formación y empleabilidad de los trabajadores (3), la salud y seguridad, las condiciones de trabajo y la participación (4), la igualdad y participación económica (5) El medio ambiente (6) y las responsabilidades internacionales (7).



Sistema de indicadores

PARTE I INFORMACIÓN, TRANSPARENCIA Y SISTEMAS DE GESTIÓN		Peso en el índice (Escala 0-100)
1. Información		10.00
2. Transparencia y consideración de los factores de buen gobierno		10.00
3. Consideración de los factores sociales y medioambientales		10.00
4. Los Factores MSG y la estrategia empresarial		10.00
5. Los Factores MSG y el sistema de gestión		10.00
PARTE II POLÍTICAS Y RESULTADOS DE GESTIÓN		50
Ámbito de Análisis I INDICADORES		7.14
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 INDICADORES		7.14
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 INDICADORES		7.14
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 INDICADORES		7.14
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		

PARTE II POLÍTICAS Y RESULTADOS DE GESTIÓN		Peso en el índice (Escala 0-100)
Ámbito de Análisis V INDICADORES		7.14
14. Niveles de equidad		
15. Participación económica y beneficios sociales		
16. Igualdad entre hombres y mujeres		
Ámbito de Análisis VI INDICADORES		7.14
17. Sistema de gestión medioambiental		
Ámbito de Análisis VII INDICADORES		7.14
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 la asignación de rating se han convenido cuatro niveles desarrollo de las políticas de responsabilidad, de acuerdo con la puntuación obtenida por cada empresa en las variables e indicadores de las áreas de análisis consideradas, aplicando una escala numérica de cero a cien puntos. Se considera que existe un primer nivel crítico, para el intervalo de 0-20 puntos, que corresponde a un desarrollo mínimo de los criterios analizados. En el segundo nivel, para el intervalo de 21-40 puntos, se clasifica a las empresas con un desarrollo considerado insuficiente, de acuerdo con los criterios metodológicos de evaluación comparativa adoptados. El tercer nivel, en el intervalo 41-60 puntos, corresponde a desarrollos que ya resultan satisfactorios, mientras que el nivel inmediato, intervalo de 61-80 puntos, corresponde a un grado de desarrollo notable. El último nivel, de 81-100 puntos, correspondería al máximo

desarrollo de las políticas y prácticas de responsabilidad en los ámbitos de evaluación elegidos.

Se ha convenido también que las dos partes en las que se han dividido las variables de análisis tengan el mismo peso en el cómputo final de la evaluación –50 puntos–. Además, como puede observarse en la tabla, en la segunda parte de la evaluación cada ámbito de análisis contiene un número diferente de indicadores –desde 1, en el ámbito VI, hasta 4 en el ámbito I–, y para favorecer la homogeneidad de los criterios se ha convenido que cada uno de los siete ámbitos de análisis tenga el mismo peso –50/7– en los cálculos, con independencia del número de indicadores que son evaluados.

Por otra parte, en el proceso de evaluación se utilizan variables e informaciones de carácter numérico, como sucede con la contribución de las empresas a la

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

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

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

En la evaluación se establece 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, mientras que el tercer nivel, en el intervalo 41-60 puntos, corresponde a desarrollos que ya resultan satisfactorios. Finalmente el cuarto nivel, intervalo de 61-80 puntos, corresponde a un grado de desarrollo notable, y el quinto, 81-100 puntos, se considera ya un desarrollo sobresaliente.

Información,
transparencia y
sistemas de
gestión de las
políticas de RSE



Parte I



4 ■ Los informes sociales publicados en 2008

En 2008 treinta y cuatro empresas incluidas en el índice Ibex 35 han incorporado a sus sistemas de informe datos e informaciones sobre las distintas dimensiones de la Responsabilidad Social de las Empresas, RSE (29 en 2007).

Veintiocho empresas han organizado la información de acuerdo con las recomendaciones de las guías de Global Reporting Initiative, GRI, y otras cinco empresas han elegido una estructura y un tipo de organización de la información con criterios diferentes a los recomendados por GRI. Además, veintiséis empresas han incluido una declaración de verificación independiente (24 en 2007 y 20 en 2006) y en doce casos se ha utilizado la norma de aseguramiento AccountAbility 1000 Assurance Standard, AA 1000 AS, de acuerdo con la información que se facilita en los informes de verificación³⁰ (9 en 2007 y 4 en 2006).

Una empresa, Técnicas Reunidas, no ha publicado información de carácter social, mientras que en otros dos casos -Acerinox y Grifols- incluyen en el informe anual un capítulo relativo a la responsabilidad social, aunque los datos e informaciones que facilitan son todavía excesivamente generales y no pueden ser considerados un verdadero ejercicio de explicación y de rendición de cuentas sobre los impactos económico, social y medioambiental de sus actividades y decisiones.

³⁰ Aunque en los informes sociales de otras cuatro empresas -ACS, FCC, Sacyr Vallehermoso y Telecinco- se afirma que el informe se adecua al principio de materialidad o relevancia de la información requerido por la norma AA1000AS, en la declaración de verificación no se proporciona información sobre este extremo en los casos de ACS, FCC y Sacyr Vallehermoso, mientras que el informe de Telecinco no ha sido verificado por terceras partes.

Además de las 28 empresas del selectivo IBEX 35 que han publicado información social de acuerdo con el estándar de GRI, en octubre de 2008 habían sido también registrados en CorporateRegister.com los informes de otras ocho empresas cotizadas en el mercado continuo -Agbar, Antena 3TV, Befesa, Cementos Portland, Metrovacesa, NH Hoteles, Realia, y SOS Cuétara- así como los informes de otras 23 empresas que no cotizan en los mercados de valores³¹, lo que supone un discreto incremento respecto a 2007 (58 informes). Un crecimiento que no es muy diferente al experimentado a nivel mundial, ya que el total de informes registrados es de 628 (581 en 2007) que sigue siendo un número total de empresas insignificante pues supone menos del 1 por ciento de las 77.000 empresas multinacionales existentes en el mundo.

Los resultados más generales de la evaluación en este primer ámbito del análisis de la información publicada por las empresas permiten afirmar que en 2008 se han producido ciertos avances respecto a las conclusiones del Estudio 2007. Así, mientras que en 2007 el número de empresas cuyo informe social fue calificado como satisfactorio ascendió a 28, en 2008 obtienen esta calificación 30 empresas. Dieciséis de estos informes obtienen la calificación de notable (10 en 2007) y seis se sitúan en el máximo nivel de la evaluación al obtener una puntuación superior

³¹ Caifor, Cemex España, CLH, Deloitte España, ENUSA, Euskaltel, FREMAP, Gabinet d'Estudis Socials SCCL, CESPAS, Instituto de Crédito Oficial, Liberty Seguros, Kairós, Tragsa, HC Energía, Holcin España, J&A Garrigues, Javierre, MP Corporación Industrial, Sanitas, SOGAMA, Transports Metropolitans de Barcelona. Además aparecen también en el registro los informes de catorce cajas de ahorros y de dos asociaciones sin ánimo de lucro.

En 2008 se han producido algunos avances respecto a las conclusiones del Estudio 2007, pues mientras que en 2007 el número de empresas cuyo informe social fue calificado como satisfactorio ascendió a 28, en 2008 obtienen esta calificación 30 empresas.

a los 80 puntos (2 en 2007). Aunque debe decirse también que una parte de estas mejoras estadísticas tienen también una relación directa con los cambios que se han producido en la composición del IBEX 35 durante este último período, pues mientras que de las seis empresas excluidas del índice en 2008, sólo dos -Agbar y NH Hoteles- publicaban informes sociales y los sometían a verificación, cuatro de las

empresas incorporadas al IBEX35 antes de junio de 2008 publican este tipo de informes con una estructura y desarrollo satisfactorios -Abengoa, Critería, Iberdrola Renovables y OHL³²-. En cualquier caso, empresas como Acciona, Santander, Bankinter, Endesa, Gas Natural, Indra y Sacyr Vallehermoso han realizado progresos significativos, de acuerdo con las variables evaluadas.

³² Aunque Critería Caixa Corp. ha incluido en su informe anual de 2007 un capítulo dedicado a la responsabilidad social (páginas 44-74) de acuerdo con las recomendaciones de la Guía de GRI -Nivel de aplicación B de acuerdo con la auto-declaración de la compañía- al tratarse de un grupo inversor con participaciones financieras y de servicios, con una plantilla de 107 personas, y cuyo accionista de control es una caja de ahorros se ha adoptado la decisión de no incluirla en el Estudio. En realidad la principal actividad de Critería Caixa Corp relacionada directamente con las cuestiones sociales que son analizadas en el Estudio 2008 es la participación en los órganos de gobierno de las empresas participadas. También se ha excluido de los análisis a Iberdrola Renovables, ya que el escaso período de tiempo transcurrido desde su incorporación al selectivo IBEX 35 como empresa independiente no permite realizar una evaluación separada de los informes de Iberdrola e Iberdrola Renovables.



En la tabla de evaluación se han clasificado los modelos de informe de acuerdo con los siguientes criterios: En el modelo (I) se han

incluido los informes en los que la información facilitada no es suficiente para comprender el enfoque adoptado para la ges-

tión de los distintos tipos de impactos de la actividad económica, mientras que en los modelos (II) y (III) se incluyen los informes en los que se ofrece una información más

completa y cuya estructura y contenidos permite la realización de una evaluación con menor grado de incertidumbre.

Tabla de evaluación 1. Sobre la información social

EMPRESA	Sin Inform.	Inform. Insuficiente	Modelo Informe I		Modelo Informe II			Modelo Informe III				
			Nivel Básico	Nivel más desarrollado	Auto-Declaración (GRI)	Revisión GRI	Verificación por Terceras Partes	AA1000AS Aplic.Parcial (Verific.TP)	AA1000AS Aplic.Gen. (Verific.TP)			
ABENGOA					A+	✓						
ABERTIS						A+	✓					
ACCIONA						A+	✓		✓			
ACERINOX		✓										
ACS						A+	✓					
BANCO POPULAR						A+	✓					
BANCO SABADELL						A+	✓					
BANCO SANTANDER						A+	✓		✓			
BANESTO				✓								
BANKINTER						A+	✓					
BBVA						A+	✓		✓			
BME				✓								
CINTRA ⁽¹⁾							✓					
ENAGÁS				✓								
ENDESA						A+	✓	✓				
FCC						A+	✓					
FERROVIAL					B+		✓		✓			
GAMESA						A+	✓					
GAS NATURAL						A+	✓		✓			
GRIFOLS		✓										
IBERDROLA					A+		✓		✓			
IBERIA					A+		✓					
INDITEX						A+	✓		✓			
INDRA						A+	✓		✓			
MAPFRE					A+		✓					
OHL						A+	✓					
REE						A+		✓	✓			
REPSOL YPF						A+	✓		✓			
SACYR VALLEHERMOSO						A+	✓					
TÉCNICAS REUNIDAS	✓											
TELECINCO					B							
TELEFÓNICA						A+	✓		✓			
UNION FENOSA						A+	✓					
NIVELES DE EVALUACIÓN	1	2	3		4			5				
	0	5	15	16	45	46	50	60	70	71	80	100

⁽¹⁾ En el informe social de CINTRA, incluido como un capítulo del Informe Anual (páginas 158-198), se ofrece una información suficiente y ha sido verificado por terceras partes.

Mientras que en 2006 sólo seis empresas (9 en 2007) integraron el informe social y el informe de gobierno corporativo en el informe anual, en 2008 se ha generalizado el proceso de integración del sistema de informes publicados por las empresas, aunque las soluciones adoptadas han sido diversas, desde la integración en un sólo volumen de toda la información hasta la publicación de un informe anual constituido por varios tomos independientes -La información que afecta a las cuentas anuales y otras cuestiones legales, el informe de gestión, el informe de gobierno corporativo y el informe social o memoria de sostenibilidad-. Una solución que hemos defendido en los Estudios 2006 y 2007, por entender que facilita la comprensión de la estrategia de la empresa y del conjunto de los resultados de gestión, ya que las informaciones sociales y medioambientales que con carácter voluntario se incluyen en los informes, tienen un alto grado de interdependencia con el resto de las informaciones económicas y de buen gobierno que son exigibles legalmente, y contribuyen a completar el cuadro general de la situación de la empresa. En este mismo sentido se ha pronunciado el Grupo de Trabajo Intergubernamental de Expertos en Normas Internacionales de Contabilidad y Presentación de Informes, ISAR (por sus siglas en inglés) que ha trabajado en el marco de la Conferencia de Naciones Unidas sobre el Comercio y el Desarrollo, UNCTAD, en un proceso consultivo desarrollado en el período 2004-2007³³, sobre el que ya se han hecho diversas anotaciones en el epígrafe dedicado a la metodología del Estudio.

³³ Conf. Guidance on Corporate Responsibility Indicators in Annual Reports. United Nations Conference on Trade and Development. New York and Geneva, 2008.

4.1 El proceso de definición de los contenidos del informe social y la confiabilidad de la información

La generalización de los procedimientos de aseguramiento de la información, con la inclusión en los informes de una declaración de verificación independiente (26 informes) así como la utilización del nuevo sistema de revisión puesto en marcha en 2008 por Global Reporting Initiative (21 informes) contribuyen, sin duda, a mejorar la calidad general de los informes publicados por las empresas.

Sin embargo, como se comprobó también en los Estudios 2006 y 2007, en la mayoría de los casos el proceso de aseguramiento tiene más relación con el objetivo de reconocimiento de que en el proceso de informe se ha utilizado el estándar de Global Reporting Initiative que con el de aseguramiento de la fiabilidad de la información. En efecto, en la mayoría de los informes el trabajo de aseguramiento se limita a la comprobación de la concordancia entre los requerimientos de la guía para la elaboración de las memorias de sostenibilidad de GRI, así como a la verificación de la inclusión en los informes de las distintas secciones e indicadores establecidos como requisitos para cada nivel de aplicación. El proceso de revisión de los informes es realizado de acuerdo con la norma ISAE 3000 Assurance Engagement de la Federación Internacional de Contabilidad que contempla un nivel de aseguramiento limitado (Limited Assurance Engagement) y uno más avanzado o nivel de aseguramiento razonable, y en 25 de los 26 informes verificados³⁴ se ha utilizado el nivel de aseguramiento limitado.

³⁴ La excepción la constituye el informe social de Repsol YPF, en el que se ha utilizado un nivel de aseguramiento razonable para un grupo de indicadores seleccionado por la empresa, aunque para el resto de indicadores y el conjunto del informe el aseguramiento es también limitado.

En la práctica, y más allá de la simple 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 razonables³⁵.

En este sentido, la necesidad de desarrollar procesos más rigurosos de revisión y verificación de los informes, que permitan a las partes interesadas y a la opinión pública tener mayor seguridad sobre la fiabilidad de la información que proporcionan las empresas, es en estos momentos un verdadero factor crítico, con el agravante de que los progresos que se han realizado en los dos últimos años son bastante discretos. En cuanto al procedimiento de revisión propuesto por GRI, tampoco mejora los actuales sistemas de verificación, pues en realidad sólo se comprueba el cumplimiento de los requisitos de la guía en sus distintos niveles de aplicación y las secciones e indicadores sobre los que se informa, con independencia de los contenidos de la información publicada por las empresas.

³⁵ Aunque estas limitaciones de los informes de verificación son poco discutibles, en la evaluación se ha valorado de manera positiva que en los informes de seis empresas -Santander, BBVA, Endesa, OHL, REE y Repsol YPF- el verificador haya revisado la información proporcionada por las empresas sobre el cumplimiento de los objetivos y compromisos planteados para el ejercicio 2007, así como los progresos realizados en las distintas líneas de trabajo.

Se ha generalizado la inclusión en los informes de una declaración de verificación independiente (26 informes) así como la utilización del nuevo sistema de revisión puesto en marcha en 2008 por Global Reporting Initiative (21 informes) aunque el proceso de aseguramiento tiene más relación con el objetivo de reconocimiento de que en el proceso de informe se ha utilizado el estándar de Global Reporting Initiative que con el de aseguramiento de la fiabilidad de la información.

Una de las principales novedades de los informes sociales publicados en 2008 es la mayor atención que se ha dedicado a la participación de los stakeholders o partes interesadas en el proceso de informe, así como a la definición e inclusión de sus preocupaciones, expectativas e intereses como un factor clave en la determinación de las responsabilidades de las empresas, de acuerdo con las afirmaciones contenidas en algunos de los informes analizados. La versión G3 de la guía de directrices de Global Reporting Initiative ha contribuido, sin duda, a que en los informes de 2008 se conceda mayor importancia a esta cuestión, pues establece como requisito que sea documentado el proceso de participación de las partes interesadas y cómo han afectado al contenido de los informes el diálogo y las consultas realizadas por las empresas. Asimismo, el incremento del número de empresas que han utilizado en los informes sociales publicados en 2008 los principios de aseguramiento de la

Una de las principales novedades de los informes sociales publicados en 2008 es la mayor atención que se ha dedicado a la participación de los stakeholders o partes interesadas en el proceso de informe.



norma AA1000 Assurance Standard del Institute of Social and Ethical Accountability, ISEA, es también un indicador significativo sobre la mayor importancia que las empresas han otorgado al diálogo con las partes interesadas.

Inicialmente se trata, sin duda, de un tipo de progreso en el enfoque y desarrollo de los informes sociales o memorias de sostenibilidad que puede tener un gran alcance, ya que la aceptación y reconocimiento por parte de las empresas de la importancia y la necesidad del diálogo con las partes interesadas son factores esenciales para el avance de la agenda de desarrollo sostenible. Como se ha expuesto en los Estudios realizados en 2006 y 2007, hemos considerado de manera reiterada que sólo una mayor inclusividad de todas las partes interesadas, un diálogo franco, la más amplia participación y una cooperación basada en la negociación y los acuerdos permitiría el avance de la agenda de reformas y un mayor compromiso de las empresas con los objetivos de sostenibilidad.

Sin embargo, en los informes analizados se ha introducido un factor de confusión

nada inocente, entre los principios de materialidad, inclusividad, contexto de sostenibilidad y exhaustividad recogidos en las guías de GRI y los principios de aseguramiento de la norma AA1000AS que tienen un perímetro y objetivos mucho más amplios. Una confusión que resulta evidente en el caso de los informes de ACS, FCC, Sacyr Vallehermoso y Telecinco, en los que se afirma que se ha utilizado esta norma de aseguramiento, aunque en la declaración de verificación los responsables de la revisión no han incluido ninguna referencia al respecto. Por otra parte, no se trata solamente, como se afirma en las declaraciones de verificación en las que han incluido o considerado la norma AA1000AS, que la información contenida en el informe social responda a los principios de materialidad y relevancia -inclusión de toda la información relevante sobre todas las actividades y resultados de la gestión de la empresa- que es un principio general de la contabilidad y la auditoría financiera. O que la información sea exhaustiva y que la empresa responda de manera adecuada a las preocupaciones de las partes interesadas. Tres tipos de requerimientos que han sido también incluidos en las guías de GRI.

AA1000AS es, por el contrario, una norma de aseguramiento en la que se establecen pautas y principios que las empresas deben aplicar para que la rendición de cuentas sea transparente, aunque su aportación más valiosa es que convierte el "stakeholders dialogue", la participación y la consideración de las preocupaciones, expectativas e intereses de las partes interesadas en el verdadero eje de los procesos de planificación, gestión e informe de de las distintas dimensiones de las Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, y no sólo de las actividades relacionadas directamente con el proceso de informe y comunicación, como de manera implícita se sugiere en algunos de los informes analizados.

Además, aunque en las declaraciones de verificación no se informa del alcance limitado con el que se ha aplicado la norma, lo

cierto es que los verificadores en ninguno de los casos acreditan si la empresa ha desplegado un proceso efectivo de identificación y análisis de los impactos económico, social y medioambiental de sus actividades y decisiones, de los resultados obtenidos en cada ámbito y de las opiniones de las partes interesadas -principio de plena integridad- así como la efectiva consideración de sus preocupaciones, expectativas e intereses -principio de responsividad o de respuesta adecuada-, sobre los que las empresas sólo formulan declaraciones genéricas que no significan nada. Tampoco se acredita si la empresa ofrece en el informe una evidencia suficiente que respalde las informaciones, lo que requeriría que el verificador compruebe la fiabilidad de los datos con los instrumentos habituales utilizados en los procesos de auditoría habituales, tanto de carácter financiero, como económico, social o medioambiental -principio de evidencia-.

El enfoque del diálogo y la participación de las partes interesadas que se describe en algunos de los informes resultan verdaderamente sorprendentes y tiene una escasa relación con los requerimientos de la norma AA1000AS. No resulta casual que en las declaraciones de verificación en las que se afirma haber revisado "las actuaciones realizadas en relación con la identificación y consideración de las partes interesadas", de acuerdo con las recomendaciones de las guías de GRI, en muchos casos los responsables del proceso de aseguramiento hayan incluido una recomendación en la que se indica que la empresa debe realizar mayores esfuerzos en "la implicación de las partes interesadas en el proceso de identificación de temas relevantes consolidando los sistemas de diálogo y consulta" -Abengoa, Cintra, Ferrovial, Gamesa, OHL y Unión Fenosa-.

Puede decirse que, en general, las evidencias que las empresas ofrecen sobre el proceso de diálogo, la participación de las partes interesadas y la inclusión de sus preocupaciones, expectativas e intereses en el proceso de planificación, gestión e informe de las políticas de RSE se limita, aun en los

casos en los que se proporciona más información, a explicaciones de carácter general sobre la realización de encuestas, sobre las que no se proporcionan datos ni conclusiones, a dar cuenta del hecho de que se ha analizado la información pública disponible, o que los responsables de la empresa han participado en jornadas y otras reuniones públicas y que se han realizado entrevistas y consultas con líderes de opinión y expertos. También se afirma que la empresa ha realizado valoraciones sobre el clima interno y el impacto que en los distintos grupos sociales tienen sus actuaciones, sin aportar dato alguno, y que se han activado nuevos canales de comunicación como buzones de sugerencias y cuestionarios³⁶.

Se trata, sin duda, de una visión excesivamente elemental y reduccionista del enfoque y la teoría de los stakeholders, a cuya diseminación internacional y creciente popularidad ha contribuido activamente y de manera irresponsable durante los últimos años GRI, con la que la idea de diálogo y participación de los stakeholders se han convertido en simples ejercicios de consulta, en los que la iniciativa y la voz de las partes interesadas es mucho más virtual que real. En este sentido, la Confederación Sindical Internacional, CSI³⁷, ha criticado recientemente con dureza que Global Reporting Initiative, GRI, utiliza el término "partes interesadas" de una manera excesivamente amplia y confusa y que no se discrimina la importancia relativa de cada una de las partes interesadas, por lo que se ha favorecido, dicen los representantes de los trabajadores, que las empresas puedan decidir los procesos

³⁶ En los informes sociales se incluye generalmente un cuestionario para que los lectores hagan llegar su opinión a la empresa, al mismo tiempo que se invita a visitar la página Web en la que también se ofrecen instrumentos para recoger opiniones y sugerencias, con enunciados "tan sugerentes" como "tu opinión cuenta".

³⁷ Conf. A Trade Union Guide to the GRI Sustainability Reporting Guidelines. Trade Union Confederation, ITUC, April 2008.

Las evidencias que las empresas ofrecen sobre el proceso de diálogo, la participación de las partes interesadas y la inclusión de sus preocupaciones, expectativas e intereses en el proceso de planificación, gestión e informe de las políticas de RSE se limita a explicaciones de carácter general y apenas se proporcionan datos.

de diálogo y de definición de sus responsabilidades tomando como base la consulta a los individuos, grupos y organizaciones que la propia empresa elige, de acuerdo con criterios que no son explicados ni justificados.

En efecto, la desigual importancia de cada parte interesada que reivindican las organizaciones sindicales ha sido reconocida de manera unánime en la bibliografía académica sobre la teoría de los stakeholders. Existen partes interesadas sin cuyo concurso la empresa no puede desarrollar sus actividades, a las que se ha denominado comúnmente "stakeholders primarios", como los accionistas, trabajadores, clientes, socios de negocio, comunidades en las que la empresa desarrolla sus actividades y los gobiernos. Mientras que se denomina stakeholders secundarios a aquellos que pueden afectar o verse afectados por las actividades y decisiones de las empresas, como los medios de comunicación, movimientos sociales o las denominadas por GRI "instituciones de mediación", como la industria de la consultoría y el asesoramiento, fundaciones y un verdadero magma de entidades y organizaciones que tienen un interés particular en el desarrollo de una determinada agenda de RSE. Se trata de partes interesadas que pueden tener influencia en el desarrollo de la empresa, pero a diferencia de los grupos de stakeholders primarios, en general no comprometen de manera esencial el proceso de desarrollo de la actividad empresarial.

La gran paradoja es que GRI ha concedido a las partes interesadas secundarias un elevado protagonismo en el proceso de defi-

nición de las responsabilidades y del diálogo con las empresas³⁸, mientras que las partes interesadas primarias son generalmente preteridas³⁹. Sus efectos son bastante evidentes y provocan asimetrías inaceptables en el diálogo con las partes interesadas que ilustran el clima de confusión en el que se está desarrollando el debate público sobre las políticas de Responsabilidad Social de las Empresas, RSE. Es muy ilustrativo, en este sentido, que tres de las empresas incluidas en el Estudio -Acciona, Iberdrola y Repsol YPF- hayan incluido en el informe social de 2008 el informe de un Comité de Expertos independiente, formado exclusivamente por representantes de las instituciones de mediación cuyo protagonismo y omnipresencia en el debate público es fomentado abiertamen-

³⁸ En el máximo órgano de decisión de Global Reporting Initiative, por ejemplo, de sus quince miembros, además de Ernst R. Ligteringen y Mervin E. King, máximos responsables de la Junta de Directores, siete son representantes de este tipo de "instituciones de mediación" o partes interesadas secundarias: Deloitte (Hong Kong), Ernst&Young (Canadá), World Business Council for Sustainable Development, WBCSD, ESADE (España), Instituto Ethos (Brasil), Civicus (África) y Founding Partner & Director Volants Ventures (Reino Unido).

³⁹ Aunque las empresas del IBEX 35 suman un total de 1.125.000 trabajadores y los sindicatos tienen un alto nivel de representatividad, de acuerdo con la información facilitada en los informes sociales sólo en un caso -INDRA- el Plan Director de RSE es sometido a debate en la plantilla mediante grupos de discusión y la empresa ha presentado el informe social a los representantes de los trabajadores para su revisión antes de su publicación definitiva.

te por GRI⁴⁰ y hasta estos momentos, aunque resulte sorprendente, apenas ha suscitado críticas.

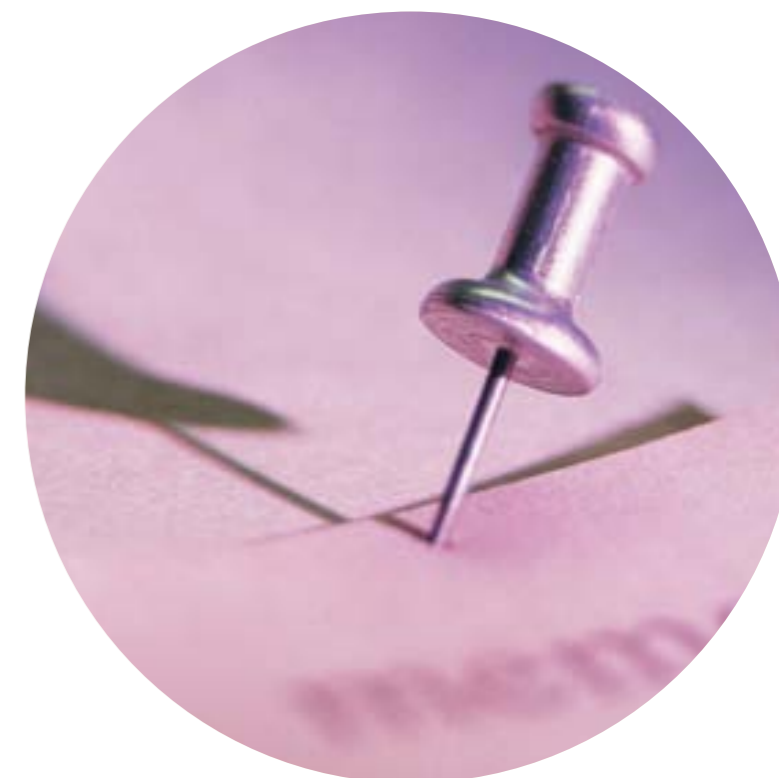
Es también muy significativo que sólo en el caso de una empresa -Inditex- haya podido constatar una experiencia de diálogo -no sólo de consulta- y de participación de una de las partes interesadas primarias. En 2007 Inditex ha firmado un acuerdo con la Federación Sindical Internacional del Sector Textil, FSIST, que representa a diez millones de trabajadores de los cinco continentes, para el seguimiento conjunto del proceso de auditoría de la cadena de producción de la empresa en materia de normas y derechos laborales. Se trata de un convenio de

cooperación para el desarrollo del estándar de RSE "Tested to Wear" que desde este año Inditex exige a su cadena de proveedores con el objetivo general de promover la producción socialmente responsable de sus principales socios de negocio.

4.2 La evaluación comparativa de los informes sociales

Al igual que en 2006 y 2007, los informes sociales publicados en 2008 presentan también un alto grado de heterogeneidad, tanto en la denominación, como en la organización de la información y el desarrollo de los contenidos.

⁴⁰ En el comité de expertos -común en las tres empresas, que también han contratado como verificador a la misma entidad de auditoría- participan representantes de cinco entidades características del tipo de instituciones de mediación que representan a las partes interesadas secundarias: Transparencia Internacional, WWF Adena, World Bank Institute, Fundación Economistas sin Fronteras y Fundación Ecología y Desarrollo. Como se indica en los informes sociales de las tres empresas, con esta iniciativa se pretendía que las opiniones de los expertos reforzaran y complementaran las realizadas por los auditores en las declaraciones de verificación, al mismo tiempo que los informes del comité tienen una función de consulta a las partes interesadas.



Cuadro 1: La denominación de los informes sociales

Informes sociales	Informes sociales
ABENGOA Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2007 Soluciones innovadoras para el Desarrollo Sostenible (225)	GAMESA Informe de Sostenibilidad (329)
ABERTIS Informe de Responsabilidad Social Corporativa (132)	GAS NATURAL Informe de Responsabilidad Corporativa 2007 (148)
ACCIONA Memoria de Sostenibilidad (203)	GRIFOLS El compromiso de Grifols. Recursos Humanos y Medio Ambiente
ACERINOX Informe de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo Acerinox (18)	IBERDROLA Informe de Sostenibilidad 2007 (271)
ACS Informe de Responsabilidad Corporativa del grupo ACS 2007 (90)	IBERIA Informe Anual 2007: Memoria de Responsabilidad Corporativa 2007 (87)
BANCO POPULAR Informe de Responsabilidad Social Corporativa (95)	INDITEX Memoria Anual 07 Inditex (176)
BANCO SABADELL Memoria de Responsabilidad Social Corporativa 2007 (140)	INDRA Informe de Responsabilidad Corporativa (94)
BANCO SANTANDER Memoria de Sostenibilidad 2007. La Responsabilidad Social Corporativa en Santander (107)	MAPFRE Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo (130)
BANESTO Memoria de Responsabilidad Social Corporativa (28)	OHL Memoria sobre Desarrollo Sostenible (157)
BANKINTER Informe de Responsabilidad Corporativa (142)	REE Informe de Responsabilidad Corporativa (133)
BBVA Informe Anual 2007. Responsabilidad Corporativa. Trabajamos por un futuro mejor para las personas (68)	REPSOL YPF Informe Anual de Responsabilidad Corporativa 2007 (192)
BME Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2007 (30)	SACYR VALLEHERMOSO Informe Anual de Responsabilidad Corporativa 2007 (165)
CINTRA Informe de Responsabilidad Corporativa (38)	TÉCNICAS REUNIDAS
ENAGÁS Informe de Responsabilidad Corporativa (66)	TELECINCO 2007 Informe Anual de Actividades, Gobierno y Responsabilidad Corporativa (19)
ENDESA Endesa07. Informe de Sostenibilidad (188)	TELEFÓNICA Informe Anual de Responsabilidad Corporativa 2007 (52)
FCC Responsabilidad Social Corporativa (173)	UNIÓN FENOSA Informe de Sostenibilidad 2007 (214)
FERROVIAL Informe Anual 2007. Responsabilidad Corporativa (38)	

Aunque en el Real Decreto Ley, por el que se crea el Consejo Estatal, publicado en el Boletín Oficial del Estado en mayo de 2008, se ha optado por la denominación "Responsabilidad Social de las Empresas, RSE", las empresas del IBEX 35 insisten en la acuñación de fórmulas alternativas para denominar a los informes sociales que carecen de lógica y de justificación, como responsabilidad corporativa (13 informes) responsabilidad social corporativa (9 informes) sostenibilidad o desarrollo sostenible (7 informes). Con este tipo de decisiones el acto mismo de nombrar las responsabilidades de las empresas tiende a convertirse en un dispositivo para la alimentación de la ceremonia de la confusión en la que se ha convertido el debate sobre la Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, en España.

El término inglés "corporate social responsibility" es traducido como "responsabilidad social corporativa" o simplemente se elimina directamente toda referencia a lo social con la elección de la fórmula "responsabilidad corporativa", y el resultado es que se

sustituye el título empresa por un término tan confuso y oscuro como corporativo, cuyo significado en español presenta un gran número de inconvenientes conceptuales que, por otro lado, y más allá de la lógica de los fenómenos de la adopción de modismos es una sustitución innecesaria y gratuita⁴¹ que excluye al noventa y nueve por ciento de las empresas, que no son corporaciones.

En los contenidos de los informes y en la organización de la información tampoco existe homogeneidad. Aun en los casos en los que las empresas que han elaborado el informe social de acuerdo con las recomendaciones de las guías de Global Reporting Initiative, GRI, existe, como ya se criticó en los Estudios 2006 y 2007, un inexplicable desorden en los índices de contenidos y en la selección temática, y en muchos casos no se siguen los principios de presentación de la información recomendados por GRI, dificultando la comprensión global de la información y dificultando de manera considerable los análisis de evaluación comparativa.

⁴¹ Es cierto que la utilización del término corporación para designar a las grandes empresas se había generalizado en España durante la segunda mitad de los años noventa en el lenguaje de la gestión, y que en la vigésima segunda edición del diccionario de la Real Academia de la Lengua Española correspondiente a la revisión realizada en 2001 se incluyó una nueva acepción del término corporación, hasta esos momentos utilizado para nombrar a las comunidades o agrupaciones de personas que normalmente son reconocidas por el Estado y se ocupan de cuestiones de interés general, como es el caso de las Corporaciones locales, las Reales Academias o las Cámaras de Comercio y de la Propiedad. Con la nueva acepción se denomina también a una "empresa, normalmente de grandes dimensiones, en especial si agrupa a otras menores", por lo que la denominación responsabilidad social de las corporaciones en este tipo de grandes empresas resultaría inicialmente legítima. Sin embargo, es también cierto que la creciente utilización de esta terminología genera problemas difíciles de abordar con una mínima coherencia analítica, como los efectos de duplicación de los lenguajes especializados de gestión, ya que, de acuerdo con esta acepción del término corporación acuñada por la Real Academia, el número total de grandes empresas que podemos llamar corporaciones es sólo de unas cuantas decenas de miles en el conjunto del planeta. El resultado es que forzosamente tenemos que utilizar términos diferentes para nombrar la responsabilidad de los grupos de empresas de grandes dimensiones y las que no son grupos o son de menor tamaño. Por estas razones el Foro de Expertos constituido en marzo de 2005 por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales decidió adoptar por un amplio consenso el nombre de "responsabilidad social de las empresas", que es también la traducción que se ha realizado en países cuya lengua no es el inglés, como en el caso de Francia -Responsabilité Sociale de l'Entreprise- o de Italia -Responsabilità Sociale delle Imprese-. Debe decirse también que se trata de un problema que, por otra parte, no existe en los países anglosajones, ya que aunque el término "corporation", se aplica a las organizaciones que tienen encomendadas funciones públicas, como también sucede en español y francés, la diferencia es que su acepción más común es la que se refiere a la forma jurídica de las compañías o sociedades anónimas con la propiedad repartida entre los titulares de las acciones, por lo que con el término "corporate social responsibility" se nombra a la responsabilidad social de todas las empresas, con independencia de su tamaño y del alcance de sus negocios, aunque resulte frecuente también el uso alternativo de términos como "enterprise" o "company" para nombrar a las empresas de menor tamaño.

Conf. Perdiguero, G. Tomás (2005). "Una revisión crítica de las relaciones empresa y sociedad". Anuario sobre la Comunicación Empresarial en España y Latinoamérica. Ediciones Pirámide, Madrid 2005, páginas 1881-217.

5

Los factores Medioambientales, Sociales y de Buen Gobierno, MSG, y la estrategia de las empresas

“Quienes confiamos en el interés de las empresas en proteger el patrimonio del accionista estamos atónitos y no podemos creer lo que ha sucedido”

ALAN GREENSPAN

Las declaraciones realizadas por el que fuera presidente de la Reserva Federal de Estados Unidos desde 1987 a 2006, en su comparecencia el 23 de Octubre de 2008 ante un comité de la Cámara de Representantes, ilustran de manera elocuente la naturaleza del actual debate internacional sobre el papel de las regulaciones y las funciones de supervisión y control que deben ejercer los poderes públicos para el buen funcionamiento de los mercados, especialmente porque los procesos desregulatorios y el crecimiento sin control de los productos e instrumentos financieros de inversión especulativa han sido favorecidos y fomentados por la administración de Estados Unidos durante los últimos años, con unos resultados verdaderamente desastrosos que son de dominio público. En este sentido, como se ha avanzado en el primer capítulo dedicado a la agenda de reformas asociada a la RSE, la actual crisis económica y financiera proporciona al derecho a la información, a la transparencia y a la rendición de cuentas (accountability) una importancia mucho mayor que la que habíamos otorgado a estos factores hasta estos momentos.

Sin duda, una de las primeras lecciones de la crisis es que se necesita mucha mayor transparencia en el gobierno de las empresas y que deberán reforzarse los mecanismos para que las empresas rindan cuentas, expliquen y justifiquen públicamente, y con mayor transparencia y precisión, sus decisiones, las políticas que desarrollan, las actividades que emprenden y los resultados que obtienen, tanto en el ámbito económico y financiero, como en el social y medioambiental.

Los informes sociales publicados por las empresas son, en este sentido, un primer indicador de la transparencia pues permiten 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 desarrolladas. Sin embargo, como se expuso en el epígrafe anterior, los resultados de esta primera parte de la evaluación son poco concluyentes en términos de análisis de la transparencia, como ya sucedió en los Estudios 2006 y 2007. La heterogeneidad de los contenidos, la utilización intencionada de una terminología especialmente confusa para tratar las cuestiones de responsabilidad y la confusión entre las prácticas que responden a obligaciones legales, tanto de carácter legislativo, como por 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. En realidad los informes sólo nos proporcionan una imagen confusa y poco definida de las políticas y resultados obtenidos por las empresas en las distintas dimensiones de la RSE.

Por otra parte, las sociedades cotizadas en los mercados de valores están obligadas a publicar anualmente un informe de buen gobierno en cumplimiento de las exigencias de transparencia y rendición de cuentas a la opinión pública establecidas en el ordenamiento jurídico español, como la Ley 26/2003 de 17 de julio o la Orden

3772/2003 de 26 de diciembre⁴². En la Orden 4/2007 de 27 de diciembre de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, CNMV, se establecen también las modificaciones que deben ser realizadas en los informes de buen gobierno que han sido publicados en 2008, para incorporar las recomendaciones de nuevo Código Unificado de Buen Gobierno de las Empresas aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, CNMV, en mayo de 2006.

Así, con el objetivo de alinear las políticas y prácticas de buen gobierno con las recomendaciones del también denominado Código Conthe, en 2007 las empresas han modificado sus estatutos sociales y el reglamento del Consejo de Administración, en particular los apartados que afectan a las obligaciones del máximo órgano de gobierno de la sociedad de aprobar las políticas y estrategias generales, a las que se incorporan de manera explícita “la política de gobierno corporativo –recomendación número 8a.iv– y “la política de responsabilidad social corporativa” –Recomendación número 8a.v–.

5.1. La Transparencia y el Buen Gobierno de las Empresas

En cuanto a las políticas de buen gobierno todas las empresas incluidas en el Estudio manifiestan que cumplen la recomendación número ocho, apartado a y letra iv del Código Unificado, aunque en ninguno de los casos se han creado comisiones ad hoc

⁴² La denominada Ley de Transparencia de 2003, así como las diversas iniciativas adoptadas por los poderes públicos en distintos países, como la ley Sarbanes-Oxley en Estados Unidos y las normas que se han promulgado durante los dos últimos años en los países miembros de la Unión Europea después de la presentación del informe Winter en 2002, son, sin duda, la respuesta de la comunidad internacional a la sucesión de escándalos económicos y financieros protagonizados por altos ejecutivos de las grandes empresas mundiales, especialmente durante los años 2000 y 2001. Su objetivo más importante es el reforzamiento de las regulaciones y los mecanismos de control de la transparencia y las prácticas de buen gobierno de las empresas.

Los informes sociales publicados por las empresas son un primer indicador de la transparencia, pues permiten someter al escrutinio público el grado de congruencia de las estrategias adoptadas por las empresas con los objetivos de sostenibilidad.

para impulsar las políticas y prácticas de buen gobierno y sólo cuatro empresas han modificado la denominación de alguna de las comisiones ya existentes para incluir el término “buen gobierno o gobierno corporativo” –Banco Popular, Indra, REE y Telefónica⁴³–. La mayoría de las empresas (25) han optado por incluir las funciones relativas al buen gobierno en las comisiones de auditoría, de auditoría y control o de auditoría y cumplimiento⁴⁴, mientras que en tres casos no se proporciona información sobre la modificación de las funciones y competencias de alguna de las comisiones del consejo para incluir las políticas de gobierno corporativo –Acerinox, BME y FCC– aunque estas tres empresas también afirman que cumplen la recomendación del Código Unificado sobre la política de gobierno corporativo.

⁴³ En los cuatro casos se han ampliado las competencias y funciones de las comisiones de nombramientos y retribuciones, que pasan a denominarse “Comisión de Nombramientos, Retribuciones y de Gobierno Corporativo”. Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Conflictos de Interés y de Gobierno Corporativo en el caso de Banco Popular, y Comisión de Nombramientos, Retribuciones y de Buen Gobierno en el caso de Telefónica. En el informe de REE se afirma que se trata de una solución provisional hasta que se constituya en 2008 una comisión específica de gobierno corporativo.

⁴⁴ Se trata, sin duda, de una decisión compatible con los requerimientos del Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades, ya que en la recomendación número 43 se indica que “aunque se reconoce la utilidad para algunas sociedades de una comisión separada de gobierno corporativo, no se ha considerado imprescindible recomendar, al menos de momento, su creación con carácter general”. “Ello no obsta, se dice, para que las sociedades, además de establecerla con carácter autónomo, puedan obstar por atribuir sus funciones a alguna de las comisiones mencionadas en este código”.

Tabla de evaluación 2. Transparencia y consideración de los Factores MSG

LA GESTIÓN DE LOS FACTORES MEDIOAMBIENTALES, SOCIALES Y DE BUEN GOBIERNO, MSG						
EMPRESA	Factores de Transparencia y Buen Gobierno			Factores sociales y medioambientales		
	No han sido incorporados al trabajo de las Comisiones	Enfoque excesivamente básico	Comisiones de Buen Gobierno (Consideración de los stakeholders)	No son considerados relevantes	Consideración satisfactoria	Enfoque más desarrollado
ABENGOA		✓		✓		
ABERTIS		✓			✓	
ACCIONA		✓		✓		
ACERINOX	✓			✓		
ACS		✓		✓		
BANCO POPULAR			✓	✓		
BANCO SABADELL			✓	✓		
BANCO SANTANDER			✓		✓	
BANESTO		✓		✓		
BANKINTER			✓	✓		
BBVA		✓		✓		
BME	✓			✓		
CINTRA			✓		✓	
ENAGÁS			✓	✓		
ENDESA			✓		✓	
FCC	✓				✓	
FERROVIAL		✓			✓	
GAMESA			✓	✓		
GAS NATURAL		✓		✓		
GRIFOLS		✓			✓	
IBERDROLA			✓	✓		
IBERIA		✓			✓	
INDITEX			✓			
INDRA			✓		✓	✓
MAPFRE			✓	✓		
OHL		✓		✓	✓	
REE			✓		✓	
REPSOL YPF		✓			✓	
SACYR VALLEHERMOSO		✓		✓		
TÉCNICAS REUNIDAS		✓		✓		
TELECINCO			✓	✓		
TELFÓNICA				✓		
UNION FENOSA		✓			✓	
NIVELES DE EVALUACIÓN	1	2	3	1	2	3
	0 10	21 30	41 61	100 0	40 41	60 61 100

Mucho menos satisfactoria es la consideración en los informes de buen gobierno de las políticas de información y comunicación con los stakeholders o partes interesadas, sobre las que no existe ninguna referencia explícita, más allá de las consideraciones genéricas que algunas empresas han incluido en los estatutos sociales o en el reglamento del consejo de administración con una fórmula estándar sobre las funciones y competencias del consejo en pleno –"determinación de las políticas de información y comunicación con los accionistas, los mercados y la opinión pública"–.

Sin embargo, en el Código Unificado se ha recogido en la recomendación número siete un criterio relacionado directamente con la comunicación con las partes interesadas -que todas las empresas dicen cumplir- al afirmar que el consejo de administración debe velar para que "en sus relaciones con los stakeholders la empresa respete las leyes y reglamentos; cumpla de buena fe sus obligaciones y contratos, .. y observe aquellos principios adicionales de responsabilidad social que hubiera aceptado voluntariamente"⁴⁵.

En realidad es fácil advertir el hecho de que en los IAGC las empresas reducen el alcance de sus políticas de información y comunicación a los accionistas, los inversores y los mercados, ya que no existen en ninguno de los treinta y tres informes analizados referencias directas ni indirectas a la información, la comunicación y las relaciones con las distintas partes interesadas. Un dato que resulta elocuente y arroja luz

sobre los verdaderos objetivos de la retórica sobre la participación y el diálogo con las partes interesadas que en 2008 se ha incluido con un gran despliegue textual en los informes sociales correspondientes al ejercicio 2007.

5.2. La consideración de los Factores Sociales y Medioambientales por los máximos órganos de gobierno de las empresas

En cuanto a la consideración en los IAGC de los factores sociales y medioambientales, los resultados de la evaluación no son muy diferentes a las conclusiones del Estudio 2007. En 4 casos las empresas obtienen una calificación satisfactoria - Abertis, Inditex, Repsol YPF y Santander-, en 17 de insuficiente y en 12 las empresas tienen una calificación mínima. Un resultado que expresa con una enorme plasticidad la importancia real que las grandes empresas otorgan a los factores sociales y de medio ambiente en sus decisiones y en los procesos de definición de sus estrategias y políticas.

Es cierto que la idea general de un modelo de desarrollo más equilibrado y sostenible que, como se ha recogido en las comunicaciones y pronunciamientos de la Comisión y el Consejo Europeo durante los últimos años, consiste en "conciliar el dinamismo económico con una mayor creación

Es fácil advertir el hecho de que en los IAGC las empresas reducen el alcance de sus políticas de información y comunicación a los accionistas, los inversores y los mercados, ya que no existen en ninguno de los treinta y tres informes analizados referencias directas ni indirectas a la información, la comunicación y las relaciones con las distintas partes interesadas

⁴⁵ En el Código Unificado se afirma también que para la definición de las distintas recomendaciones se han tenido en cuenta los principios de la OCDE para el gobierno de las empresas, en los que debe recordarse se dedica uno de sus cinco títulos a las relaciones de las empresas con las partes interesadas y se alienta a la mejora de las relaciones de cooperación y a su participación activa en el desarrollo de las sociedades.

Conf. The OECD Principles of Corporate Governance. OECD 2004.

de empleo y con las tradicionales aspiraciones europeas de progresar en la cohesión social, la justicia social, la equidad y la protección del medio ambiente”, no suscita ningún tipo de oposición intelectual, ni tampoco existe un rechazo explícito significativo a la propuesta general de incorporar los factores sociales y medioambientales al proceso de decisión económica. Sin embargo, resulta difícil negar que existen fuertes resistencias por parte de la comunidad empresarial a abandonar la primacía que los factores financieros han adquirido en los enfoques de gestión y la orientación a corto plazo de los objetivos empresariales, como se muestra de manera inequívoca en los tres estudios sobre la “Cultura, Políticas y Prácticas de Responsabilidad del las Empresas del IBEX 35” que se han realizado hasta estos momentos.

Es también cierto que el reconocimiento del papel estratégico que desempeñan los factores extra financieros en el desarrollo de las empresas es cada vez mayor, y que la gestión de factores como el capital intelectual, las marcas, la tecnología, las capacidades de innovación, la comunicación, las relaciones con los clientes o factores como la confianza y el prestigio constituyen en estos momentos valores estratégicos fundamentales, especialmente en el medio y largo plazo, para el éxito y la capacidad de competir de las empresas en unas economías cada vez más abiertas y globales. Tampoco existen excesivas dudas sobre el papel esencial que juegan los denominados factores medioambientales, sociales y de buen gobierno –Issues ESG, Environmental, Social and Governance– en el proceso de cambio hacia un modelo socioeconómico sostenible y como un requerimiento de legitimidad para la aceptación social de las empresas en su sentido más amplio.

Sin embargo, como se recoge en la mayoría de los estudios empíricos realizados durante los últimos años, para los líderes empresariales los factores estratégicos que verdaderamente importan siguen siendo los criterios tradicionales de carácter

financiero y de mercado. En el estudio “La empresa y el futuro”⁴⁶ que se publica cada dos años, se muestra que los factores de cambio que los directivos de las empresas más importantes consideran de manera prioritaria en la definición de la agenda son los factores de mercado y la actuación de los competidores (48%), el desarrollo del talento y la capacidad competitiva de la empresa (48%) y los factores tecnológicos (35%), mientras que los factores socioeconómicos (18%) y medioambientales (17%) ocupan los últimos lugares en el proceso de definición de la estrategia. Los estudios realizados por McKinsey ratifican también esta visión de las prioridades existentes en la comunidad empresarial, y que la política de las empresas para hacer frente a las cuestiones sociales y de medio ambiente es fundamentalmente de lobby y de relaciones públicas (44%), mientras que la transparencia y la rendición de cuentas sólo es considerada importante por el 18% de los altos directivos de las empresas mundiales, y que menos de un 15% otorga importancia al diálogo y la participación de los stakeholders como factor estratégico para el desarrollo de la empresa⁴⁷.

De acuerdo con las recomendaciones del Código Unificado, en 2007 las empresas han incorporado a sus estatutos sociales y al reglamento del Consejo de Administración las políticas de control y gestión de

⁴⁶ En el estudio se analiza la información pública disponible de 530 empresas y se realizan entrevistas con 1.130 consejeros delegados, directores generales y responsables de las empresas de 40 países y 39 sectores de actividad –el 19% de las empresas que han participado en el estudio realizado en 2008 tiene más de 50.000 empleados y el 22% más de 1.000–. Entre las empresas seleccionadas 121 son de Japón, 364 de la Unión Europea, 39 de otros países europeos, 290 de Norteamérica y 68 de Latinoamérica.

Conf. The Enterprise of the Future. Global CEO Study 2008. IBM Global Business Services, New York 2008

⁴⁷ Conf. Sheila M. J. Bonini and Jeremy M. Oppenheim. CEOs on Strategy and Social Issues. The McKinsey Quarterly, October 2007.

El enfoque de las cuestiones sociales y medioambientales contemplado en el Código Unificado es, como mínimo, poco afortunado y expresa las ambigüedades, contradicciones y paradojas del debate sobre la agenda de RSE.

los riesgos –recomendaciones número 8a.vii y 49–, en las que se contemplan las responsabilidades del consejo de administración en la definición de la estrategia y políticas de gestión y control de los riesgos, así como la necesidad de identificar los distintos tipos de riesgos, establecer los niveles que se consideran aceptables, las medidas existentes para su control y los sistemas de información y control que son utilizados. Funciones que, generalmente, las empresas han incorporado a las comisiones de auditoría y control, así como las tareas de supervisión de los sistemas de gestión de los riesgos.

El principal problema de la evaluación en este ámbito del análisis es que en el Código Unificado se han considerado los factores sociales y medioambientales como riesgos que la empresa debe gestionar y no como oportunidades o requisitos para la mejora del sistema global de gestión en el proceso de cambio hacia un modelo socioeconómico sostenible. En este sentido debe decirse que el enfoque de las cuestiones sociales y medioambientales auspiciado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, CNMV, en el Código Unificado es, como mínimo, poco afortunado y expresa las ambigüedades, contradicciones y paradojas del debate sobre la agenda de RSE. Se trata de una visión que contribuye aún más a la confusión y fomenta políticas equivocadas por parte de las empresas, con efectos muy negativos sobre el proceso de incorporación de los factores sociales y medioambientales a la agenda del máximo órgano de decisión de las empresas, como muestra el análisis del los IAGC de las empresas del IBEX 35.

En 2007 sólo una empresa –Repsol YPF– ha considerado en su informe de buen gobierno este tipo de factores como una política activa relacionada con el cum-

plimiento de sus responsabilidades⁴⁸, y sólo en otros dos casos –Abertis e Inditex– se relacionan los riesgos reputacionales, que son considerados en la recomendación número 49, con la percepción que tienen los stakeholders sobre la empresa y con las políticas de responsabilidad y buen gobierno. Asimismo, en el caso del Banco Santander en el IAGC se explica que las decisiones adoptadas sobre los riesgos de medio ambiente de las operaciones crediticias se fundamentan en uno de los compromisos del Plan Estratégico de Responsabilidad Social del banco. Una decisión que se justifica también por el compromiso del banco con los principios que inspiran el “Marco revisado de convergencia internacional de medidas y normas de de capital” (Basilea II)⁴⁹.

Por otra parte, aunque en muchos casos las empresas han tratado en el IAGC las políticas de recursos humanos, las relaciones laborales, la salud y seguridad en el trabajo y otros factores, como los riesgos de medio ambiente, en general resulta difícil separar las políticas que las empresas describen de las exigentes regulaciones existentes en España sobre estos ámbitos de la actuación de las empresas.

⁴⁸ En el IAGC de Repsol YPF se afirma que entre las funciones de la Comisión de Auditoría y Control se encuentra la de “conocer y orientar la política y los objetivos de la sociedad en el ámbito de l medio ambiente y la seguridad”.

⁴⁹ Debe destacarse en sentido negativo que de las siete entidades financieras incluidas en el Estudio sólo Santander hace referencia en su IAGC a Basilea II o a los Principios de Ecuador, en los que se recogen que en las decisiones de crédito debe considerarse el impacto sobre el medio ambiente de las actividad económica de la entidad que solicita el crédito, aunque en octubre de 2008 otra entidad financiera, el BBVA, ha hecho pública también su decisión de valorar las decisiones de crédito de acuerdo con los Principios de Ecuador para toda inversión que supere los 7.6 millones de euros.

5.3. Los Factores MSG, la estrategia y los sistemas de gestión de las empresas

Asimismo y de acuerdo con las recomendaciones del Código Unificado, en 2007 las empresas han incorporado a sus estatutos sociales y al reglamento del Consejo de Administración, las responsabilidades que afectan al máximo órgano de gobierno de la sociedad de aprobar las políticas y estrategias generales, a las que se incorporan de manera explícita "la política de responsabilidad social corporativa" –Recomendación número 8a.v- así como la responsabilidad de ejercer la función de supervisión y control del cumplimiento, por parte de la dirección de la empresa, de los objetivos aprobados por el Consejo en pleno en materia de responsabilidad social.

El resultado, de acuerdo con la información facilitada en IAGC publicados en 2008, es que de las 33 empresas incluidas en el Estudio, en 31 casos el Consejo de Administración ha ejercido en el ejercicio 2007 sus funciones y competencias sobre las políticas de responsabilidad social. Una función que en el ejercicio 2006 sólo había asumido el Consejo de cinco empresas –Banco Popular, Inditex, Telefónica, Gas Natural y Telecinco-. Se trata, sin duda, de un avance que inicialmente debe ser considerado como positivo. Sin embargo, sería una verdadera ingenuidad pensar que en sólo un año se ha producido un giro tan notable en la consideración por parte de las empresas de los factores medioambientales, sociales y de buen gobierno, así como en la integración de estos factores en la estrategia empresarial y en el desarrollo real de sus políticas.



Tabla de evaluación 3. Factores MSG y Estrategia de Gestión

LA GESTIÓN DE LOS FACTORES MEDIOAMBIENTALES, SOCIALES Y DE BUEN GOBIERNO, MSG				
EMPRESA	La política de Responsabilidad Social de la Empresa, RSE, es aprobada por el Consejo de Administración		En el Consejo de Administración se han establecido mecanismos de supervisión y control de la política de RSE	
	NO	SI	NO	SI
ABENGOA		✓	✓	
ABERTIS		✓	✓	
ACCIONA		✓	✓	
ACERINOX		✓	✓	
ACS		✓		✓
BANCO POPULAR		✓		✓
BANCO SABADELL		✓	✓	
BANCO SANTANDER		✓	✓	
BANESTO		✓	✓	
BANKINTER		✓	✓	
BBVA		✓	✓	
BME		✓	✓	
CINTRA		✓	✓	
ENAGÁS		✓	✓	
ENDESA		✓	✓	
FCC		✓	✓	
FERROVIAL		✓	✓	
GAMESA		✓		✓
GAS NATURAL		✓		✓
GRIFOLS		✓	✓	
IBERDROLA		✓	✓	
IBERIA	✓			
INDITEX		✓		✓
INDRA		✓		✓
MAPFRE		✓	✓	
OHL		✓	✓	
REE		✓	✓	
REPSOL YPF		✓		✓
SACYR VALLEHERMOSO		✓	✓	
TÉCNICAS REUNIDAS		✓	✓	
TELECINCO		✓		✓
TELEFÓNICA		✓		✓
UNION FENOSA	✓			
NIVELES DE EVALUACIÓN		1	2	
	0	30	30	60
				100

La información contenida en los informes ayuda a despejar cualquier tipo de incertidumbre sobre esta materia y muestran el peso de los dobles lenguajes en el proceso de desarrollo de la agenda de RSE. En realidad sólo 9 empresas de las 31 han institucionalizado las deliberaciones y los procesos de supervisión y control de las políticas de responsabilidad social en sus Consejos de Administración, encargando estas funciones a alguna de sus comisiones o creando nuevos mecanismos organizativos que permitan al Consejo realizar esta labor con un mínimo de eficacia. Es decir, en 2007 sólo cuatro empresas –ACS, Gamesa, Indra y Repsol YPF– han realizado un verdadero esfuerzo para que el máximo órgano de decisión y de gobierno de la sociedad asuma las responsabilidades contempladas en este ámbito en el nuevo Código Unificado, además de las cinco que en 2006 ya habían incorporado estas funciones a alguna de las comisiones del Consejo. En este sentido, en el Código Unificado se explica que corresponde al Consejo de Administración cumplir la denominada “función general de supervisión”, se dice en la recomendación número siete, que incluye las responsabilidades de “orientar e impulsar la política de la compañía” –responsabilidad estratégica– y “controlar las instancias de gestión” –responsabilidad de vigilancia–.

Como ha sucedido también con otras recomendaciones, como las que afectan a la diversidad de género, por ejemplo, aun-

Veintidós de las empresas incluidas en el Estudio no ofrecen suficientes evidencias que permitan afirmar que su máximo órgano de decisión aprueba, supervisa y controla las políticas de responsabilidad social y, sin embargo, han eludido abiertamente la obligación de explicar o justificar las razones por las que han decidido no cumplirla

que 31 empresas afirman cumplir la recomendación 8.av, en la práctica en 22 casos se trata de una afirmación sin ninguna base, que, por otra parte, indica de manera inquietante el valor relativo que muchas de las grandes empresas españolas otorgan a la transparencia y a la rendición de cuentas. El hecho más grave es que se trata del incumplimiento de una obligación legal, pues en el artículo 116 de la Ley del Mercado de Valores se establece que las sociedades cotizadas deben explicar en el informe de buen gobierno el grado de cumplimiento de las recomendaciones del Código -comply- o, en su caso, dar explicaciones sobre el incumplimiento de las recomendaciones -explain-. En realidad, 22 de las empresas incluidas en el Estudio no ofrecen suficientes evidencias que permitan afirmar que se cumple la recomendación y, sin embargo, han eludido abiertamente la obligación de explicar o justificar las razones por las que han decidido no cumplirla.

Es también relevante indicar que ninguna de las nueve empresas que en 2006 y 2007 han incorporado de manera efectiva las deliberaciones sobre las políticas de RSE a su máximo órgano de decisión, así como las correspondientes funciones de supervisión y control de estas políticas, ha optado por crear una nueva comisión encargada del desarrollo de las funciones relacionadas con la gestión de los Factores MSG. Telefónica y Repsol YPF han modificado el nombre de dos comisiones ya existentes para incluir las políticas de responsabilidad social –Comisión de Recursos Humanos, Reputación y Responsabilidad Social Corporativa, y Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa respectivamente–. En el caso de Indra se ha asignado a una consejera las funciones de desarrollo de la responsabilidad social, a la que deben informar las áreas ejecutivas que tienen responsabilidades en esta materia. En los demás casos se han incluido las nuevas competencias en la Comisión de Auditoría y Control, con

lo que resulta difícil alejar la legítima sospecha sobre la prioridad que se otorga a los objetivos de tipo administrativo y de cumplimiento formal de los requerimientos del Código sobre los planteamientos más relacionados con los necesarios cambios de políticas.

Por otra parte, aun en los casos de Telefónica, Repsol YPF e Indra, se trata de soluciones que todavía están bastante alejadas de los cambios que en este ámbito se están produciendo internacionalmente en las empresas más avanzadas⁵⁰.

Resulta extremadamente elocuente, y es otro de los efectos de la confusión y las paradojas que acompañan al debate sobre la RSE en España, que sólo cinco empresas –Inditex, Repsol YPF, REE, Santander y Abertis– han obtenido una calificación satisfactoria –de 41 a 60 puntos– en la consideración por sus máximos órganos de decisión de los factores sociales y medioambientales, o que sólo en nueve casos –Inditex, Repsol YPF, Telefónica, Indra, Banco Popular, Gamesa, Gas Natural, ACS y Telecinco– se ha considerado también satisfactorio el proceso de integración en su estrategia de las políticas de responsabilidad social, mientras que otras doce empresas que forman parte de los índices sociales internacionales Dow Jones Sustainability Index o del FTSE4Good han

obtenido una calificación insatisfactoria –menos de 41 puntos–.

En cuanto a los sistemas de gestión 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 sólo siete empresas habían desarrollado sistemas de gestión acordes con los objetivos transversales de la RSE y en 2007 el número de empresas que habían desarrollado mecanismos organizativos satisfactorios era de 13, en 2008 en 25 de las 33 empresas analizadas existen departamentos o áreas de gestión de las políticas de RSE. En 14 empresas existen departamentos y áreas de gestión 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, mientras que en otros 11 la autoridad organizativa de estas áreas de gestión es mucho menor.



⁵⁰ Royal Dutch Shell, por ejemplo, dispone de un Comité de Responsabilidad Social presidido por Wim Kok que fue presidente de los Países Bajos. El Comité visita las localidades en las que la compañía tiene instalaciones y se reúne con el personal, las instituciones y administraciones públicas y con otras partes interesadas para recoger de manera directa las impresiones de la gente sobre las políticas y actividades de la empresa. Recibe la información sobre los resultados de las distintas políticas y emite informes para la revisión y mejora de la estrategia y políticas de responsabilidad social, a los que debe responder la junta de directores de Shell. General Electric tiene también un Comité de Responsabilidades Públicas –Public Responsibilities Committee– que supervisa la posición pública de la compañía en todo el mundo y examina las políticas de responsabilidad social.

Tabla de evaluación 4. Factores MSG y Sistema de Gestión

LA GESTIÓN DE LOS FACTORES MEDIOAMBIENTALES, SOCIALES Y DE BUEN GOBIERNO, MSG									
EMPRESA	Existencia de un sistema integrado de gestión de los Factores MSG								
	No consta	Gestión de sistemas parciales	Comité RSE/ Sostenibilidad	Principios de Actuación/Plan Director	Departamento y/o Área de Gestión de las políticas de RSE				
ABENGOA			✓		✓				
ABERTIS			✓	✓		✓			
ACCIONA						✓			
ACERINOX	✓								
ACS				✓	✓				
BANCO POPULAR					✓				
BANCO SABADELL					✓				
BANCO SANTANDER				✓		✓			
BANESTO			✓		✓				
BANKINTER		✓							
BBVA			✓	✓		✓			
BME	✓								
CINTRA		✓		✓					
ENAGÁS		✓							
ENDESA			✓	✓		✓			
FCC			✓	✓	✓				
FERROVIAL			✓			✓			
GAMESA			✓	✓	✓				
GAS NATURAL			✓			✓			
GRIFOLS	✓								
IBERDROLA			✓		✓				
IBERIA		✓							
INDITEX			✓	✓		✓			
INDRA			✓	✓		✓			
MAPFRE						✓			
OHL			✓		✓				
REE			✓	✓		✓			
REPSOL YPF			✓	✓		✓			
SACYR VALLEHERMOSO					✓				
TÉCNICAS REUNIDAS	✓								
TELECINCO				✓	✓				
TELFÓNICA				✓		✓			
UNION FENOSA			✓	✓		✓			
NIVELES DE EVALUACIÓN	0	1	2	3	4	5			
	0	20	30	41	45	50	60	70	100

(1) Aunque en Bankinter existe una Oficina de gestión de la Reputación desde 2006 y una División de Comunicación Externa, Reputación, Acción Social y Marca que depende de Presidencia, es en 2008 cuando se ha incorporado la gestión de las políticas de RSE a la nueva Dirección de Intangibles, con funciones de gestión de la calidad, la comunicación externa y la responsabilidad social.

(2) En Enagás existe el proyecto de crear en 2008 un Comité de Sostenibilidad que permitirá aumentar la transversalidad de su modelo de gestión de los Factores MSG, hasta ahora excesivamente orientado hacia las cuestiones medioambientales.

(3) Gamesa ha hecho público en 2008 la elaboración de un Plan Director de RSE plurianual, con el que se pretende ampliar el alcance operativo y de gestión de la declaración de principios de 2005.

(4) Gas Natural no ha cambiado el esquema de gestión de las políticas de RSE basado en un Comité y una Subdirección General de Reputación.

(5) En Indra existe un Consejo Asesor para el desarrollo de las estrategias, al que ha incorporado la política de RSE.

(6) Sacyr Vallehermoso ha planeado aprobar en 2008 un Plan Director de RSE.

En 15 de las empresas se han elaborado planes directores para el desarrollo de la RSE o se han definido principios de actuación y 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 (16 empresas). Debe destacarse finalmente que 7 empresas han sido calificadas en este ámbito de la evaluación como excelentes y otras 9 notables (13 en 2007) y sólo en 10 casos la calificación es de insuficiente (14 en 2007).

5.4. Parte I. Conclusiones y Evaluación

Parte I. Tabla de evaluación

EMPRESAS	Información	Buen Gobierno	Factores Sociales y de Medio Ambiente	Estrategia	Sistema de Gestión	EVALUACIÓN MEDIA
1 Inditex	80	40	45	80	90	67
2 Repsol YPF	85	21	45	80	80	62
3 Telefónica	80	41	25	80	80	61
4 Indra	82	46	25	65	85	61
5 REE	82	41	45	30	90	58
6 Banco Popular	65	41	15	80	70	54
7 Gamesa	65	30	21	80	75	54
8 Gas Natural	80	15	25	80	70	54
9 Santander	82	30	45	30	75	52
10 ACS	65	25	30	80	50	50
11 Abertis	65	25	41	30	85	49
12 Endesa	82	30	15	30	85	48
13 BBVA	82	21	15	30	85	47
14 Telecinco	47	30	15	80	50	44
15 Acciona	82	25	30	30	50	43
16 Ferrovial	65	25	30	30	65	43
17 FCC	65	10	30	30	75	42
18 Iberdrola	80	30	21	30	50	42
19 Unión Fenosa	65	25	25	0	85	40
20 OHL	70	25	25	30	46	39
21 Mapfre	60	30	21	30	50	38
22 Sacyr Vall.	65	25	21	30	40	36
23 BancoSabadell	65	30	15	30	41	36
24 Bankinter	65	30	15	30	35	35
25 Cintra	45	30	25	30	40	34
26 Abengoa	65	21	10	30	46	34
27 Banesto	40	21	21	30	46	32

Parte I. Tabla de evaluación (cont.)

EMPRESAS	Información	Buen Gobierno	Factores Sociales y de Medio Ambiente	Estrategia	Sistema de Gestión	EVALUACIÓN MEDIA
28 Enagás	45	30	15	30	30	30
29 Iberia	65	25	25	0	30	29
30 Grifols	15	21	25	30	0	18
31 BME	35	10	15	30	0	18
32 Técnicas Reu.	0	25	10	30	0	13
33 Acerinox	15	10	10	30	0	13

De acuerdo con el enfoque de evaluación adoptado, cuatro empresas obtienen una puntuación que se considera crítica –intervalo de 0-20 puntos– y que corresponde a

Si en el Estudio 2006 sólo siete empresas habían desarrollado sistemas de gestión acordes con los objetivos transversales de la RSE y en 2007 el número de empresas que habían desarrollado mecanismos organizativos satisfactorios era de 13, en 2008 en 25 de las 33 empresas analizadas existen departamentos o áreas de gestión de las políticas de RSE

un desarrollo mínimo de los criterios analizados (12 en 2006 y 8 en 2007). En el segundo nivel, para el intervalo de 21-40 puntos, se ha clasificado a once empresas con un desarrollo que es considerado insuficiente, de acuerdo con los criterios metodológicos de evaluación comparativa adoptados (6 en 2006 y 10 en 2007). 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 y 14 en 2007), mientras que en el nivel inmediato, -intervalo de 61-80 puntos- que corresponde a un grado de desarrollo notable, se ha clasificado a cuatro empresas (4 en 2006 y 3 en 2007).

Políticas y resultados
de gestión



Parte II



6 Políticas responsables, prácticas y resultados de gestión

De acuerdo con los criterios que han sido expuestos en el epígrafe dedicado a la metodología del Estudio, en la segunda parte de la evaluación se examinan los resultados de gestión en siete grandes ámbitos, mediante la evaluación de veinte tipos de indicadores: El empleo (1), Las innovaciones (2), la formación y empleabilidad de los trabajadores (3), la salud y seguridad, las condiciones de trabajo y la participación (4), la igualdad y participación económica (5) El medio ambiente (6) y las responsabilidades internacionales (7).

En esta parte del proceso de evaluación han sido excluidas Grifols, BME, Técnicas Reunidas y Acerinox que han obtenido una puntuación inferior a 21 puntos en la primera parte del Estudio. Este resultado crítico –intervalo de 0-20 puntos– indica que estas empresas no satisfacen los requerimientos mínimos de información, transparencia, consideración de los factores medioambientales, sociales y de buen gobierno, y gestión de las políticas de responsabilidad social que han sido definidas en el Estudio. Es decir que los esfuerzos desarrollados por estas empresas para adaptar su enfoque de gestión a los requerimientos de responsabilidad y sostenibilidad son todavía insuficientes, y que los sistemas organizativos de gestión de los Factores MSG son todavía excesivamente embrionarios y no garantizan la unidad de criterios, ni la necesaria coordinación de las distintas áreas de la organización para alcanzar unos resultados congruentes con los objetivos de gestión de las distintas dimensiones de la Responsabilidad Social de las Empresas, RSE.

En esta parte de la investigación se aplican también los mismos criterios de análisis utilizados en los Estudios 2006 y 2007, y 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.

Es decir que para la evaluación de un determinado indicador es imprescindible que los datos e informaciones facilitadas en el informe social sean exactas, verificables, pertinentes y utilizadas en el contexto y el lugar adecuado, además de representativas de los resultados y logros conseguidos⁵¹, ya que las informaciones parciales o que pueden ser mal interpretadas son una fuente de incertidumbre que afecta a las conclusiones de la investigación y reduce la validez de la exactitud de las evaluaciones al hacer imposible el proceso de comparación de los resultados.

6.1. 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

INDICADOR 1. CREACIÓN DE EMPLEO

Desde la revisión de la estrategia de Lisboa en la primavera de 2005, la creación de empleo y el crecimiento económico son considerados como los pilares básicos en la estrategia europea de desarrollo sostenible. Unas prioridades que no sólo afectan a los Gobiernos de los países de la Unión Europea, sino que también deben ser consideradas como un criterio básico de actuación para el conjunto de los actores socioeconómicos, especialmente en el caso de las empresas, los trabajadores y sus organizaciones.

Durante el primer semestre de 2007, las empresas integrantes del IBEX 35 volvieron

⁵¹ Se trata de requerimientos que, por otra parte, son generalmente utilizados en los sistemas de auditoría y evaluación social, como sucede en el Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambiental o EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) regulado por el reglamento 761/2001 del Parlamento y el Consejo Europeo.

a generar un volumen de beneficios mayor que los del ejercicio anterior (más de 24.300 millones de euros en el primer semestre del 2007 frente a los poco más de 19.000 millones del primer semestre del 2006). Sin embargo, la explosión de la crisis de las hipotecas 'subprime' no permitió que se repitiese un nuevo récord de crecimiento en los resultados; ahora bien, las empresas del selectivo pudieron, en general, resistir los primeros efectos de la crisis con un agregado total de casi 48.000 millones de beneficios, un 14,6% más que en el ejercicio precedente.

La primera consecuencia es que el ritmo de creación de empleo ha sido menor que la del año anterior. Los indicadores del Banco de España revelan que la economía española creó menos empleo durante el 2007 (un crecimiento del 2,9%) que en el 2006 (3,2%). Situación que, como ya estamos observando a un trimestre de finalización del 2008, muy probablemente empeorará.

Considerando, pues, como nivel mínimo exigible la tasa de creación de empleo de la economía española (2,9%) del total de empresas analizadas⁵² (29), casi el 50% de ellas (14) rebasan dicha tasa reflejando una contribución neta significativa al empleo en España. Destacan los casos de Bankinter, que casi quintuplica aquélla, ACS, Gamesa y OHL. Por su parte, 9 empresas han visto crecer su plantilla nacional por debajo de la media española. Por último, otras 6 de ellas (Banco Santander, Iberdrola, Iberia, Repsol YPF, Telefónica y Unión Fenosa) han visto reducida su plantilla en España, si bien 4 de ellas (Iberdrola, Iberia, Repsol YPF y Telefó-

nica) se encuentran inmersas en procesos de regulación de empleo (ERE).

Abengoa, Indra y Sacyr Vall. no han podido ser evaluadas debido a la dificultad en la homogeneización de sus datos como consecuencia de los diversos procesos de fusiones o absorciones llevados a cabo en el ejercicio.

En general puede afirmarse, para una mayoría de las empresas analizadas, que el ritmo de creación de empleo en términos de plantilla total ha sido superior al que ha tenido lugar en el conjunto de la economía. Puede añadirse también que cerca del 40% de las empresas (11) tienen en España menos de la mitad de su plantilla total.

Por último, sigue siendo oportuno llamar la atención sobre la escasez de información suministrada por las empresas acerca de la externalización de algunas de sus actividades, lo que impide obtener datos fiables sobre el empleo indirecto creado, haciendo imposible incorporar dicha información en el indicador global sobre el empleo.

⁵² En el proceso de análisis sólo se considera el empleo directo contabilizado como personal propio, esto es debido a que ni podemos obtener datos fiables de personal subcontratado (p.e. durante el 2007 se realizaron en España un 4,7% más de cesiones de trabajadores por parte de E.T.T.'s que en el 2006, MTIN) o, datos aún más difíciles de obtener como la repercusión de cada una de las empresas a nivel de empleos indirectos creados.



Tabla 1

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 1			
		Plantilla 2007		Variación % 2007/2006	
		Total	España	Total	España
Abengoa ⁽¹⁾		17.245	7.378	27	11,4
Abertis	14	12.956	5.150	11,5	1
Acciona	55	35.583	28.111	9,7	5,7
ACS ⁽²⁾	77	144.919	114.310	17,2	9
B. Popular	53	15.038	13.299	7	5,2
B. Sabadell	4	10.234	9.966	1,7	0,3
B. Santander	0	121.896	20.380	1,5	-0,7
Banesto	30	9.923	9.697	2,2	2,2
Bankinter	96	4.530	4.530	13,8	13,8
BBVA	24	111.913	31.106	13,6	1,7
Cintra	15	4.110	2.692	2,3	1,2
Enagás	49	985	985	4,3	4,3
Endesa	6	27.019	12.677	1	0,4 (3)
FCC	44	96.137	61.366	3,9	3,5
Ferrovial	49	104.934	42.167	4,8	4,4
Gamesa	75	6.945	4.605	28	9,5
Gas Natural	2	6.699	3.818	0,2	0,1
Iberdrola ⁽¹⁾	0	26.196	12.832	62,1	-1
Iberia	0	23.582	16.624	-5,8	-8,1
Inditex	43	79.517	35.783	14,1	3
Indra ⁽¹⁾		23.482	18.292	136	105,7
Mapfre	46	30.615	16.671	9,3	3,8
OHL	61	14.069	5.715	8,8	6,9
REE	37	1.468	1317	1,8	2,6
Repsol YPF	0	36.700	18.431	-0,6	-0,5
Sacyr V. ⁽¹⁾		18.344	12.711	21	36,8
Telecinco	14	1.195	1.195	1	1
Telefónica	0	248.487	53.300	5,8	-6,6
Unión Fenosa ⁽³⁾	0	12.871	4.987	-24,7	-0,6

(1) Incluye fusiones o absorciones. (2): Excluye el efecto Unión Fenosa. (3) Cifras para España y Portugal

INDICADOR 2. ESFUERZOS DE INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS PERTENECIENTES A COLECTIVOS CON ALTO RIESGO DE EXCLUSIÓN

El crecimiento económico no debe considerarse solo como sinónimo exclusivo de creación de riqueza. Uno de los problemas que desde los años noventa se asocian frecuentemente al crecimiento es el agravamiento de algunas desigualdades sociales, entre las que destaca el fenómeno de la exclusión de determinados colectivos de difícil inserción en el mundo laboral (particularmente, jóvenes, mayores, discapacitados o inmigrantes).

Sin duda, éste es uno de los campos que las propias empresas deberían potenciar de manera prioritaria en el despliegue de sus responsabilidades sociales. En el análisis de las políticas orientadas a la integración laboral de las personas pertenecientes a colectivos con mayor riesgo de exclusión se ha considerado la valoración de tres colectivos considerados prioritarios, por su gran importancia numérica y altas posibilidades de caer en la exclusión laboral: 1) Los jóvenes de menos de 25 años,

que representando casi el 11% de la población activa, sufrieron una tasa de desempleo por encima del 18% en 2007; 2) Los mayores de 55 años, que representando también casi el 11% de la población activa, alcanzan tasas de paro asimismo elevadas; y 3) Las personas discapacitadas, que representando solo un 9% de la población total⁵³ tienen una tasa de desempleo del 15,5% (aunque en este caso debe tenerse en cuenta su baja tasa de actividad, que no alcanza el 34%)

Otros colectivos sociales en riesgo de exclusión no considerados en este análisis, aunque también importantes para las políticas de RSE, serían también los parados de larga duración, mujeres víctimas de la violencia de género, drogodependientes y exreclusos. En lo que respecta al colectivo de inmigrantes, que ha sido tan relevante para la economía española en la última década, y cuya tasa de paro en 2007 se situaba alrededor del 13% (residentes no UE-27), no ha podido incorporarse al análisis de este indicador debido a que solo 3 de las empresas analizadas (Acciona, Sacyr Vall. Y OHL) proporcionan alguna información sobre sus compromisos en este ámbito.

⁵³ Encuesta sobre Discapacitados y Deficiencias, Instituto Nacional de Estadística

Tabla 2

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 2								
		Jóvenes (<25 años) (% Plantilla 2007)			Mayores (>55 años) (% Plantilla 2007)			Discapacitados en plantilla (% 2007)		
		Total	España	Variación 2007/2006 (En puntos para España)	Total	España	Variación 2007/2006 (En puntos para España)	Total	España	Variación 2007/2006 (En puntos para España)
Abengoa		28,1 ⁽²⁾			16,4 ⁽³⁾					
Abertis		20 ⁽¹⁾			11			1,41		
Acciona										
ACS								0,5		
B. Popular			20,3 ⁽¹⁾			21,8 ⁽³⁾				
B. Sabadell	15		3	1				0,6	-0,1	
B.Santander		13,5			9,6 ⁽³⁾					
Banesto		48,8 ⁽¹⁾	48,8 ⁽¹⁾		4,6 ⁽³⁾	4,6 ⁽³⁾				
Bankinter		35,4 ⁽¹⁾			3,4					
BBVA		8,9	2	-0,6	25,5 ⁽⁴⁾	43,9 ⁽⁴⁾	-0,6 ⁽⁴⁾			
Cintra								3,4	-0,3	
Enagás		1,2	1,2		16,3	16,3				
Endesa			3,8 ⁽¹⁾	-0,4		9,3 ⁽⁵⁾	2,8			
FCC										
Ferrovial										
Gamesa										
Gas Natural										
Iberdrola		19,3 ⁽¹⁾	35 ^{(1)*}		20,7 ⁽³⁾			0,75		
Iberia		2,8			11,6			0,93	1,4	0
Inditex										
Indra		7,4			2,8					
Mapfre								0,63	0	
OHL		24,7 ⁽¹⁾			11,9					
REE	24	1,9	1,9	-1,9	5,9	5,3	-1,9			
Repsol YPF		20 ⁽²⁾			23 ⁽³⁾	23 ⁽³⁾	1			
Sacyr V.			19,6 ⁽¹⁾	-2,3		18,7 ⁽³⁾	1,9		1,75	
Telecinco	20	1,4	1,4		1,6	1,6		0,75	0,75	0,1
Telefónica		20 ⁽¹⁾						0,65		
Unión Fenosa		15,7 ⁽¹⁾			27,9 ⁽³⁾				1,05	-0,3

(1): Menores de 30 años. (2): Entre 20 y 30 años. (3) Mayores de 50 años. (5): Mayores de 45 años. (5): Datos para España y Portugal. (*): Incluye Iberdrola y participadas en España.

Sólo 16 empresas identifican la proporción de jóvenes en plantilla, aunque sólo 10, un tercio, aportan datos para España. Sin embargo, como también sucedió en el Estudio 2007, los datos no son homogéneos en el rango de edades. Si nos centramos en España únicamente 5 empresas proporcionan datos sobre jóvenes menores de 25 años en su plantilla, situándose la horquilla entre el 1,2% y el 3%. En todo caso, cifras muy alejadas del 10% aproximadamente que corresponde al porcentaje de jóvenes empleados respecto del total de personas ocupadas en España en 2007.

Respecto de los mayores de 55 años, 15 empresas (50%) aportan datos referidos al total de la plantilla, aunque sólo 9 de ellas lo hacen para España, si bien nos encontramos de nuevo con el problema de la heterogeneidad en las cifras ofrecidas por grupos de edades. De las 4 empresas que suministran información precisa sobre el indicador considerado (Banesto, Enagás, REE y Telecinco) únicamente Enagás alcanza un nivel destacado (16,3%), aproximadamente 5 puntos por encima de la media del porcentaje de ocupados mayores de 55 años en España (11,16% en 2007).

La información suministrada sobre la integración laboral de las personas con discapacidad por parte de las empresas analizadas sigue siendo muy escasa. Tan solo 4 empresas informan del porcentaje de discapacitados en el total de su plantilla (ACS, Iberia, Telecinco y Telefónica). Sin embargo, alcanzan una cifra mayor (un tercio aproximadamente) aquellas que informan de este dato referido a su plantilla española. De estas últimas sólo Cintra (3,4%) rebasa el mínimo legal del 2% contemplado en la LISMI, con proporciones algo inferiores al mínimo legal en el caso de Sacyr Vall. Abertis e Iberia. Continúa siendo por tanto lo más general el recurso a la excepción contemplada en la LISMI a través de convenios o acuerdos con organizaciones que emplean a discapacitados. No obstante en los casos del BBVA y Repsol YPF conviene destacar la existencia de sendos comités

orientados a la integración de personas con discapacidad en su plantilla

De acuerdo con los datos disponibles sólo han podido ser evaluadas aquellas empresas que proporcionan datos para al menos dos de los tres subindicadores contemplados en la Tabla 2 referidos a su plantilla española, incluyendo la variación de alguno de ellos respecto del último ejercicio.

INDICADOR 3. ESFUERZOS PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD Y PRECARIEDAD EN EL EMPLEO

Aun existiendo 3 empresas que no facilitan datos de temporalidad en sus contratos para el total de su plantilla (Cintra, Inditex e Indra) puede asegurarse que la situación general en las empresas del IBEX 35 al respecto de la estabilidad laboral es, en líneas generales, mejor que la existente para el conjunto de la economía española. Durante 2007, y según datos de la Encuesta de Coyuntura Laboral, el 32,2% de la población ocupada tenía un contrato de carácter temporal, si bien dicha cifra varía, dependiendo del sector en el que se opere, desde un ratio de temporalidad del 57,86% en la construcción, al 20,42% en la industria, pasando por el 30,03% en los servicios.

Un 70% de las empresas de las que disponemos de datos alcanzan niveles de estabilidad y seguridad en el empleo elevados con tasas de temporalidad iguales o inferiores al 15%.

En todo caso, ninguna de ellas, a excepción de Abengoa y Acciona, alcanzan el 40% de temporalidad, mientras que Gamesa y OHL tienen unos niveles de temporalidad solo ligeramente por encima de la media española. Por lo que respecta a las cifras referidas a la plantilla en España sólo 11 empresas facilitan información teniendo todas ellas niveles altos de estabilidad en el empleo, destacando los casos de REE, Endesa, Banesto, Enagás y Telecinco con cifras cercanas al 100%.

En cuanto a los esfuerzos para incrementar el empleo estable en España desde los niveles del 2006, se han producido

mejoras estimables en algunas empresas (Banesto, Repsol y Cintra).

Tabla 3

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 3			
		% de contratos indefinidos sobre plantilla 2007		Variación 2007 (en puntos sobre 2006)	
		Total	España	Total	España
Abengoa ⁽¹⁾		55			
Abertis		85,1		9,1	
Acciona		59		0	
ACS ⁽²⁾		23,6 ⁽¹⁾ 76,4 ⁽²⁾			
B. Popular		94,4		-1,3	
B. Sabadell	87	94	94	0	0
B. Santander		98,6		-1	
Banesto	96	98,5	98,5	1,9	1,9
Bankinter		94,4		-4,4	
BBVA		93,5		-0,1	
Cintra	85		92,2		1,6
Enagás	94	97,5	97,5	0,1	0,1
Endesa	97	97,7	99,1	0,1	1,1
FCC		85,6		4	
Ferrovial		79		-5	
Gamesa		68		-2	
Gas Natural		93,8		0,8	
Iberdrola ⁽¹⁾	81	94,5	90,3	3	-0,7
Iberia		89,5		2,5	
Inditex					
Indra ⁽¹⁾					
Mapfre	73	96,5	86	0	0
OHL		71		-3	
REE	98	99,6	99,6	0,8	0,8
Repsol YPF	83	88,7	91,6	0,1	1,7
Sacyr V. ⁽¹⁾		62		-0,3	
Telecinco	93	97,1	97,1	-1,1	-1,1
Telefónica ⁽³⁾	81	90	97,4	5,1	
Unión Fenosa		98,7		-0,7	

((1) Contratos indefinidos. (2): Contratos de obra adscritos a proyecto. (3): Cifras sin ATENTO.

INDICADOR 4. ALIANZAS DE LAS EMPRESAS CON LOS PODERES PÚBLICOS PARA MEJORAR LA EFICACIA DE LAS POLÍTICAS DE CREACIÓN DE EMPLEO, COHESIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

Una de las innovaciones más importantes del debate europeo sobre la Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, es la propuesta de nuevas formas de cooperación y asociación entre los poderes públicos, las organizaciones de trabajadores y las empresas, para la mejora del desarrollo y cohesión sociales. Es lo que el Centro de Copenhague⁵⁴ denominó "Nueva Asociación para la Cohesión Social" (New Social Partnership), y que define como "una asociación innovadora y voluntaria, mutuamente beneficiosa, de gente y organizaciones, tanto de los ámbitos público como privado, para alcanzar los objetivos sociales, mediante la combinación de sus recursos y competencias", ante la dificultad que plantean los desafíos de un mundo mucho más globalizado. Un tipo de propuestas que han dado lugar a experiencias de gran interés durante los últimos años en distintos países miembros de la Unión Europea⁵⁵ demostrando que estas formas de asociación innovadoras permiten afrontar los problemas económicos y sociales de un modo mucho más eficiente cuando existe la voluntad de cooperación entre los poderes públicos y los principales actores económicos y sociales.

⁵⁴ Esta institución independiente creada en 1998 por el Gobierno de Dinamarca era la encargada de analizar este nuevo tipo de asociaciones y la Responsabilidad Social de las Empresas, RSE. Esta institución dejó de existir en Junio del 2007, siendo transferidas sus funciones al Centro Danés para la RSE, integrado en el Ministerio de Economía.

⁵⁵ Kjaer, L. (dir.) (2003). Local Partnerships in Europe. An Action Research Project. Copenhagen, The Copenhagen Centre.

En España, a pesar de la existencia de experiencias de asociación con este tipo de objetivos, la escasa tradición de existente explica el escaso arraigo de la cultura de la cooperación entre el sector público y el privado en el ámbito de las políticas socio-económicas. Al analizar las alianzas de las empresas del IBEX 35 con los poderes públicos se ha valorado la participación en diferentes acciones conjuntas con las administraciones públicas y otras instituciones (Universidades, Ayuntamientos, CA, Fundaciones, etc.) tanto cuantitativamente como por el valor cualitativo de los acuerdos. Tales alianzas se presentan en forma muy diversa y se recogen en la Tabla 4 sin pretensión de exhaustividad, destacando aquellas que puedan tener un mayor alcance y proyección social, entre las que podemos destacar iniciativas como las emprendidas por Banco Santander, Telefónica y Endesa.



Tabla 4

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 4
Abengoa	20	<ul style="list-style-type: none"> - Acuerdo con 24 universidades españolas y 4 extranjeras en proyectos de I+D. - Construcción en Usa de planta de producción de bioetanol.
Abertis	35	<ul style="list-style-type: none"> - CNIC (Centro Nacional de Investigación Cardiovascular). - Campaña voluntariado Cruz Roja. - Colaboración con UNICEF. - Fundación Esclerosis Múltiple. - ERA (European Regions Airlines Association).
Acciona	55	<ul style="list-style-type: none"> - Proyecto INTEGRA para personas en exclusión social. - Proyecto formación inmigrantes (Ministerio de Trabajo, OIT). - Convenio de colaboración con la Fundación ONCE. - CNIC.
ACS	30	<ul style="list-style-type: none"> - Colaboración con Organismos Públicos de Investigación, Universidades, Centros Tecnológicos, Administraciones Públicas y fundaciones.
B. Popular	20	<ul style="list-style-type: none"> - Acuerdos con diferentes Universidades y Escuelas de Negocios. - Convenios ICO. (líneas de crédito solidarias). - Dispone de una línea de micro créditos con el IDAE para inversiones en energía solar y renovables.
B. Sabadell	20	<ul style="list-style-type: none"> - Colabora con ICO (líneas de crédito solidarias). - Diversas colaboraciones con ONGs y Fundaciones: (donación).
B. Santander	70	<ul style="list-style-type: none"> - CNIC. - CTA. - Colaboración con diversas universidades: programa UNIVERSIA. Colaboración con el ICO auditorías ahorro energético.
Banesto	15	<ul style="list-style-type: none"> - Jornadas de apoyo con la colaboración de PYMES y universidades. - Convenio de Colaboración con el Comité Paralímpico Español. - Colaboración diversas CA.
Bankinter	10	<ul style="list-style-type: none"> - Programa Academia (Creación de cátedras de innovación y competitividad en diversas universidades).
BBVA	50	<ul style="list-style-type: none"> - CNIC. - Colaboración con la OIT. - Miembro del foro Information Security Forum. - Plan Fidels (colaboración con ayuntamientos en el desarrollo local sostenible). - Colaboración Instituto de la Mujer Programa Óptima. - Colaboración CA Madrid Red Concilia (Iniciativa EQUAL).
Cintra	30	<ul style="list-style-type: none"> - Colaboraciones con distintas universidades. - Colaboración CSIC y Fundación Biodiversidad. - Colabora UE proyecto CESARE IV.
ENAGÁS	5	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de foros en instituciones educativas. - Fundación Universidad de Oviedo. - Universidad Politécnica de Cartagena (Murcia).

Tabla 4 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 4
Endesa	60	<ul style="list-style-type: none"> - CNIC - CTA - Programa de Conservación de la Biodiversidad con gobiernos autonómicos. - Programa ECOELCE (objetivo: incentivar la recogida selectiva de residuos generados por sus clientes).
FCC	50	<ul style="list-style-type: none"> - Miembro del Club de Excelencia en Sostenibilidad - Colabora con el Foro Soria 21. - Latinosan (primer foro de alto nivel sobre saneamiento realizado en América Latina). - Proactiva Medio Ambiente, filial del Grupo FCC especialista en la gestión integral del agua y los residuos en Latinoamérica - Acuerdo de colaboración con la Universidad Politécnica de Madrid - Acuerdo de colaboración con el Consejo Superior de Investigaciones Científicas, para desarrollo de un sistema de captación en continuo de emisiones de compuestos orgánicos.
Ferrovial	10	<ul style="list-style-type: none"> - Ferrovial dispone de una innovadora herramienta de control y seguimiento del riesgo ambiental, denominada ICM ("índice de comportamiento medioambiental"), que ha sido validada por la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid
Gamesa	45	<ul style="list-style-type: none"> - CTA
Gas Natural	25	<ul style="list-style-type: none"> - CNIC - Foro de Reputación y Responsabilidad Corporativa.
Iberdrola	40	<ul style="list-style-type: none"> - Foros ambientales , Foro Doñana, Foro Edison de Orlando - Convenios con Administraciones, ONGs, Gobierno Escocés - Acuerdo con el Consejo de Límites de Escocia (Scottish Borders Council), - Acuerdo de colaboración sobre biodiversidad con la Sociedad Española de Ornitología - Acuerdo con el Ministerio de Medio Ambiente y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Brasil.
Iberia	30	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión junto al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, AENA y los sindicatos CCOO y UGT, para reducción de la siniestralidad laboral en IBERIA - Colaboración con más de 1.500 ONGs a través del acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: 50.000 € en emisión de billetes aéreos y carga. - Foro de Reputación Corporativa Un mundo para Joana
Inditex	41	<ul style="list-style-type: none"> - CNIC - Diseño de dos estándares: de salud, Clear to Wear, y de seguridad, Safe to Wear en colaboración con la Universidad de Santiago de Compostela para garantizar que los productos que fabrica, comercializa y/o distribuye cumplen con las demandas de la legislación local e internacional más exigente.
Indra	41	<ul style="list-style-type: none"> - Enepyrme forma parte de la iniciativa liderada por la Fundación Entorno con el apoyo del Ministerio de Medio Ambiente, para ayudar a las PYMES de cinco sectores a reducir el consumo energético y las emisiones de CO2.

Tabla 4 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 4
Indra	41	<ul style="list-style-type: none"> - Participa en diversas iniciativas en investigación de distintas administraciones (principalmente del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio; el Ministerio de Educación y Ciencia y de la Comunidad de Madrid). - Colabora en el desarrollo conjunto de proyectos con diversas universidades.
Mapfre	10	<ul style="list-style-type: none"> - Numerosos acuerdos y convenios de colaboración con organismos públicos a través de la Fundación Mapfre.
OHL	45	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectos de I+D+i con el MINER, CDTI, IMADE. - Pataforma Europea de construcción. - España de fusión (CIEMAT, proyecto Arfrisol). - labora con UPM en proyectos de investigación.
REE	41	<ul style="list-style-type: none"> - Acuerdo con el Ministerio de MA orientado a reducir las emisiones de hexafluoruro de azufre. - Alianza Europea de la Responsabilidad Social de las empresas. - Seminarios y mesas redondas sobre cambio climático con la Universidad de Cantabria y otras universidades españolas. - Convenio marco CSIC.
Repsol YPF	45	<ul style="list-style-type: none"> - CNIC. - En el sector pesquero español impulsa programas de reducción de costes y la optimización energética. (Peixe Verde subvencionado por el Ministerio de Energía y Ciencia (MEC) y la Xunta de Galicia). - Convenio de Cooperación Técnica entre Repsol YPF y el Ministerio del Poder Popular para el Ambiente (MINAMB) en Venezuela, para el desarrollo del proyecto de repoblación forestal en el sistema de embalses Boconó Tucupido, en el Estado Portuguesa. - Convenio con el Ministerio de Ambiente y Obras Públicas de Argentina y la Fundación del Centro Regional de Investigaciones para el seguimiento de la actividad petrolera en el área la Payunia y su zona de influencia. - Acuerdo con la Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ) para colaborar en proyectos de I+D.
Sacyr V.	41	<ul style="list-style-type: none"> - CTA. - PTC en España. - Proyectos de investigación con 16 universidades y otros centros de investigación.
Telecinco		
Telefónica	60	<ul style="list-style-type: none"> - CNIC. - CTA. - Instalación gratuita en Chile de una radio base en zonas poco pobladas, cada seis meses hasta 2010 (acuerdo con el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones). - Alianza público-privada para suministrar telefonía a 62.300 personas en Perú. - Proyecto Generaciones Interactivas para promover un uso responsable de las TIC entre los y jóvenes desarrollado por la Universidad de Navarra y el programa EducaRed de Fundación Telefónica.

Tabla 4 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 4
Telefónica	60	<ul style="list-style-type: none"> - Alianza junto con el SMA para luchar contra las imágenes de abusos sexuales a niños en la red y el bloqueo de URLs.
Unión Fenosa	45	<ul style="list-style-type: none"> - Red de alianzas con instituciones académicas y escuelas negocios nacionales e internacionales. - Convenios de colaboración con universidades para desarrollar actividades para el fomento de la eficiencia energética. - Desde el año 2004, un programa de becas para 22 jóvenes de escasos recursos económicos para cursar en la Universidad Católica de Mozambique, las carreras de Educación, Comunicación, Agricultura y Derecho. El proyecto finaliza en 2010. - Alianza con el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) y formó a 42 electricistas en competencias laborales en los municipios de Buga y Jamundí.

6.2. Investigación e innovaciones

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

INDICADOR 5. FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN Y LAS INNOVACIONES EN TECNOLOGÍAS SOSTENIBLES

La importancia de la inversión en I+D+i como factor de crecimiento económico y para la mejora de la competitividad de las empresas y la economía en general es un hecho que suscita un amplio consenso. Sin embargo, a pesar de ello, España invierte poco en I+D (un 1,2% del PIB durante el 2006), quedando además bastante lejos del objetivo fijado en la agenda de Lisboa (3%) y de la media de los principales países europeos.

Asimismo la participación empresarial en la estructura del gasto en I+D en España es inferior a la media europea y de la OCDE, siendo por tanto imprescindible un aumento en el esfuerzo financiero y humano por parte de las empresas en esta materia. Por lo que respecta a las empresas del IBEX 35 debe indicarse que el número de las que informan sobre las cantidades invertidas en I+D ha aumentado sensiblemente respecto

del año anterior (18 frente a 12). En cuanto a los volúmenes absolutos debe resaltarse el caso de Telefónica y, a mucha distancia, Indra, Repsol YPF, Iberdrola y Gas Natural. En cuanto a crecimiento respecto del ejercicio anterior destacan Gas Natural, Ferrovial, ACS, Acciona y OHL.

Respecto de las actividades de I+D+i relacionadas con tecnologías sostenibles casi el 80% de las empresas informan con bastante detalle de sus actividades en esta materia. Se han considerado a efectos de evaluación las iniciativas de fomento de la ecoeficiencia, el desarrollo de innovaciones dirigidas a la mayor sostenibilidad de los procesos productivos y los programas de nuevas energías, reducción de la contaminación y ahorro energético. En todo caso debe destacarse también la creciente implicación de las empresas del IBEX 35 en proyectos de colaboración con otras empresas e instituciones en el marco de los programas europeos.

Tabla 5

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 5		
		INVERSION TOTAL I+D+i		Investigación en tecnologías sostenibles
		2007 M€	Variación (en % sobre 2006)	
Abengoa	50	54,5	-20,6	<ul style="list-style-type: none"> - Proyecto I+DEA tecnologías bioetanol - Investigación de tecnologías del hidrógeno - Cero emissions technology - Almacenamiento y captura de CO2 - Investigación energía renovables incipientes - Diversos proyectos relacionados con energía solar y bioenergía
Abertis	41			<ul style="list-style-type: none"> - Proyectos de investigación sobre el impacto de las infraestructuras sobre el MA (Cátedra de Infraestructuras y transportes en colaboración con el FEDEA)
Acciona	70	39'02	72'6	<ul style="list-style-type: none"> - Miembro del "High Level Group de la European Construction Technology Platform" (tecnologías para la construcción sostenible) - Diversos Proyectos Cenit - Participación en la creación de la plataforma tecnológica española de HPC - Plan estratégico innovación 2007-2015 - Fondo de capital riesgo (10 M euros) para proyectos de energías limpias
ACS	70	55	129	<ul style="list-style-type: none"> - Proyecto OTERSU gestión residuos sólidos urbanos - Plataformas tecnológicas europeas Smartgrids y ZEP - Plataformas tecnológicas nacionales Futured PTECO2 - IERE (Internacional Electricity Research Exchange Council) - Proyecto integrado europeo de investigación I3CON (construcción sostenible)
B. Popular				
B. Sabadell				
B. Santander	50			<ul style="list-style-type: none"> - Participa en el Carbon disclosure Project contra el cambio climático (CC) - Experimentos sobre el CC Universia-IDAA - Unidad especial para la mejora del MA (energía renovables): Objetivos UE-2020

Tabla 5 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 5		
		INVERSION TOTAL I+D+i		Investigación en tecnologías sostenibles
		2007 M€	Variación (en % sobre 2006)	
Banesto				
Bankinter				
BBVA	30			<ul style="list-style-type: none"> - Participa en el proyecto "Carbon Disclosure Project"
Cintra	41	0'036	80	<ul style="list-style-type: none"> - Convenio con la Fundación Biodiversidad con el Ministerio de MA (Proyecto EXPERTAL) - Sistema de detección y gestión de colas en peajes (Toll flor) - Sistema DAVAO (identificación nº de ocupantes de vehículos)
ENAGÁS	41	0'646	40'4	<ul style="list-style-type: none"> - Participa en el GERG (Grupo de investigación para la investigación gasista), proyecto MOLAS sobre gas natural licuado - Desarrollo de un modelo de fiabilidad de las plantas de GNL, con la Universidad de Cartagena - Proyectos de eficiencia energética
Endesa	70	41*	5	<ul style="list-style-type: none"> - Energy Wisdom Programme (EWP) - Organismos europeos e internacionales - Carbon Disclosure Project - Eurelectric - Plataforma europea Zero Emissions Fossil Fuel Power Plants (ZEP) - Participación en los proyectos de I+D del VII Programa Marco Europeo - Miembro de la red temática europea CO2NET - Participación en la iniciativa 3C (Combat Climate Change) - Energy Wisdom Programme (EWP)
FCC	80	11,8		<ul style="list-style-type: none"> - Diversos Proyectos de I+D relacionados con la búsqueda de materias primas que reduzcan el efecto invernadero - Proyectos de construcción sostenible /Manubuilt, Arfrisol, Hat Cons - Investigación en Energía fotovoltaica: Vehículo eléctrico - Proyectos de Nuevas tecnologías para el tratamiento de aguas industriales y reducción de fangos en estaciones depuradoras

Tabla 5 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 5		
		INVERSION TOTAL I+D+i		Investigación en tecnologías sostenibles
		2007 M€	Variación (en % sobre 2006)	
Ferrovial	45	38,5	114	<ul style="list-style-type: none"> - Diverso proyectos de investigación en las áreas de: <ul style="list-style-type: none"> - Construcción sostenible (CLEAM) - Personal rapid transit para mejorar la eficiencia ambiental en los aeropuertos - Tratamiento de aguas - Proyecto Fénix (carreteras seguras y sostenibles)
Gamesa	80	32,74	0,45	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la eficiencia de los aerogeneradores (Proyecto Reliawind del Programa marco europeo, 3 años y diez socios europeos) - Proyecto Wind leader 2015, Ingenio 2010, a 4 años) - Up Wind (Sexto programa marco UE) - 2ª empresa española en volumen de patentes solicitadas en todo el mundo
Gas Natural	50	62,2	519	<ul style="list-style-type: none"> - Proyecto Sphera (tecnologías del hidrógeno) - Uso del gas natural en pesca y aeropuertos - Aprovechamiento de biogás - Climatización con fuentes renovables
Iberdrola	80	65	16	<ul style="list-style-type: none"> - Proyecto Integración de energías renovables (Windgreen y Is-power) - Generación directa de vapor en plantas de energía solar - Inv. en Energía marina - Inv. en Energía hidráulica - Proyecto Biovel (combustión biomasa) - Inv. Almacenamiento de CO2 en aguas profundas
Iberia	20	2,87	26,9	<ul style="list-style-type: none"> - Proyecto inv. Vehículo eléctrico híbrido
Inditex	41			<ul style="list-style-type: none"> - Proyecto tienda sostenible - Proyecto de Eco diseño del calzado
Indra	50	136	37,2	<ul style="list-style-type: none"> - Participa en Ingenio 2010 (4 proyectos Cenit) - Proyecto Sesar (cielo único europeo) - Indra desarrolla el primer simulador de hidroavión de Europa
Mapfre				

Tabla 5 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 5		
		INVERSION TOTAL I+D+i		Investigación en tecnologías sostenibles
		2007 M€	Variación (en % sobre 2006)	
OHL	50	3,9	60	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectos carreteras inteligentes y sostenibles - Inv. En Diques de abrigo flotantes - Proyecto Arfrisol - Sostenibilidad de sistemas de transporte (CLEAM-Cenit) - Restauración ecológica de entornos de infraestructuras (RECOTAL) - Desarrollo de un sistema de control inteligentes en procesos EDAR
REE	75	4,4	18,9	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectos en nuevos métodos de conservación de la naturaleza (salva pájaros, poseidonia, etc.) con el CSIC - Proyecto SOLIDI de eficiencia energética - Campos electromagnéticos - Integración de sistemas eléctricos de las energías renovables (IS-Power, Wind on the Grid y Anemos plus) - Helicóptero autónomo no tripulado inspección de redes (PELIKANO) - Miembro de Futured - Proyecto GAD de gestión de demanda eléctrica
Repsol YPF	85	76	5,5	<ul style="list-style-type: none"> - Inv. en desarrollo de biocombustibles sostenibles de alta calidad - Captura y almacenamiento de CO2, - Plataforma europea de biocombustibles - Combustibles alternativos - Proyecto Calidoscopio (reducción del riesgo en las prospecciones en aguas profundas) - Consorcios Universidades (Calgary y Alberta para desarrollo de tecnologías de producción y upgrading de crudos pesados) - Recuperación de gases de antorcha en refinería (Argentina)
Sacyr V.	60			Proyectos: <ul style="list-style-type: none"> - Ciclo del agua (Streambiz) - Gestión de vertidos en desaladoras (Salmuera Sadyd)

Tabla 5 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 5		Investigación en tecnologías sostenibles
		INVERSION TOTAL I+D+i 2007 M€	Variación (en % sobre 2006)	
Sacyr V.	60			<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad y salud en la construcción (Seguridad) - Biometanización de RSU - Biorremediación
Telecinco Telefónica	85	4.350	1,13	<ul style="list-style-type: none"> - Móvil forum - Nuevos sistemas, modos de comercialización y productos y servicios. - Premio de la UE por ser la empresa que más invierte en I+D
Unión Fenosa	70	18,4	14,3	<ul style="list-style-type: none"> - Proyecto Fausto de reducción de residuos por cambio de combustible en centrales térmicas - Minimización de emisiones de polvo en la descarga del carbón (MEDUSA) - Proyecto RESTA de gestión de residuos - Proyecto SUMA de mejora medioambiental de los suministradores - Proyecto Grafito de reducción de cenizas volantes - Centro de eficiencia energética

• La cifra se eleva a 79 incorporando actuaciones indirectas

INDICADOR 6. DESARROLLO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS QUE RESPONDAN A LAS NECESIDADES SOCIALES

De acuerdo con el último informe mundial de la Organización Internacional de Estandarización, ISO, en España el número de certificaciones de la calidad asciende a 65.000 (ISO 9.001), ocupando el cuarto puesto del ranking mundial y sólo superada en Europa por Italia con 115.359 certi-

ficados. En este sentido, en todas las empresas del IBEX 35 existen sistemas de gestión de la calidad cuyo foco es el cliente, así como departamentos de gestión de calidad y de atención al cliente, aunque no se han apreciado mejoras significativas con respecto al ejercicio anterior, observándose una cierta continuidad en las actuaciones de las empresas con algunas iniciativas positivas, tales como las que han incorporado Indra, Endesa y Unión Fenosa.

Tabla 6

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 6
Abengoa	45	<ul style="list-style-type: none"> - ISO 9001 (90% del grupo) - Encuesta de satisfacción del cliente
Abertis	60	<ul style="list-style-type: none"> - ISO 9001 - Evaluación de satisfacción del cliente - Servicio de Atención al Cliente - Plan estratégico de calidad del servicio
Acciona	50	<ul style="list-style-type: none"> - ISO 9000, ISO 9001 - Evaluación de satisfacción del cliente - Servicio de Atención al Cliente
ACS	50	<ul style="list-style-type: none"> - ISO 9001 - Encuestas de satisfacción del cliente - Servicio de Atención al Cliente
B. Popular	50	<ul style="list-style-type: none"> - ISO 9001 - Sistema de quejas y reclamaciones - Sistema de conocimiento de los clientes - Servicio de Atención al Cliente - Defensor del cliente
B. Sabadell	50	<ul style="list-style-type: none"> - ISO 9001 - Sistema de quejas y reclamaciones - Encuestas de satisfacción del cliente - Defensor del cliente - Servicio de Atención al Cliente
B. Santander	65	<ul style="list-style-type: none"> - ISO 9001 - Sistema de quejas y reclamaciones - Encuestas de satisfacción del cliente - Defensor del cliente - Oficina de atención al cliente - Modelo corporativo de clientes
Banesto	65	<ul style="list-style-type: none"> - ISO 9001 - Defensor del cliente - Servicio de Atención al Cliente - Encuestas de satisfacción del cliente - Modelo Q10 de calidad en el servicio
Bankinter	50	<ul style="list-style-type: none"> - ISO 27001 - Sistema de quejas y reclamaciones - Servicio de Atención al Cliente - Defensor del cliente
BBVA	65	<ul style="list-style-type: none"> - ISO 9001 - Sistema de quejas y reclamaciones - Servicio de Atención al Cliente

Tabla 6 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 6
BBVA	65	<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas de satisfacción del cliente - Defensor del cliente. - Proyecto METRICAL de calidad en el servicio
Cintra	55	<ul style="list-style-type: none"> - ISO 9001 - Plan de Calidad. - Encuestas de satisfacción del cliente. - Departamento de atención al cliente
Enagas	45	<ul style="list-style-type: none"> - ISO 9000 - Sistema de Gestión de Calidad.
Endesa	60	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Atención al Cliente. - Defensor del cliente. - Encuestas de satisfacción del cliente - Plan de excelencia de atención comercial
FCC	50	<ul style="list-style-type: none"> - ISO 9001 - Encuestas de satisfacción clientes en todas las empresas del Grupo - Autocontrol de la publicidad
Ferrovial	50	<ul style="list-style-type: none"> - ISO 9001 - Servicio de Atención al cliente - Encuestas de satisfacción del cliente
Gamesa	45	<ul style="list-style-type: none"> - ISO 9001 - Encuestas de satisfacción del cliente
Gas Natural	60	<ul style="list-style-type: none"> - ISO 9001 - ficina de Garantía de servicio al cliente - Servicio de Atención de Urgencias en España y en el proceso de facturación de Italia - Encuestas de satisfacción del cliente
Iberdrola	50	<ul style="list-style-type: none"> - ISO 9001 - La voz del Cliente - Unidad de reclamaciones
Iberia	50	<ul style="list-style-type: none"> - ISO 9001 - Compromiso de Servicio con los Clientes, la calidad, puntualidad, etc. - Sistema integrado de medición de la calidad
Inditex	50	<ul style="list-style-type: none"> - ISO 9001 - Sistemas especiales de relación con el cliente en algunas empresas del grupo. - Departamento de atención al cliente
Indra	80	<ul style="list-style-type: none"> - ISO 27001 - ISO/IEC 27002 de buenas prácticas, - ISO 9001. - Certificado del Ministerio de Defensa. ISO 9000, CMMi niveles 2 y 3, e ISO 20000. - Encuesta Corporativa de Satisfacción del Cliente

Tabla 6 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 6
Indra	80	<ul style="list-style-type: none"> - En 2007 se ha desarrollado MIDAS (Método Indra de Desarrollo, Adaptación y Servicios)
Mapfre	55	<ul style="list-style-type: none"> - ISO 9001 - Dirección de reclamaciones - Encuestas de satisfacción del cliente
OHL	45	<ul style="list-style-type: none"> - Encuesta de satisfacción del cliente - ISO 9001
REE	60	<ul style="list-style-type: none"> - ISO 9001 - Gestión de reclamaciones y consultas externas - Encuestas satisfacción del cliente - Plan de acción implementar resultados encuestas
Repsol YPF	55	<ul style="list-style-type: none"> - Accesibilidad para clientes en estaciones de servicio según Norma EN-UNE-170001 - ISO 9001 - Encuesta de satisfacción global del cliente - servicio de atención al cliente
Sacyr V.	45	<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas de satisfacción del cliente - ISO 9001
Telecinco	20	<ul style="list-style-type: none"> - Código de autorregulación de contenidos televisivos para la infancia - Sistema de gestión de protección de datos
Telefónica	70	<ul style="list-style-type: none"> - ISO 9001 - Evolución de la Satisfacción Global del Cliente - Proyecto Experiencia Cliente - Encuestas de satisfacción del cliente - Servicio de atención al cliente
Unión F.	70	<ul style="list-style-type: none"> - Centro de Servicios al Cliente - Diálogo formalizado con las principales organizaciones de consumidores - Club fidelización del cliente - ISO 9000,90001

6.3. 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 recoge en la Agenda de Lisboa, la formación y el aprendizaje continuo son factores clave para el desarrollo económico, así como el establecimiento de sinergias con las políticas de juventud, empleo, inclusión social e investigación.

De este modo, la UE se ha fijado como objetivo para 2010 que un 12,5% de la población participe en programas de formación continua. Dicho objetivo, que puede parecer fácilmente alcanzable, en 2007⁵⁶ sólo era superado por Suecia (32%), Dinamarca (29,2%), Reino Unido (26,6%), Finlandia (23,4%), Holanda (16,6%), Eslovenia

⁵⁶ Participation of Adults (25-64) in Lifelong Learning, EUROSTAT.

(14,8%), y Austria (12,8%). España, aún teniendo un porcentaje (10,4%) levemente superior a la media de la UE-27 y haber recorrido un largo camino desde el año 2000 (un 4,1% entonces), continúa lejos del objetivo, siendo por tanto necesario insistir en una actuación aún más perseverante por parte de los poderes públicos y, desde luego, por las empresas.

INDICADOR 7. EVALUACIÓN DEL ESFUERZO DE INVERSIÓN EN FORMACIÓN

Para evaluar el esfuerzo que las empresas del IBEX 35 han realizado durante el año 2007, el primer dato de referencia que se ha considerado es el de la inversión por empleado. Según la Encuesta Anual de Coste Laboral, durante el ejercicio analizado las empresas españolas gastaron una media de 95,63 euros por empleado, lo cual supuso un 0,35% del total de los costes laborales. Ahora bien, si nos atenemos

al tamaño e importancia de las entidades analizadas debemos recurrir a los datos publicados por la consultora de formación Élogos, que estima el gasto por empleado de las grandes empresas españolas en torno de los 353 euros⁵⁷.

De las 29 empresas analizadas, más de dos tercios informan de la inversión en formación por empleado, 13 de las cuales superan este nivel de referencia, destacando especialmente REE (más de 10 veces superior a dicha cifra) y, aunque a mayor distancia Unión Fenosa (casi 5 veces) y Bankinter (más de 3 veces). Por el contrario Sacyr Vallehermoso y Acciona se hallan muy por debajo de estos niveles medios.

⁵⁷ En el mismo estudio se estima que estos mismos datos para EE.UU. rondan los 800 euros, y en Europa se sitúan entre 600 y 1000 euros; de nuevo, España se sitúa bastante lejos de los países más avanzados.

Tabla 7

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 7			
		Inversión en formación			
		Total M €		Por empleado (€)	
		2007	Variación 2007/2006 %	2007	Variación 2007/2006
Abengoa					
Abertis	42	4'7	48,4	362,7	36,3
Acciona	10	3,1	77,4	87	
ACS	30	37,7	518	260	427
B. Popular	53	6'9	9,3	459,5	-12
B. Sabadell	41	3,6	9	348,9	4
B. Santander	66	75	-1,3	569	-2,9
Banesto					
Bankinter	100	5,4	38	1.186	19,3
BBVA	50	43'8	23,3	428	14,1
Cintra	23	0'8	52,1	194	56,4
Enagás	45	0'49	17,9	384	-14
Endesa	63	13'5	16	541'8	24,9
FCC	21	17,2	74,7	178,9	69
Ferrovial	36	32,2	50	308,8	28
Gamesa					
Gas Natural	59	3,40	6	507	6
Iberdrola					
Iberia					
Inditex	58	40		503	
Indra					
Mapfre					
OHL					
REE	100	6,4	16,36	4.359	26,2
Repsol YPF	53	16,9	31,9	460,5	32
Sacyr V.		1 ⁽¹⁾		8 ⁽¹⁾	
Telecinco					
Telefónica	55	59	11,3	472 ⁽²⁾	1,3
Unión Fenosa	100	22,2	-21	1.724	4,9

(1) cifras para España, (2) Sin Atento

INDICADOR 8. NIVELES DE PARTICIPACIÓN EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS

De acuerdo con los datos de la Fundación Tripartita⁵⁸, la tasa de cobertura de la formación en las empresas es de 8,7% (de cada 100 empleados 9 reciben formación). Asimismo la media de participantes por acción es de 13,24 y la de horas por participante de 28,1. La participación múltiple sólo afecta al 15% de los empleados.

Las estadísticas agregadas a nivel nacional por la Fundación nos proporcionan también indicios de que los niveles de participación son relativamente bajos y además sesgados hacia niveles técnicos y puestos de responsabilidad. Así por ejemplo, durante el año 2006, un 36% de los formados eran técnicos, mandos intermedios o directivos; por su parte la diferencia media en el tiempo de formación entre

⁵⁸ "Informe de Resultados 2006" (Fundación Tripartita, 2008).

directivos y los trabajadores con menores calificaciones fue de alrededor de 10 horas a favor de los primeros; la misma diferencia existente en las horas de formación recibidas entre el departamento de producción y el de administración a favor de este último. Este proceso asimétrico en la formación ensancha la brecha existente entre los puestos de mayor y menor calificación, dificultando aún más la empleabilidad de aquellos colectivos menos formados, cuya mejora de la empleabilidad es uno de los objetivos prioritarios de la estrategia europea de empleo.

Pues bien, solo 7 empresas suministran alguna información sobre la formación impartida a los distintos grupos o categorías profesionales (Banco Popular, Banco Santander, Banesto, FCC, Iberdrola, OHL y Telefónica). Si a ello añadimos que persiste la enorme heterogeneidad en los criterios de clasificación que utilizan las distintas empresas para presentar dicha información, el resultado es que se hace difícil someter este indicador a una evaluación que cumpla un grado de coherencia aceptable.

Tabla 8

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 8			
		Participantes en formación		Participantes por grupos profesionales	
		2007	Variación 2007/2006 %	2007	Variación 2007/2006
Abengoa		76.762			
Abertis		8.032			
Acciona					
ACS		118.944			
B. Popular		35.837	42	T 27.236 A. 8.601	Técnicos 61,6 Adm. 2,6
B. Sabadell		9.722	6'1		
B. Santander		122.055	5'7	D 10% T 30% A 60%	D -2 ⁽¹⁾ T -10 ⁽¹⁾ A 12 ⁽¹⁾
Banesto		8.732	4'58	C 86% T y D 13%	C 17 ⁽¹⁾ T y D -16 ⁽¹⁾
Bankinter		4.530 ⁽²⁾			
BBVA		83.935	16'6		
Cintra		6.541	-18'9		
Enagás		1.618	21'9		
Endesa		37.099 ⁽³⁾	20		
FCC		90.438	67,3	Categoría 1 4.456 Categoría 2 11.094 Categoría 3 20.977 Categoría 4 53.911	Categoría 1 171 Categoría 2 102 Categoría 3 137 Categoría 4 41
Ferrovial		2.379			
Gamesa					

Tabla 8 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 8			
		Participantes en formación		Participantes por grupos profesionales	
		2007	Variación 2007/2006 %	2007	Variación 2007/2006
Gas Natural		3.195	15,4		
Iberdrola		90.592	67	D 2.542 Titul S. 23.312 Titulados M. 18.980 Prof. de Oficio 45.758	D 38,4 Titul S. 219 Titul M. 50 Prof. de Oficio 41
Iberia		70.475	2,70		
Inditex					
Indra		15.055	78,6		
Mapfre		27.203	75,5		
OHL		14.366		D y T 48% A 11% Trab. Cual. y op. 41%	D y T -10,6 A -4,6 T 50,9
REE		1.424	3,9		
Repsol YPF		93.172	5,7		
Sacyr V.		2.509*	-25,2		
Telecinco		852	15,7		
Telefónica		100.000		D. 30 M.I. 42,4 Colb. 58,2 Comercial 32,1 Operaciones 34,9 Apoyo 34,9	
Unión Fenosa		45.859	-15		

(1) cifras para España, (2) Sin Atento

INDICADOR 9. EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA FORMACIÓN

Tradicionalmente, la gestión del capital humano fue relegada al ámbito de la gestión de costes y al departamento de personal. Un criterio que ha sido superado desde hace tiempo para centrarse en lo que se denomina "gestión integral del talento", reforzando la idea del capital humano y, por tanto la necesidad de mejorar la calidad del mismo.

La importancia concedida a la calidad de la formación por parte de las empresas queda manifiesta por la importante cantidad de información publicada en las memorias, aunque se sigue faltando un análisis más detallado de resultados que

ponga de manifiesto la verdadera efectividad de los diversos programas formativos. Una información que, por otro lado, es requerida tanto por la Fundación Tripartita, como por los sistemas de gestión basados en los procesos de mejora continua, como el modelo de la European Foundation Quality Management, EFQM.

En general puede afirmarse que la gran mayoría de las empresas analizadas alcanzan un nivel aceptable en este indicador, debiendo destacarse los casos de Telefónica, Sacyr, Cintra, BBVA, Bankinter y el Banco Popular, porque o bien disponen de planes de formación con sistemas de evaluación propios o bien desarrollan otras iniciativas de carácter innovador en este campo.

Tabla 9

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 9
Abengoa	30	- Campus Abengoa (iniciativa de formación para los empleados)
Abertis	20	- Manual de bienvenida al grupo
Acciona	40	- Programas de formación y desarrollo profesional. - Acciona Universidad Corporativa - Formación en Prevención de Riesgos
ACS		- Plan Anual de Formación. - Implantación de un Centro de Formación en la Red (Aula Dragados)
B. Popular	70	- Plan de Formación. - Cápsulas formativas prevención del blanqueo de capitales.
B. Sabadell	40	- Pack formativo de bienvenida.
B. Santander	50	- Centro Corporativo de Formación y Desarrollo. - Formación especializada (certificados EFPA y CFA) - Proyecto de Consejo asesor de formación - Programa Management y Responsabilidad Social en un grupo global para directivos.
Banesto	45	- Oficinas escuelas. - Plan de formación para nuevos directores - Master Plan de recursos humanos
Bankinter	70	- Proyecto Talento - Modelo de gestión y dirección por competencias. - Manuales de bienvenida - Evaluaciones del desempeño

Tabla 9 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 9
BBVA	70	<ul style="list-style-type: none"> - Plan Anual de Formación - Plan de Desarrollo individual - Formación a Distancia (canal Conoce, e-learning) - Plan de Bienvenida - Escuela de negocios BBVA
Cintra	70	<ul style="list-style-type: none"> - Planes de formación y carrera - Plan de formación integral - Programa de Mentoring - Formación de seguridad y salud - Participa de los programas de formación SUMMA (Universidad corporativa de Ferrovial)
Enagas	30	<ul style="list-style-type: none"> - Programas de formación de habilidades directivas. - Programa de Perfeccionamiento Directivo.
Endesa	60	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema Nostrum de gestión de RRHH - Modelo integrado de gestión de talento - Escuela de energía - Acciones específicas en la formación en las áreas de negocio/compañías de Endesa - Formación ligada al Desarrollo del Talento Estratégico.
FCC	45	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de formación
Ferrovial	50	<ul style="list-style-type: none"> - Universidad Corporativa SUMMA - Sistema de Evaluación de Desempeño (Plan de Desarrollo Individual) El 37% de los empleados de Ferrovial han sido evaluados
Gamesa	50	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de formación - Programa de evaluación del desempeño
Gas Natural	50	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de formación
Iberdrola	60	<ul style="list-style-type: none"> - Plan Anual de Formación - Creación de comisión Mixta de formación
Iberia	50	<ul style="list-style-type: none"> - Programas de Formación Individualizados, Evaluaciones Continuas y Planes de Desarrollo Profesional y Sucesión,
Inditex	55	<ul style="list-style-type: none"> - Formación específica sobre atención al cliente - Programa de formación de jóvenes en los países más vulnerables - Planes de formación individualizados - Programa de Identificación y Desarrollo Potencial
Indra	50	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de los empleados en formación - Relaciones con la Universidad para captar talento.
MAPFRE	60	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Formación - Comisión de desarrollo profesional para seguimiento del plan de formación - Se ha puesto en marcha un sistema de evaluación y desarrollo de personas (Sistema de Gestión del Desempeño) - Cuenta con un Centro de Formación

Tabla 9 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 9
OHL	45	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de la eficacia de la formación y grado de satisfacción
REE	55	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de la escuela de Operación - Comité de formación
Repsol YPF	55	<ul style="list-style-type: none"> - Plan Corporativo de Formación - Plan de Formación para facilitar la Gestión por Compromisos - Centro de Formación Repsol - Programa para el desarrollo del talento
Sacyr V	70	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de la formación - Programa de medición del desempeño por objetivos - Plan de igualdad de oportunidades de formación
Telecinco	45	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de formación con representantes de trabajadores
Telefónica	75	<ul style="list-style-type: none"> - Plan individual de formación - índice global de satisfacción del empleado - Indicador del clima laboral - Programa JAP para jóvenes de alto potencial de Sistema de seguimiento de las acciones formativas - Universidad Corporativa de Telefónica - Evaluación del desempeño
Unión Fenosa.	65	<ul style="list-style-type: none"> - Universidad Corporativa de U. Fenosa - Indicadores de evaluación del cuadro de mando UCUF - Gestión del capital individual

6.4. Salud y seguridad, condiciones de trabajo y participación

Área de análisis IV: Calidad del Sistema de Salud y Seguridad, condiciones de trabajo y participación

Continúan siendo pertinentes las declaraciones de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto a la necesidad de mantenerse vigilantes y activos en la reducción y minimización de la siniestralidad laboral, que debe ser uno de los objetivos prioritarios de las empresas para con sus empleados. Durante 2007, si bien ha aumentado el número de accidentes en más de un 4%, ha continuado la reducción de los índices de incidencia, frecuencia, y gravedad de accidentes con baja.

Respecto de la participación de los empleados en las cuestiones de toma de decisiones en el lugar de trabajo y la posibilidad de incorporar mejoras laborales, debe

decirse que el esfuerzo realizado en esta dirección debe incrementarse significativamente. El Estudio 2008 sobre la Participación de los Trabajadores en las Empresas del IBEX 35 del Observatorio RSE, revela, entre otras cosas, que las encuestas de satisfacción y/o de clima laboral se elaboran sin la suficiente participación sindical ni los representantes de los trabajadores reciben información sobre los resultados (sólo el 40,8% recibe información sobre objetivos anuales, estrategias e inversiones, menos del 15% recibe información sobre algunas cuestiones contempladas en las mismas, y el 44,4% no recibe ningún tipo de información).

Por otra parte, más de la mitad de las empresas no consultan a sus empleados sobre la organización del trabajo, y aunque en el veinte por ciento de los casos se facilita información no se toman en consideración las opiniones formuladas.

**INDICADOR 10. ACCIDENTES DE TRABAJO,
ABSENTISMO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**
Tabla 10

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 10							
		Índice de frecuencia		Índice de gravedad		Índice de incidencia		Tasa de absentismo	
		2007	Variación 2007/2006 %	2007	Variación 2007/2006 %	2007	Variación 2007/2006 %	2007	Variación 2007/2006 %
Abengoa	20			0,46		42		1'5	
Abertis	20	11'4		0'4		19'6			
Acciona	20	30'1		0'84				2'7	
ACS	45	39	4,8	0'85	-9,6	70	-4,1		
B. Popular	30			8'8	-10,6	22,3	8,5	35'4	4
B. Sabadell				3'97	1				
Santander				0'62	287			3'83	1'6
Banesto									
Bankinter	45	2'49	-25,9	0'04	-33,3				
BBVA								2'77	
Cintra	45	20	-9,1	0'54	-3,6	25	37,5		
Enagas	30	12	41,2	0'35	133			5'31	
Endesa	45	5'05	-21,7	206'6	-15,8			2'9	0
FCC	30	44,84	-14,1	0,61	8,9	54,25	4,2	35,8	1,3
Ferrovial	50	46,51	-2,3	0,76	-12,6	82,49	-2		
Gamesa	45	20,06	-29	0,30	-25				
Gas Natural	60	5,85	-19,6	0,12	-36,8	11,53	-17,9	2,23	0,2
Iberdrola	65	4,83	-28,5	0,37	-26	0,76	-30,3	2,75	0,1
Iberia	35		-17		-9				
Inditex									
Indra	45	6,56	-45,8	0,03	-50	10,83			
Mapfre	30	4,8	31,5	0,1	11,1				
OHL	40	25,6	0,1	0,65	0	6,6	0,3	6	
REE	45	4,85	-32,5	0,23	-95,9			3,04	0
Repsol YPF		1,9	-24						
Sacyr V.	45	11,8	-52,5			202,6	-42		
		(servicios)				(serv.)	-13,2		
		26,4	-7,6			464,2			
		(Construcción)				(const.)			

Tabla 10 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 10							
		Índice de frecuencia		Índice de gravedad		Índice de incidencia		Tasa de absentismo	
		2007	Variación 2007/2006 %	2007	Variación 2007/2006 %	2007	Variación 2007/2006 %	2007	Variación 2007/2006 %
Telecinco	20	6,9		0,14		11,7			
Telefónica									
Unión Fenosa	45	8,49	-15,8	0,54	-6,9			4,61	0,4

En este indicador se han evaluado sólo aquellas empresas que han suministrado información sobre dos de tres los índices relacionados con la accidentalidad laboral (frecuencia, gravedad, e incidencia), utilizando la tasa de absentismo como un indicador complementario. Se considera como nivel satisfactorio mínimo la disminución de tales índices respecto del ejercicio anterior.

Más de dos tercios de las empresas analizadas (72%) proporcionan esta información mínima, siendo la evaluación satisfactoria en doce casos. Deben destacarse también los casos de Iberdrola, Gas Natu-

ral y Ferrovial, pues se han producido reducciones significativas en los tres índices de referencia.

Al igual que en el ejercicio anterior sería necesaria una mayor información para poder evaluar las bajas por enfermedades relacionadas con trastornos psicológicos o psicosociales, como el acoso moral o el denominado síndrome de *burnt out*.

INDICADOR 11. POLÍTICAS INNOVADORAS PARA LA MEJORA DEL SISTEMA DE SALUD Y SEGURIDAD Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO
Tabla 11

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 11
Abengoa	50	- OHSAS 18001 - Comité de prevención de riesgos laborales - Encuesta de clima laboral
Abertis	65	- Encuestas de satisfacción - OHSAS 18001 - Implantación de EFQM - Guía de Prevención de Riesgos
Acciona	50	- Estrategia de Prevención de Riesgos Laborales - Protocolo de prevención del acoso - Plan estratégico con el modelo PRL
ACS	70	- Encuestas de satisfacción. - OHSAS 18001 - Implantación de EFQM - Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente - Desarrollo de proyectos virtuales de seguridad y prevención de riesgos

Tabla 11 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 11
B. Popular	45	- Criterios de calidad basados en el modelo EFQM - Nuevo Plan de Prevención de Riesgos
B. Sabadell	60	- Encuestas de satisfacción - Plan de Prevención de Riesgos - Implantación de EFQM - Protocolo en casos de acoso sexual - Plan estratégico en PRL
B. Santander	45	- Encuestas de satisfacción - Encuestas de clima laboral - Prevención del acoso sexual - Sistema de salud y seguridad laboral - Plan de Prevención de Riesgos
Banesto	50	- Encuestas de satisfacción - OHSAS 18001 - Formación de Prevención de Riesgos Laborales
Bankinter	45	- Encuestas de satisfacción - Encuestas de clima laboral - Plan de Prevención de Riesgos Laborales. - Protocolo de actuación en caso de acoso moral o psicológico, o acoso sexual
BBVA	65	- EFQM - Servicio de Prevención de Riesgos Laborales - Encuestas de clima laboral - Participación de los trabajadores en las políticas de SS
Cintra	50	- Sistema de seguridad y salud con prevención de riesgos - CONSIGGNA, canal exclusivo para seguimiento del PRL
Enagas	60	- Encuestas de clima laboral. - OHSAS 18001 - Criterios de calidad basados en el modelo EFQM. - Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos.
Endesa	70	- Encuestas de satisfacción - Certificación OHSAS 18001 (en el 100% en Endesa América y más del 80% de las de distribución) - Prevención de Acoso Laboral - Formación y Prevención de Riesgos - Plan Praevenio - Proyecto Apolo
FCC	60	- OSHAS 18001 - Servicio de Prevención de Mancomunado a un 53% de la plantilla - Encuesta de satisfacción - Programas de rehabilitación de drogadicción y alcoholismo y protocolos de asesoramiento para dejar de fumar y posibles ludopatías

Tabla 11 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 11
Ferrovial	60	- OHSAS 18001 - Comités de Seguridad y Salud en todos los centros - Evaluación del clima laboral - Evaluaciones del riesgo
Gamesa	50	- Revisión del Plan Estratégico de Prevención - OSHAS 18001
Gas Natural	60	- EFQM - Decálogo global de vigilancia de la salud del Grupo Gas Natural - Plan de Prevención de Riesgos Laborales - Comité de Seguridad y Salud (donde están representados los empleados) - Informe trimestral de seguridad y Salud - Nuevo indicador de Gestión Preventiva
Iberdrola	80	- EFQM - OHSAS 18001 - Al cierre de 2007 el 100% de los empleados están representados en Comités de Seguridad y Salud laboral - Procedimiento de Gestión, Investigación y Contabilización de accidentes laborales - Servicio de Prevención Mancomunado - Índice de satisfacción global de participantes - Medidas contra el tabaquismo
Iberia	45	- Certificación de seguridad IOSA - Dirección de Seguridad en el Organigrama - Comité de Intercentros de Seguridad y Salud - Servicio de Prevención
Inditex	30	- Salud y Prevención de Riesgos Laborales
Indra	40	- Servicio de Prevención Propio Mancomunado (SPPM) - Encuesta de Clima Laboral
MAPFRE	55	- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales integrado en la Dirección de RRHH - Comité de Seguridad Laboral
OHL	60	- Plan estratégico de prevención de riesgos
REE	70	- OHSAS 18001 - EFQM - Comité de Seguridad y Salud - Sistema de evaluación de riesgos laborales (llega hasta los proveedores) - Evaluaciones de Satisfacción del empleado
Repsol YPF	75	- OHSAS 18001 (se han aumentado el nº de centros con esta certificación a lo largo de 2007) - Manual de Medioambiente y Seguridad (gestión) - Nuevos sistemas de prevención y reducción de riesgos en personal discapacitados - Seguridad en los trabajadores contratados - Encuestas del nivel de satisfacción de los empleados

Tabla 11 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 11
Sacyr V.	50	- Prevención de riesgos laborales mancomunado - Manual de prevención de riesgos - OHSAS 18001 (ampliación)
Telecinco	30	- Servicio de previsión mancomunado
Telefónica	60	- Plan de previsión de riesgos - OHSAS 18001
Unión Fenosa	55	- Indicador de Satisfacción del empleado - Encuesta de Clima laboral - OHSAS 18001 - Sistema de Prevención de Riesgos con todos los proveedores - Indicador de clima laboral de los empleados

Todas las empresas incluidas en el Estudio informan sobre alguno de los aspectos que comprenden las políticas en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, así como sobre su implantación en los centros de trabajo, siendo los contenidos de mayor alcance innovador aquellos que se refieren a normas internacionalmente aceptadas para la aplicación de las acciones preventivas (OHSAS 18001, EFQM, etc.)

Debe afirmarse que en esta materia se ha producido un avance significativo, siendo 15 empresas (más de la mitad) las que cuentan con las certificaciones OHSAS 18001 y 9 aplican el modelo EFQM, aunque en muchos casos sólo en algunos de los centros o instalaciones.

Pueden destacarse en este apartado los casos de Iberdrola, Repsol YPF, REE, Endesa y ACS.

INDICADOR 12. PARTICIPACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Aunque en este apartado la situación sigue siendo bastante mejorable, constatando que se mantienen los canales tradicionales de comunicación con los trabajadores (buzón de sugerencias, revistas y boletines internos) y los más recientes relacionados con las nuevas tecnologías (Intranet, Sitio Web y portal del empleado) algunas empresas han abierto nuevas vías de comunicación y participación, como las comisiones de seguimiento con participación sindical, auditorías laborales, plataformas de conciliación, intercambio de buenas prácticas laborales y otras.

En este sentido deben ser destacados los casos de Telefónica, REE, Inditex, Unión Fenosa, Repsol YPF y Mapfre.

Tabla 12

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 12
Abengoa	10	- Sitio web - Portal del empleado - Intranet - boletín interno
Abertis	25	- Sitio web - Intranet - Plan de comunicación interna - Portal del Consejero Delegado
Acciona	10	- Sitio web - Intranet - Buzón de sugerencias - Revista interna (comunicados, boletines..)
ACS	10	- Sitio web - Intranet
B. Popular	10	- Sitio web - Intranet - Buzón del empleado y Buzón de sugerencias. - Portal del empleado - Revista
B. Sabadell	20	- Sitio web - Intranet - Revista de empleados - Portal interactivo
B. Santander	30	- Sitio web - Intranet - Sistema de sugerencias - Línea de atención al empleado - Portal del empleado - Revista - Encuestas de satisfacción
Banesto	35	- Sitio web - Intranet - Buzón de sugerencias - Portal interactivo - Encuestas de satisfacción
Bankinter	10	- Sitio web - Intranet - Foros
BBVA	30	- Sitio web - Intranet

Tabla 12 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 12
BBVA	30	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Atención al Empleado - Foros - Revista - Encuesta de clima laboral
Cintra	25	<ul style="list-style-type: none"> - Sitio web - Intranet - Buzón de sugerencias y quejas. - Encuesta de clima laboral
Enagas	10	<ul style="list-style-type: none"> - Sitio web - Intranet - Publicaciones
Endesa	20	<ul style="list-style-type: none"> - Sitio web - Intranet - Portal corporativo - Revista - Buzón de Dinamización
FCC	40	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación interna INTRANET - Plataforma Diálogo Gdl - Boletín FCC, o In action en Gran Bretaña - Boletín informativo FCC construcción - Encuesta a empleados sobre el Código de Conducta
Ferrovial	30	<ul style="list-style-type: none"> - Contabilización y seguimiento del Buzón de Sugerencias - Intranet
Gamesa	30	<ul style="list-style-type: none"> - Ha desarrollado durante 2007 un nuevo proceso de Gestión del Desempeño mejorando la comunicación con el trabajador - Sitio Web - Revista
Gas Natural	15	<ul style="list-style-type: none"> - Canal Opina que permite conocer las necesidades y sugerencias de los empleados - Intranet y Canal net. - Revista corporativa.
Iberdrola	35	<ul style="list-style-type: none"> - Programa "Contacta con nosotros" - Encuentro del Presidente con los empleados - Evaluación de satisfacción del empleado - Página web - Energía Interna - Portal del Empleados - Buzón para el empleado - Revista interna ScottishPower News
Iberia	40	<ul style="list-style-type: none"> - Revistas de comunicación interna: Iberiavión, Despega y OPS

Tabla 12 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 12
Iberia	40	<ul style="list-style-type: none"> - Portal del empleado IB Personas - Buzón de sugerencias - Intranet - Help Desk
Inditex	50	<ul style="list-style-type: none"> - Directriz Interna de Prácticas Responsables del Personal del Grupo Inditex - Métodos de comunicación: - Terminales de gestión de tienda (TGT), - Revista interna (IN), - Intranet (accesible para los empleados de los grandes centros de trabajo en España)
Indra	40	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable de Comunicación Interna - Cuestionario a los empleados a través de la web corporativa - Plataforma "Equilibra" para poner de acuerdo las conciliaciones de los empleados y directivos - "Brecha digital" para los empleados, canal de comunicación a través de Internet, móviles y teléfonos
MAPFRE	50	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de Gestión del Desempeño que facilita la comunicación de sugerencias de sus empleados - Servicio de Atención al empleado en Intranet - Comisiones específicas para asuntos específicos con participación de trabajadores
OHL	10	<ul style="list-style-type: none"> - Canal Internet - Publicaciones internas
REE	70	<ul style="list-style-type: none"> - Portal Corporativo, miRed (creado en 2007) - Diversas acciones y estudios a través de entrevistas a empleados que mejoran el clima laboral - Revista Entrelíneas - Encuestas de satisfacción del empleado - Comisiones y grupos de trabajo con participación sindical sobre la organización del trabajo
Repsol YPF	50	<ul style="list-style-type: none"> - Foros de intercambio de experiencias y buenas prácticas laborales - Revista y boletín de noticias - Intranet - Estudio del Clima y Satisfacción de sus empleados - Buzón externo para consultas y sugerencias - Comisión de seguimiento del 4º acuerdo marco
Sacyr V.	10	<ul style="list-style-type: none"> - Intranet y web corporativa - Revista interna - Buzón de sugerencias
Telecinco	10	<ul style="list-style-type: none"> - Intranet

Tabla 12 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 12
Telecinco	10	- Portal del empleado
Telefónica	70	- Revista interna
		- Seguimiento del grado de satisfacción de los mandos intermedios*.
		- Estudios "Buen lugar para trabajar"
		- Distrito C INTRANET
		- Auditoría Laboral.
		- Reunión Anual con la Unión Internacional de Sindicatos
		- Programa "conVos"
		- Nuevo código de conducta firmado con los sindicatos
		- Revista interna "somos"
Unión Fenosa	50	- Revista Interna
		- Programa "Hablemos"
		- Comunicación on-line
		- Tramitación de quejas a través de comunicación rápida y directa con los sindicatos
		- Encuesta de clima laboral

INDICADOR 13. FACILIDADES PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL CON LAS NECESIDADES DE CARÁCTER PERSONAL

Tabla 13

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 13					
		Personas con jornada reducida	Permisos de maternidad más allá de la Ley	Permiso de lactancia o apoyo maternal	Trabajo a tiempo parcial	Flexibilidad del horario de trabajo	Otros
Abengoa	30			SI		SI	
Abertis	30		SI			SI	
Acciona	30		SI			SI	
ACS	10					SI	
B. Popular	70	SI	SI	SI		SI	Plan Concilia
B. Sabadell	70	SI	SI	SI	SI	SI	Con acuerdos laborales
Santander	75	SI	SI		SI	SI	- Firmado Plan Equality and reconciliation con sindicatos en España - Comisión de igualdad

Tabla 13 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 13					
		Personas con jornada reducida	Permisos de maternidad más allá de la Ley	Permiso de lactancia o apoyo maternal	Trabajo a tiempo parcial	Flexibilidad del horario de trabajo	Otros
Banesto	70	SI	SI	SI		SI	Programa de conciliación y diversidad (BanestoXti) Firmado el Plan de igualdad con sindicatos Comisión de igualdad
Bankinter	50	SI	SI	SI		SI	Atención a situaciones de acoso y violencia de género
BBVA	50				SI		Comisión paritaria de igualdad y conciliación
Cintra	70	SI	SI	SI	SI	SI	Acuerdos con trabajadores
Enagas	45	SI				SI	Diseño de Plan Integral de comunicación y formación en materia de conciliación
Endesa	50					SI	Plan de conciliación y gestión de la diversidad
FCC	45			SI	SI	SI	
Ferrovial	60	SI	SI	SI	SI	SI	
Gamesa	30	SI				SI	
Gas Natural	45	SI		SI	SI	SI	
Iberdrola	60	SI	SI	SI	SI	SI	
Iberia	45	SI		SI		SI	
Inditex	45	SI		SI	SI		El 54% tienen jornada a tiempo parcial
Indra	70	SI	SI	SI			Plan de igualdad (Equilibra) Teletrabajo
Mapfre	60	SI	SI	SI	SI	SI	
OHL	30	SI				SI	
REE	75	SI	SI	SI		SI	Elaboración de un Plan de conciliación con sindicatos
Repsol YPF	70	SI	SI	SI		SI	Comité de diversidad y conciliación con sindicatos

Tabla 13 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 13					
		Personas con jornada reducida	Permisos de maternidad más allá de la Ley	Permiso de lactancia o apoyo maternal	Trabajo a tiempo parcial	Flexibilidad del horario de trabajo	Otros
Sacyr V.	30	Si				Si	
Telecinco	50	Si	Si	Si		Si	Estudio diagnóstico sobre situación de conciliación
Telefónica	50	Si	Si		Si		Teletrabajo
Unión F.	45	Si	Si	Si		Si	

Todas las empresas analizadas dispone de políticas y actuaciones orientadas a la conciliación de la vida profesional y personal más allá de las exigencias que establece la legislación laboral, pudiendo afirmarse que, en este campo, aquellas avanzan a un ritmo que podríamos calificar como aceptable. Algunas empresas incluso han elaborado o se encuentran inmersas en procesos de ejecución de planes de conciliación con participación sindical, anticipándose a los requerimientos que la propia legislación (por ej. Ley de Igualdad) ha empezado a exigir recientemente.

A pesar de ello debe tenerse en cuenta que, de acuerdo con los datos del estudio realizado por el Centro Internacional Trabajo y Familia⁵⁹, sólo un 7% de las empresas españolas han incorporado a sus políticas los programas de conciliación, y aunque la mitad han establecido formalmente políticas de conciliación estas no se aplican.

En todo caso, en el futuro, en el contenido de las políticas de conciliación se contemplarán otros aspectos, además de los analizados en este apartado (jornada reducida, permisos de maternidad, permiso de lactancia/maternal, trabajo a tiempo parcial, y/o jornada flexible). A modo de ejem-

⁵⁹ IESE-IFREI 2007 - Centro Internacional Trabajo y Familia.

plo pueden citarse los servicios de guardería⁶⁰, la flexibilidad en el calendario vacacional, el tele trabajo, los procesos de mentoring/coaching profesional y/o personal, e incluso la intervención de la empresa en la recolocación de las personas despedidas en procesos de "outplacement".

De acuerdo con tales consideraciones deben reseñarse que el 75% de las empresas analizadas rebasan el nivel considerado como satisfactorio, debiendo destacarse de manera especial los casos de REE, Banco Santander, Indra, Banco Popular, Banco de Sabadell, Cintra, Repsol YPF y Banesto, que han adoptado iniciativas en la dirección señalada anteriormente.

6.5. Igualdad y participación económica

Área de análisis V: Igualdad y participación económica

INDICADOR 14. NIVELES DE EQUIDAD

El concepto de igualdad, entendido como aquella situación social en la que todos los ciudadanos disponen de idénticos derechos

⁶⁰ Esta, junto a otras medidas relacionadas con el cuidado de los niños puede resultar muy importante si nos remitimos al dato del módulo especial de la EPA del 2005, en el que se descubría que un 24,1% de los asalariados desean trabajar más pero no pueden por falta de servicios para el cuidado de los hijos.

y oportunidades viene a corresponderse de manera precisa con los requerimientos mínimos de justicia social que resultan imprescindibles para el desarrollo económico⁶¹ en un sentido integral, es decir, sostenible. En este sentido, los objetivos de cohesión y progreso social de la Agenda de Lisboa deben ser contemplados como elementos centrales del proceso de crecimiento.

Sin embargo, en una situación macroeconómica de crisis, como la actual, las presiones sobre los mercados de trabajo y las malas perspectivas laborales están ocasionando que los sueldos tengan cada vez menos peso en relación a las rentas empresariales. Asimismo, las diferencias salariales dentro de las empresas aumentan. Todo ello sin contar con que, según advierte la OIT, a nivel mundial, la brecha entre ricos y pobres ha ido ensanchándose desde principios de los años 90.

De acuerdo con los datos extraídos del análisis realizado por Mishel et al. (2008)⁶² referidos a 2005, el ratio de la retribución media total de los Ceos (Consejeros Delegados o equivalentes) respecto del salario del operario de producción medio era de 39 en Estados Unidos, 10,8 en Japón, y 17,2 en España.

En cualquier caso, la extraordinaria opacidad de las empresas analizadas en materia de retribuciones efectuadas entre los diversos conceptos retributivos y entre las distintas categorías profesionales de trabajadores (incluyendo a los cargos directivos) nos impide, como sucedió en los Estudios 2006 y 2007, evaluar este indicador.

No obstante, debe indicarse que algunas de las empresas facilitan ciertos datos de interés, aunque parciales, sobre la rela-

ción de salarios según categorías profesionales y sexo (REE, Repsol YPF, Banco Popular, Acciona y Enagás), siendo dicha información, en otros casos, muy imprecisa o de carácter meramente declarativo (Banco Santander, Gamesa, Iberia).

INDICADOR 15. PARTICIPACIÓN ECONÓMICA Y BENEFICIOS SOCIALES

Entre las políticas de participación económica en las empresas del IBEX 35 destacan los sistemas de planes de pensiones, existiendo en algunos casos programas de retribución variable, aunque en ocasiones limitados a sólo una parte de la plantilla. En cuanto a otros beneficios sociales, se incluyen aspectos tales como seguros privados, pagos discrecionales supletorios, cheques de comida, ayudas familiares, asistencia médica, así como otras ayudas⁶³.

En líneas generales puede afirmarse que las empresas analizadas impulsan políticas de participación económica y de beneficios sociales avanzadas, especialmente en los dos criterios fundamentales que se han considerado en este indicador: Planes de pensiones y retribuciones variables, obteniendo tan solo siete de las empresas analizadas un nivel que puede considerarse todavía como insatisfactorio.

⁶³ En conjunto, durante el 2007, según datos de la Encuesta Anual de Coyuntura Laboral, las empresas aportaron voluntariamente una media de 495,82 euros por empleado, de los cuales un 37,9% corresponderían a cotizaciones voluntarias ("aportaciones del empleador a circuitos privados de seguridad social u otras entidades de seguros al objeto de cubrir, mejorar o complementar las prestaciones establecidas por el sistema de Seguridad Social.": Metodología de la Encuesta Anual de Coste Laboral, INE).

⁶¹ Grandes desigualdades ponen en peligro la estabilidad política de un país, limitan el uso de los instrumentos de mercado, y reducen la confianza y el compromiso ralentizando las transacciones económicas. "Más Allá del Crecimiento Económico" (Banco Mundial).

⁶² "The State of Working America 2008/2009". Economic Policy Institute.

Tabla 15

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 15	
		Participación económica	Otros beneficios sociales
Abengoa	20		Guarderías Servicios médicos Otros
Abertis	60	Plan de pensiones	Seguros, salud, vida Gimnasio Ticket guardería Ayudas hijos discapacitados Otras beneficios sociales
Acciona	65	Plan de pensiones Retribución por objetivos	Seguros salud y otros Ayuda conexiones informáticas en hogar
ACS	65	Plan de pensiones Participación en beneficios	Guarderías Asistencia médica
B. Popular	65	Plan de pensiones Retribución variable (bonus)	Seguros vida Anticipos Ventajas en servicios bancarios
B. Sabadell	60	Plan de pensiones	Seguro de vida Ventajas en servicios bancarios Ayudas escolares
B. Santander	65	Planes de pensiones Retribución variable Plan de acciones	Planes de jubilación para directivos Ayudas para hijos discapacitados Seguros de vida
Banesto	65	Plan de pensiones Retribución variable	Seguro médico Ayudas familiares Plan Adopta
Bankinter	65	Plan de pensiones Retribución variable	Ayudas escolares Seguros Ventajas en servicios bancarios
BBVA	65	Planes de pensiones Retribución flexible	Ventajas servicios bancarios Seguros Ayudas para hijos discapacitados
Cintra	40	Retribución variable por objetivos Planes de opciones sobre acciones Participación de los empleados en el accionariado (Plan 12.000)	Cheques guardería Seguros médicos, vida y accidentes
Enagas	60	Plan de pensiones Retribución variable	Seguros vida Subvención gastos comida Complemento de incapacidad temporal hasta el 100% del salario

Tabla 15 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 15	
		Participación económica	Otros beneficios sociales
Endesa	65	Plan de pensiones Plan de participaciones	Ayudas de estudios Prestamos vivienda Seguro de vida Atención sanitaria Suministro de energía
FCC	60	Plan de pensiones	Cobertura a discapacitados Prestamos subvencionados Seguros accidente y viaje
Ferrovial	60	Provisión para Pensiones	Ayudas sociales diversas
Gamesa	35	Retribución variable por objetivos	Seguros de vida
Gas Natural	65	Planes de prestación y aportación Retribución variable	Prestación económica por incapacidad Bonificación consumo gas de la empresa Ayudas de estudios Prestamos
Iberdrola	65	Plan de pensiones (99% de la plantilla) Retribución variable (88,25% de la plantilla)	Seguro vida, médico y coberturas Ayudas de estudios
Iberia	65	Plan de pensiones Participación de beneficios no consolidable	Fondo Solidario 50% trabajador 50% empresa Cobertura sanitaria Prestamos para vivienda
Inditex	65	Planes de pensiones Participación en beneficios Retribución variable	Ayudas sociales diversas
Indra	35	Retribución variable Opciones sobre acciones	Complemento de prestación social en caso de enfermedad o accidente % de empleados Complemento de ayuda a comida % empelados
Mapfre	65	Plan de pensiones Retribución variable	Seguro vida, accidentes salud Prestaciones por incapacidad temporal, riesgo en el embarazo o maternidad Prestamos vivienda Ayudas discapacitados
OHL	35	Plan de retribución flexible	Seguros de vida y accidentes Guarderías y cheque comida
REE	60	Plan de pensiones	Seguros médico Seguro vida Cheques guardería Cheques restaurante 100% sueldo en caso de incapacidad temporal

Tabla 15 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 15	
		Participación económica	Otros beneficios sociales
Repsol YPF	60	Plan de pensiones (76,2% plantilla)	Seguros asistencia Ayudas de comedor Préstamos
Sacyr V.	20		Seguro de vida y accidentes Seguro médico para familiares
Telecinco	20		Seguro de vida e invalidez Atención médica Comedor Becas hijos de empleados Complemento de ILT
Telefónica	65	Plan de pensiones Retribución variable	Médico privado Ticket alimentación Subvención de estudios Ayudas gastos maternidad Seguro de vida
Unión Fenosa	60	Planes de pensiones	Seguros de vida vinculados a los planes de pensiones Asistencia sanitaria Condiciones especiales de tarifa eléctrica Ayuda estudios

INDICADOR 16. IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

En cuanto al empleo de las mujeres, los datos referidos a la economía española, aunque prosiguiendo la línea de mejora, están todavía alejados de los patrones laborales de los países más avanzados de Europa. De este modo, mientras que la tasa de actividad femenina era en 2007 de un 62,3% (frente a un 82,7% de la masculina), el paro sin embargo afectó a un 11% de las mujeres, una cifra que casi dobla la de los hombres. Por otra parte, las mujeres ocupadas, según un estudio reciente del Instituto de la Mujer⁶⁴, continúan siendo discriminadas en términos salariales percibiendo, en promedio, alrededor de un 20% menos que la de los hombres para igual ocupación⁶⁵. Asimismo, únicamente un 21,3% de todos los puestos a nivel gerencial estaban ocupados por mujeres en

2007⁶⁶ (en empresas de más de 10 empleados), porcentaje similar al de las mujeres empleadas en los sectores tecnológicos (25,71%)⁶⁷.

Finalmente, en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35, únicamente alrededor de un 7%⁶⁸ de su composición agregada está ocupado por mujeres, cifra todavía muy alejada de la exigencias previstas en la Ley para 2015.

Ahora bien, de acuerdo con los datos extraídos del 'Gender Gap Index 2007'⁶⁹, España se sitúa en décima posición, siendo sólo rebasada por países del norte de Europa, junto a Nueva Zelanda y Filipinas. Dicho índice mide las relaciones de equidad en tres ámbitos: participación económica e igualdad de oportunidades, escolarización y estudios universitarios, y participación política.

⁶⁴ "Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo". Instituto de la Mujer, 2007 (a partir de la Encuestas de Estructura Salarial, 2002).

⁶⁵ El estudio considera la 'discriminación salarial' como aquella parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

⁶⁶ Instituto de la Mujer, a partir de los datos de la EPA 2007.

⁶⁷ INE, Indicadores Alta Tecnología.

⁶⁸ Instituto de la Mujer, a partir de los datos de la CNMV.

⁶⁹ "The Global Gender Gap. Report 2007". World Economic Forum, Geneva, Switzerland.

Tabla 16

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 16				TABLA 16						
		% de mujeres sobre plantilla, 2007				% de mujeres según categorías profesionales, 2007		% Mujeres en Comités de dirección, 2007		Mujeres en el Consejo de Administración, 2007		
		Total	España	Variación 2007/2006 España puntos		Total	España	Total	Variación 2007/2006	Total	Variación	
		Absolut	%									
Abengoa	20	15					14		2	13	15	
Abertis	16	33				Directivas: 8 Jefaturas: 22	8	-2	1	6	17	
Acciona	6	34							1	8	13	
ACS	3	33,8				Directivas y tituladas: 26			0	0		
B. Popular	15	29,1	29,1	2,5					0	0		
B. Sabadell	16	44				Dirección: 24 Administ: 56	7		1	8		
B. Santander	29	49	35				7	-1	1	7		
Banesto	38	35,8	35,8	2,4			7,7	0	2	18		
Bankinter	38	48,2	48,2			Direct: 32,6 Comerciales y Técnicos: 51,7 Administ: 60,3			1	12		
BBVA	38	48,8	41,5	0,9		Directivos 17,4	8,8		1	9		
Cintra	36	44,5	45	1					0	0		
Enagás	20	20,2	20,2			11 directivos	10	1	1	9		
Endesa	17		18,4	2,8					1	10		
FCC	41	20,5	25				13	13	5	24		
Ferrovial	8	29,6					0	0	1	11		
Gamesa	0	22,3					0	0	0	0		
Gas Natural	20	32	34	0,9					0	0		
Iberdrola	14	24,8	17,3	1,5					0	6		
Iberia	14	38,5					10	5	1	9		
Inditex	33	81,1	81,8	-1			0	0	1	11		
Indra	34		36,3				8	-7	2	13		
Mapfre	32	56,9	62,1	1,6					0	5		
OHL	3	20,8				Dirs: 4,4			0	0		

Tabla 16 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 16				TABLA 16						
		% de mujeres sobre plantilla, 2007				% de mujeres según categorías profesionales, 2007		% Mujeres en Comités de dirección, 2007		Mujeres en el Consejo de Administración, 2007		
		Total	España	Variación 2007/2006 España puntos		Total	España	Total	Variación 2007/2006	Total		Variación
										Absolut	%	
REE	30	22,9	22,9		Dir: 14,4 Tec. S: 33,9 Tec. Med: 14,4 Tec. Esp: 0,4 Aux. Tec: 66%	Dir: 14,4 Tec. S: 33,9 Tec. Med: 14,4 Tec. Esp: 0,4 Aux. Tec: 66%	11		1	9		
Repsol YPF	19	25			Dir: 7		15	7	1	6		
Sacyr V.	23		38,8	1,6	Dir: 5,5				0	0		
Telecinco	23	45,6	45,6	0					0	0		
Telefónica	25	48,3	43,6	0	Dir: 32,8		0	0	0	0		
Unión Fenosa	7	23,8	13,2	5,9			0	0	0	0		

Aunque todas las empresas analizadas facilitan datos respecto de la composición de sus plantillas por sexo, únicamente 18 de ellas (60%) facilitan los datos concretos que corresponden a la plantilla en España.

Otro dato que resultaría de utilidad para complementar este indicador es el referido a la presencia de la mujer en los distintos grupos o categorías profesionales. Pero desgraciadamente esta información sigue siendo muy escasa y poco estructurada. Mención aparte merecerían los casos de REE y Bankinter que proporcionan cifras desagregadas para España. En cuanto a la retribución comparada para puestos de igual responsabilidad, lamentablemente la ausencia casi total de información concreta sobre este aspecto nos impide incluirlo como un parámetro a evaluar. No obstante REE y Repsol YPF informan sobre la relación entre el salario base H/M por categorías profesionales, el Banco Popular sobre el ratio salarial entre ambos, y algunas empresas, como Banco Santander realizan declaraciones genéricas de

paridad sin proporcionar datos que puedan ser contrastados.

En cuanto al desempeño de funciones directivas por parte de las mujeres debe destacarse que aunque el setenta por ciento de las empresas analizadas proporcionan informaciones evaluables, en la mayoría de los casos los datos son muy pobres, pues tan sólo en algunos casos (Repsol YPF, Abengoa, FCC, REE, Cintra e Iberia) se supera el umbral del 10%.

Un tercio de las empresas analizadas no cuentan con mujeres en su consejo de administración, mientras que sólo en ocho casos las mujeres suponen más del diez por ciento de los miembros del consejo –Abengoa, Banesto, Bankinter, Endesa, FCC, Ferrovial, Inditex e Indra–. Especial mención debe hacerse de FCC (con un 24% de mujeres) y de Banesto (18%).

En conjunto, teniendo en cuenta todos estos factores, únicamente FCC alcanza el nivel mínimo considerado como satisfactorio, acercándose a dicho nivel BBVA, Banesto y Bankinter.

6.6. Responsabilidades medioambientales

Área de análisis VI: Responsabilidades sobre el medio ambiente

INDICADOR 17. EL SISTEMA DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

Todas las empresas incluidas en el Estudio dedican un extenso capítulo del informe social al medio ambiente y declaran que los principios de respeto y preservación del medio ambiente son un criterio básico en los procesos de decisión y en la organización de sus actividades.

El dato de mayor relevancia es que la definición de políticas, planes de actuación y la formalización de los sistemas de gestión se ha generalizado entre las empresas del IBEX 35, con el objetivo de controlar el impacto medioambiental de las actividades productivas. De las 29 empresas consideradas en la Parte II del Estudio, veintiocho utilizan sistemas de gestión basados en la norma ISO 14.001 y en el Sistema Comu-

nitario de Gestión Medioambiental, EMAS, (9 empresas). Asimismo, 19 empresas (9 en 2007) han creado comités y comisiones de coordinación de las actuaciones de protección del medio ambiente, en los que participan las distintas áreas y departamentos de la organización.

Otro indicador relevante de la importancia que se concede a la gestión de los factores medioambientales en las empresas del IBEX 35 es que 22 de las empresas incluidas en el Estudio han sido seleccionadas en los índices sociales Dow Jones Sustainability Index (19 empresas) y/o FTSE4 Good (15 empresas) en los que son considerados los esfuerzos realizados por las empresas para el control de las externalidades medioambientales y la preservación del medio ambiente.

La exigente legislación europea y española sobre el medio ambiente ha favorecido, sin duda, el rápido desarrollo de las políticas empresariales en este ámbito de sus responsabilidades, como ha sido ampliamente considerado en los capítulos anteriores. En este último período se han

promulgado, por ejemplo, la Ley 1/2006 de 9 de marzo que regula el régimen del comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero, y el Plan Nacional de Asignación, PNA, para el período 2008-2012 fue aprobado mediante el Real Decreto 10030/2007. También en noviembre de 2007 fue promulgada la Ley 34/2007 de calidad del aire que establece límites de emisión mucho más restrictivos, o la Ley 26/2007 de responsabilidad medioambiental, en la que se establecen fuertes sanciones sobre los daños ambientales y cuyo cumplimiento exige en muchos casos importantes inversiones a las empresas en instalaciones y maquinaria especializada para reducir el impacto de sus actividades sobre el medio ambiente.

España es uno de los países con mayor número de certificaciones ISO 14.001. De acuerdo con el último informe mundial de la Organización Internacional de Estandarización, ISO (por sus siglas en inglés), España ocupa el primer lugar en Europa y tercero en el mundo en certificados de gestión del medio ambiente ISO 14.001, con 13.852 certificaciones, un 24.5% más que en 2006. Asimismo, en junio de 2008 España ocupa una de las primeras posiciones en el total de empresas españolas adheridas al Sistema Comunitario de Gestión Medioambiental, EMAS, con más de 1.000 empresas, y con un crecimiento mucho más rápido que el resto de los países europeos (en 2006 sólo estaban adheridas 259 empresas).

Sin embargo, esta evolución positiva de las políticas de preservación del medio ambiente no debe ocultar que los procesos de integración de los factores medioambientales en la estrategia empresarial siguen siendo todavía parciales y que los resultados globales son bastante discretos. Los sistemas de gestión medioambiental, por ejemplo, afectan sólo a una parte de las instalaciones y actividades de las empresas en la mayoría de los países. De acuerdo con los datos facilitados en los informes sociales, en los casos de las empresas que ofrecen precisiones en este sentido, las certificaciones

ISO 14.001 de Banco Santander y Bankinter afectan solamente a la sede central, y en el caso del BBVA sólo el cuatro por ciento de la plantilla trabaja en instalaciones que cuentan con una certificación del sistema de gestión medioambiental. Cintra, por ejemplo, tiene certificadas el 38 por ciento de sus instalaciones e Iberdrola el cuarenta por ciento.

Por otra parte, como ya se observó en el Estudio 2007, sólo un número reducido de empresas facilitan datos económicos sobre los sistemas, equipos e instalaciones medioambientales, o sobre los gastos incurridos en el ejercicio cuyo fin es la protección y mejora del medio ambiente, así como las subvenciones que han recibido de naturaleza medioambiental, aunque en España existe la obligatoriedad legal de incluir la información sobre el medio ambiente en las cuentas anuales. La opacidad generalizada de las empresas en esta materia impide la realización de una evaluación comparativa precisa, pues en la mayoría de los casos en el informe anual y en la documentación legal se indica que "las actividades no generan un impacto significativo sobre el medio ambiente", por lo que no se realizan inversiones ni gastos significativos de carácter medioambiental. Sin embargo, en los informes sociales se describen de manera pormenorizada los cursos de formación que las empresas realizan para la sensibilización de sus empleados sobre el medio ambiente, las aportaciones en forma de patrocinios o donaciones a las organizaciones, foros y plataformas que realizan actividades de protección del medio ambiente, o las campañas de información y sensibilización realizadas directamente por las empresas, aunque en la mayoría de los casos no se facilitan los datos económicos cuantitativos precisos.

En cualquier caso, la puntuación obtenida por la casi totalidad de las empresas analizadas en este apartado supera el nivel mínimo considerado como satisfactorio en el Estudio, con desarrollos que son considerados notables en un tercio de las empresas analizadas. En la parte superior del ranking deben destacarse REE, Gamesa y Repsol YPF.

Tabla 17

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 17			
		Política, Áreas y/o Comités de MA	Índices Internacionales	Sistema de Gestión	
				ISO 14001	EMAS
Abengoa	55	✓		✓	✓
Abertis	60	✓	✓	✓	✓
Acciona	70	✓	✓	✓	✓
ACS	55	✓	✓	✓	
B. Popular	45	✓		✓	
B.Sabadell	45	✓		✓	✓
B. Santander	55	✓	✓	✓	
Banesto	40	✓		✓	
Bankinter	55	✓	✓	✓	
BBVA	60	✓	✓	✓	
Cintra	55	✓	✓	✓	
Enagás	45	✓	✓	✓	
Endesa	70	✓	✓	✓	✓
FCC	60	✓	✓	✓	
Ferrovial	70	✓	✓	✓	✓
Gamesa	95	✓	✓	✓	
Gas Natural	65	✓	✓	✓	
Iberdrola	60	✓	✓	✓	
Iberia	60	✓	✓	✓	
Inditex	55	✓	✓	✓	
Indra	55	✓	✓	✓	✓
Mapfre	65	✓	✓	✓	
OHL	55	✓		✓	
REE	95	✓	✓	✓	
Repsol YPF	85	✓	✓	✓	
Sacyr V.	55	✓		✓	✓
Telecinco					
Telefónica	70	✓	✓	✓	
Unión Fenosa	65	✓	✓	✓	✓

6.7. Responsabilidades internacionales

Área de análisis VII: Responsabilidades internacionales de las empresas europeas

La responsabilidad de las grandes empresas sobre el conjunto de la cadena de valor en la que se desarrollan sus activi-

dades económicas y productivas ha alcanzado una importancia cada vez mayor durante los últimos años, ya que el papel que desempeñan los grandes grupos económicos en las actividades globales es también cada vez más importante. En este sentido, existe un amplio acuerdo sobre la necesidad de una mayor responsabilidad

de las empresas para asegurar un compromiso activo y firme con las distintas dimensiones de la RSE de toda la cadena de valor asociada a sus actividades productivas. Así como mantener un comportamiento responsable en cualquier lugar en el que aquella desarrolle partes de sus actividades, independientemente de los requerimientos y obligaciones legales existentes en los diferentes países.

La certificación SA 8.000 surgió con vocación de evaluar los posibles abusos cometidos en este campo, especialmente cuando las empresas operan en países en vías de desarrollo, enfatizando el debido respeto a los derechos humanos⁷⁰. A su vez las guías de Global Reporting Initiative, GRI, incluyen dentro de la triple cuenta de resultados, numerosos indicadores relacionados con el cumplimiento de los derechos humanos y laborales asociados a la actividad empresarial en cualquier parte del mundo. Otro tanto ocurre con las recomendaciones de la OIT, de la OCDE para empresas multinacionales o con los principios del Pacto Mundial⁷¹ de Naciones Unidas, entre otras propuestas orientadas a dotar de un alcance global a la RSE.

⁷⁰ Representados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer, y varias Convenciones (29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 155, 159, 177, y 182) y Recomendaciones (146, y 164) de la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

⁷¹ El 61% de las empresas españolas adscritas han declarado implantar acciones para la incorporación de los Principios de Derechos Humanos en la cadena de suministros durante el ejercicio 2006. El 74% declaran haber implantado medidas para compatibilizar la vida laboral y personal de los empleados. El 97% de las grandes empresas dicen haber establecido vías para escuchar a sus trabajadores. El 92% de las empresas cotizadas declaran tener mecanismos para prevenir un impacto medioambiental, aunque el 50% de las entidades de alto impacto medioambiental reconocen recibir multas por incumplimiento. En fin, existe una falta generalizada de medidas contra la corrupción. (ASE-PAM, 19/02/2008).

En cuanto a la Declaración del Milenio de Naciones Unidas⁷², debe indicarse que, aunque conectado con ciertos aspectos de la RSE, aquel dispone de un alcance mucho mayor propiciando la concentración de esfuerzos de gobiernos y empresas en la reducción de los niveles de pobreza en los países menos desarrollados, la mejora de la salud y la educación y el fomento del desarrollo sostenible.

En este sentido, puede afirmarse que la mayoría de las empresas analizadas han tomado conciencia de sus nuevas responsabilidades en este ámbito internacional, no solo por lo que respecta a su creciente contribución a los objetivos de la Declaración del Milenio en apartados específicos relacionados con la mejora de la educación, la salud o el medio ambiente en los países más pobres, sino también por la generalización de la adhesión de las empresas del IBEX 35 a las distintas recomendaciones de las organizaciones internacionales multilaterales.

Aunque quizá el aspecto más novedoso reside en los avances que vienen produciéndose en los diversos mecanismos de exigencia y control de los proveedores con el fin de garantizar que la responsabilidad social se extiende a lo largo de toda la cadena del valor.

En estos tres últimos indicadores, pues, son la gran mayoría las empresas que rebasan el nivel mínimo considerado como satisfactorio, si bien son tan solo un tercio las que alcanzan el sobresaliente en todos o en alguno de tales indicadores (Inditex, Iberdrola, REE, Unión Fenosa, Abengoa, Banco Santander, BBVA, Endesa, Repsol YPF y Telefónica).

⁷² Erradicar la pobreza extrema y el hambre; lograr la enseñanza primaria universal; promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer; reducir la mortalidad infantil; mejorar la salud materna; combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades; garantizar la sostenibilidad del medio ambiente; fomentar una asociación mundial para el desarrollo (ONU).

INDICADOR 18. RESPONSABILIDAD SOBRE LA CADENA DE FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN Y VENTA DE SUS PRODUCTOS Y SERVICIOS

Tabla 18

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 18
		RELACIÓN CON PROVEEDORES
Abengoa	40	- Exigencia a proveedores de criterios homologados y los integra en su política MA y ética
Abertis	55	- Incluir en concursos y contratos cláusulas MA y sociales - Compartir código de conducta - Evaluación de proveedores primando a aquellos que están certificados
Acciona	60	- Cumplir compromisos del Pacto Mundial y la Ley orgánica para la Igualdad - Certificados ISO 14001, 9001 y EMAS - Sistema de calificación y homologación
ACS	40	- Inclusión en contratos y pedidos de especificaciones ambientales y adhesión al PM
B. Popular	55	- Código de Conducta con proveedores que incluye los principios del Pacto Mundial - Ficha de Evaluación de proveedores - Certificados ISO 9000 y 14.000 (sólo específica para los suministros de papel)
B. Sabadell	40	- Modelo de homologación de proveedores - Compatibilidad con su Código de Conducta
B. Santander	65	- Modelo de Gestión de Proveedores: incluye compromiso con el cumplimiento de los - Exigencia Principios del Pacto Mundial - Exigencia cumplimiento SA 8000
Banesto	40	- Sistema de homologación de la cadena de suministro en línea con los principios del Pacto Mundial - Plataforma de subastas a proveedores
Bankinter	40	- Compartir criterios básicos de su cultura corporativa - Firma de cláusula medioambiental en contrato
BBVA	60	- Sistema de Homologación de proveedores - Exigencia SA 8000 y Pacto Mundial - Encuesta proveedores
Cintra	50	- Principios marco de relación con proveedores - Plan estratégico trienal 2005 de compras - Encuestas proveedores - Exigencia de cumplimiento PM y OIT

Tabla 18 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 18
		RELACIÓN CON PROVEEDORES
Enagas	20	– Requisitos Generales de Medio Ambiente
Endesa	55	– Programa integración de proveedores
		– Protocolo de Responsabilidad Corporativa para exigencia de compartir valores
		– Distribution clearing house
FCC	40	– La empresa de prioridad a los proveedores con buenas practicas MA y que dispongan de políticas o sistemas de gestión ambiental.
		– Firma de cláusulas contractuales
Ferrovial	30	– Fomento de las prácticas de desarrollo sostenible
Gamesa	60	– Objetivos y metas MA con participación de proveedores
		– Desarrollo alianzas estratégicas con proveedores clave
		– Manual de calidad de proveedores
Gas Natural	70	– Implicación de proveedores en el uso responsable de la energía
		– Fomento de los principios del Pacto Mundial entre sus proveedores
		– Sistema REPRO
Iberdrola	90	– Promoción de los principios de la empresa
		– Fomento de la implantación de sistemas de gestión certificados OHSAS 18000 y EMAS
		– Fomento PM
Iberia	30	– Compromiso Pacto Mundial
		– Exige ISO 9000
Inditex	80	– Código de conducta de fabricantes y talleres externos
		– Auditorias sociales en centros externos de acuerdo con los principios de Global Compact, PM, OIT y Base Code ETI (Ethical Trade Initiative)
Indra	60	– Fomento de los principios del PM y la Declaración de los Derechos Humanos.
		– Preferencia por proveedores comprometidos y con sistemas de gestión ambiental
		– Plan estratégico de compras con criterios de sostenibilidad
Mapfre		
OHL	50	– Proceso de homologación para proveedores con normas ISO 9001 y 14001 y firma del PM
		– Seguimiento accidentalidad proveedores
REE	90	– Sistema REPRO de clasificación de proveedores
		– Exigencia de certificados diversos en materia de sostenibilidad
		– Modificación de condiciones de contratación en promoción de la sostenibilidad
		– Encuesta de satisfacción

Tabla 18 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 18
		RELACIÓN CON PROVEEDORES
Repsol YPF	70	– Norma de Gestión de Proveedores
		– Exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales en materia laboral OIT, MA, derechos humanos, salud y seguridad
		– Sistema REPRO
Sacyr V	45	– Extensión a proveedores del código de ética y conducta, calidad y MA.
		– Respeto a normas OIT
Telecinco	20	– Extensión de los criterios de conducta a proveedores
Telefónica	70	– Auditorias selectivas a proveedores de riesgo
		– Política de compras responsables
		– Política de compras a proveedores sociales
		– Puesta en marcha del autodiagnóstico de RSE en proveedores de riesgo
		– Formación a proveedores en RSE
Unión F.	90	– Registro REPRO de proveedores
		– Proyecto SUMA para la mejora del comportamiento ambiental de los suministradores de productos y servicios.
		– Exigencia de certificación ambiental ISO 14001 o EMAS

INDICADOR 19. ACTUACIÓN RESPONSABLE EN LOS PAÍSES EN LOS QUE LAS EMPRESAS DESARROLLAN SUS ACTIVIDADES

Tabla 19

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 18
		ACTUACIÓN INTERNACIONAL
Abengoa	80	– Adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas (PM)
		– Apoyo a los principios de la OIT
		– Líneas directrices para las empresas multinacionales de la OCDE
Abertis	60	– Certificación SA 8000
		– Adhesión al PM
		– OCDE
Acciona	80	– SA8000
		– Adhesión al PM
		– Apoyo a los principios de la OIT
		– Líneas directrices para las empresas multinacionales de la OCDE
		– Certificación SA 8000

Tabla 19 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 18
		ACTUACIÓN INTERNACIONAL
ACS	60	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión al PM - Líneas directrices para las empresas multinacionales de la OCDE - OIT
B. Popular	30	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión al PM
B. Sabadell	30	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión al PM
Santander	80	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión al PM - Principios de Ecuador - Participación en UNEP-FI - Apoyo a principios OIT
Banesto	30	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión al PM
Bankinter	25	<ul style="list-style-type: none"> - Líneas directrices para las empresas multinacionales de la OCDE
BBVA	90	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión al PM - Apoyo a los principios de la OIT - Líneas directrices para las empresas multinacionales de la OCDE - Certificación SA 8000 - Principios de Ecuador - Participación en UNEP-FI
Cintra	60	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión al PM - Apoyo a los principios de la OIT - Líneas directrices para las empresas multinacionales de la OCDE
Enagas	30	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión al PM
Endesa	80	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión al PM - Apoyo a los principios de la OIT - Líneas directrices para las empresas multinacionales de la OCDE - SA8000
FCC	60	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión al PM - Líneas directrices para las empresas multinacionales de la OCDE - OIT
Ferrovial	60	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión al PM - Apoyo a los principios de la OIT - Líneas directrices para las empresas multinacionales de la OCDE
Gamesa	50	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión al PM - OIT
Gas Natural	50	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión al PM - Apoyo a los principios de la OIT - Participación en UNEP-FI

Tabla 19 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 18
		ACTUACIÓN INTERNACIONAL
Iberdrola	50	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión al PM - Líneas directrices para las empresas multinacionales de la OCDE - Directrices ambientales de la EURELECTRIC.
Iberia	50	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión al PM - Apoyo a los principios de la OIT - Participación en UNEP
Inditex	85	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión al PM - Apoyo a los principios de la OIT - Líneas directrices para las empresas multinacionales de la OCDE - SA 8000 - Adhesión ETI y MAF
Indra	50	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión al PM - Apoyo a los principios de la OIT
Mafre	65	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión al PM - Apoyo a los principios de la OIT - Líneas directrices para las empresas multinacionales de la OCDE - Participación en UNEP-FI
OHL	30	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión al PM
REE	80	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión al PM - Apoyo a los principios de la OIT - Certificación SA 8000 - OCDE
Repsol	80	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión al PM - Apoyo a los principios de la OIT - Líneas directrices para las empresas multinacionales de la OCDE - Participación en UNEP-WCMC - Líneas de actuación de la OGP (Asociación Internacional de Productores de Gas y Petróleo)
Sacyr V.	60	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión al PM - Líneas directrices OCDE - Compromiso normas OIT
Telecinco	35	<ul style="list-style-type: none"> - PM (firmante asociado)
Telefónica	80	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión al PM - Apoyo a los principios de la OIT - Participación en Global Sustainability initiative (PNUMA y OIT)
Unión Fenosa	60	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión al PM - Apoyo a los principios de la OIT - Líneas directrices para las empresas multinacionales de la OCDE

INDICADOR 20. ADHESIÓN Y CONTRIBUCIONES A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO DE NACIONES UNIDAS

Tabla 20

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 18 CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO
Abengoa	45	<ul style="list-style-type: none"> - Diversos programas asistenciales y educativos en AL - Fundación FOCUS Abengoa
Abertis	45	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio - Campaña: "2015: Un mundo mejor para Joana" promovido por ONU - Seguimiento de Objetivos
Acciona	40	<ul style="list-style-type: none"> - Programas educativos en AL
ACS	40	<ul style="list-style-type: none"> - Colaboración con la Fundación Integra , inserción laboral de colectivos en exclusión
B. Popular	65	<ul style="list-style-type: none"> - Financiación a centros socio asistenciales y educativos en Latinoamérica - Donaciones a centros, promoción de la mujer e integración de inmigrantes y discapacitados - Tarjetas solidarias - Micro créditos
B. Sabadell	50	<ul style="list-style-type: none"> - Programa preventivo de salud materno-infantil, India - Política de donaciones
B. Santander	65	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio - Proyectos de desarrollo educativo AL. - Proyectos de cooperación al desarrollo AL - Proyectos con empleados y clientes - Consejero del grupo ONU micro créditos
Banesto	50	<ul style="list-style-type: none"> - Programa Pro Andes UNICEF - Turismo solidario y sostenible en África - Conecta LA
Bankinter		
BBVA	70	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio - Iniciativa FRC de difusión de los Objetivos del Milenio - Campaña: "2015: Un mundo mejor para Joana" - Iniciativa: "Proyectos de Ecuador". Gestión del impacto ambiental indirecto. - Micro finanzas. - Plan de acción social y plan de bancarización para AL
Cintra	50	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio - Ayuda humanitaria en Chad

Tabla 20 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 18 CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO
Enagás	40	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo Fundación Solidaridad Internacional, cooperación para el desarrollo
Endesa	60	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio - Actuaciones detalladas de Endesa para la consecución de los OdelM
FCC	55	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con Objetivo 10 de Desarrollo del Milenio - Apoyo a formación sobre MA en América latina - Subvenciones a distintas ONG's
Ferrovial	60	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio - Proyecto: "El agua es la vida", Tanzania. Fundación AMREF - Información sobre contribuciones en distintos proyectos de. Promoción de los ODM - Campaña: "2015: Un mundo mejor para Joana"
Gamesa	45	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de procesamiento de biocombustible en la República Dominicana - Programa de promoción de riego por aspersión en la India
Gas Natural	60	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio - Campaña: "2015: Un mundo mejor para Joana" - Difusión de los OdelM - Seguimiento de Objetivos - Actuaciones específicas para cada uno de los 8 Objetivos del Milenio
Iberdrola	50	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio - Campaña: "2015: Un mundo mejor para Joana"
Iberia	70	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio - Diversos Proyectos dirigidos a cumplir los 8 OM (En África y AL) - Campaña: "2015: Un mundo mejor para Joana" - Diversas aportaciones a proyectos externos de protección al medio ambiente - Programa "Mano a mano" (cargas y traslados de cooperantes gratuitos)
Inditex	80	<ul style="list-style-type: none"> - Aportación Fundación Entre culturas para diversos proyectos de desarrollo comunitario en América Latina (sanidad, desarrollo infantil, educación...) - Asistencia sanitaria en Camboya - Asistencia a campos de refugiados y situaciones catastróficas
Indra	40	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectos de apoyo a colectivos desfavorecidos
Mapfre	40	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de integración social de niños y adolescentes desfavorecidos en Latinoamérica

Tabla 20 (Cont.)

EMPRESA	EVALUACIÓN	TABLA 18
		CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO
OHL	65	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio - Seguimiento de Objetivos - Proyecto de micro-créditos para mujeres. - Proyectos de educación y seguridad vial en Brasil. - Proyecto Mais Saude na Estradas de saldu: campañas de vacunación contra la gripe y la poliomielitis. - Programa Aeropuerto Limpio del Aeropuerto Internacional de Toluca. (Placas solares, planta de tratamiento de aguas pluviales y residuales...)
REE	45	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo al desarrollo económico y social de Bolivia - Desarrollo educativo en Perú - Apoyo ONGs en materia educativa en AL.
Repsol YPF	60	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio - Campaña: "2015: Un mundo mejor para Joana" - Programa de compromiso con la comunidad 2007-2009
Sacyr V.	45	<ul style="list-style-type: none"> - Programas educativos en AL y Marruecos
Telecinco	30	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo refugiados (ACNUR África)
Telefónica	70	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con los Objetivos del Milenio. - Programa PRONIÑO, para la erradicación del trabajo infantil en Latinoamérica a través de la escolarización. - Portal EDUCARED. - Colaboración con las organizaciones AHCIET y SEGIB para aplicar TICs al logro de los Objetivos del Milenio
Unión Fenosa	65	<ul style="list-style-type: none"> - Ayuda social (75% AL) - Diversos programas educativos en AL y África - Proyecto Hidrológico "Ojos de Agua", Chile - Apoyo agricultores en Colombia - Programa Energía social en Colombia



7 ■ Conclusiones y evaluación final

Parte II. Tabla de evaluación

EMPRESAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Evaluación Media
Abengoa				20	50	45			30	20	50	10	30		20	20	55	40	80	45	37
Abertis	14			35	41	60	42		20	20	65	25	30		60	16	60	55	60	45	41
Acciona	55			55	70	50	10		40	20	50	10	30		65	6	70	60	80	40	44
ACS	77			30	70	50	30			45	70	10	10		65	3	55	40	60	40	44
B. Popular	53			20		50	53		70	30	45	10	70		65	15	45	55	30	65	45
B. Sabadell	4	15	87	20		50	41		40		60	20	70		60	16	45	40	30	50	41
B. Santander	0			70	50	65	66		50		45	30	75		65	29	55	65	80	65	54
Banesto	30		96	15		65			45		50	35	70		65	38	40	40	30	50	48
Bankinter	96			10		50	100		70	45	45	10	50		65	38	55	40	25		50
BBVA	24			50	30	65	50		70		65	30	50		65	38	60	60	90	70	54
Cintra	15		85	30	41	55	23		70	45	50	25	70		40	36	55	50	60	50	47
Enagás	49		94	5	41	45	45		30	30	60	10	45		60	20	45	20	30	40	39
Endesa	6		97	60	70	60	63		60	45	70	20	50		65	17	70	55	80	60	56
FCC	44			50	80	50	21		45	30	60	40	45		60	41	60	40	60	55	49
Ferrovial	49			10	45	50	36		50	50	60	30	60		60	8	70	30	60	60	44
Gamesa	75			45	80	45			50	45	50	30	30		35	0	95	60	50	45	50
Gas Natural	2			25	50	60	59		50	60	60	15	45		65	20	65	70	50	60	47
Iberdrola	0		81	40	80	50			60	65	80	35	60		65	14	60	90	50	50	55
Iberia	0			30	20	50			50	35	45	40	45		65	14	60	30	50	70	40
Inditex	43			41	41	50	58		55		30	50	45		65	33	55	80	85	80	54
Indra				41	50	80			50	45	40	40	70		35	34	55	60	50	40	49
Mapfre	46		73	10		55			60	30	55	50	60		65	32	65		65	40	50
OHL	61			45	50	45			45	40	60	10	30		35	3	55	50	30	65	42
REE	37	24	98	41	75	60	100		55	45	70	70	75		60	30	95	90	80	45	64
Repsol YPF	0		83	45	85	55	53		55		75	50	70		60	19	85	70	80	60	59
Sacyr V.				41	60	45			70	45	50	10	30		20	23	55	45	60	45	43
Telecinco	14	20	93			20			45	20	30	10	50		20	23		20	35	30	31
Telefónica	0		81	60	85	70	55		75		60	70	50		65	25	70	70	80	70	62
Unión Fenosa	0			45	70	70	100		65	45	55	50	45		60	7	65	90	60	65	56

En dos de los veinte indicadores analizados ninguna de las empresas ha podido ser evaluada –los niveles de participación en las actividades de formación y la equidad en las remuneraciones–, mientras que en el indicador sobre los esfuerzos de integración labo-

ral de las personas pertenecientes a colectivos con alto riesgo de exclusión social, sólo han sido evaluadas tres empresas, pues la información publicada es incompleta o no está lo suficientemente fundamentada. Por las mismas razones diez empresas

sólo son evaluadas en un total de 16 indicadores, nueve en 15 y seis en 14.

Es decir, 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, e introduce un alto grado de incertidumbre en el proceso de evaluación, por lo que las puntuaciones medias obtenidas por las empresas en esta parte 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. Como se advirtió en el informe de conclusiones del Estudio 2007, es razonable pensar, como se ha puesto de manifiesto en distintas investigaciones empíricas, que la política de divulgación parcial de la información tiene objetivos de ocultación de los datos más contradictorios con el discurso público que han adoptado las empresas, por lo que para corregir este tipo de sesgos en el cálculo se ha utilizado 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).

La puntuación media obtenida por las empresas en la Parte II de la evaluación se reduce con la aplicación de este factor de incertidumbre, de forma que la evaluación final supone el noventa por ciento de la puntuación inicial en el caso de las empresas que ofrecen información evaluable sobre 18 indicadores y del ochenta y cinco, ochenta, setenta y cinco y setenta por ciento respectivamente en los casos en los que sólo han podido ser evaluados 17, 16, 15 y 14 indicadores respectivamente.

Una vez calculado este factor de incertidumbre sólo diez de las veintinueve empresas incluidas en el Estudio obtienen una

Factor de incertidumbre

EMPRESA	Número de indicadores evaluados (PII)	Nivel de incertidumbre*
Abengoa	14	0.70
Abertis	16	0.80
Acciona	16	0.80
A.C.S	15	0.75
B.Popular	15	0.75
B. Sabadell	16	0.80
B. Santander	15	0.75
Banesto	14	0.70
Bankinter	14	0.70
B.B.VA	15	0.75
Cintra	17	0.85
Enagás	17	0.85
Endesa	17	0.85
F.C.C	16	0.80
Ferrovial	16	0.80
Gamesa	15	0.75
Gas Natural	16	0.80
Iberdrola	16	0.80
Iberia	15	0.75
Inditex	15	0.75
Indra	14	0.70
Mapfre	15	0.75
OHL	15	0.75
R.E.E	18	0.90
Repsol YPF	16	0.80
Sacyr V	14	0.70
Telecinco	14	0.70
Telefónica	16	0.80
U. Fenosa	16	0.80

Niveles de incertidumbre: 1 = Incert. Mínima; 0 = Incert. máxima

puntuación superior a los 40 puntos (3 en 2007) y 19 obtienen una puntuación que se sitúa 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. Además, sólo una empresa –REE– es calificada por encima de los 50 puntos.

Es decir que, como ya había sucedido en los Estudios 2006 y 2007, las empresas obtienen puntuaciones más altas en la evaluación de los criterios más formales relacionados con la transparencia, así

como la consideración y formalización de su estrategia y políticas de responsabilidad (5 empresas con puntuaciones entre 50 y 60 puntos y 4 con puntuaciones superiores a los 60 puntos) que en la evaluación de las prácticas y resultados de gestión en los 20 indicadores que se consideran en el Estudio

La conclusión más general es que apenas se han producido cambios en relación al Estudio 2007. De las 29 empresas evaluadas, 16 obtienen una puntuación que puede considerarse satisfactoria –41 a 60 puntos– (12 en 2007), mientras que las otras 13 empresas incluidas en la segunda parte de la evaluación tienen una puntuación entre 30 y 39 puntos que resulta insatisfactoria, de acuerdo con los criterios metodológicos adoptados (12 en 2007). El dato más relevante es que, como ya sucedió en los Estudios 2006 y 2007, ninguna de las empresas evaluadas supera los 60 puntos (tercer nivel de la evaluación) que se corresponde con un desarrollo notable de la cultura, políticas y prácticas de gestión responsable.

Es decir, los progresos de la cultura de la responsabilidad en el grupo más selecto de las mayores empresas españolas es excesivamente lento y tiene mucha mayor relación con los efectos de la legislación que regula las actividades económicas y las relaciones empresa y sociedad, especialmente en el ámbito de la transparencia y de la rendición de cuentas, que con la existencia de una verdadera voluntad de cambio, verificable en las investigaciones empíricas, en los máximos órganos de responsabilidad de las empresas.

Por otra parte, los cambios que, sin duda, se están produciendo en los enfoques de gestión resultan difíciles de evaluar, pues los datos e informaciones sometidas al escrutinio público por parte de las empresas en los informes sociales siguen siendo parciales e incompletos y no permiten la realización de evaluaciones comparativas precisas de las políticas y resultados de la gestión, especialmente en los ámbitos más críticos de la responsabilidad, como los que afectan a la igualdad de oportunidades, a la equidad y a la contribución real de las empresas a los valores de justicia y solidaridad que constituyen el verdadero pilar del modelo social europeo y de la estrategia de la Unión Europea de desarrollo sostenible.

Una de las conclusiones generales del Estudio 2008 es que los cambios que se están produciendo en los enfoques de gestión resultan difíciles de evaluar, pues los datos e informaciones sometidas al escrutinio público por parte de las empresas en los informes sociales siguen siendo parciales e incompletos y dificultan las evaluaciones comparativas de las políticas y resultados de la gestión, especialmente en los ámbitos más críticos de la responsabilidad, como los que afectan a la igualdad de oportunidades, a la equidad y a la contribución real de las empresas a los valores de justicia y solidaridad que constituyen el verdadero pilar del modelo social europeo y de la estrategia de desarrollo sostenible impulsada por la Unión Europea

Tabla de evaluación

EMPRESAS	EVALUACIÓN PARTE I	EVALUACIÓN PARTE II	EVALUACIÓN FINAL
1 REE	58	58	58
2 Telefónica	61	50	56
3 Repsol YPF	62	47	55
4 Inditex	67	41	54
5 Endesa	48	48	48
6 Indra	61	34	48
7 Santander	52	41	47
8 Gas Natural	54	38	46
9 Gamesa	54	38	46
10 Banco Popular	54	34	44
11 BBVA	47	41	44
12 Iberdrola	42	44	43
13 Unión Fenosa	40	45	43
14 ACS	50	33	42
15 Abertis	49	33	41
16 FCC	42	39	41
17 Ferrovial	43	35	39
18 Acciona	43	35	39
19 Mapfre	38	38	38
20 Cintra	34	41	38
21 OHL	39	32	36
22 Bankinter	35	35	35
23 BancoSabadell	36	33	35
24 Banesto	32	34	33
25 Telecinco	44	22	33
26 Sacyr Vall.	36	30	33
27 Enagás	30	33	32
28 Abengoa	34	26	30
29 Iberia	29	31	30





Subvencionado por:



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