



Universidad de Valladolid
Facultad de Ciencias del Trabajo

**Grado en Relaciones Laborales y
Recursos Humanos**

**La Responsabilidad Social de las
grandes empresas de Castilla y León.
Especial mención a sus actuaciones
de Recursos Humanos.**

Alumno: Francisco José Miguélez González

Tutora: Mercedes Redondo Cristóbal

RESUMEN

El marco globalizado en que se encuentran las empresas, con permanentes cambios tecnológicos y mayor conciencia social, evidencia la necesidad de tener en consideración el desarrollo sostenible de la actividad empresarial integrando actuaciones de Responsabilidad Social en su estrategia. Este trabajo pretende poner de manifiesto el grado de divulgación de políticas, actuaciones e iniciativas de Responsabilidad Social que llevan a cabo una muestra de 39 grandes empresas ubicadas en Castilla y León. Además, se ha profundizado en analizar las prácticas que realizan en materia de Responsabilidad Social Empresarial de Recursos Humanos, concretamente en formación, conciliación, diversidad, seguridad y salud, y voluntariado corporativo, cada vez más relevantes y generadoras de valor en las organizaciones.

PALABRAS CLAVE:

Responsabilidad Social, Recursos Humanos, Responsabilidad Social Interna, Actuaciones, Indicadores.

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| RESUMEN | 1 |
| 1. INTRODUCCIÓN | 4 |
| 2. NACIMIENTO Y CONCEPTUALIZACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL | 7 |
| 3. ÁMBITOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA | 10 |
| 4. RELACIÓN ENTRE TRABAJADORES Y RSE. | 13 |
| 5. MUESTRA E INDICADORES DE RSE | 17 |
| 5.1. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA | 17 |
| 5.2. INDICADORES EN MATERIA DE RSE | 22 |
| 6. IMPLANTACIÓN DE LA RSE EN LAS GRANDES EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN | 26 |
| 6.1. GESTIÓN DE LA RSE | 26 |
| 6.2. COMUNICACIÓN DE LA RSE | 30 |
| 6.3. ADHESIÓN AL PACTO MUNDIAL | 31 |
| 6.4. CÓDIGO DE CONDUCTA. | 33 |
| 6.5. ESTÁNDARES LABORALES Y MEDIOAMBIENTE | 34 |
| 7. ACTUACIONES DE RECURSOS HUMANOS | 35 |
| 7.1. FORMACIÓN. | 35 |
| 7.2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN | 39 |
| 7.3. POLÍTICAS DE DIVERSIDAD | 41 |
| 7.4. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO | 43 |
| 7.5. VOLUNTARIADO CORPORATIVO | 47 |
| 7.6. OTRAS PRESTACIONES | 48 |
| 8. CONCLUSIONES. | 49 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 52 |
| ANEXO I. | 54 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

| | |
|--|----|
| Gráfico 1. Distribución de las empresas por provincias. _____ | 19 |
| Gráfico 2. Clasificación Sectorial de la Bolsa de Madrid. _____ | 19 |
| Gráfico 3. Empresas de la muestra por sectores de actividad. _____ | 20 |
| Tabla 1. Número de empresas por sectores de actividad y provincia. _____ | 21 |
| Gráfico 4. Clasificación de las empresas según su tipología. _____ | 22 |
| Gráfico 5. Porcentaje de empresas que realizan gestión RSE. _____ | 26 |
| Gráfico 6. Porcentaje de empresas con gestión de RSE que comunican. _____ | 27 |
| Gráfico 7. Distribución RSE por provincias. _____ | 28 |
| Gráfico 8. Gestión de la RSE en función de la tipología de empresa. _____ | 29 |
| Gráfico 9. Gestión de RSE por sectores de actividad. _____ | 30 |
| Gráfico 10. Porcentaje de empresas según el tipo de modelo de memoria. _____ | 31 |
| Gráfico 11. Empresas firmantes del Pacto Mundial. _____ | 32 |
| Gráfico 12. Empresas que hacen memorias firmantes del Pacto Mundial. _____ | 32 |
| Gráfico 13. Empresas que tienen un Código de conducta. _____ | 33 |
| Gráfico 14. Realización Código de Conducta con Comunicación RSE. _____ | 33 |
| Gráfico 15. Empresas que realizan formación _____ | 35 |
| Gráfico 16. Porcentaje de empresas que no elaboran memoria y que proporcionan información sobre formación. _____ | 36 |
| Gráfico 17. Distribución empresas según tipo de formación. _____ | 38 |
| Gráfico 18. Empresas de la muestra que proporcionan información sobre medidas de conciliación. _____ | 40 |
| Gráfico 19. Actuaciones de diversidad: detalle de actividades desarrolladas. _____ | 42 |
| Gráfico 20. Actuaciones de diversidad: Detalle de políticas desarrolladas _____ | 43 |
| Tabla 2. Información cuantitativa sobre determinadas actuaciones de RSE. _____ | 46 |
| Gráfico 21. Definiciones de índice de siniestralidad e índice de gravedad. _____ | 45 |
| Gráfico 22. Proporción de empresas que realizan programa de voluntariado corporativo. _____ | 47 |
| Gráfico 23. Distribución de las empresas en otras prestaciones. _____ | 48 |

1. INTRODUCCIÓN

El entorno económico actual está sometido a constantes cambios condicionados por la globalización de los mercados, los nuevos sistemas de comunicación, el desarrollo de nuevas tecnologías o por una mayor concienciación social por el medio ambiente que propicia la aparición de nuevas demandas económicas, sociales y medioambientales. Indudablemente las entidades no son ajenas a su entorno por lo que dichos cambios la afectan de forma directa obligándola a modificar sus estrategias de negocio hacia actuaciones socialmente responsables. Esta forma de gestión empresarial busca tanto diferenciarse de sus competidores, crear valor y/o buscar una ventaja competitiva como alcanzar un reconocimiento social por la realización de actividades puramente voluntarias y beneficiosas para la sociedad y el medio ambiente.

En los últimos años la Responsabilidad Social en nuestro país está experimentando un cambio positivo adquiriendo una mayor importancia en las empresas y en la sociedad en general. Estas preocupaciones por la sostenibilidad han sido consideradas por distintos organismos institucionales y se han visto reflejadas en la publicación de la *“Estrategia Española de Responsabilidad Social de las empresas”* (2014-2020) y en el *“Plan de Responsabilidad Social Empresarial de Castilla y León”* (2014-2020) que tienen como objetivo concienciar, difundir e implantar las buenas prácticas de Responsabilidad Social en el mayor número de organizaciones posibles como impulso para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora.

Las prácticas de responsabilidad social que llevan a cabo las entidades suelen estar reflejadas en memorias o informes en los que se detallan las actuaciones sociales, económicas y medioambientales que afectan tanto a su ámbito interno como externo. Por otro lado, las acciones de Responsabilidad Social interna tienen cada vez más relevancia en el mundo empresarial por su repercusión en la gestión de los recursos humanos y la seguridad y salud. Es evidente que los trabajadores son una de las principales herramientas para lograr mejorar la productividad y conseguir objetivos organizativos por lo que se ha de prestar una mayor atención a las prácticas de Responsabilidad Social de recursos humanos. Puesto que las empresas que tengan en consideración las necesidades y requerimientos de sus empleados incorporándolos a su estrategia pueden alcanzar una mayor motivación, productividad y satisfacción de su personal mejorando así su rendimiento lo que les permitirá mantenerse competitivas (Fuentes et al, 2008).

Adicionalmente, hay que tener en cuenta que el tamaño de la empresa influye significativamente a la hora de implementar acciones de Responsabilidad Social bien por tener mayor visibilidad y, por tanto, sus *stakeholders* son más activos, bien por cuidar su reputación, o bien por la presión social ejercida por el poder de su imagen (De Godos et al, 2012).

En base a lo anterior, en este trabajo se pretende comprobar el grado de divulgación de las distintas actuaciones e iniciativas de Responsabilidad Social que realizan las grandes empresas de Castilla y León. Además, se analizan cuáles son las prácticas de Responsabilidad Social interna en el ámbito de los recursos humanos que llevan a cabo estas entidades. Para ello, se ha seleccionado una muestra de grandes empresas ubicadas en Castilla y León y se ha realizado un análisis descriptivo, a partir de la información obtenida en memorias de sostenibilidad y páginas webs, del grado de implantación de determinadas políticas de Responsabilidad Social. Asimismo, se han detallado las actuaciones de Responsabilidad Social interna en materia de formación, conciliación, diversidad, seguridad y salud y voluntariado corporativo que comunican estas entidades.

El presente trabajo se estructura de la siguiente manera: En primer lugar se comenta la evolución y se define la Responsabilidad Social. A continuación, se describen los ámbitos de actuación de la Responsabilidad Social, centrándose el siguiente epígrafe en la relación existente entre los trabajadores y la Responsabilidad Social. En el apartado quinto se describe la muestra y variables utilizadas en el estudio empírico, seguidamente se presentan los resultados obtenidos sobre el nivel de implantación de las iniciativas de Responsabilidad Social y las prácticas en recursos humanos en las empresas castellano y leonesas. Para finalizar se exponen las principales conclusiones del estudio.

Durante la realización de este trabajo se han adquirido y ampliado las siguientes competencias fijadas como objetivos del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos:

COMPETENCIAS GENÉRICAS (CG)

Instrumentales

CG.1. Capacidad de análisis y síntesis.

CG.2. Capacidad de organización y planificación.

CG.6. Capacidad de gestión de la información.

CG.8. Toma de decisiones.

Personales

CG.14. Razonamiento crítico.

CG.15. Compromiso ético

Sistémicas

CG.16. Aprendizaje autónomo.

CG.17. Adaptación a nuevas situaciones.

C.G.18. Creatividad.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (CE)

Disciplinares (saber)

CE.3. Organización y dirección de empresas.

Profesionales (saber hacer)

CE.13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.

CE.15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.

CE.28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral.

Académicas

CE.33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.

CE.35. Aplicar los conocimientos a la práctica.

2. NACIMIENTO Y CONCEPTUALIZACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Indudablemente la Responsabilidad Social Empresarial (a partir de ahora RSE) no es un concepto nuevo sino que tiene su origen en los años cincuenta en Estados Unidos. Concretamente en 1953 Howard Bowen publica la obra "*Social Responsibilities for the Businessman*" donde se plantea las relaciones entre la sociedad y las organizaciones estableciendo las responsabilidades que los empresarios deben o no asumir con dicha sociedad. (Raufflet et al, 2012). Es en este momento donde comienza un importante interés de las empresas por el impacto que puede tener su actividad en el entorno. Se trata de una nueva filosofía empresarial basada en el impacto que generan los negocios de las firmas en la vida de los ciudadanos y el medio que le rodea, por lo que será necesaria la vinculación de sus políticas y toma de decisiones con los objetivos y valores de la sociedad. El nacimiento de la RSE se encuentra directamente relacionado con el rápido aumento del tamaño y poder de las organizaciones americanas y el papel protagonista que éstas comenzaron a desempeñar en una sociedad que se enfrentaba con graves problemas sociales, como eran la pobreza, el paro, la degradación urbana o la contaminación (González Morales, 2005). Se puede decir que la RSE surgió asociada al "principio de caridad"¹ ejercido por las firmas para ir complementándose con el "principio de administración" según el cual ciertas acciones sociales deben integrarse en la estrategia de la empresa al entender que ésta es responsable de la utilización de los recursos públicos que inciden en la sociedad (de la Cuesta, 2005).

En los años 60 se empieza a desarrollar la vinculación de la RSE con los distintos grupos de interés y el crecimiento económico surgiendo el concepto de los *stakeholders* Pero es en la década de los 70 donde la RSE vive su máximo esplendor de la mano del Comité para el Desarrollo Económico que en su publicación *Social Responsibilities of Business Corporations* profundizó en la materia para llegar a la conclusión de que las empresas dependen del entorno en el que realizan su actividad, por lo que éstas deberán actuar a favor de la sociedad, resaltando que el objetivo de los negocios no es únicamente la maximización de los beneficios.

En los años 90 la RSE alcanza cierto auge gracias al comienzo de un proceso de globalización empresarial, preocupación por el medio ambiente y, sobretodo, por

¹ Este principio hace referencia a que la filantropía ya no es una acción individual del empresario o de los propietarios de la firma, sino como una acción corporativa de la empresa como un todo.

ciertos escándalos en el sector económico que originó que las instituciones comenzasen a promover la RSE. La globalización suponía una ampliación del mercado económico mundial que originó una desregulación estatal y, por tanto, una liberalización del comercio. Dicha desregulación estatal aumentó la conciencia pública sobre los impactos sociales, ambientales y económicos que suponía que las empresas actuasen sin marco legal para controlar sus actividades por lo que pronto surgieron las regulaciones gubernamentales. Tanto la concienciación social como la regulación se tradujeron en mayores exigencias para las empresas que tuvieron que empezar a operar según códigos y estándares de comportamiento socialmente responsable (Raufflet et al, 2012). Además, las entidades comenzaron a percatarse de que la ejecución de políticas, prácticas y acciones de RSE les suponía una fuente de beneficios en términos de imagen corporativa y reputación empresarial lo que era un gran atractivo para mantener clientes e, incluso aumentarlos.

En esta etapa es cuando surge la iniciativa de un Pacto Mundial de las Naciones Unidas (*Global Compact*) en materia de RSE propuesta por el Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, ante el *World Economic Forum* en Davos, el 31 de enero de 1999. Esta iniciativa de carácter internacional propugna la implantación de diez principios básicos de conducta y acción en materia de derechos humanos, relaciones laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción (éste último fue incorporado en el año 2004), en la estrategia y las operaciones diarias de la empresa. En el ámbito europeo hay que destacar la publicación en el año 2001 del Libro Verde para *“Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”* de la Comisión Europea, con el objeto de iniciar un amplio debate y fomentar la RSE en las entidades. Posteriormente, en la *“Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas”* del año 2011 se hace referencia a la capacidad de generar confianza entre las partes de una relación empresarial como elemento vital para garantizar la supervivencia a medio y largo plazo.

En cuanto a la conceptualización de la RSE hay que indicar que se trata de un concepto dinámico por lo que puede diferir en el tiempo, de una cultura a otra, e incluso de una empresa a otra, puesto que la RSE se encuentra en constante evolución al ir incorporando las nuevas necesidades y exigencias de la sociedad donde se define y aplica. De los distintos conceptos que se han propuesto se pueden mencionar la que se incluye en el Libro Verde la Comisión Europea que la define como *“la integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”*.

Por su parte el *Foro de Expertos*² constituido en 2005 a iniciativa del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales señala que la RSE “es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones”. Definición que con alguna pequeña modificación se recoge en el “*Plan de Responsabilidad Social Empresarial de Castilla y León (2014-2020)*”, el objeto de este Plan, en su ámbito territorial de actuación, es promover la generación, difusión e implantación voluntaria de los criterios y prácticas de RSE en el mayor número de empresas, con el fin de mejorar la comprensión, concienciar y emprender acciones sobre las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas en la cultura empresarial, el respeto de los derechos humanos, del medio ambiente y la innovación social.

Además la acción del gobierno influye en el fomento y la definición de la RSE donde a través del Congreso de los Diputados se publican boletines oficiales donde representantes de empresas participan llegando a afirmar que entienden la responsabilidad social como: “*hacer las cosas bien, poner cuidado, diligencia en aquello que hacemos, y hacer de forma excelente*”, “*empresa responsable es aquella que trata de hacer mejor lo que tiene que hacer cada día y es sinónimo de vocación y excelencia*” o “*el compromiso que asume una empresa de actuar de forma correcta y responsable en la consecución de sus objetivos económicos, creando valor no sólo para los accionistas, sino también para el resto de la sociedad*” (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, 4 de Agosto de 2006, Informe de la Subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas.)

En general, en las distintas definiciones que se han propuesto se hace referencia a la voluntariedad, por tanto, se trata de una iniciativa puramente voluntaria que solo depende de la empresa y no de ninguna legislación. Otros de los aspectos que indican es la integración en su estrategia de, al menos, cuestiones sociales y medioambientales, así como referencias a las necesidades y requerimientos de sus grupos de interés.

² Este Foro integrado por expertos provenientes de grupos empresariales, organizaciones de la sociedad civil y del ámbito académico, tenía como objetivo el de dar a conocer, crear red y canalizar hacia el Gobierno las demandas e iniciativas que pudieran surgir en España en materia de RSE.

3. ÁMBITOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA

Los contenidos de las acciones empresariales que pueden considerarse socialmente responsables comprenden una triple dimensión que abordan aspectos económicos, sociales y medioambientales. Es lo que se ha denominado “*Triple botton line*” o triple cuenta de resultados de empresa, en la que el valor real de una entidad viene dado por su patrimonio más los intangibles que se originen por las actuaciones que sea capaz de desarrollar a favor del entorno.

En la dimensión económica se debe valorar todas aquellas acciones llevadas a cabo por la organización con repercusión económica sobre los colectivos internos como pueden ser elementos de gobierno corporativo, incorporación de nuevos accionistas como demandantes de inversiones socialmente responsables, etc. Aunque es evidente que la principal responsabilidad de una entidad es obtener beneficios económicos y sobrevivir en el mercado las empresas son conscientes de que deben lograr estos objetivos de una forma sostenible. Además entra en juego el papel de la transparencia informativa que implica que las entidades deben informar a sus diferentes grupos de interés, entre lo que se encuentran los trabajadores, de los resultados de su gestión haciéndoles partícipes de la marcha de la compañía. Dicho deber es de los directivos y consejeros que no deben caer en el error de ocultar o maquillar los resultados empresariales. Por otro lado, la información facilitada no tiene porqué limitarse a aspectos económicos y contables, sino que puede incluir datos de naturaleza social y medioambiental permitiendo a los *stakeholders* sentirse partícipe de esos logros (Tascón, 2008). Otro aspecto importante en materia de RSE, desde la perspectiva económica, se encuentra en las inversiones de la empresa, estas inversiones deberían ceñirse a criterios responsables socialmente, es decir, además de obtener una determinada rentabilidad se está contribuyendo a fines sociales, como pueden ser las inversiones de los fondos de pensiones de la empresa a favor de sus trabajadores. Por tanto, estos son algunos de los parámetros a seguir por una empresa socialmente responsable en el ámbito económico.

En cuanto al ámbito social hay que hacer referencia al conjunto de acciones y políticas de recursos humanos en los distintos niveles de puestos de trabajo y a las aportaciones que efectúa al entorno en que desarrolla su actividad. Por una parte, estas actuaciones van encaminadas a la promoción de los trabajadores y de sus condiciones de trabajo, con el objetivo de alcanzar la satisfacción de sus empleados, entre las que se encontrarían la igualdad de oportunidades, la no discriminación o la

protección en materia de seguridad o salud en el trabajo (Valdés, 2013). Por otra parte, en el ámbito social se engloban también las acciones que realiza la firma con la sociedad, como pueden ser la participación de proyectos urbanísticos, la promoción de proyectos culturales o deportivos, la colaboración con centros docentes, campañas de voluntariado, etc.

La dimensión medioambiental, por su parte, se refiere a todas aquellas acciones dirigidas a reducir y limitar el efecto de su actividad sobre el medio ambiente, entre las que se incluyen la elección de sistemas productivos que resulten menos lesivos para la naturaleza, el apostar por energías limpias y renovables o la inversión destinada a la investigación de tecnologías que empleen menos recursos y aporten más seguridad al personal y al medioambiente (Tascón, 2008).

Complementariamente, el Libro Verde de la Comisión Europea (2001) propone dos manifestaciones de la RSE en función del ámbito de influencia y control de la empresa sobre los comportamientos socialmente responsables: la dimensión interna y la dimensión externa.

Así pues, la dimensión interna se centra en aquellas actuaciones que puede controlar la entidad en el desarrollo de su actividad empresarial (Urcelay, 2005). Desde esta perspectiva las prácticas responsables que se enmarcan en el ámbito social afectarán a los trabajadores y se refieren a cuestiones como la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad y la gestión del cambio mientras que las prácticas vinculadas con el ámbito medioambiental tendrán que ver fundamentalmente con la gestión de los recursos naturales utilizados en la producción (Comisión Europea, 2001).

En cuanto a la dimensión externa se refiere al conjunto de actividades que quedan fuera del ámbito de gestión y control directo de la entidad, pero sobre las cuales puede influir a través de su actividad empresarial (Tascón, 2008). Esta dimensión extiende la RSE hasta las comunidades locales e incluye un amplio abanico de grupos de interés: socios comerciales y proveedores, consumidores, autoridades públicas y ONG defensoras de los intereses de las comunidades locales y el medio (Comisión Europea, 2001).

Como señala Urcelay (2005) lo primero que hay que desarrollar en una organización es la responsabilidad social interna con la plantilla para luego extenderse al ámbito externo, puesto que son los empleados los que hacen posible que esta exista y que pueda realizar con éxito su actividad. Por lo tanto, las empresas deberán responder a las demandas o expectativas de sus trabajadores, así como a las del resto de sus

stakeholders. El estudio empírico planteado en este trabajo se centra en la dimensión interna de la RSE, y en concreto en las actuaciones enfocadas a los recursos humanos que realizan las grandes empresas de Castilla y León.

4. RELACIÓN ENTRE TRABAJADORES Y RSE.

Son numerosos los estudios que analizan los factores que influyen en el nivel de implantación de la RSE en las organizaciones, entre los cuales se encuentran el sector de actividad, la calidad laboral, el cuidado del medio ambiente, el tamaño empresarial o el marketing social. Además, ponen de relieve que la RSE se suele asociar a políticas de cuidado y respeto del medio ambiente y apoyo a la sociedad, y casi nunca a la perspectiva del capital humano. Por lo que, las acciones de RSE más comunes están enfocadas a la protección del medio ambiente o la implantación de un código ético. Por otra parte, existe una estrecha relación entre el tipo de empresa y las actuaciones de RSE, es decir, distintos trabajos han puesto en evidencia que los pequeños empresarios y las Pymes efectúan acciones más enfocadas hacia la satisfacción del cliente que hacia el medio ambiente, mientras que en las grandes empresas una de las políticas más establecidas son las certificaciones medioambientales (López et al, 2017). A este respecto, en el estudio empírico que se realiza en este trabajo se presenta una aproximación al grado de implantación de distintas actuaciones de RSE en las grandes empresas ubicadas en Castilla y León, y se indaga sobre los factores que pueden influir en el comportamiento responsable de estas entidades.

Por otro lado, la gestión de los trabajadores está cambiando su papel dentro de las organizaciones dejando de lado su aspecto más instrumental³ para pasar a convertirse en un pilar importante para alcanzar la competitividad empresarial (Calderón et al, 2009). Uno de los aspectos que influye enormemente en este cambio es la RSE, al considerarse como una ventaja competitiva de la entidad, puesto que el trabajador tiene que apoyar a la empresa para implantar la RSE en su estrategia. Al ser el personal uno de los principales grupos de interés de las entidades, éstas deben atender sus necesidades y expectativas con el objeto de favorecer su desarrollo personal y profesional pues son ellos la base del crecimiento empresarial y del posicionamiento en el mercado e, incluso son los mejores publicistas de la firma. Pero, los trabajadores también deben ser socialmente responsables con sus empresas, es decir, para poder conseguir una RSE plena debe existir, primero, la responsabilidad social individual del trabajador con la empresa naciendo así una corresponsabilidad. Es decir, aunque los consejeros y los directivos son quienes condicionan que la

³ El papel más instrumental hace referencia a la visión de la gestión de los recursos humanos en aquellas actividades que agregan poco valor a la empresa, instrumentales. Cada vez más los responsables de recursos humanos buscan la gestión del talento que genera valor a la empresa y supone una fuente de ventaja competitiva, se trata de un factor estratégico de las organizaciones.

organización asuma la RSE, los empleados deben participar activamente en esta responsabilidad formulando y cumpliendo el código ético de la entidad, preocupándose y protegiendo el medio ambiente, participando en acciones sociales, etc.(Urcelay, 2005).

El área de recursos humanos de las organizaciones debe familiarizarse con los impactos que la RSE tiene en el entorno y valorar su papel en el logro de los objetivos que se deriven de estas políticas de responsabilidad, para ello se debe invertir en formación, educación en RSE, fomento de la seguridad y el respeto de los empleados de manera que no solo se mejoren las acciones en el medio sino la calidad de vida de los trabajadores.

Como se ha indicado, la RSE en su dimensión interna, afecta de modo general a la gestión de las personas dentro de la empresa. Los procesos de contratación, la formación del personal, la seguridad y salud en el trabajo, las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc. serían puntos de reflexión sobre el grado de implantación de buenas prácticas en este ámbito de la RSE (Comisión Europea, 2001). Cabe destacar que en un contexto de elevada competencia las empresas tienen aquí un poderoso medio para captar y retener mano de obra cualificada. Un clima laboral adecuado es una vía para ejecutar esta vertiente de la RSE en la empresa y, a su vez, garantizar la viabilidad que necesariamente depende del personal que la integra.

También en “*La Estrategia Española de Responsabilidad de las Empresas 2014-2020*” se recogen una serie de medidas que las organizaciones deben impulsar para alcanzar un empleo de mayor calidad, entre las que se encuentran las siguientes:

- Acciones para favorecer la diversidad en las plantillas, mediante una política de igualdad de oportunidades.
- Acciones dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores.
- Incentivar la promoción de la salud en los centros de trabajo.
- Favorecer la inserción laboral de personas con especiales dificultades de empleo en empresas ordinarias.
- Respeto y protección de los Derechos Humanos en toda la cadena de valor tanto en proveedores como en distribuidores.
- Potenciar la contratación indefinida.
- Facilitar y proporcionar oportunidades de voluntariado corporativo.

Una de las principales medidas de RSE con el personal es la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, que son aspectos necesarios para que cuando vayan a trabajar sean más productivos. Con este tipo de actuaciones se pretende favorecer el teletrabajo o la racionalización de los horarios. Por una parte, un horario, en el sentido “español”, con jornadas inacabables que incluyen parones de dos horas para comer no se corresponde con un mercado laboral europeo y moneda europea, por lo que en la medida de lo posible, sería más adecuado un horario europeizado de jornada continua con un receso para comer. Por otro lado, con una legislación laboral y unos convenios rígidos no se puede pretender ser familiarmente responsable ni establecer entre el personal diferencias que permitan la equidad.

Otro aspecto a destacar en la relación trabajador-RSC son las actuaciones en materia de seguridad y salud referidas a salud laboral, prevención de riesgos laborales o vigilancia sanitaria. Y es que las entidades cumplen un papel fundamental como posibles promotoras de la salud y la prevención en los centros de trabajo, y en concreto incentivando programas que mejoren la salud, el bienestar de los trabajadores, y el clima laboral.

En cuanto a la implantación de políticas de igualdad de oportunidades se pretende fomentar la diversidad en cuanto al género, edad, discapacidad, origen cultural o étnico. La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas, incluidos los puestos de poder de decisión de las organizaciones, es vista como una medida eficaz para lograr la igualdad en materia de selección, promoción, formación y retribución salarial.

Tampoco hay que olvidar el reciclaje y la formación como un elemento empresarial de gestión responsable de los recursos humanos. En un mercado tan cambiante y globalizado el simple hecho de llevar a cabo políticas de reciclaje puede ser el motivo de retener y/o atraer personal cualificado, así como mantener un entorno laboral responsable con las circunstancias del mercado. La formación puede no estar referida únicamente aspectos de mejor cualificación en el puesto desempeñado sino que se implementen cursos más generalistas para todos los empleados. Además si se parte de que la motivación y capacitación del personal van a tener una influencia en el éxito empresarial, las entidades han de proporcionar una formación que cubra las necesidades de sus empleados a la vez que se adapte a las necesidades que requiere en cada momento (Sajardo, 2009).

- Por tanto, para llevar a cabo una adecuada RSE interna es necesario que la empresa respete los derechos laborales a través de la implantación de diferentes medidas para mejorar la calidad de vida y bienestar de sus empleados intentando (Sajardo, 2009):Fomentar su crecimiento personal.
- Mejorar sus competencias (formación y desarrollo)
- Retener talentos.
- Mejorar la participación.
- Crear ambientes estimulantes y no discriminativos
- Fomentando el liderazgo y estilos de dirección.
- Promulgar la integridad y el respeto.

5. MUESTRA E INDICADORES DE RSE.

5.1. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

La muestra para la realización de este estudio se ha obtenido a través de la base de datos *Sabi*⁴ y la revista: *Castilla y León Económica* “5.000 mayores empresas de Castilla y León”⁵. Para la elección de las empresas de la muestra se tuvo cuenta varios criterios:

1. **Localización.** Como el estudio de las actuaciones de RSE en materia de recursos humanos se ha limitado a la Comunidad de Castilla y León, las entidades de la muestra tienen que tener su domicilio social en esta Comunidad.
2. **Tamaño de las empresas.** El análisis se ha restringido a grandes empresas, puesto que hoy en día estas firmas son las que al tener una mayor visibilidad se preocupan por valorar, defender y publicar información sobre su política de RSE. Para considerar que una empresa es grande se han seguido los criterios establecidos por la Unión Europea⁶:
 - a. Tener un importe de negocios igual o superior a 50 millones de €.
 - b. Tener un total de Activo superior o igual a 43 millones de €.
 - c. Tener el número de empleados igual o superior a 250.

Este criterio tiene en su explicación en la difusión de información sobre RSE, es decir, hoy día las empresas de grandes dimensiones son las que se preocupan por realizar, difundir y publicar este tipo de información, existiendo una relación directa entre las dimensiones empresariales y las actuaciones de RSE (Charlo et al, 2013; Cuadrado et al, 2015; Herrera et al, 2016), esto se debe a que en los últimos años la internacionalización de las compañías y la expansión de su actividad empresarial hacia otros países ha provocado el

⁴ Distribuida por Informa y Bureau Van Dijk, proporciona información económica de 2.500.000 empresas españolas y 700.000 portuguesas: cuentas anuales, domicilio, teléfono, fax, página web, código de Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009) etc. La base de datos se obtiene de diversas fuentes: registros mercantiles, BORME, prensa, etcétera y se actualiza periódicamente.

⁵ Este ranking se confecciona a partir de la información contenida en las cuentas anuales depositadas en los registros mercantiles y publicadas en el BORME, que en su mayoría corresponden al ejercicio económico de 2016.

⁶ Recomendación 2003/361/CE de 6 de Mayo de 2003

aumento del interés por la dimensión social de las empresas. Los ciudadanos de todo el mundo están cada vez mejor informados y produciéndose una transformación en sus valores, incrementando su conciencia ecológica, social y su nivel de exigencia hacia las firmas. Las organizaciones globales atienden las nuevas demandas sociales de sus grupos de interés mediante acciones que incluyen una serie de actuaciones de orden ambiental y social que van más allá de sus intereses económicos.

3. **Año de presentación de información.** Debido a que la información del año 2017 en la base de datos no estaba actualizada en el momento de realizar el estudio, el ejercicio económico que se toma de referencia para clasificar las empresas como grandes es el año 2016.

Tras aplicar estos criterios de búsqueda la muestra inicial mostraba 43 empresas. Posteriormente, y teniendo en cuenta los objetivos del estudio, hubo que eliminar otras 4 debido a que son sociedades que poseen varias fábricas en distintos domicilios sociales de la comunidad y, por tanto, la información que proporcionaban de RSE es la misma. Con lo cual la muestra definitiva para el estudio queda compuesta por 39 empresas de la Comunidad de Castilla y León, en el Anexo I se recogen las entidades que componen la muestra, asimismo se indica su localización y la actividad que realizan.

Como se observa en el Gráfico 1, Valladolid y Burgos son las provincias donde más se ubican las empresas de la muestra con un porcentaje superior del 64% de las entidades, mientras que en otras provincias como por ejemplo Zamora, la presencia de grandes empresas es poco significativa.

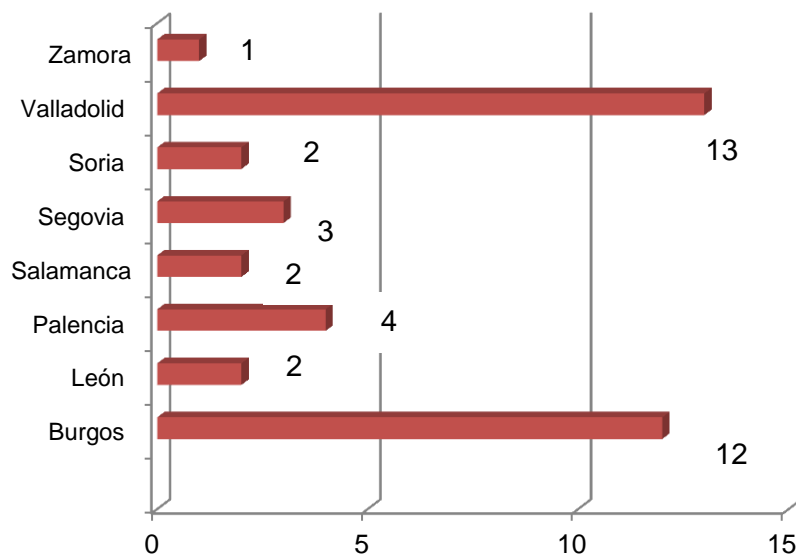


Gráfico 1. Distribución de las empresas por provincias.

Debido a la gran diversidad de actividades que realizan las firmas de la muestra, de acuerdo a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) que refleja la base de datos *Sabi*, se ha procedido a agruparlas de acuerdo a la Clasificación sectorial que utiliza la *Bolsa de Madrid* que se recoge en el gráfico 2, con el objetivo de asignar un número representativo de entidades en cada sector de actividad:

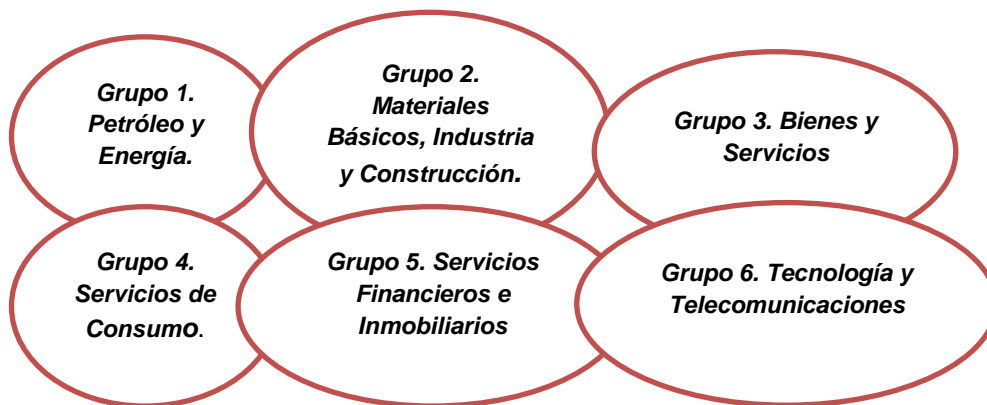


Gráfico 2. Clasificación Sectorial de la Bolsa de Madrid.

De estos 6 grupos las, empresas de la muestra se encuentran distribuidas únicamente en cuatro sectores de actividad (Gráfico 3). Se puede comprobar que las principales empresas de Castilla y León realizan en su mayoría actividades vinculadas con la industria y la construcción con un 38,46% de entidades, los bienes de consumo con

prácticamente un 36% y los servicios de consumo con el 23% de firmas. Como sector minoritario se encuentra el de petróleo y la energía con una sola empresa. Así pues, se pone de manifiesto los sectores donde no realizan su actividad las grandes empresas de Castilla León siendo estos : Bienes y servicios y Servicios Financieros e Inmobiliarios.

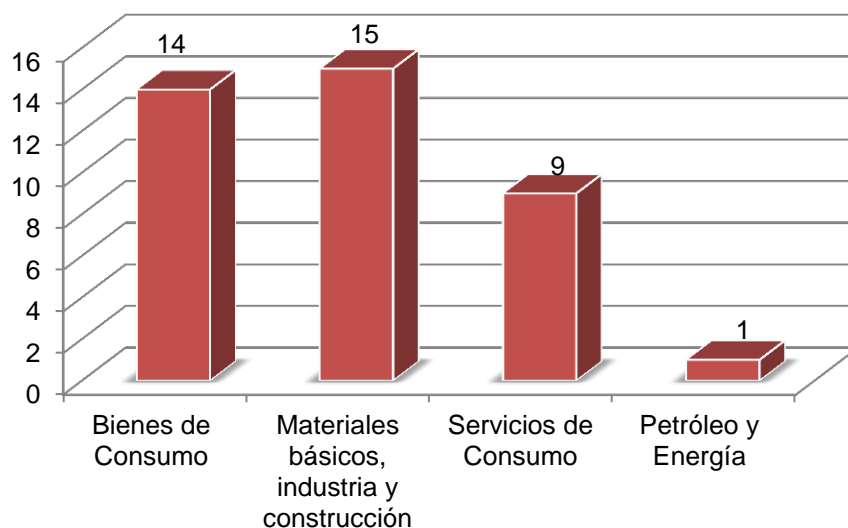


Gráfico 3. Empresas de la muestra por sectores de actividad.

Por otro lado, y como se muestra en la Tabla 1, el 50% de las grandes empresas de Burgos se encuentran en el sector de la industria y la construcción y el 100% de las empresas situadas en León se encuentran también en este sector. Por otro lado, todas las firmas de la muestra ubicadas en Salamanca y el 75% de las emplazadas en Palencia realizan actividades del sector de Bienes de consumo. En el resto de provincias las empresas se encuentran más distribuidas entre los distintos sectores.

| Provincias y Sectores de Actividad | Número |
|--|---------------|
| Burgos | 12 |
| Bienes de consumo | 2 |
| Materiales básicos, industria y construcción | 6 |
| Petróleo y energía | 1 |
| Servicios de consumo | 3 |
| León | 2 |
| Materiales básicos, industria y construcción | 2 |
| Palencia | 4 |
| Bienes de consumo | 3 |
| Materiales básicos, industria y construcción | 1 |
| Salamanca | 2 |
| Bienes de consumo | 2 |
| Segovia | 3 |
| Bienes de consumo | 2 |
| Materiales básicos, industria y construcción | 1 |
| Soria | 2 |
| Materiales básicos, industria y construcción | 1 |
| Servicios de consumo | 1 |
| Valladolid | 13 |
| Bienes de consumo | 4 |
| Materiales básicos, industria y construcción | 4 |
| Servicios de consumo | 5 |
| Zamora | 1 |
| Bienes de consumo | 1 |
| Total | 39 |

Tabla 1. Número de empresas por sectores de actividad y provincia.

Por último, hay que destacar la distinta tipología de empresa en la muestra, destacando que 12 entidades se integran en estructuras internacionales y 11 empresas son familiares mientras que el resto de firmas quedan englobadas bajo la denominación “otro tipo” (Gráfico 4).

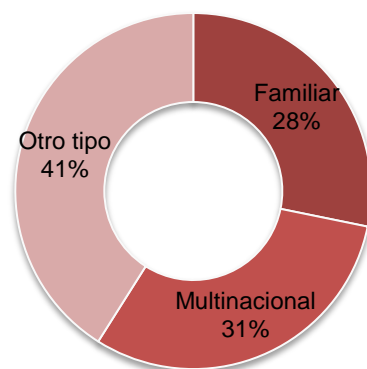


Gráfico 4. Clasificación de las empresas según su tipología.

5.2 INDICADORES EN MATERIA DE RSE

El “VI Estudio Multisectorial 2017 sobre el estado de la Responsabilidad Corporativa de la gran empresa española”, realizado por el Club de Excelencia en Sostenibilidad, pone de manifiesto que este tipo de entidades tienen cada vez un mayor compromiso con la sostenibilidad que se refleja en actuaciones encaminadas a la gestión de la diversidad, la conciliación, el medio ambiente, la sensibilización a empleados sobre entornos familiares seguros, etc. Incluso, cada vez más, están incorporando información sobre actuaciones de RSE en sus memorias corporativas lo que revela una creciente vinculación empresarial con este aspecto. Teniendo en cuenta estos resultados, y una vez seleccionada una muestra de grandes empresas ubicadas en Castilla y León, se van a considerar una serie de factores o indicadores para analizar el grado de implantación de la RSE en estas entidades, prestando una atención especial a las actuaciones enfocadas al personal.

En primer lugar, para estudiar si las grandes empresas de Castilla y León llevan a cabo distintas prácticas de RSE, y siguiendo lo contenido en el “VI Estudio Multisectorial 2017” y en los trabajos de Albareda y Balaguer (2008) y Díaz et al (2016), se han considerado los siguientes indicadores e iniciativas:

- **Gestión RSE.** Se trata de cuantificar el número de empresas que tienen en consideración la RSE en su estrategia o tienen establecida una política en esta materia. Para ello se toma como referencia que en la página web corporativa de la empresa exista alguna pestaña o apartado sobre sostenibilidad o responsabilidad. De esta forma se puede comprobar qué empresas se centran

únicamente en realizar páginas webs meramente comerciales y cuáles dan importancia a cuestiones de RSE publicándolo en la web corporativa.

- **Comunicación RSE.** Se pretende cuantificar el número de empresas que elaboran memorias de sostenibilidad para asegurar que no se trata de una mera publicación de información en la página web, sino que realmente quedan reflejadas las actuaciones de RSE en un informe, verificado en la mayoría de los casos. En las memorias de sostenibilidad o responsabilidad social se detallan las acciones sociales, los indicadores de fiabilidad y transparencia de prácticas laborales y de derechos humanos. Además, en el estudio se ha tenido en cuenta si estas memorias se han elaborado de acuerdo a la guía GRI (*Global Reporting Initiative*), en la cual se indican los principios y estructura para orientar a las empresas en la elaboración de la memoria, presentando de manera equilibrada los resultados de sus actuaciones en términos económicos, ambientales y sociales. Sus contenidos siguen la línea de las directrices internacionales con uniformidad de criterios y están basados en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales, la política social de la OIT y las Directrices de la OCDE.
- **Global Compact.** Se comprueba si las empresas de la muestra se encuentran o no adheridas a la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Se trata de la mayor iniciativa voluntaria de RSE en todo el mundo, la cual incorpora 10 principios universalmente reconocidos que se agrupan en cuatro grandes lemas: derechos humanos, relaciones laborales, medioambientales y anticorrupción que las entidades adheridas deben incorporar en su estrategia y operaciones. Se entiende que las entidades que firman el Pacto comparten las convicciones de que las actividades empresariales fundamentadas en dichos principios contribuyen a la consecución de mercados globales, equitativos, estables e incluyentes que fomentan sociedades más prósperas. Además, incorpora objetivos de las Naciones Unidas como son los Objetivos del Desarrollo Sostenible por lo que es un aspecto muy importante para comprobar el grado de implicación de las empresas con la RSE.
- **Código de conducta.** Este documento recoge los valores de la firma, fija las normas a seguir ante ciertas diferencias o asuntos delicados que puedan surgir en la dirección y gestión de la misma, intentando a su vez unificar los criterios en la toma de decisiones más allá de las diferencias éticas o culturales de sus empleados. Estos códigos constituyen una señal de que una entidad es

consciente de la necesidad de un comportamiento ético y, por tanto, representen una importante herramienta de gestión de la RSE.

- **Estándares laborales.** Donde se tiene en cuenta si las empresas realizan actuaciones en la consecución de los siguientes certificados:
 - *Certificado OSHSAS 18001.* Establece los requisitos que debe cumplir un sistema de seguridad y salud en el trabajo, para que las empresas puedan controlar eficazmente los riesgos asociados a sus actividades, mejorando su desempeño de forma continua.
 - *Certificado Empresa Familiarmente Responsable (EFR).* Acredita a las entidades que desarrollan políticas que permiten a sus trabajadores conciliar la vida personal y profesional, y que reflejan además su compromiso con la RSE.

- **Medio Ambiente.** La RSE también abarca el ámbito ambiental por lo que se ha analizado el grado de gestión y respeto de la empresa con el medio ambiente. Adicionalmente se ha examinado si la entidad se preocupa por el impacto que su actividad empresarial provoca a la calidad del aire, del agua, en el clima, en el consumo de recursos naturales, si posee certificado ISO 14000, etc.

Para obtener información de cuáles de las actuaciones de RSE planteadas anteriormente se han implantado en las empresas de la muestra se ha consultado la información difundida a terceros a través de las páginas webs corporativas.⁷, dado que las empresas estudiadas son de gran tamaño se entiende que son más propensas a difundir información de estas actuaciones. Lógicamente el tener en consideración las páginas webs como única fuente de información conlleva que se excluyan las políticas de responsabilidad que las entidades divulguen por otra vía diferente. Esta elección de fuente de información radica en el exponencial crecimiento de internet como medio de comunicación más utilizado en la actualidad por su mayor accesibilidad, cercanía al público, comodidad, etc. (Déniz et al, 2017).

En relación con el análisis de las actuaciones en materia de recursos humanos que realizan las grandes empresas de Castilla y León y en línea con los estudios de Sajardo y Chaves (2017); Martínez Conesa et al (2017) se han examinado los siguientes aspectos:

⁷ Aunque la base de datos *Sabi* incluye las páginas de internet de las empresas registradas, al tratarse de un dato de declaración voluntaria, no todas las compañías lo han hecho, siendo su número limitado. Por tal motivo, fue necesario realizar una búsqueda a través de la aplicación *Google*, utilizando como clave el nombre de la sociedad y localizar así su página de internet.

- **Formación:** Revisar los programas de gestión de habilidades y de formación continua que ofertan las entidades a sus trabajadores, el promedio de horas de formación anuales o los empleados que reciben evaluaciones del desempeño y de desarrollo profesional.
- **Políticas de diversidad.** Exposición de algún tipo de información de actuaciones, programas o políticas de diversidad de género o cultural, desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías u otros indicadores.
- **Voluntariado corporativo.** Comprobar si prestan servicios en entidades sociales como pueden ser asociaciones, ONG o realiza proyectos, programas o campañas de acción social
- **Otro tipo de prestaciones.** En este apartado se analiza las prestaciones sociales que realiza la empresa con sus trabajadores como becas, ayudas a comedores o guardería, prestaciones sanitarias, etc.
- **Seguridad e Higiene en el Trabajo.** Qué medidas, programas, proyectos o sistemas adoptan las empresas en esta materia en cumplimiento con la legislación a aplicar o si van más allá de las leyes y buscan otros objetivos como promover y optimizar el bienestar laboral a través de la seguridad del empleado.

La información sobre políticas de RSE en el ámbito personal se ha extraído de la memoria de RSE, en los casos en que las empresas no elaboran memoria se ha examinado la web corporativa para ver si proporcionaba alguna referencia al respecto. Es importante aclarar que la información publicada por las empresas no son siempre memorias de RSC o Informes de sostenibilidad sino que muchas veces es información no estandarizada y dispersa cuyo objeto, más allá de una responsabilidad verdadera, es mejorar la imagen dada la escasez de datos cuantitativos.

6. IMPLANTACIÓN DE LA RSE EN LAS GRANDES EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN

En este apartado se llevará a cabo un análisis descriptivo de las variables consideradas determinantes o influyentes en materia de RSE con el objetivo de verificar y comprobar cuál es el grado de implantación de políticas de RSE en las empresas de Castilla y León así como comprobar si existen diferencias entre provincias y sectores de actividad a la hora de llevar a cabo estas actuaciones.

6.1. GESTIÓN DE LA RSE

En primer lugar, hay que destacar que el 66,66%, es decir, dos tercios de las empresas de la muestra hacen referencia en su página web corporativa a algún tipo de actuación, estándar o norma de RSE (gráfico 5). El porcentaje de grandes entidades de Castilla y León que se plantea la RSE se sitúa por debajo del obtenido en el “VI Estudio Multisectorial sobre el estado de la Responsabilidad Corporativa de la gran empresa española” donde prácticamente todas las grandes empresas españolas consideradas (98%) tienen implantadas políticas de RSE.

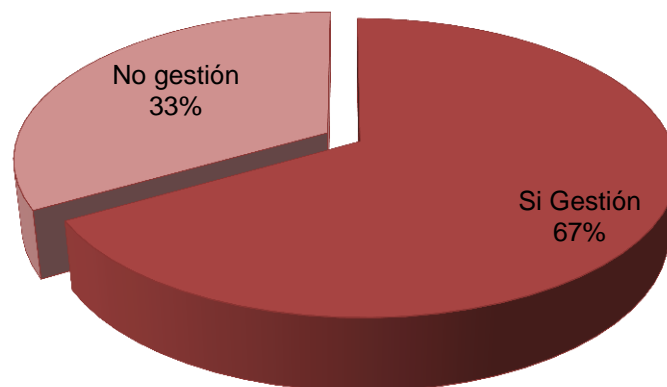


Gráfico 5. Porcentaje de empresas que realizan gestión RSE.

A continuación se pretende averiguar cuántas empresas de la muestra que difunden algún tipo de actuación o política de RSE en su página web realizan memoria. Como se representa en el Gráfico 6, de las firmas que hacen gestión de RSE elaboran

memoria 17 y 9 no⁸, lo que supone que en torno al 65% de entidades que hacen referencia a la RSE en su web corporativa presentan memorias de sostenibilidad. De esta manera podemos comprobar que estas 9 empresas no proporcionan datos concretos de las actuaciones de RSE y, simplemente, se limitan a dar información acerca de determinadas formas de actuación. Sin un elemento tan significativo como la memoria la política de RSE podría ser “papel mojado” para estas firmas y una forma de intentar mostrar una buena imagen. Como dato coherente, todas aquellas empresas que no llevan a cabo gestión de la RSE, es decir, en su página web no realizan ningún tipo de mención a la RSE no realizan memoria alguna.

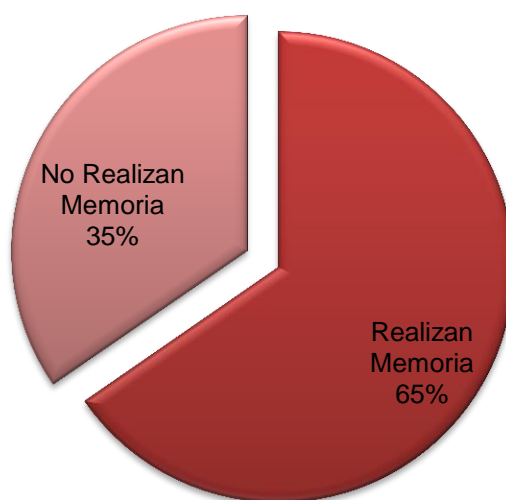


Gráfico 6. Porcentaje de empresas con gestión de RSE que comunican.

También se ha comprobado si existen diferencias en las empresas ubicadas en las distintas provincias de Castilla y León en cuanto a cuáles llevan a cabo Gestión de RSE y cuáles no. Como se puede comprobar en el Gráfico 7 todas las entidades con sede en León y Palencia hacen referencia a actuaciones de RSE en sus páginas webs. Por otro lado, y en contraste, se encuentra Zamora que cuenta con una única empresa que además no menciona o destina un epígrafe a sostenibilidad o actuaciones de RSE.

⁸ Las empresas que no publican memoria de responsabilidad social son: Carnes selectas, Cerámicas Gala, Edcha Santander, Miguelez S.L, Seda Outspan Iberia S.L, Queserías Entrepinares S.A, Aquona Gestión de Aguas de Castilla S.A, Tratamiento Profesional de Limpiezas S.L y Grupo Itelevesa S.L.

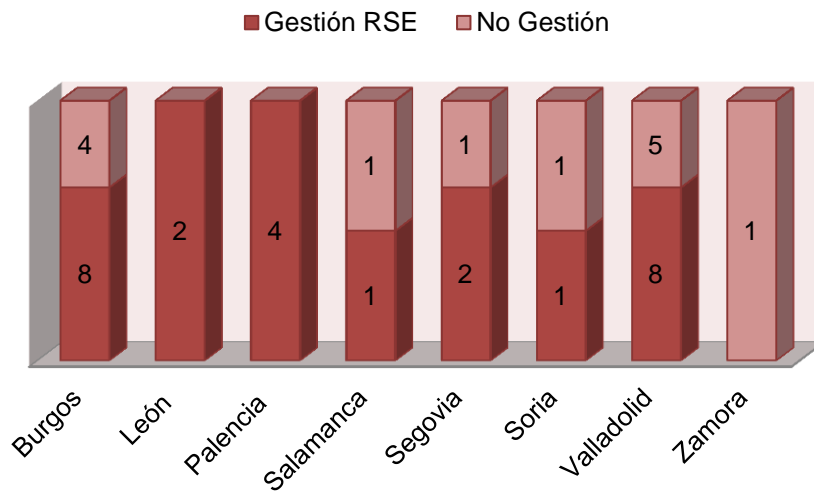


Gráfico 7. Distribución RSE por provincias.

Con el objetivo de probar si existe relación entre la tipología de empresa y la gestión de RSE se calcula el número de entidades que realizan gestión de RSE en cada clase de tipología considerada. En el Gráfico 8 se aprecia que de las 11 empresas familiares 5 no tienen en consideración la RSE en su estrategia, por lo que el hecho de que una empresa sea familiar no influye en integrar estas cuestiones en la estrategia. En el caso de las empresas multinacionales si es muy claro ya que de un total de 15 multinacionales 12 proporcionan información de RSE en sus páginas web y únicamente 3 no, de forma que existe una estrecha relación entre ser una empresa multinacional y llevar a cabo gestión de RSE. Esto puede ser debido a que la internacionalización de estas compañías lleva intrínseco un interés por la RSE, puesto que, cada vez más, los ciudadanos están más informados y, por ello, se ha producido una transformación de sus valores incrementando su conciencia ecológica, social y nivel de exigencia hacia las empresas, las cuáles reaccionan llevando a cabo políticas de RSE. En el caso de la tipología “Otro tipo” predominan las que sí que llevan a cabo gestión de RSE con 8 y únicamente 4 no lo llevan a cabo.

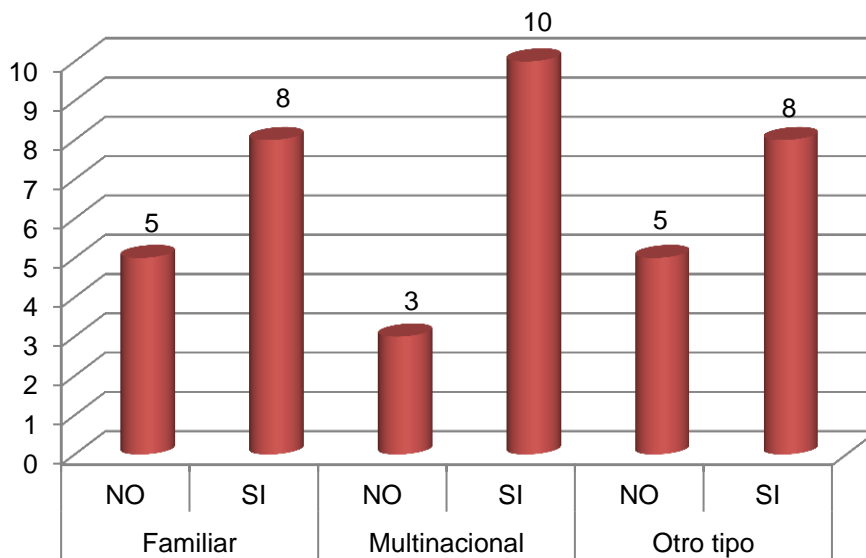


Gráfico 8. Gestión de la RSE en función de la tipología de empresa.

Este análisis se puede comparar con el anterior para ver por qué Palencia y León son las únicas provincias donde todas sus empresas llevan a cabo gestión RSE, la respuesta podría ser en el tipo de entidad, es decir, si son multinacionales es lógico que realicen esta gestión. Pero la realidad muestra otros datos: de las 4 de empresas de Palencia sólo 2 son multinacionales y las otras 2 son empresas familiares mientras que las dos empresas de León son "Otro tipo" por lo que se puede decir que no atienden a este criterio de tipología de entidad a la hora de realizar o no gestión de RSE en una determinada provincia.

Para finalizar se ha planteado analizar si la pertenencia a uno de los sectores de actividad influye en la gestión de RSE de las empresas. Como se puede apreciar en el Gráfico 9 predominan las firmas que realizan gestión sobre las que no en todos los sectores y, mayoritariamente en el sector de la industria y construcción con 12 empresas que llevan a cabo gestión de RSE frente a 3 que no. En este sentido hay que indicar que las empresas industriales suelen tener mayores presiones por parte de la normativa y de sus *stakeholders* para introducir en su proceso productivo aspectos ambientales y sociales, mientras que las empresas de servicios se enfrentan a una menor imposición en este sentido (de Godos et al, 2012).

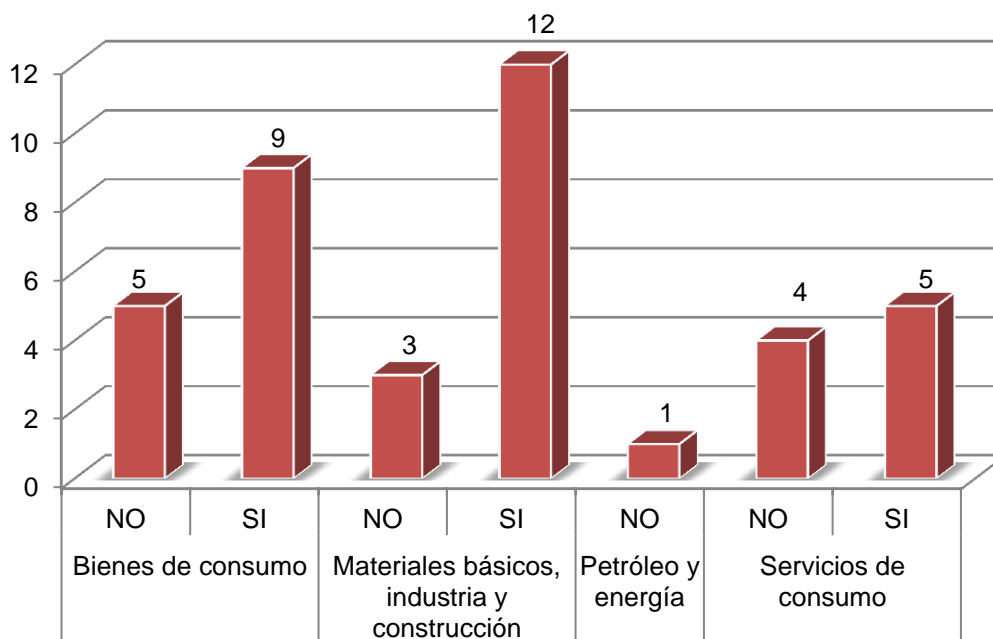


Gráfico 9. Gestión de RSE por sectores de actividad.

6.2 COMUNICACIÓN DE LA RSE

El 43,58% de las empresas de la muestra elaboran memoria de responsabilidad social o sostenibilidad donde se dan a conocer las actuaciones medioambientales, sociales y económicas que desarrolla. Este dato muestra que el nivel de comunicación de las empresas castellano-leonesas es muy inferior al de las grandes sociedades españolas que realizan algún tipo de comunicación que alcanza un 94%, según el “VI Estudio Multisectorial sobre el estado de la Responsabilidad Corporativa de la gran empresa española”. Adicionalmente, de todas las firmas que realizan memoria de RSE hay que destacar cuántas elaboran este informe de acuerdo al modelo GRI, que se ajusta a normas internacionales, y todas ellas se realizan de acuerdo a unos principios y estructuras que permite comparar la información. Tal y como se refleja en el Gráfico 10 de las empresas de la muestra que realizan memoria 11 se adaptan al modelo GRI



Gráfico 10. Porcentaje de empresas según el tipo de modelo de memoria.

Por lo tanto, más de la mitad de las entidades elaboran memorias de acuerdo al modelo GRI, porcentaje no excesivo por lo que es lógico pensar si estas memorias corresponden a empresas pertenecientes a un grupo empresarial. De ese 65% en torno al 47% son empresas multinacionales, es decir, de estas 11 firmas 8 son multinacionales, por lo que las entidades con proyección internacional se preocupan en proporcionar información de acuerdo a este estándar. Lógicamente esta memoria es para todas las entidades del grupo por lo que no se posee certeza absoluta de que se realicen las políticas de RSE que figuran en las memorias GRI en la sede del Grupo en Castilla y León.

6.3 ADHESIÓN AL PACTO MUNDIAL

En lo referente al Pacto Mundial de Naciones Unidas, de las 39 empresas de la muestra solamente 17 (correspondiente a un 43,58%) se han adherido (Gráfico 11), por lo que más de la mitad de las grandes firmas castellano-leonesas no están adheridas a esta iniciativa internacional. Hay que indicar que según el “*VI Estudio Multisectorial*” las grandes empresas españolas están adheridas a esta iniciativa el 81%

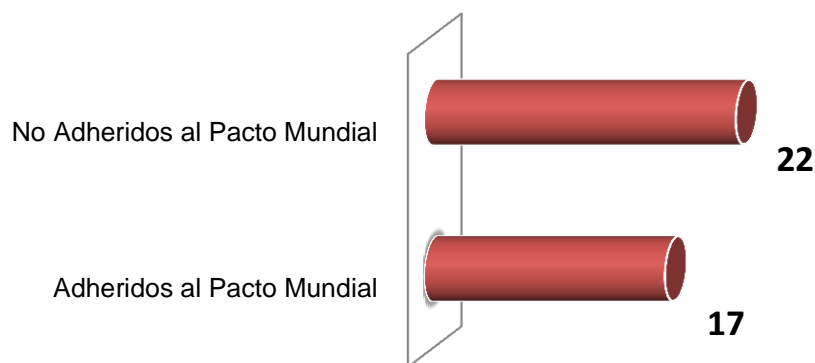


Gráfico 11. Empresas firmantes del Pacto Mundial.

Con el objetivo de comprobar si existe alguna relación entre las empresas que realizan memoria y su adhesión a los 10 Principios del Pacto Mundial se puede verificar que de las 17 empresas que hacen memoria, 14 están adheridas y únicamente 3 no lo están (Gráfico 12). Por lo tanto, es posible suponer que existe una estrecha relación entre ambas políticas de RSE, lo que puede ser indicativo de que las compañías que tienen más integrada la RSE en la estrategia se acogen a las distintas iniciativas institucionales de RSE.

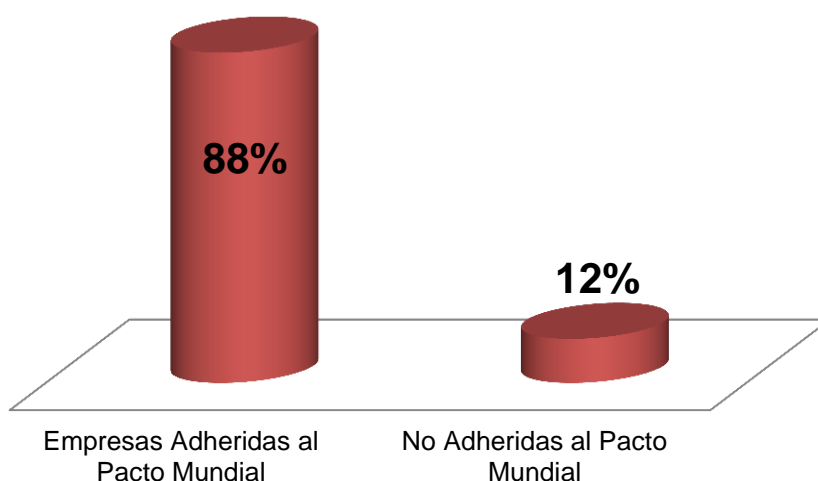


Gráfico 12. Empresas que hacen memorias firmantes del Pacto Mundial.

6.4. CÓDIGO DE CONDUCTA.

En cuanto a la implantación de un código de conducta 21 entidades de la muestra tiene publicado este código en su web corporativa (Gráfico 13). Esta iniciativa en las firmas de Castilla y León no está muy extendida si se compara con los datos proporcionados en el “VI Estudio Multisectorial” en el que se refleja que el 80% de las grandes empresas españolas incluyen un código ético en su sistema de gestión ético.

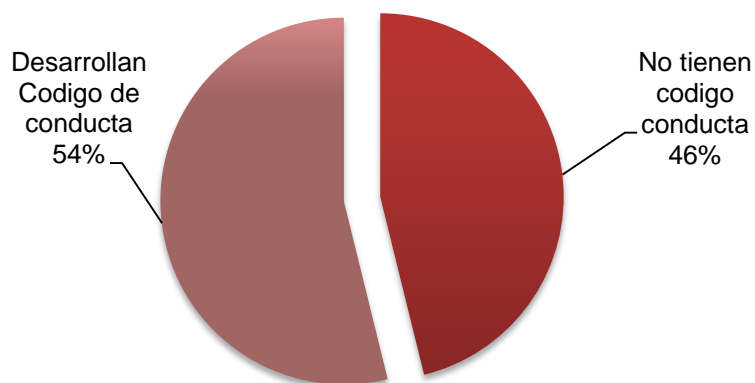


Gráfico 13. Empresas que tienen un Código de conducta.

Por otro lado, como se observa en el Gráfico 14, las entidades que tienen código de conducta también realizan memorias de RSE, de tal manera que de las 16 empresas que llevan a cabo comunicación de RSE 15 tienen implantado un código de conducta y únicamente una no. Esto puede ser debido a que, en las memorias se incluyen con apartados donde se indican las conductas a llevar a cabo por empleados, directivos, etc.

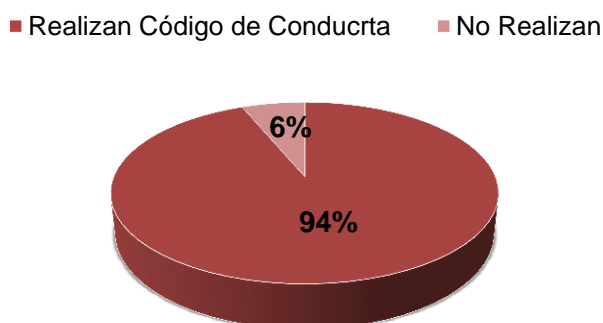


Gráfico 14. Realización Código de Conducta con Comunicación RSE.

6.5. ESTÁNDARES LABORALES Y MEDIOAMBIENTE

No hay que olvidar la importancia de las políticas de medio ambiente como parte fundamental de la RSE de las empresas. Esta dimensión medioambiental exige una serie de indicadores de medición que aseguren que la entidad está llevando a cabo dichas políticas que dependerán, en gran medida, del impacto que su actividad pueda tener en el entorno⁹. Una forma muy clara y evidente de comprobar si las firmas realizan políticas de respeto del medio ambiente se encuentra en la posesión de determinados certificados ISO (14000 y/o 14001) o EMAS por lo que se ha comprobado que empresas de la muestra están en posesión de dichos certificados. Por lo que, no se han considerado apartados o información que aparece en las páginas webs corporativas sobre medio ambiente ya que no se posee la certeza de que esa información sea veraz y realmente se lleven a la práctica las políticas ambientales y simplemente sea una forma de obtener o mejorar su reputación. Debido al gran auge de la dimensión medioambiental en la RSE, la más conocida comúnmente, es importante destacar qué empresas de la muestra no incorporan ninguna información sobre actuaciones medioambientales. Por tanto, de las 39 firmas de la muestra 8 no realizan ninguna política de medio ambiente.¹⁰ Con lo cual el 79% de las grandes empresas castellano y leonesas poseen certificados oficiales que corroboran que llevan a cabo actuaciones de respeto del medio ambiente.

Por otro lado, cabe destacar, también, la ejecución de actuaciones en el ámbito de los estándares laborales centrados principalmente en la obtención de certificaciones OHSAS 18001 y Empresas Familiarmente Responsables (EFR). Así pues son 5 las empresas que tienen el certificado de EFR¹¹ y 16 las que poseen el certificado OHSAS 18001. Siendo mayor el número de empresas con la certificación en seguridad y salud laboral que en materia de conciliación lo que evidencia una mayor preocupación de las entidades de la muestra por la seguridad en el trabajo.

⁹ <http://www.ismedioambiente.com/>

¹⁰ Tecnoaranda S.L., Seda Outpan Iberia S.L., Productos Ibéricos Calderón y Ramos S.L., Dibaq Diproteg S.A., Hipermercados y Economatos S.A., Hospital Recoletas de Castilla León S.L., Albany Molecular Research S.L., Quesos el Pastor S.A.

¹¹ Carnes Selectas S.A., Nuclenor S.A., Calidad Pascual S.A.U, Merck Sharp & Dohne Animal Health S.L., Renault España S.A.

7. ACTUACIONES DE RECURSOS HUMANOS

Este apartado se centrará en el conjunto de acciones realizadas por las empresas con sus empleados en cuanto a:

- Formación.
- Medidas de conciliación.
- Políticas de diversidad.
- Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Voluntariado corporativo y otro tipo de prestaciones.

Como se ha indicado, la información sobre las distintas actuaciones contempladas en el ámbito de los recursos humanos se ha extraído de las memorias de sostenibilidad o responsabilidad social elaboradas por las empresas y que están disponibles en la página web corporativa.

7.1. FORMACIÓN.

En primer lugar, hay que señalar que más del 60% de las empresas de la muestra aportan información sobre acciones formativas destinadas a sus trabajadores. Este porcentaje es inferior al que se refleja en el estudio de Sajardo y Chaves (2017) que alcanza el 89% para una muestra de grandes empresas ubicadas en la Comunidad Valenciana.

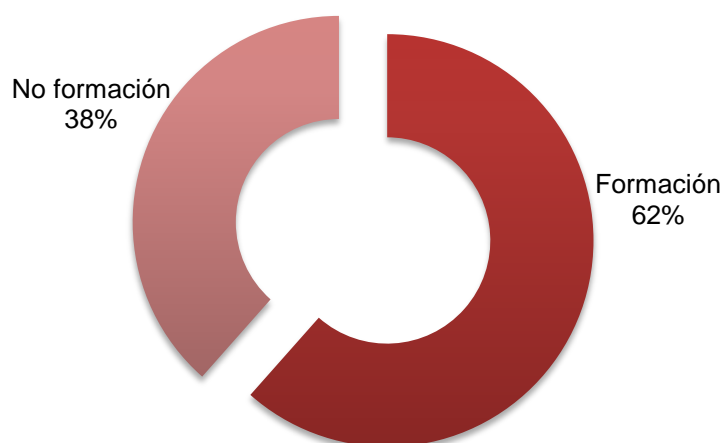


Gráfico 15. Empresas que realizan formación

Para estudiar correctamente los datos recopilados sobre formación hay que tener en cuenta que todas las empresas que realizan memorias GRI, concretamente 11, publican información acerca de las horas que dedican a la formación de sus

empleados, cursos impartidos además de que desarrollan programas de formación. Aun así, las demás firmas de la muestra que realizan otro tipo de memorias también tienen establecidos programas de formación e incluso se mencionan centros de formación específicos en la organización por lo que la información sobre esta acción es abundante en aquellas empresas que realizan memoria.

De las empresas de la muestra que no realizan memoria, que ascienden a 22, proporcionan información sobre formación a sus trabajadores únicamente 7 (Gráfico 16). Esta información la divulgan a través de sus páginas webs o en los Informes de progreso¹² (como es el caso de Carnes Selectas, perteneciente al grupo Campofrío, es la única). Estas organizaciones desarrollan programas de formación, incluso de formación continua, y realizan cursos y jornadas, siendo esta última menos frecuente que las anteriores.

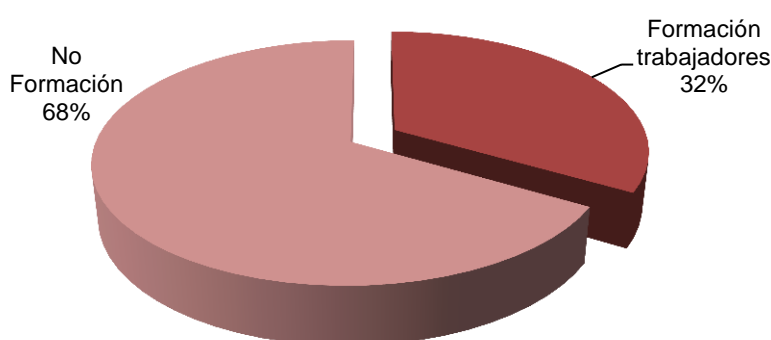


Gráfico 16. Porcentaje de empresas que no elaboran memoria y que proporcionan información sobre formación.

De las 17 empresas que realizan informes de responsabilidad social, ya sea siguiendo la guía GRI u otro hay que destacar que el tipo de actividades formativas es muy amplio por lo que es importante diferenciar las acciones que realizan. Así pues, hay sociedades que optan por desarrollar programas de formación, otros llevan a cabo cursos de formación y otros cuentan con sus propios centros o tienen acuerdos con universidades. Por otro lado, hay dos empresas que únicamente realizan una breve mención a la formación como son *Corporación Llorente Muñoz* y *Verescence la Granja*, por lo que es muy difícil saber si realmente llevan a cabo este tipo de acciones

¹² En este informe las organizaciones empresariales y no empresariales detallan las acciones realizadas en la implementación de los diez Principios del Pacto Mundial a sus grupos de interés siguiendo la política de reporting de *Global Compact*.

o simplemente se limitan a realizar una breve mención, es decir, sólo es una propuesta de acciones formativas. A modo de resumen en el gráfico 17 se recoge la información extraída de las memorias de responsabilidad social relacionada con acciones formativas.

Cabe destacar que 8 empresas cuentan con sus propios centros, escuelas de negocios o tienen una vinculación o acuerdo con Universidades, por lo que puede ser interesante comprobar si existe alguna relación entre las entidades que tengan algún centro de formación a través de acuerdos con organismos educativos y la tipología de empresa. De tal forma que son:

- Tres multinacionales: *Renault, Philips y Asientos de CyL.*
- Cuatro familiares: *Benteler, Calidad Pascual, Antolín y Siro.*
- Dos de otro tipo: *LM Wind Power Spain*

Curiosamente predomina el número de empresas familiares sobre las multinacionales pero a rasgos generales no existe una relación evidente entre las acciones formativas y la tipología en las entidades de Castilla y León.

Otro de los indicadores a incorporar en las memorias de sostenibilidad que propone la guía GRI es el número medio de horas anuales de formación por empleado. Hay que indicar que no todas las entidades arrojan información sobre este indicador, de tal forma que las sociedades que sí que lo detallan en su memoria se encuentran recogidas en la Tabla 2. Por término medio las empresas de la muestra proporcionan a los trabajadores una media de horas de formación que se encuentra entre las 20 y 30 horas. No obstante, hay entidades que se alejan de este promedio, como es el caso de *Industrias del Ubierna* que es la que más horas dedica a la formar a sus empleados, con una media de 50 horas al año por empleado, seguido de *Grupo Antolín* con 33 horas. En el otro extremo se encuentran las dos entidades que menos horas invierten en formación que son *Galletas Gullón* con únicamente 10,17 horas por empleado al año seguido de *Calidad Pascual* con 11,04 horas anuales.

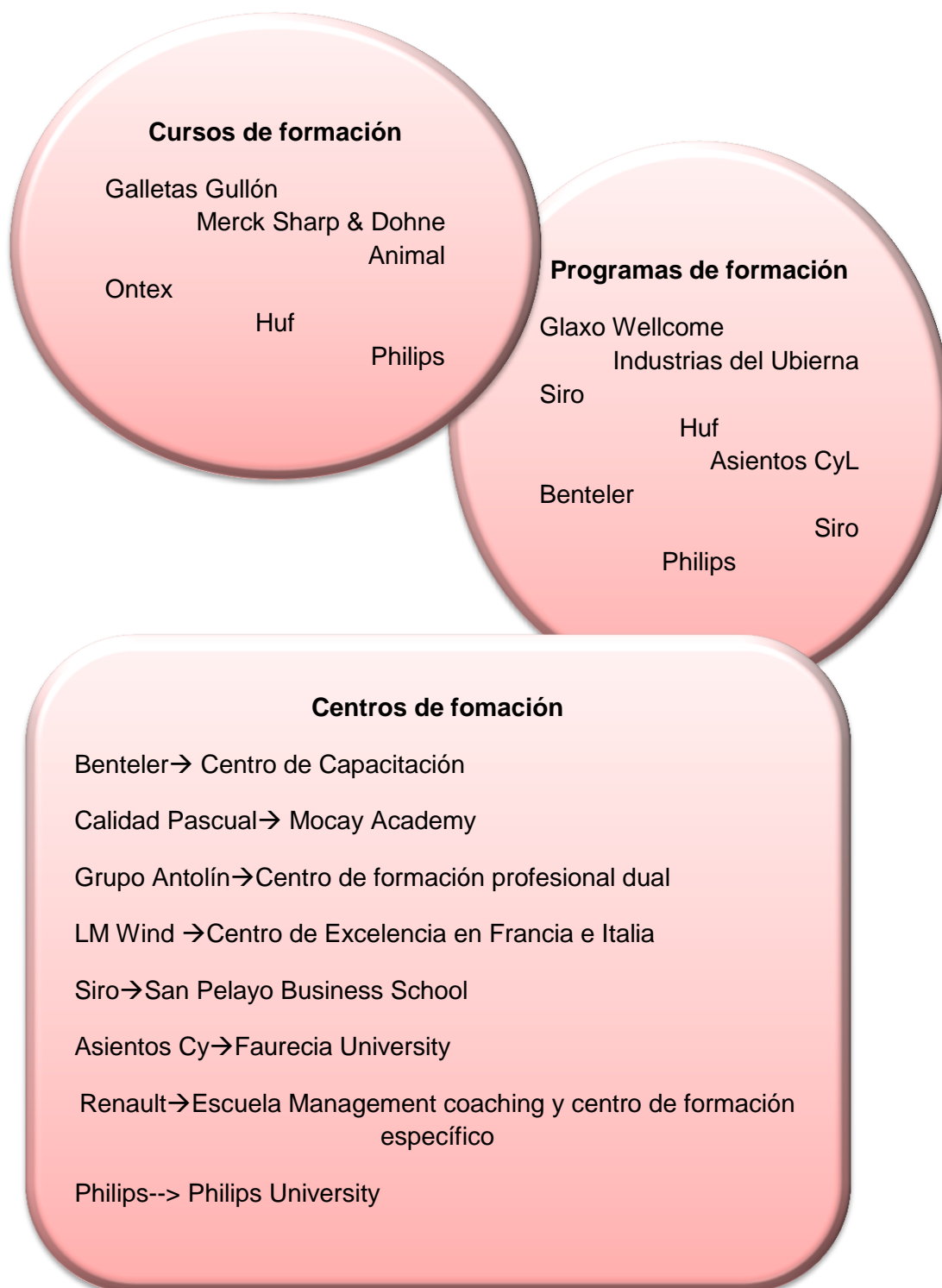


Gráfico 17. Distribución empresas según tipo de formación.

7.2 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

A la hora de analizar las medidas de conciliación hay que tener en consideración las entidades que poseen el distintivo de Empresa Familiarmente Responsable que son solamente 5: *Carnes Selectas*, *Nuclenor*, *Calidad Pascual*, *Merck Sharp y Renault España*. Hay que destacar a *Carnes Selectas* y *Nuclenor* que no realizando memoria de sostenibilidad poseen este certificado incluso *Carnes Selectas* también tiene implantado un Plan de Igualdad.

Los Planes de Igualdad pueden considerarse como un buen indicativo de que las firmas están llevando a cabo acciones de conciliación laboral, comprobándose que únicamente 6 empresas de la muestra, esto es un 15,38%, hacen referencia a que tienen integrado un Plan de Igualdad o se encuentran suscritos a alguno. Resulta significativo este dato pues las firmas con más de 250 trabajadores están obligadas¹³ a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, aunque la proporción de entidades que disponen de este tipo de Plan es superior en esta Comunidad que la de las grandes empresas españolas que se sitúa en el 9%, dato que se refleja en el “*VI Estudio Multisectorial*”. Sin embargo, según el estudio de Sajardo y Chaves (2017), el 32,3% de las grandes empresas valencianas cuentan con Planes de Igualdad.

Nuevamente existen empresas que no realizan memoria pero que sin embargo dan información acerca de sus Planes de Igualdad, estas son: *Carnes Selectas*, *Tratamiento Profesional de Limpiezas S.L.* y *Grupo Itevelesa S.L.* Por lo que, la sociedad *Carnes Selectas* destaca, otra vez, debido a que en su informe de progreso está proporcionando una amplia información abordando todo tipo de actuaciones de RSE que tiene implantadas. Sin embargo, no hay que olvidar que dicho informe pertenece al Grupo empresarial en el que se encuentra, Campofrío, por lo que no existe certeza de que esas actuaciones mencionadas se estén aplicando en la sede de Brugos.

Por otro lado, también hay que subrayar el gran número de empresas que no proporcionan ningún tipo de información acerca de la política de conciliación, de forma que hasta 26 entidades no lo hacen, que representan al 67% del total de firmas de la muestra (Gráfico 18). Cabe destacar también las que solamente hacen una breve mención, puesto que no se puede considerar que realmente estén llevando a cabo

¹³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

actuaciones de conciliación, estas empresas son 3, de las cuáles *Grupo Antolín* y *Merck Sharp* realizan memoria, y únicamente no hace memoria *Aquona*.

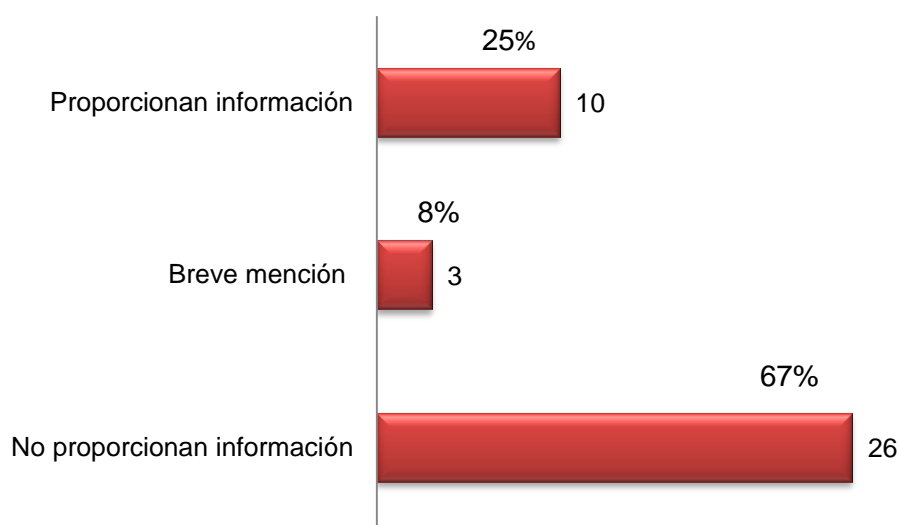


Gráfico 18. Empresas de la muestra que proporcionan información sobre medidas de conciliación.

En resumen, del total de 39 empresas objeto de estudio únicamente 10 divulga información sobre sus políticas de conciliación, siendo, en general, una de las actuaciones de RSE menos divulgada por las principales empresas de Castilla y León. Este dato no se corresponde con el obtenido para la gran empresa española en el “*VI Estudio Multisectorial*” en que el 97% de las firmas tienen medidas de conciliación, y en la gran empresa de la Comunidad Valenciana se sitúa en el 42,1% (Sajardo y Chaves, 2017). Además, las políticas de conciliación que realizan las firmas de la muestra son diferentes ya que unas se centran más en la flexibilidad horaria y otras en situaciones más específicas como mejora de permisos de maternidad. Así pues, se pueden distinguir las siguientes actuaciones más significativas:

- Empresas que se centran en la flexibilidad horaria: *Renault España*, *Queserías Entrepinares* y *Ontex Peninsular*, esta última integra además atenciones sociales como aportación de desayuno, comida y cena a los empleados.
- Empresas que se centran en la mejora de permisos por maternidad y paternidad: *Glaxo Wellcome* con aumentos de la licencia de maternidad y paternidad, *Galletas Gullón* con ampliación del periodo de lactancia y *HUF* con mejoras del permiso paternal.

- Empresas que aportan distinta información: *Carnes Selectas* que realiza menciones desde la flexibilidad, políticas de apoyo a la familia y al desarrollo profesional del empleado hasta gestión del equilibrio entre vida laboral y personal, *Calidad Pascual* que aborda también la materia de flexibilidad pero que incluye permisos retribuidos por matrimonio, nacimiento de hijos o fallecimientos de parientes, traslados de domicilio y consultas médicas.

7.3 POLÍTICAS DE DIVERSIDAD

Tampoco hay que olvidar aquellas actuaciones dirigidas a la ejecución de políticas de diversidad dentro de la empresa, de forma que hasta 19 empresas de la muestra desarrollan alguna, que representan el 48,31%. De estas firmas que dan información 15 realizan memoria y, por tanto, esa es su principal vía de comunicación de sus acciones. El resto de entidades proporcionan la información a través de sus páginas webs, con la excepción de *Carnes Selectas* que en su informe de progreso desarrolla el proyecto de diversidad que lleva a cabo. Las 4 empresas que informan sobre diversidad y no elaboran memoria son: *Carnes Selectas*, *Queserías Entrepinares*, *Aquona* y *Quesos El Pastor* con la particularidad de que todas son empresas familiares. Por otro lado, es necesario hacer mención a *Benteler España S.A.U.* la cual realiza memoria, pero no da ningún tipo de información acerca de la diversidad.

Para abordar este tipo de actuaciones hay que tener en cuenta que de lo que más se proporciona información es de la diversidad de género dentro de la plantilla, indicando en la memoria el porcentaje de mujeres en plantilla (Tabla 2). Se considera que una empresa tiene una plantilla diversa cuando el porcentaje de mujeres es superior al 40%, y poco diversa a aquella que tiene una plantilla con menos del 20% de mujeres. De las entidades de la muestra son diversas:

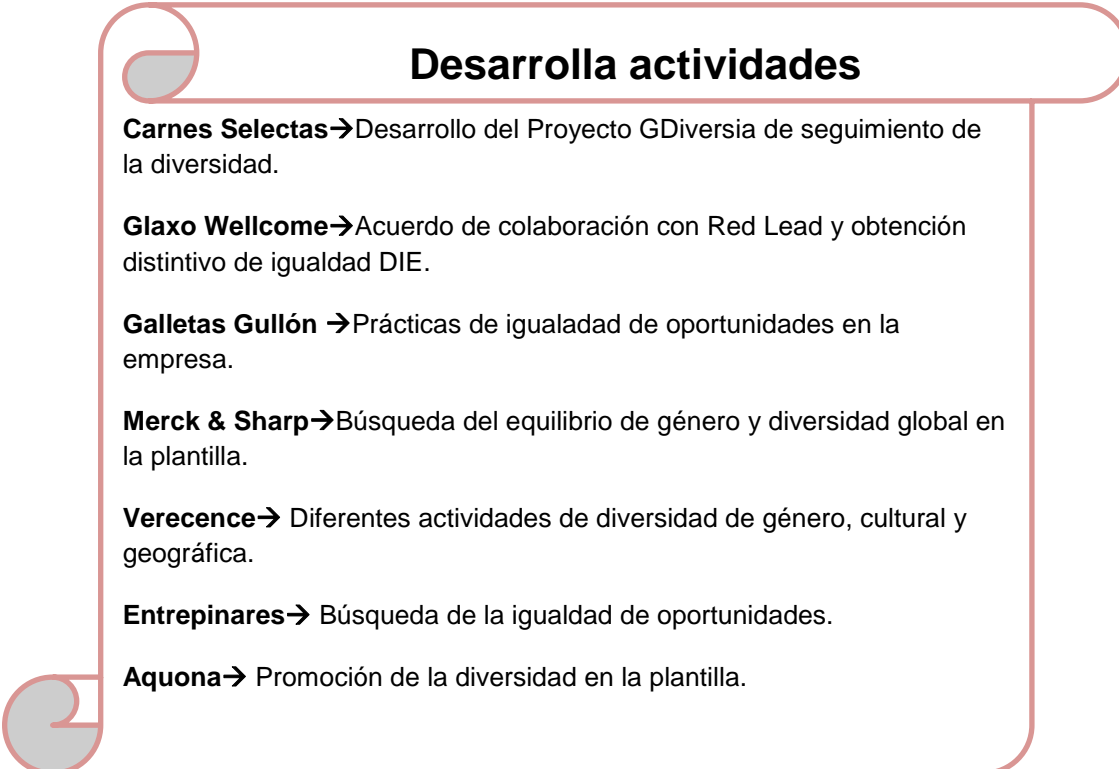
- *Glaxo Wellcome S.A.U* y *Galletas Gullón S.A* con un 44% de mujeres.
- *Siro Aguilar S.L* con un 42% de mujeres.

En contraposición las empresas menos diversas son:

- *Industrias del Ubierna S.A* con un 11%.
- *LM Wind Power Spain S.A* con un 14%.
- *Gestamp Palencia S.A* con un 16,2%.
- *Renault España S.A* con un 19,4%.

Un factor que es determinante a la hora de explicar la diversidad de género en la plantilla puede ser el sector de actividad (Anker, 1998) de manera que aquellas empresas que se encuentran en el sector sanitario, administración, educación o servicios sociales tienen más presencia femenina mientras que las empresas dedicadas a la construcción, minería, transporte y servicios financieros tienen más ocupación masculina. Esta segregación horizontal se refleja en las grandes empresas de Castilla y León que integran la muestra puesto que las cuatro empresas con menos porcentaje de mujeres en plantilla pertenecen al sector de la construcción usualmente asociado a tareas típicamente masculinas.

Ahora bien, no todas las empresas realizan el mismo tipo de actuaciones de diversidad pudiéndose distinguir dos grandes grupos: las que llevan a cabo políticas dentro de la organización y las que solamente implantan actividades relacionadas con la diversidad. Un resumen de estas acciones y la firma que las refleja en su memoria se recogen en los gráficos 19 y 20.



Desarrolla actividades

- Carnes Selectas** → Desarrollo del Proyecto GDiversia de seguimiento de la diversidad.
- Glaxo Wellcome** → Acuerdo de colaboración con Red Lead y obtención distintivo de igualdad DIE.
- Galletas Gullón** → Prácticas de igualdad de oportunidades en la empresa.
- Merck & Sharp** → Búsqueda del equilibrio de género y diversidad global en la plantilla.
- Verecence** → Diferentes actividades de diversidad de género, cultural y geográfica.
- Entrepinares** → Búsqueda de la igualdad de oportunidades.
- Aquona** → Promoción de la diversidad en la plantilla.

Gráfico 19. Actuaciones de diversidad: detalle de actividades desarrolladas.

Desarrolla políticas

Industrias del Ubierna → Política de gestión de la diversidad por escalafones.

Calidad Pascual → Política de gestión de la diversidad con certificación de excelencia.

Grupo Antolín → Sistema de integración de diversidad cultural con planes de movilidad

LM Wind Power → Programa Red CE de diversidad.

Siro Aguilar → Programa de gestión de la diversidad por diferentes indicadores (sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías)

Gestamp → Implantación de estudios sobre diversidad de género en plantilla.

Ontex Peninsular → Desarrollo de política específica de diversidad e inclusión.

HUF → política de igualdad de oportunidades en la empresa.

Renault → Programa women@renault para proover la igualdad y equidad en los trabajadores.

Philips → Política de diversidad en todos los puestos de trabajo, incluidos equipos de gobierno, con estudios por categorías profesionales

Asientos de CyL → desarrollo del Programa Management System de gestión de la diversidad

Gráfico 20. Actuaciones de diversidad: Detalle de políticas desarrolladas

7.4. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Por otro lado, cada vez son más las empresas que integran la seguridad e higiene en el trabajo fruto de una mayor concienciación y desarrollo de la cultura preventiva en las empresas. Tanto es esto que la seguridad e higiene es la actuación de RSE que más divulgan las empresas de la muestra, de tal forma que prácticamente el 60% de entidades que no realizan memorias de sostenibilidad proporcionan información a

través de sus páginas webs o Informes de progreso. Estas empresas son: *Carnes Selectas*, *Miguel S.L.*, *Entrepinares*, *Aquona*, *Tratamiento profesional de limpiezas* y *Grupo Itevelesa*. La información facilitada por éstas es muy reducida expresando básicamente que realizan medidas de prevención de riesgos laborales, que aplican prácticas de Seguridad y Salud o que llevan a cabo la promoción de la salud, pero simplemente haciendo una breve referencia sin especificar nada concreto. Hay que hacer mención a la firma *Carnes Selectas* que detalla claramente las diferentes campañas que efectúan sobre estrés y trabajo saludable, especifica los planes de prevención y las campañas que realiza mostrando un volumen de información considerable.

Pero, sin duda alguna, donde se proporciona el mayor volumen de información es en aquellas organizaciones que realizan memoria según la guía GRI donde se especifica un apartado concreto a la Seguridad e Higiene en el Trabajo. De las 11 empresas que realizan este tipo de memoria se puede extraer la siguiente información:

1. Desarrollo de programas de seguridad y salud internos *Glaxo Wellcome* e *Industrias del Ubierna*, esta última integra también un sistema de evaluación de riesgo "Bekaert Safety Seguration".
2. *Calidad Pascual* lleva el proyecto CRITERIA que busca los 0 accidentes además de desarrollar el Programa Fifty-Fifty para prevenir enfermedad cardiovascular y de realizar campañas de protección frente a la gripe y programa "Quiérete mucho" para protección de oídos, visión y prevención y lucha contra el sobrepeso.
3. *Siro Aguilar* realiza informes de auditorías de seguridad y salud, lleva a cabo un programa de vacunas y de prevención de ergonomía en el trabajo así como facilita tratamientos de espalda y programas de uso adecuado de extintores y evacuación de incendios.
4. *Gestamp Palencia* tiene una de las políticas más fuertes de Seguridad e Higiene basado en dos sistemas: De gestión de la Seguridad y Salud (GHSS) y de gestión Integral de la Prevención de forma que abarca todos los puestos de trabajo, sus riesgos, la prevención de los mismos, mecanismo de actuación en caso de accidente, etc. Es la empresa que tiene la política más completa en esta materia.

5. *Renault España* desarrolla un plan de ruptura de accidentalidad, lleva a cabo la estrategia "yo te cuido" de prevención de riesgos y aplica medicina preventiva a sus trabajadores.
6. *Philips Indal* desarrolla auditorías de Seguridad e Higiene que revisa su Plan de seguridad y salud, lleva a cabo programas de recuperación para los casos en los que empleado sufre lesiones en el puesto de trabajo y posee un Programa de protección de la vestimenta de trabajo.
7. *Asientos de CyL*. Lleva a cabo un control estricto de la ergonomía en el trabajo, cuenta con auditoría de Seguridad e Higiene en el Trabajo, desarrolla políticas dirigidas, única y exclusivamente, a reducir los accidentes laborales y realiza estudios para comprobar si el anterior programa logra el objetivo de reducción de accidentes.

Los principales indicadores para comprobar la valía y efectividad de los programas o políticas de Seguridad e Higiene son los índices de siniestralidad y de gravedad que se definen en el Gráfico 21. Únicamente algunas empresas que redactan memoria son las que dan información acerca de estos índices a pesar de la importancia que tienen para comprobar la frecuencia con que se producen los accidentes y los días de trabajo perdidos. Los datos obtenidos se recogen en la Tabla 2.



Gráfico 21. Definiciones de índice de siniestralidad e índice de gravedad.

| | Horas anuales en formación | Índices de siniestralidad y gravedad | Diversidad de la plantilla |
|---|---|---|--|
| GLAXO WELLCOME S.A.U | | Tasa de lesiones y enfermedades 0,23 | 44% de mujeres empleadas |
| INDUSTRIAS DEL UBIerna SA | 50 horas por empleado | | 11% de mujeres empleadas |
| CALIDAD PASCUAL S.A.U | 25.501 horas de formación, 11,04 por empleado. | Índice de frecuencia de accidentes de 5,73 | 30% de la plantilla son mujeres. 2,94% de la plantilla tiene discapacidad |
| SIRO AGUILAR SL | 24 horas por trabajador. | Índice de gravedad: 1,96 | 42% Mujeres, 14% Personas en Riesgo de Exclusión Social. |
| GESTAMP PALENCIA SA | 28,4 horas de formación por empleado. | Índice de gravedad: 0,14 | 16,2% son mujeres |
| ONTEX PENINSULAR SA | 19 horas de promedio de formación por empleado | Siniestralidad 14,39 | 20% de la junta de gobierno son mujeres, 50 nacionalidades diferentes. En total el 29,3% son mujeres |
| VERESCENCE LA GRANJA SL. | | | 34% mujeres |
| HUF ESPAÑA SOCIEDAD ANONIMA | 23,17 horas de promedio en formación de trabajadores. | | 1367 hombres y 464 mujeres. 25,34% |
| RENAULT ESPAÑA SA | 9.083 horas invertidas en formación en un año. 27,1 horas por trabajador. | Siniestralidad, 2,16 | 13 nacionalidades diferentes. 19,4% mujeres |
| PHILIPS INDAL SL | | | 35% de los empleados son mujeres |
| ASIENTOS DE CASTILLA LEON SL | 18 horas de formación por empleado. | | 29,6% mujeres. Empleados de 24 nacionalidades diferentes. Inclusión de 1020 empleados discapacitados |
| GRUPO ANTOLÍN INGENIERÍA S.A | 33 horas por trabajador | Índice de gravedad 0,22 | 34,49% de mujeres en plantilla y 1% con discapacidad |
| L.M WIND POWER SPAIN S.A | | 1,4 tiempo perdido por accidentes en millones de horas. Tasa de gravedad 47,8 | 14% de mujeres en plantilla |
| GALLETAS GULLÓN S.A | 10,17 horas por empleado | | 44% son mujeres. |

Tabla 2. Información cuantitativa sobre determinadas actuaciones de RSE.

7.5. VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Otro aspecto que se aborda en las memorias es el tipo de acciones sociales llevadas a cabo por las empresas, que son las relacionadas con el voluntariado corporativo. La voluntariedad de la acción es la razón de ser de este tipo de actuaciones de forma que tanto la empresa como los trabajadores están de acuerdo. En primer lugar, se comprueba que el 41% de las empresas de la muestra divulgan que tienen un programa de voluntariado corporativo (Gráfico 22), en el caso de la gran empresa española el “VI Estudio Multisectorial” indica que el 56% de estas entidades cuenta con planes de acción de voluntariado alineados con la estrategia de la empresa y las necesidades de las comunidades en las que opera.

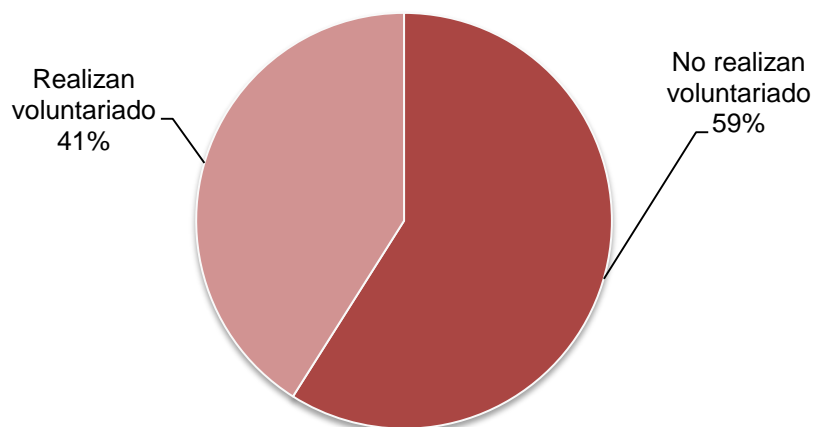


Gráfico 22. Proporción de empresas que realizan programa de voluntariado corporativo.

Por otro lado, en cuanto al tipo de acción de voluntariado cada sociedad desarrolla sus actividades de forma muy diversa, de manera que se centran en acciones sociales en otros países, en iniciativas sociales comunitarias, en ayuda al banco de alimentos, hasta realizan iniciativas enfocadas a la limpieza de lagunas, colaboraciones con ONG, proyectos educativos con niños en riesgo de exclusión social, donaciones de todo tipo, etc., resultando complicado unificar la información obtenida.

7.6. OTRAS PRESTACIONES

Por último, cabe destacar que hay ciertas entidades que realizan otro tipo de prestaciones a los trabajadores no abordados en los anteriores apartados y que merecen ser mencionados. Son 11 las empresas que proporcionan información de este tipo en sus memorias y 3 firmas que no realizan memoria de RSE pero recogen estos datos de este tipo de actuaciones en sus páginas webs. Las distintas prestaciones que se mencionan se pueden agrupar en tres grupos principales que son los que se muestran en el Gráfico 23 y que son los siguientes:

1. Desarrollo de programas de becas, regalos, invitaciones a eventos.
2. Desarrollo de planes de salud. Abarca desde cobertura por accidente hasta seguro médico privado, seguros de vida y sesiones de psicoterapia.
3. Desarrollo de actividades deportivas. Abarca desde personal training en la empresa hasta apoyo a la actividad deportiva con maratones, carreras y patrocinio deportivo.
4. Otras prestaciones. En este caso se encuentran *Gestamp Palencia*, *Merck & Sharp*, *Renault*, *Entrepinares* y *Aquona* con descuentos para empleados en productos de la empresa, aparcamiento gratuito, retribuciones adicionales por mejora de la calidad y productividad, programas de donación de sangre, de hábitos de vida saludable, etc.



Gráfico 23. Distribución de las empresas en otras prestaciones.

8. CONCLUSIONES.

En este trabajo se ha realizado un análisis de las iniciativas de RSE que realizan las grandes empresas de Castilla y León. Asimismo, se ha profundizado en estudiar las prácticas de RSE interna en materia de formación, conciliación, diversidad, seguridad y salud y voluntariado corporativo que comunican estas entidades. Para llevar a cabo este estudio se ha utilizado la información contenida en las memorias de sostenibilidad y páginas webs corporativas de las 39 grandes empresas que integran la muestra considerada.

En relación con el grado de implantación de políticas de RSE en las grandes empresas de Castilla y León se comprueba cómo el 67% de las entidades incorporan en su página web corporativa algún tipo de actuación, política o estándar de RSE mientras que el 98% de las grandes empresas españolas hacen referencia a este tipo de información. Este porcentaje tan elevado a nivel nacional se debe a que cuanto mayor sea el importe de capitalización de las empresas mayor compromiso muestran en materia de RSE, por lo que es evidente que a las principales empresas castellano y leonesas les queda un largo camino por recorrer en esta materia para igualarse al resto de las españolas. Otro motivo de esta diferencia de cifras puede deberse a que no han conseguido obtener o ver las ventajas que la RSE puede ofrecer a la entidad lo que hace que no les genere ningún tipo de interés.

Por otro lado, únicamente el 44% de las entidades de la muestra elaboran algún tipo de memoria o informe de RSE donde explican e indican el grado de implantación de las prácticas responsables. Cabe destacar que las empresas que realizan memoria son las que más tienen disponible el código de conducta en su web corporativa y se encuentran adheridas a la Red Española del Pacto Mundial, por lo que una firma que tiene una RSE integrada acoge a un mayor número de iniciativas institucionales.

Un aspecto a destacar es el mayor grado de integración de políticas de RSE de las grandes empresas de Castilla y León que forman parte de un grupo multinacional puesto que la internacionalización lleva intrínseco una mayor preocupación por este tipo de cuestiones que en su mayoría se ve reflejado en memorias de RSE. También se ha observado como las entidades que pertenecen al sector de la industria y construcción son las que más prácticas de RSE llevan a cabo debido al impacto ambiental y social que ejerce la actividad.

En cuanto a las actuaciones de RSE en el ámbito laboral hay que indicar que la información proporcionada en memorias de sostenibilidad y páginas webs es muy diversa y variada. En primer lugar, hay que resaltar que de las prácticas de recursos humanos que más llevan a cabo las empresas de la muestra destacan dos por encima de las demás: las relacionadas con la formación del personal y las de seguridad y salud. En relación con la formación el 62% de las firmas suministra información sobre cursos, programas, acuerdos con Universidades o centros específicos de formación. Por su parte la información de seguridad y salud laboral la incorporan el 60% de las entidades haciendo referencia, en grandes líneas, a proyectos, programas, auditorías y políticas.

En detrimento la información sobre acciones vinculadas con la diversidad, conciliación laboral y familiar y voluntariado corporativo no la proporcionan ni la mitad de empresas de la muestra. Las actuaciones de diversidad se enfocan a la implantación de actividades vinculadas con la igualdad de oportunidades y al desarrollo de programas más específicos en esta materia. Las políticas de conciliación laboral y familiar se centran, principalmente, en la flexibilización de los horarios de trabajo y en la mejora de los permisos de maternidad. Por su parte, el voluntariado es la única actividad en la que las grandes empresas castellano-leonesas más se acerca a los porcentajes de las grandes a nivel nacional, 41% frente a 56% respectivamente evidenciando una preocupación por estas actividades donde los trabajadores juegan un papel crucial para su desarrollo.

La RSE está cada vez más difundida entre las grandes empresas españolas por lo que los organismos institucionales la promocionan y fomentan. Concretamente en Castilla y León se aprobó el Plan de Responsabilidad Social Empresarial (2014-2020) cuyo objetivo es concienciar, difundir e implantar las buenas prácticas de RSE en el mayor número de empresas posibles, las cifras expuestas en este estudio ponen de manifiesto el menor grado de implantación de la RSE en las grandes empresas de esta Comunidad y el largo camino que queda por recorrer en esta materia.

Por último, hay que tener en cuenta que este estudio presenta una serie de limitaciones:

- En primer lugar, la información obtenida de todas las organizaciones se limita única y exclusivamente a la información que éstas proporcionan en sus

páginas webs excluyendo de esta manera otras vías a través de las cuáles puede obtenerse información.

- En segundo lugar, varias empresas de la muestra presentan memorias de sostenibilidad de su grupo empresarial por lo que no existe certeza de que las actuaciones recogidas en dichas memorias sean aplicadas en la sede de Castilla y León.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBAREDA VIVÓ, L.; BALAGUER, M.R. (2008): La Responsabilidad Social de la Empresa y los resultados financieros. *Revista de Contabilidad y Dirección*, vol. 7, pp. 11-26.

ANKER, R. (1998): *Gender and jobs: Six segregation of occupation in the world*. Ginebra, International Labour Organization.

CALDERÓN HERNÁNDEZ, G.; MILENA ÁLVAREZ, CL.; GIRALDO, NARANJO VALENCIA, J. C. (2011): Papel de gestión humana en el cumplimiento de la Responsabilidad Social Empresarial. *Estudios Gerenciales*, vol. 27, nº 118, pp. 163-188.

CHARLO, M.J.; MOYA, I.; MUÑOZ, A.M. (2013): Factores diferenciadores de las empresas del índice de responsabilidad español. *Cuadernos de Gestión*, vol. 13, nº 2, pp. 15-37.

COMISIÓN EUROPEA (2001): *Libro verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas.

---- (2011): *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas.

CUADRADO BALLESTERO, B.; GARCÍA RUBIO, R.; MARTÍNEZ FERRERO, J. (2015): Efecto de la composición del consejo de administración en las prácticas de Responsabilidad Social Corporativa. *Spanish Accounting Review*, vol. 18, nº 1, pp. 20-31.

DE GODOS DÍEZ, J.L.; CABEZA GARCÍA, L.; FERNÁNDEZ GAGO, R. (2012): Determinantes empresariales de la RSE en España. *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*, vol. 4, nº 3, pp. 59-76.

DE LA CUESTA GONZÁLEZ, M. (2005): La Responsabilidad Social Corporativa o Responsabilidad Social de la Empresa. *Jornadas de Economía Alternativa y Solidaria*, Bilbao.

DÉNIZ, J.J.; VERONA, M.C.; BARRERA, J.J. (2017): La información sobre Responsabilidad Social Corporativa en los hoteles de las Islas Canarias. *Cuadernos de Turismo*, nº 40, pp. 225-249.

DÍAZ, B.D.; RAMOS, R.G.; DÍEZ, E.B. (2016): Key Corporate Social Responsibility initiatives: An empirical evidence from Spain. IDOWU, S.O. (ed.): *Key Initiatives in Corporate Social Responsibility*, pp. 71-102. Springer, Cham.

GONZÁLEZ MORALES, M. (2005): ¿Pueden ser las empresas laboralmente responsables en el contexto actual?: El papel clave de recursos humanos para fomentar la RSE

dentro de sus organizaciones. *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 60, pp. 195-256.

FUENTES GARCÍA, F.J.; NÚÑEZ TABALES, J; VEROZ HERRADÓN, R. (2008): Applicability of corporate social responsibility to human resources management: Perspective from Spain. *Journal of Business Ethics*, vol. 82, pp. 27-44.

HERRERA, J.; LARRÁN, M.; LECHUGA, M.P.; MARTÍNEZ, D. (2016): Responsabilidad social en las Pymes: análisis exploratorio de factores explicativos. *Revista de Contabilidad*, vol. 19, nº 1, pp. 31-44.

LÓPEZ SALAZAR, A.; OJEDA, J.F.; RÍOS MANRIQUE, M. (2017): La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. Estudio de un caso. *Revista de Contabilidad*, vol. 20, nº 1, pp. 36-46.

MARTÍNEZ CONESA; I.; SOTO ACOSTA, P.; PALACIOS MANZANO, M. (2017): Corporate Social Responsibility and its effect on innovation and firm performance: An empirical research in SMEs. *Journal of Cleaner Production*, vol. 142, pp. 2.374-2.383.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (MESS) (2014): *Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas*.

RAUFFLET, E.; LOZANO, J.F.; BARRERA, E.; GARCÍA DE LA TORRE, C. (2012): *Responsabilidad Social Empresarial*. México, Pearson Educación.

SAJARDO, A. (2009): *La responsabilidad social interna de las empresas en España*. Valencia, Editorial Tirant lo Blanch.

SAJARDO, A.; CHAVES, R.J. (2017): Las prácticas responsables de las empresas de la Comunidad Valenciana en el ámbito laboral. *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*, nº 27, pp. 59-84.

SABOGAL AGUILAR, J. (2008): Aproximación y cuestionamientos al concepto Responsabilidad Social Empresarial. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, vol. 16, pp. 179-195.

TASCÓN LÓPEZ, R. (2008): *Aspectos jurídico-laborales de la responsabilidad social corporativa*. Madrid, Centro de Estudios Financieros.

URCELAY ALONSO, J. (2005): Responsabilidad social corporativa: La dimensión interna como cuestión previa. *Capital Humano*, nº 184, pp. 34-39.

VALDÉS ALONSO, A. (2013): *Responsabilidad social de la empresa y relaciones laborales*. Tirant lo Blanch, Valencia.

ANEXO I. RELACIÓN DE EMPRESAS QUE INTEGRAN LA MUESTRA

| Nombre | Localidad | Descripción actividad |
|--|-------------------------|--|
| Carnes Selectas 2000 S.A | Burgos | Procesado y conservación de carne |
| Glaxo Welcome S.A.U | Aranda de Duero | Fabricación de especialidades farmacéuticas |
| Cerámicas Gala S.A | Burgos | Fabricación de aparatos sanitarios cerámicos |
| Industrias del Ubierna S.A | Burgos | Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles |
| Tecnoaranda S.L | Aranda de Duero | Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes |
| Benteler España S.A.U | Burgos | Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor |
| Aciturri Aerostructures S.L | Miranda del Ebro | Construcción Aeronáutica y espacial y su maquinaria |
| Nuclenor S.A | Valle de Tobalina | Producción de energía eléctrica de origen nuclear |
| Edscha Santander S.A | Burgos | Comercio al por mayor no especializado |
| Calidad Pascual | Aranda de Duero | Comercio al por mayor de productos lácteos, huevos, aceites y grasas comestibles |
| Qualianza Servicios Integrales de distribución S.L | Aranda de Duero | Comercio al por mayor de productos lácteos, huevos, aceites y grasas comestibles |
| Grupo Antolín Ingeniería S.A | Burgos | Otra investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas |
| Migueluez S.L | San Andrés de Rabanedo | Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos |
| LM Wind Power Spain S.A | Ponferrada | Fabricación de otra maquinaria de uso general |
| Galletas Gullón S.A | Palencia | Fabricación de galletas y productos de panadería y pastelería de larga duración |
| Siro Aguilar S.L | Venta de Baños | Fabricación de galletas y productos de panadería y pastelería de larga duración |
| Seda Outspan Iberia S.L | Palencia | Elaboración de café, té e infusiones |
| Gestamp Palencia S.A | Dueñas | Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos |
| Productos Ibéricos Calderón y Ramos S.L | Guijuelo | Procesado y conservación de carne |
| Merck Sharp & Dohme Animal Health S.L | Carbajosa de la Sagrada | Fabricación de especialidades farmacéuticas |
| Ontex Peninsular S.A | Valverde del Majano | Fabricación de especialidades farmacéuticas |

| Nombre | Localidad | Descripción actividad |
|--|--------------------------------|--|
| Dibaq Diproteg S.A | Segovia | Fabricación de productos para la alimentación de animales de granja |
| Verescence La Granja S.L | San Ildefonso | Fabricación de vidrio hueco |
| Huf España S.A | Burgo de Osma-Ciudad de Osma | Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor |
| Molinero Logística | Soria | Transporte de mercancías por carretera |
| Dulces y Conservas Helios | Arroyo de la Encomienda | Otro procesado y conservación de frutas y hortalizas |
| Queserías Entrepinares S.A | Valladolid | Fabricación de quesos |
| Hipermercados y Economatos S.A | Valladolid | Comercio al por mayor, no especializado, de productos alimenticios, bebidas y tabaco |
| Renault España S.A | Valladolid | Fabricación de automóviles y componentes para automoción |
| Aquona Gestión de Aguas de Castilla S.A | Valladolid | Captación, depuración y distribución de agua |
| Hospital Recoletas de Castilla y León S.L | Valladolid | Actividades hospitalarias |
| Tratamiento Profesional de Limpiezas S.L | Valladolid | Limpieza general de edificios |
| Philips Indal S.L | Valladolid | Fabricación de lámparas y aparatos electrónicos |
| Corporación Llorente Muñoz S.L | Valladolid | Realización de todo tipo de trabajos de edificación y obra civil, así como su conservación |
| Asientos de Castilla León S.L | Valladolid | Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor |
| Grupo Itevelesa S.L | Valladolid | Ensayos y análisis técnicos |
| Albany Molecular Research S.L | Boecillo | Fabricación de especialidades farmacéuticas |
| General Agropecuaria Acor S.C | Valladolid | Fabricación de azúcar |
| Quesos El Pastor-Hijos de Salvador S.A | Santa Cristina de la Polvorosa | Fabricación de quesos |