



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO DE FIN DE GRADO

RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LOS CLUBES DE FÚTBOL ESPAÑOLES.

**ANÁLISIS DE LAS ACTUACIONES EN EL ÁMBITO DE LOS RECURSOS
HUMANOS Y DE LOS ODS**

Realizado por: Juan Luis Andrés Calderón

Tutora: Mercedes Redondo Cristóbal

Palencia, 28 de junio de 2023

RESUMEN

Los clubes de fútbol no son ajenos a los modelos de gestión empresarial basados en la responsabilidad social corporativa, dado el impacto significativo que los mismos tienen en la sociedad. El objetivo de este trabajo es analizar la implicación de los clubes de fútbol de LaLiga a los objetivos de la Agenda 2030, haciendo referencia a la consecución de los ODS vinculados con las actuaciones que se realizan en el ámbito de los recursos humanos. A partir de la información que proporcionan trece clubes en sus estados de información no financiera, se concluye que los clubes de fútbol sobre todo trabajan en los ODS relacionados con los ámbitos medioambiental y económico. Además, las actuaciones relacionadas con el personal están contribuyendo en su mayoría a la consecución de los ODS 4,5,8 y 10.

Palabras clave: Responsabilidad Social Corporativa, Clubes de fútbol, Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Recursos Humanos

ABSTRACT

Football clubs have implemented business management models based on corporate social responsibility, given the significant impact they have on society. The objective of this work is to analyze the involvement of LaLiga football clubs in the objectives of the 2030 Agenda, referring to the achievement of the SDGs linked to the actions carried out in the field of human resources. Based on the information provided by thirteen clubs in their sustainability reports, it is concluded that football clubs are working mainly on the SDGs related to the environmental and economic fields. In addition, the actions related to personnel are mostly contributing to the achievement of SDGs 4,5,8 and 10.

Keywords: Corporate Social Responsibility, Football clubs, Sustainable Development Goals (SDGs), Human Resources

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 6 |
| 2. MARCO TEÓRICO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA | 8 |
| 2.1 Un poco de historia | 8 |
| 2.2 Concepto de Responsabilidad Social Corporativa | 9 |
| 2.3 Actuaciones e implicaciones de la Responsabilidad Social Corporativa ... | 11 |
| 2.4 Responsabilidad Social Corporativa y Objetivos de Desarrollo Sostenible | 13 |
| 3. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN LOS CLUBES DE FÚTBOL | 16 |
| 3.1 Impacto del fútbol en la sociedad | 16 |
| 3.2 Integración en la estrategia de los clubes de fútbol de la RSC | 18 |
| 3.3 Comunicación de la RSC en los clubes de fútbol | 20 |
| 4. CONTRIBUCIÓN DE LOS CLUBES DE FÚTBOL A LOS ODS | 22 |
| 4.1 Descripción de la muestra y metodología | 22 |
| 4.2 ODS en las memorias de sostenibilidad de los equipos de Laliga | 26 |
| 5. CONTRIBUCIÓN A LOS ODS DE LAS CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL | 33 |
| 5.1. Relación entre la información sobre personal en el Estado de Información no Financiera y los ODS | 33 |
| 5.2. Estudio de la contribución a los ODS de las prácticas vinculadas con el personal | 37 |
| 6. CONCLUSIONES | 45 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 47 |
| ANEXO | .50 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Objetivos de Desarrollo Sostenible | 14 |
| Figura 2. Las tres dimensiones de los ODS | 29 |
| Figura 3. Clasificación de los ODS según el criterio de las 5P | 31 |
| Figura 4. Clases de formación que imparten los clubes de fútbol | 37 |
| Figura 5. Porcentaje de mujeres empleadas en los clubes de fútbol | 38 |
| Figura 6. Políticas de igualdad que tienen implantadas los clubes de fútbol | 39 |
| Figura 7. Medidas de conciliación y beneficios sociales que tienen implantadas los clubes de fútbol | 42 |
| Figura 8. Tipo de gestión de las actividades y programas de seguridad y salud en el trabajo de los clubes de fútbol | 43 |
| Figura 9. Medidas de acoso introducidas en los clubes de fútbol | 44 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Gráfico 1. Evolución del número de espectadores en los estadios de fútbol de primera división en España de la temporada 2012-13 a la temporada 2021-22 | 17 |
| Gráfico 2. Porcentaje de clubes de fútbol que divulgan memorias de sostenibilidad en primera y segunda división | 23 |
| Gráfico 3. Porcentaje de las fundaciones de clubes de fútbol de primera y segunda división que divulgan memorias | 35 |
| Gráfico 4. Porcentaje de clubs y fundaciones de clubes de fútbol en función del valor de la variable ODS | 27 |
| Gráfico 5. Porcentaje de clubes de fútbol que informan sobre cada uno de los ODS en sus memorias | 28 |
| Gráfico 6. Porcentaje de fundaciones de clubes de fútbol que informan sobre cada uno de los ODS en sus memorias | 28 |
| Gráfico 7. Porcentajes de actuaciones que realizan los clubes de fútbol en el ámbito económico, social y medioambiental de los ODS | 30 |

| | |
|---|----|
| Gráfico 8. Porcentajes de actuaciones que realizan los clubes de fútbol con respecto a las 5P | 32 |
|---|----|

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Equipos de fútbol que presentan memoria de sostenibilidad por categoría | 24 |
| Tabla 2. Fundaciones de equipos de fútbol que presentan memoria por categoría | 25 |
| Tabla 3. Porcentaje de clubes de fútbol por número de actuaciones y ámbitos de los ODS | 31 |
| Tabla 4. Relación entre los ODS y las cuestiones sociales y relativas al personal incluidas en la Ley 11/2018 | 36 |

1. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la Responsabilidad Social de la Empresa o Responsabilidad Social Corporativa (en adelante RSC) ha ido adquiriendo una relevancia cada vez mayor en el ámbito empresarial. La RSC se concibe como un enfoque de gestión que contempla los impactos que la actividad productiva puede generar tanto en su entorno como en sus grupos de interés. Una visión amplia de la RSC, que apunta hacia la sostenibilidad, en la que abarca aspectos como el cambio climático, la pobreza, las condiciones laborales o las desigualdades, es la que está más estrechamente vinculada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Por otro lado, es fundamental que los distintos grupos de interés de las organizaciones conozcan las actuaciones que éstas están realizando, siendo las memorias de RSC o estados de información no financiera un instrumento muy útil para comunicarlas.

En este contexto, los clubs de fútbol no son ajenos a los modelos de gestión empresarial contemporáneos, así como de las demandas de sus grupos de interés. Por otra parte, sería difícil concebir que un sector como el del fútbol profesional, considerado como un fenómeno social y cultural con gran impacto en la sociedad, no potencie su compromiso con la transparencia y la sociedad, al amparo de la gestión basada en la RSC.

El presente Trabajo de Fin de Grado tiene como objetivo analizar y evaluar la responsabilidad social en los clubs de fútbol profesionales de LaLiga a través de su contribución a los ODS, haciendo especial referencia a la consecución de los ODS vinculados con las actuaciones que se realizan en el ámbito de los recursos humanos. Con el fin de alcanzar estos objetivos se han consultado las webs corporativas de los equipos de fútbol de la primera y segunda división de la LaLiga en la temporada 2022-23, con el fin de obtener información de las actuaciones que realizan en el ámbito de la RSC y que se comunican en sus memorias de sostenibilidad o estados de información no financiera. Analizadas las páginas webs de los equipos, para realizar el estudio solamente se han considerado 13 clubs de fútbol por ser los que proporcionan memorias de sostenibilidad.

El presente trabajo se estructura de la siguiente manera. En primer lugar, se expone un marco teórico que aborda brevemente la evolución histórica, el concepto y las implicaciones de la RSC. Además, se comentan los ODS que suponen una guía para la acción responsable en todos los ámbitos de la sociedad. A continuación, se examina la

aplicación de la RSC en los clubes de fútbol, cómo la industria futbolística asume su papel en la sociedad, más allá de la competencia deportiva, y cómo implementan prácticas socialmente responsables en sus operaciones.

Los siguientes apartados se dedican al estudio empírico. En primer lugar, se estudia la contribución de los clubes de fútbol de la LaLiga a los ODS, detallando la metodología utilizada para evaluar su impacto y contribución a estos objetivos. Posteriormente, se profundiza en la relación entre la información sobre el personal incluida en las memorias de sostenibilidad y los ODS. Se analiza cómo las prácticas vinculadas con el personal, como la diversidad, la inclusión, la formación y el bienestar laboral, contribuyen a la consecución de determinados ODS. Finalmente, a partir de los hallazgos obtenidos, se presentan las conclusiones del estudio.

En resumen, este Trabajo de Fin de Grado tiene como objetivo principal analizar y evaluar la responsabilidad social en los clubes de fútbol profesionales españoles, centrándose en el ámbito de los recursos humanos y su contribución a los ODS. A través de este estudio, se espera arrojar luz sobre el rol que estas instituciones deportivas desempeñan en la sociedad y su capacidad para generar un impacto positivo en la sostenibilidad global.

2. MARCO TEÓRICO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

2.1 UN POCO DE HISTORIA...

La RSC es un concepto relativamente nuevo que emerge con fuerza a finales del pasado siglo como una respuesta de las empresas a las demandas de la sociedad, para que estas asumieran un papel más activo y responsable en la solución de los problemas sociales y medioambientales.

Sin embargo, el origen de la RSC suele situarse como práctica que realizan las empresas y disciplina académica en la década de los años 50 en Estados Unidos, el promotor fue Howard R. Bowen con la publicación en el año 1953 de su obra "*Social Responsibilities for the Bussinessman*", por la cual se le ha nombrado "padre de la responsabilidad social corporativa". En esta obra se teoriza sobre la relación entre empresa y sociedad, desarrollando una nueva filosofía de hacer negocios, que van más allá de obtener resultados económicos, al considerar el impacto de la actividad empresarial en los ciudadanos. Por lo que, se presenta como necesaria en las organizaciones la vinculación de políticas y toma de decisiones con los objetivos y valores de la sociedad (Marín, 2018).

En las décadas siguientes aparecen numerosas contribuciones académicas que intentan vincular algunos de los elementos que existían a nivel teórico, a través de la creación de modelos, con las prácticas que se realizaban en las empresas y con el desempeño de la entidad (Raufflet et al, 2011). De este período se puede destacar la aportación de Edward Freeman con su obra "*Strategic Management: A Stakeholder Approach*" de 1984, en la cual el autor desarrolla la "teoría de los *stakeholders*" que se apoya en que para la consecución del éxito a largo plazo de una empresa es fundamental la creación de valor no solamente para los accionistas, sino para todos los *stakeholders*¹, atendiendo oportunamente a sus intereses y demandas.

A partir de la década de los 90 es cuando la RSC adquiere un mayor auge y trascendencia, debido a los efectos que la globalización y la transnacionalización de las grandes corporaciones van alcanzando, asociándose al concepto de desarrollo sostenible al no tratar únicamente actuaciones empresariales que intenta reducir las

¹ El término *stakeholders* hace referencia a "cualquier grupo o individuo que pueda afectar o se vea afectado por la consecución de los objetivos de la empresa" (Freeman y McVea, 2001)

externalidades negativas de su actividad, sino que incluye un rango de responsabilidades mucho más amplio (Cueto y de la Cuesta, 2019).

Asimismo, desde distintas instituciones y organizaciones se desarrollan iniciativas que intentan promover y fomentar un comportamiento socialmente responsable de las organizaciones. Se puede señalar las recomendaciones de la “*Cumbre para la Tierra*” de la Naciones Unidas, celebrada en Rio de Janeiro en 1992, en la que se puso de manifiesto la necesidad de un enfoque más sostenible y responsable en la gestión de las empresas. También indicar las comunicaciones de la Comisión Europea, como la publicación en el año 2001 del “*Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*”; o la fundación en el año 1997 de la *Global Reporting Initiative* (GRI) que, con el objetivo de impulsar la elaboración de Memorias de Sostenibilidad, publica unos estándares para la elaboración de las memorias.

Desde entonces, la RSC se ha ido consolidando como un aspecto clave en la gestión empresarial, y se ha convertido en una herramienta fundamental para mejorar la reputación de las empresas, fomentar su compromiso con la sociedad y el medio ambiente, y promover un modelo de negocio más sostenible y responsable.

Hoy en día, la RSC es un tema cada vez más relevante en la agenda empresarial y se espera que las organizaciones asuman un papel activo en la búsqueda de soluciones a los problemas sociales y medioambientales, contribuyendo así al desarrollo sostenible de la sociedad en su conjunto.

2.2 CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

No existe una definición única de RSC, puesto que se trata de un concepto que ha experimentado una evolución constante, adaptándose gradualmente a las necesidades y circunstancias cambiantes que ha experimentado el entorno empresarial. Por lo tanto, se pueden encontrar numerosas definiciones que difieren en el tiempo, de una cultura a otra, e incluso de una empresa a otra (Sánchez et al, 2016).

En este sentido, en la primera definición de RSC que fue formulada por Bowen (1953), como “*las obligaciones de los empresarios para impulsar políticas corporativas para tomar decisiones o para seguir líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de la sociedad*”, se centra en la idea de que las empresas deben responsabilizarse de las decisiones relacionadas con los aspectos sociales que les

afectaban, sin hacer referencia a las preocupaciones medioambientales y de gobierno corporativo que posteriormente se incluyen.

Una de las definiciones más conocidas es la propuesta por la Comisión Europea (2001) en el Libro Verde, indicando que la RSC *“es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”*. Además, sostiene que no hay que cumplir únicamente con las obligaciones jurídicas, sino ir más allá invirtiendo en el capital humano de las empresas, el entorno de estas y las relaciones con los grupos de interés. En el año 2011, con el objetivo de promover la RSC en el ámbito europeo, la Comisión Europea presenta la *“Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas”* en la que muestra una moderna interpretación de la RSC, con una definición actualizada, como: *“la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad”*. Siguiendo a Argandoña (2012), en esta definición se está insinuando que cuando la empresa actúa, empieza a adquirir responsabilidades, por lo que hace y por lo que no hace, y también por el porqué de lo que hace, responsabilidades que van cambiando con el tiempo y de acuerdo con las circunstancias. Por lo que, la RSC es, sobre todo, ese conjunto de responsabilidades, que la empresa las asume ante la sociedad y ante sus *stakeholders*.

Entre todas las definiciones propuestas por instituciones españolas, se puede mencionar la recogida en la *“Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas”*² que considera que *“La responsabilidad social de la empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria por parte de la empresa, en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, 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 de los impactos que derivan de sus acciones”*³. En esta definición se hace referencia expresa a la no vulneración de los derechos humanos, así como a la integración de la responsabilidad

² El objetivo de la Estrategia Española 2014-2020 es constituirse como un elemento de orientación y de apoyo al desarrollo de prácticas en este ámbito para todas las empresas, las Administraciones Públicas, y las diferentes organizaciones públicas y privadas. Disponible en: <https://www.mites.gob.es/ficheros/rse/documentos/eerse/EERSE-Castellano-web.pdf>

³ Definición propuesta por el Foro de Expertos de la Responsabilidad Social de la Empresa del Ministerio de Trabajo en el Informe-conclusiones presentado en el año 2007 *“Las políticas públicas de fomento y desarrollo de la RSE en España”*. Disponible en: https://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2014/08/Ebook_Politicas_Publicas_modificado-06.06.14_OK.pdf

social en la estrategia, políticas y operaciones de las compañías, para que se tengan presentes tanto los intereses de los accionistas y como los de terceros implicados.

Las empresas con el paso del tiempo comienzan a exhibir un mayor compromiso por las cuestiones que convencionalmente se han considerados socialmente responsables. De tal forma que, la RSC se ha convertido en una cuestión cada vez más importante en el ámbito corporativo, llegando a integrarse en la estrategia empresarial, en lugar de ser vista como una actividad separada. Es decir, las entidades están considerando los impactos sociales y ambientales en todas las decisiones empresariales, desde la planificación hasta la implementación. Esta integración puede contribuir a que las organizaciones encuentren nuevas oportunidades de negocio y les permitan diferenciarse de la competencia al proporcionar soluciones sostenibles a los problemas sociales y ambientales (Modreanu et al, 2021).

Por otro lado, una de las tendencias en la RSC es la creciente importancia que se está dando a la medición y el reporte de las actuaciones en cuestiones sociales y ambientales que implantan las empresas. Cada vez más, las entidades están utilizando indicadores y herramientas para medir su desempeño en áreas como el impacto ambiental, la diversidad y la inclusión, la transparencia o la ética empresarial. Adicionalmente, las entidades utilizan los informes o memorias de sostenibilidad para comunicar de manera transparente sus compromisos y acciones en relación con la RSC a sus grupos de interés.

2.3 ACTUACIONES E IMPLICACIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Como se ha indicado anteriormente, una empresa que sea socialmente responsable no significa únicamente cumplir con las obligaciones jurídicas, si no que ha de tener una actitud proactiva, es decir, tener la iniciativa de implantar prácticas o políticas que permita fomentar una relación positiva con sus grupos de interés. Siguiendo las materias fundamentales incluidas en la ISO 26000⁴ (ISO, 2010), las actuaciones que puede implantar una entidad vinculadas con la RSC pueden ser, entre otras, las siguientes:

- Prácticas laborales, una entidad debe proporcionar a sus empleados condiciones

⁴ La ISO 26000:2010 es una Norma internacional desarrollada para ayudar a las organizaciones a evaluar y abordar sus responsabilidades sociales, ha sido revisada en el 2017. Esta Norma no contiene requisitos por lo que no puede servir como base para auditorías, pruebas de conformidad u otras declaraciones de conformidad y, por lo tanto, no es certificable.

laborales justas, seguras y saludables, así como un ambiente laboral inclusivo y respetuoso. Pudiendo implantar actuaciones vinculadas con la seguridad y salud en el trabajo, la formación en el lugar del trabajo, las condiciones laborales y protección social o el diálogo social.

- Desarrollo de la comunidad: la empresa debe contribuir al desarrollo y bienestar de la comunidad en la que se encuentra operando, a través de iniciativas sociales y culturales que promuevan el acceso a la educación, el empleo, la salud y el bienestar en general, o el apoyo a instituciones civiles.
- Medio ambiente: la empresa debe minimizar su impacto ambiental y comprometer un consumo de recursos sostenibles, mediante acciones que reduzcan las emisiones de gases de efecto invernadero y gestionen adecuadamente los residuos; utilizando los recursos de forma sostenible; protegiendo el medio ambiente, la biodiversidad y la restauración de hábitats naturales.
- Gobernanza de la organización: las empresas deben adoptar prácticas de gobierno corporativo responsables y transparentes, como la protección de los derechos de los accionistas y la rendición de cuentas a los grupos de interés.
- Derechos humanos: son los derechos universales que se aplican a todos los seres humanos, se basan en el principio de respeto por la persona y tienen como objetivo proteger a las personas del abuso, la discriminación y la explotación. Las empresas pueden apoyar los derechos humanos permitiendo la libre organización y negociación colectiva, previniendo todas las formas de discriminación, o buscando formas de mitigar el trabajo infantil.
- Prácticas justas de operación: se refieren a la conducta ética de una organización en sus transacciones con otras entidades. Los asuntos relacionados con estas prácticas se presentan en los ámbitos de anticorrupción, participación responsable en la esfera pública, competencia justa, comportamiento socialmente responsable y respeto a los derechos de propiedad.
- Asuntos de consumidores: las empresas deben proporcionar educación e información precisa, utilizando información justa, transparente y útil de marketing y de procesos de contratación, promoviendo el consumo sostenible.

Por lo tanto, las empresas que integran la RSC en su gestión tienen que asumir la responsabilidad de sus acciones y plantearse cómo pueden contribuir positivamente a la sociedad y al medio ambiente. Además, las empresas que adoptan prácticas de RSC no sólo generan beneficios para los grupos de interés, sino también a la propia entidad.

Los beneficios que pueden estar asociados a las actuaciones de RSC van a depender del tipo de organización y de la eficacia con la que se lleven a cabo. Así, la literatura académica ha encontrado un amplio abanico de ventajas competitivas Khan (2022), entre las que se encontrarían: una mayor capacidad para atraer talento, mayor lealtad del cliente, valoración e imagen de marca, reducir los riesgos por incumplimiento de leyes y reglamentos, incremento de la credibilidad o contribuir a la sostenibilidad del negocio a largo plazo.

Un aspecto interesante de la RSC es su impacto en la percepción y reputación de las organizaciones. Cada vez más, los consumidores y otros grupos de interés están teniendo en consideración el compromiso de las empresas con la RSC al decidir qué productos o servicios comprar o con qué empresas trabajar. En este sentido, en el informe "2023 Global RepTrak 100", elaborado por Reputation Institute, en el que señala que la reputación de las empresas está correlacionada con su compromiso con la RSC en un 86%. Además, apunta que las organizaciones mejor valoradas en RSC tienen una reputación más sólida y están mejor posicionadas para atraer y retener talento, así como para aumentar su valor de marca.

2.4 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En el modelo de desarrollo sostenible que ha ido planteado Naciones Unidas en las distintas Cumbres Internacionales, siendo la primera vez en la cumbre de Rio de Janeiro en 1992, se ha ido haciendo referencia al impacto en la sociedad de las actividades económicas, apoyándose en un concepto de sostenibilidad no solo medioambiental sino también económico y social. Es la Cumbre Internacional de Nueva York, en el año 2015, se acordó la formulación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) mediante una Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Los ODS, que suceden a los anteriores "*Objetivos de Desarrollo del Milenio*", se concretan en 17 objetivos globales interrelacionados (Figura 1) y 169 metas, y el compromiso de alcanzarlos en el plazo de quince años (Agenda 2030). Como agentes fundamentales para conseguir los ODS se designa a gobiernos, empresas y sociedad civil. Con una llamada explícita a la responsabilidad de las empresas como organizaciones sociales productivas que son.

Figura 1: Objetivos de Desarrollo Sostenible



Fuente: Naciones Unidas (2015).

Estos objetivos son ambiciosos pues conducen a acabar con la pobreza, el hambre y la injusticia, reducir la desigualdad y hacer un planeta más sostenible. A continuación, se describen brevemente cada uno ellos:

- ODS 1. *Fin de la pobreza*: Eliminar la pobreza extrema en todas sus formas y garantizar la igualdad de oportunidades para todos, en todo el mundo.
- ODS 2. *Hambre cero*: Lograr la seguridad alimentaria, mejorar la nutrición y promover la agricultura sostenible.
- ODS 3. *Salud y bienestar*: Garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todas las edades.
- ODS 4. *Educación de calidad*: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida.
- ODS 5. *Igualdad de género*: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.
- ODS 6. *Agua limpia y saneamiento*: Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.
- ODS 7. *Energía asequible y no contaminante*: Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos.

- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico:* Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura:* Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación.
- ODS 10.Reducción de las desigualdades:* Reducir la desigualdad dentro y entre los países.
- ODS 11.Ciudades y comunidades sostenibles:* Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
- ODS 12.Producción y consumo responsables:* Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
- ODS 13.Acción por el clima:* Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus impactos.
- ODS 14.Vida submarina:* Conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos.
- ODS 15.Vida de ecosistemas terrestres:* Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar los bosques de forma sostenible, combatir la desertificación y detener la pérdida de biodiversidad.
- ODS 16.Paz, justicia e instituciones sólidas:* Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir instituciones eficaces, responsables e inclusivas.
- ODS 17.Alianzas para lograr los objetivos:* Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la alianza global para el desarrollo sostenible.

Según AECA (2020) se puede decir que existe un alineamiento entre los objetivos de la RSC y los ODS, que permite atestiguar que el cumplimiento de los ODS por parte de las empresas expresaría un comportamiento conforme a la RSC. Por otra parte, el grado de aportación de cada organización para el cumplimiento de los ODS puede ser medido a través del informe de RSC. Es decir, la información no financiera de los aspectos económicos, sociales, medioambientales y de gobierno corporativo, puede ser el lugar donde poner en valor también el grado de aportación a los ODS.

3. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN LOS CLUBES DE FÚTBOL

En las últimas décadas los equipos de fútbol han pasado de ser meras instituciones deportivas a empresas de ámbito internacional, llegando a tener influencia en casi todos los países, como consecuencia de la globalización y la comercialización de sus servicios y productos. Gran parte de la sociedad ha comenzado a considerar a los clubes de fútbol como corporaciones, lo que conlleva a que tengan ajustarse a los estándares de gestión empresarial, entre los que se encuentra la inclusión de políticas de RSC en su estrategia (López-Martínez y Fernández-Fernández, 2015).

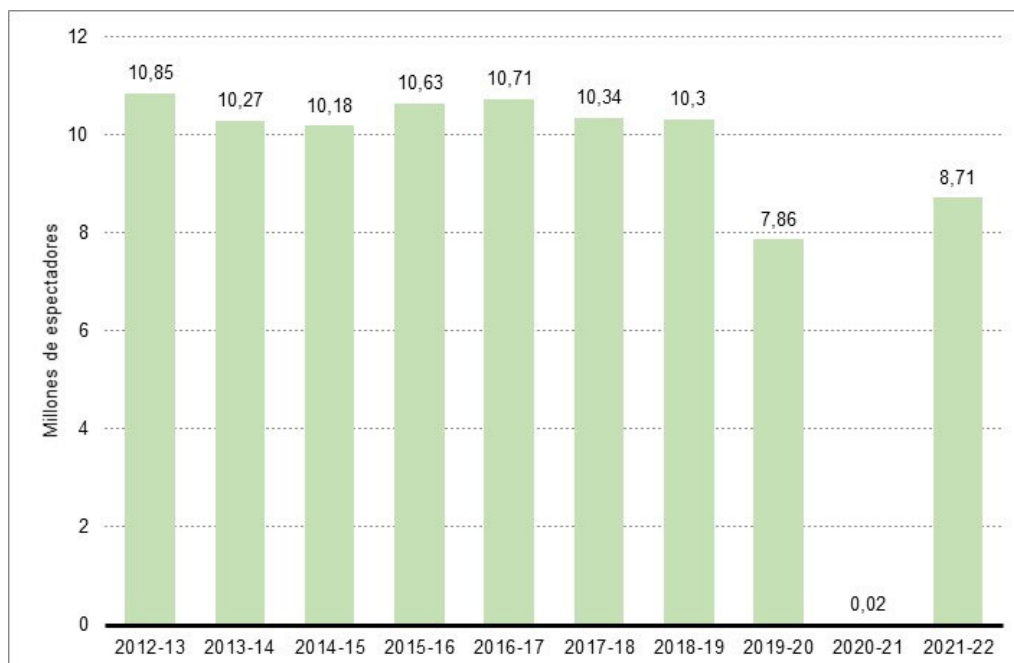
3.1 IMPACTO DEL FÚTBOL EN LA SOCIEDAD

El fútbol, como deporte de masas, es un fenómeno social y cultural que tiene un gran impacto en la sociedad. Este deporte es capaz de generar una gran pasión y sentimiento de pertenencia en los aficionados, lo que puede conducir a una cohesión social en las comunidades. Además, el fútbol también puede ser utilizado como una herramienta para la integración social y la educación en valores.

Por lo tanto, el fútbol concentra la atención de miles de millones de personas, en todas las esferas de la sociedad y en todos los países. En el caso de España, el número de espectadores que asistieron a los estadios de fútbol de primera división en las últimas diez temporadas se sitúa en cifras superiores a los diez millones de espectadores, excepto en las últimas temporadas que disminuye como consecuencia de la pandemia del Covid-19 (gráfico 1). Asimismo, es escaparate de patrocinadores y de múltiples iniciativas comerciales, lo que implica el impacto directo que tiene en otros sectores empresariales.

Por otro lado, los futbolistas, como modelos de conducta, tienen un enorme alcance e influencia en los aficionados, llegando a todas las capas de la sociedad, a menudo con un mensaje más accesible y comprensible. Por lo que, el fútbol puede ser una plataforma mucho más amplia para dar voz a problemas globales, desde cuestiones vinculadas con el cambio climático hasta las relacionadas con discriminación o igualdad de oportunidades.

Gráfico 1. Evolución del número de espectadores en los estadios de fútbol de primera división en España de la temporada 2012-13 a la temporada 2021-22.



Fuente: Elaboración propia a partir de Statista (2022).

En términos económicos, el fútbol también tiene un impacto importante en las comunidades donde se practica. Cualquier evento deportivo tiene una gran capacidad para generar ingresos o beneficios en los territorios que los acogen, puesto que tienen la capacidad de atraer a muchos participantes y espectadores independientemente de que se organicen a nivel local, provincial o autonómico (Sánchez y Baraja, 2012). Al mismo tiempo, los equipos de fútbol pueden generar grandes ingresos económicos a través de la venta de entradas, derechos de televisión y *merchandising*, lo que también puede originar un impacto significativo en la economía local y nacional. El fútbol también se ha convertido en una importante industria del entretenimiento, con una gran cantidad de medios de comunicación que cubren el deporte y una base de seguidores global. en los medios de medios de comunicación.

Según el informe “*Impacto económico, fiscal y social del fútbol profesional en España*” realizado por la consultora PricewaterhouseCoopers (PwC), con datos relativos a la temporada 2016-17. Este estudio cuantifica que la industria del fútbol profesional generó unos ingresos totales que superaron los 15.688 millones de euros, lo que equivalía al 1,37% de la facturación del PIB. La aportación total de la industria al empleo fue de alrededor de 185 000 puestos de trabajo, que equivalía a una media de 0,98% de las

personas ocupadas en España. Además, el fútbol profesional contribuía a la recaudación fiscal con 4.100 millones de euros, equivalentes a 2,7 veces el gasto destinado a política exterior en los presupuestos generales del Estado del año 2017.

En consecuencia, el impacto que tiene el fútbol en la sociedad y su repercusión en la economía ha llevado a que los clubes de fútbol sean considerados como organizaciones empresariales complejas que requieren una gestión eficiente y una visión estratégica a largo plazo.

3.2 INTEGRACIÓN EN LA ESTRATEGIA DE LOS CLUBES DE FÚTBOL DE LA RSC

Hay que señalar que en cualquier organización la RSC debe ser considerada como una apuesta estratégica. Por lo que debe ser proactiva, con una visión a largo plazo, y constituirse como un compromiso formal sometido a mecanismos de control, de información y seguimiento. A pesar de que existe múltiples diseños y estándares de RSC, la literatura no ha prestado especial atención a los aspectos vinculados con el desarrollo y la implementación. En concreto, hay pocas propuestas en lo que respecta al desarrollo de la RSC en los clubes de fútbol profesional (Ruiz y Guerrero, 2018).

Un sector como el del fútbol profesional, que genera miles de millones de euros y con un gran impacto en la sociedad, ha de potenciar su compromiso con la misma mediante la implantación de estrategias basadas en la RSC. Por otro lado, no se puede eludir el papel que tienen los propios jugadores en la sociedad y cómo el fútbol influye dentro y fuera del campo de juego, lo que origina un impacto mediático y social que impide a los clubes esquivar su responsabilidad con la sociedad (Cano y Paniagua, 2017).

Respecto a la visión que se tiene de los equipos de fútbol, el trabajo de López y Fernández (2015) subraya que los clubes de fútbol profesionales se han convertido en verdaderas empresas que, en muchos casos, no se gestionan conforme a los imperativos legales y éticos exigidos para el resto de entidades. Haciendo referencia a que una gestión de los clubes bajo unos estándares de ética empresarial, prácticas de Buen Gobierno y RSC se plantea como la vía para luchar contra una gestión poco seria y rigurosa, con deudas intolerables en cualquier otro sector.

Por lo que sería conveniente la integración de la RSC en la estrategia empresarial de los clubes de fútbol, además de tener en consideración las demandas de la sociedad y de sus grupos de interés. Entre los grupos de interés de los equipos de fútbol se

encuentran: la administración pública, la empresa privada, los socios, los proveedores, los ciudadanos no aficionados, etc. En la medida en que los clubes vayan alineando sus intereses con las expectativas de la sociedad, estos empezarán a formar parte activa de la misma.

Para adoptar un modelo de gestión empresarial basado en la RSC se requiere un compromiso e implicación tanto por parte de los propietarios de los clubes como de la alta dirección. Puesto que, supone un importante cambio cultural, más si cabe teniendo en cuenta que una de las características más importantes de la RSC es su transversalidad en todas las áreas de negocio y gestión de la organización (García Diego, 2022). El desarrollo de la RSC en los clubes de fútbol es importante tanto para los gerentes generales como para los gerentes deportivos, ya que las organizaciones deportivas son diferentes en sus operaciones principales, estructuras organizativas, culturas y estrategias, en comparación con otras empresas.

Los clubes que adopten modelos de gestión responsables serán más competitivos en la medida en que lograrán atraer mayores recursos económicos, como puede ser los acuerdos de patrocinio, que a su vez podrán destinar a fichar el mejor talento, dentro y fuera del terreno de juego (Lobillo et al, 2021). En definitiva, la competitividad de un club de fútbol en el presente y en el futuro pasa por ser más sostenibles y responsables socialmente.

Actualmente, los clubes de fútbol están en proceso integración de prácticas de RSC que se refleja en la amplia gama de iniciativas sociales y en la proliferación de marcos de gobernanza (Ruiz y Guerrero, 2018). LaLiga ya tiene implantadas actuaciones de RSC, con el objetivo de mejorar la imagen y el valor de la marca frente al público que sigue sus partidos y a los diferentes equipos que están dentro de la misma. LaLiga actualmente posee una Fundación que se dedica a diferentes acciones: mediante las cuales intenta mejorar la situación del fútbol base, fútbol femenino y del fútbol para personas discapacitadas (LaLiga Genuine⁵).

⁵ LaLiga Genuine Santander es una competición de fútbol para personas del colectivo DI (discapacidad intelectual) de España. Está organizada a través de la Fundación LaLiga y representa el compromiso del fútbol profesional con la diversidad y la inclusión. La primera edición se celebró en 2017-18.

3.3 COMUNICACIÓN DE LA RSC EN LOS CLUBES DE FÚTBOL

En los últimos años se ha producido un aumento muy significativo de la demanda de información sobre las cuestiones medioambientales y sociales que realizan las organizaciones por parte de los diferentes *stakeholders*. En materia de elaboración de información sobre sostenibilidad la Unión Europea aprobó la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022, por la que se modifican el Reglamento (UE) 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (conocida por sus siglas en inglés como la “Directiva CSRD”). El objetivo de esta Directiva es llegar a conseguir progresivamente que la información sobre sostenibilidad tenga un grado de comparación y fiabilidad equiparable a la de la información financiera, así como dar respuesta a la demanda creciente de los inversores e interesados en estar informados respecto de cuestiones relativas a sostenibilidad empresarial tanto en los resultados presentes y futuros de la empresa.

La Directiva CSRD refuerza las normas vigentes en materia de divulgación de información no financiera introducidas en la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.

En España, la Directiva de 2014 fue transpuesta por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. El fin último de esta normativa es incrementar la transparencia y confianza en aquellos temas que los diferentes grupos de interés consideran más relevantes (sostenibilidad, medio ambiente, sociales, etc.), de manera que complementen la información financiera relacionada con la actividad productiva.

Los clubes de fútbol no son ajenos a las novedades legislativas, de manera que la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad supone también una obligación para los clubes constituidos como sociedades anónimas deportivas. Hay que indicar que la Ley del Deporte, que obligaba a los clubes a transformarse en sociedades anónimas deportivas, estableció una excepción en la transformación “*para aquellos*

clubes que estando, participando en competiciones deportivas profesionales, hayan demostrado una buena gestión con el régimen asociativo, manteniendo un patrimonio neto positivo durante los cuatro últimos ejercicios". Los clubes acogidos a esta excepción fueron Fútbol Club Barcelona, Club Atlético Osasuna, Athletic Club de Bilbao y Real Madrid Club de Fútbol, por lo que no están obligados a elaborar información no financiera.

Según establece la Ley, los clubes de fútbol que están obligados a elaborar el Estado de Información no financiera serían aquellos con más de 250 trabajadores que durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos una de las circunstancias siguientes: (i) que el total de las partidas del activo sea superior a 20 millones de €; (ii) que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 40 millones de €.

Las memorias que elaboren los clubes de fútbol, según lo establecido en la Ley 11/2018, deberán informar sobre los siguientes aspectos:

- Los resultados de las políticas aprobadas por los clubes deberán incluir indicadores clave de resultados no financieros que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.
- Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones están vinculados a las actividades del club y a cómo el club gestiona dichos riesgos.
- Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. Se recomienda la utilización de estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y con los estándares de *Global Reporting Initiative*.

Por último, la elaboración del Estado de información no financiera o memoria de sostenibilidad va a permitir difundir las prácticas medioambientales y sociales que realizan los equipos de fútbol a sus grupos de interés. La publicación de estos informes puede aportar una serie de ventajas a los clubes, entre las que se pueden mencionar, según García Diego (2022), las siguientes: mejorar la comprensión de los riesgos y oportunidades a los que se enfrentan; incrementar la reputación corporativa, o fortalecer la lealtad a la marca.

4. CONTRIBUCIÓN DE LOS CLUB DE FÚTBOL A LOS ODS

En este apartado se analiza si los clubes de fútbol españoles están involucrados en la consecución de los objetivos marcados en la Agenda 2030 a través de la información que contiene en sus EINF o memorias de sostenibilidad.

4.1 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA Y METODOLOGÍA

La muestra que se ha utilizado para llevar a cabo este estudio está compuesta por 42 equipos de fútbol: los 20 clubes de primera división o LaLiga Santander y los 22 equipos de segunda división o LaLiga SmartBank, en la temporada 2022-23. La relación de los equipos de fútbol que componen la muestra se recoge en el Anexo I.

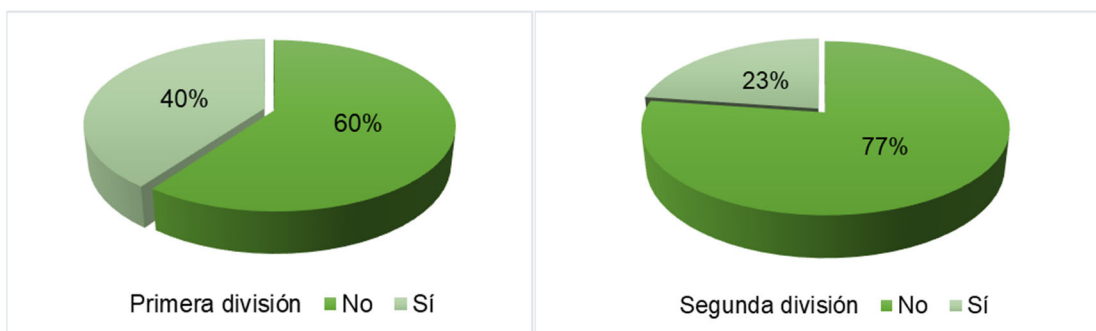
La información sobre la contribución que los equipos de fútbol de la muestra están realizando al desarrollo de los ODS se ha obtenido de los EINF o memorias de sostenibilidad que los clubes tienen disponibles en sus páginas web corporativas. Hay que indicar que, la mayoría de los clubes de fútbol, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, disponen de una pestaña en su página web, que suelen denominar “Transparencia”, que contiene, entre otra, la siguiente información:

- Deben publicar obligatoriamente: Información institucional, organizativa y de planificación; Información económica, presupuestaria y estadística (apartado en el que se incluyen las Cuentas anuales e informes de auditoría, y en el que se encontraría el EINF, en aquellos clubes que tienen la obligación de elaborarlo); y Retribuciones percibidas anualmente por los altos cargos y máximos responsables de la entidad.
- Voluntariamente también se informa sobre: Funciones desarrolladas por el club; Normativa aplicable al club; Código ético que rige la actuación del club⁶; La relación de proveedores comerciales más relevantes de la entidad; y la información en materia de seguridad y aforo en los estadios.

⁶ El 88,10% de los clubes de fútbol que integran la muestra tienen disponible el Código Ético o de Conducta en su página web. Son solamente cinco clubes los que no lo incorporan, cuatro de Segunda división (Granada Club de Fútbol, Unión Deportiva Ibiza, Albacete Balompié y Sociedad Deportiva Ponferradina) y uno de Primera, el Girona Fútbol Club.

En relación con los EINF elaborados por los clubes de fútbol, que nos permita obtener información para llevar a cabo el objetivo planteado, hay que indicar que del total de los equipos de la muestra solamente el 30,95% divulgan estos informes en su página web. Como se observa en el gráfico 2, los clubes de primera división son los que tienen mayor proporción de entidades que divulgan informes, alcanzando el 40%, mientras que en segunda división solamente 5 de los 22 equipos proporcionan estas memorias en sus páginas web. Aunque el porcentaje de clubes que elaboran memorias no es muy elevado, es muy superior al obtenido por López-Martínez y Fernández-Fernández (2015) para los equipos de primera división de la temporada 2013-14, ya que solamente el Real Madrid Club de Fútbol incluía información sobre RSC en su Informe Anual. Por lo que, estos resultados están poniendo en evidencia que los clubes de fútbol están incrementando la información que proporcionan en materia de RSC.

Gráfico 2. Porcentaje de club de futbol que divulgan memorias de sostenibilidad en primera y segunda división.



En la tabla 1 se indican los clubes de futbol que presentan EINF, indicando si son de primera o segunda división y la temporada a la que corresponde la memoria que está disponible en su página web en el momento que se realizó la búsqueda de información⁷. Hay que señalar que la mayoría de los clubes de primera división proporcionan las memorias de la temporada 2021- 22, mientras que en los clubes de segunda división hay una mayor proporción de entidades con memorias no actualizadas, tres de los cinco clubes son memorias de la temporada anterior, 2020-21.

Respecto a las memorias difundidas por los clubes han sido redactadas de conformidad con los Estándares GRI, excepto la del Real Madrid Club de Fútbol. También hay que mencionar que solamente tres presentan Informe de verificación independiente del

⁷ Se consultaron las páginas web corporativas de los clubs de fútbol en febrero del año 2023.

EINF, estas memorias son las del Sevilla Fútbol Club, Real Club Celta de Vigo y Valencia Club de Fútbol.

Tabla 1. Equipos de fútbol que presentan memoria de sostenibilidad por categoría.

| Equipo de fútbol | Categoría | Año memoria |
|----------------------------|------------------|-------------|
| Real Madrid Club de Fútbol | Primera división | 2021-22 |
| Sevilla Fútbol Club | Primera división | 2020-21 |
| Real Betis Balompié | Primera división | 2021-22 |
| Club Atlético de Madrid | Primera división | 2020-21 |
| RCD Espanyol de Barcelona | Primera división | 2021-22 |
| Real Club Celta de Vigo | Primera división | 2021-22 |
| Real Sociedad de Fútbol | Primera división | 2021-22 |
| Valencia Club de Fútbol | Primera división | 2021-22 |
| Real Zaragoza | Segunda división | 2020-21 |
| Sociedad Deportiva Eibar | Segunda división | 2020-21 |
| Fútbol Club Cartagena | Segunda división | 2021-22 |
| Levante Unión Deportiva | Segunda división | 2021-22 |
| Club Deportivo Alavés | Segunda división | 2020-21 |

Complementariamente, y dada la importancia que tienen las fundaciones de los clubes de fútbol, por constituirse como un instrumento para implementar políticas de RSC (Ruiz-Mora y Guerrero-Navarro, 2018), se ha procedido a consultar en las páginas web de las fundaciones de todos los clubes que integran la muestra si incorporan en su memoria información vinculada con los ODS.

El 38% de las fundaciones de los equipos de fútbol de primera y segunda división disponen de memorias, porcentaje ligeramente superior al de los clubes de fútbol. Como se puede observar en el gráfico 3 más de la mitad de las fundaciones de los equipos de primera división divulgan su memoria. Mientras que, en los equipos de segunda división las fundaciones que presentan memoria son cinco, mismo número que para los clubes de fútbol. Esto puede ser debido a que en segunda división hay más equipos que no tienen vinculada en su página web oficial la fundación⁸, en cambio en primera solo dos⁹ equipos no tienen en su página web enlace a su fundación.

⁸ En concreto son seis: Club Deportivo Alavés; Sociedad Deportiva Ponferradina; Fútbol Club Andorra; Club Deportivo Lugo; Club Deportivo Mirandés; Unión Deportiva Ibiza.

⁹ Villarreal Club de Fútbol y Elche Club de Fútbol.

Gráfico 3. Porcentaje de las fundaciones de clubes de fútbol de primera y segunda división que divulgan memorias.

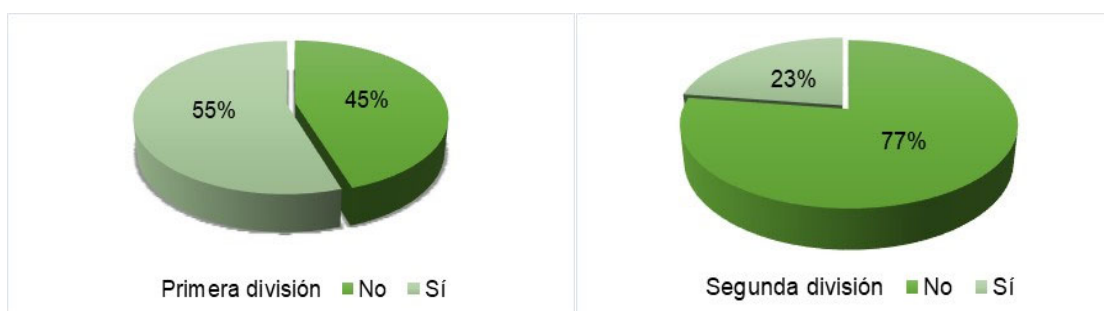


Tabla 2. Fundaciones de equipos de fútbol que presentan memoria por categoría.

| Fundación de equipo de fútbol | Categoría | Año memoria |
|-----------------------------------|------------------|-------------|
| Real Madrid Club de Fútbol * | Primera división | 2021-22 |
| Fútbol Club Barcelona ** | Primera división | 2021-22 |
| Athletic Club de Bilbao ** | Primera división | 2021-22 |
| Real Betis Balompié * | Primera división | 2021-22 |
| Club Atlético de Madrid * | Primera división | 2020-21 |
| Club Atlético Osasuna ** | Primera división | 2020-21 |
| Unión Deportiva Almería ** | Primera división | 2019-20 |
| Cádiz Club de Fútbol ** | Primera división | 2019-20 |
| Real Sociedad de Fútbol * | Primera división | 2021-22 |
| Real Valladolid Club de Fútbol ** | Primera división | 2019-20 |
| Getafe Fútbol Club ** | Primera división | 2019-20 |
| Unión Deportiva Las Palmas ** | Segunda división | 2020-21 |
| Real Zaragoza * | Segunda división | 2020-21 |
| Sociedad Deportiva Eibar * | Segunda división | 2020-21 |
| Club Deportivo Tenerife ** | Segunda división | 2021-22 |
| Club Deportivo Leganés ** | Segunda división | 2020-21 |

* Presentan memoria club y fundación. ** Solamente presenta memoria la fundación.

Hay que destacar que, solamente en cuatro equipos de primera división proporcionan Memoria tanto el club como la fundación y que son ocho los equipos que como club no elaboran EINF pero que si se recogen actuaciones de RSC por parte de las fundaciones asociadas a los mismos. En el caso de los equipos de segunda división solamente son dos equipos los que presentan Memoria club y fundación. Con relación a la fecha de elaboración de las memorias de las fundaciones resaltar que dos no están actualizadas, la del Real Valladolid Club de Fútbol y el Getafe Club de Fútbol.

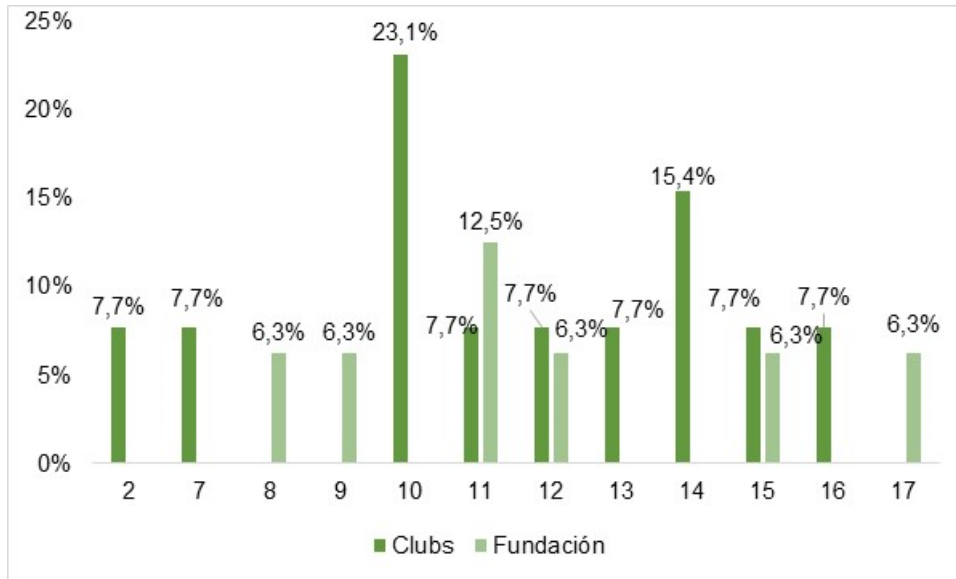
Como el objetivo del estudio es analizar la contribución a los ODS que realizan los clubes de fútbol de la LaLiga, solamente se han considerado los que proporcionan memorias de sostenibilidad o EINF, al ser el documento donde se recoge cualquier tipo de actuación relacionada con la responsabilidad social y que las entidades suelen vincular a la consecución de los ODS. Por lo tanto, la muestra final que se ha utilizado es de 13 clubes de fútbol y 16 fundaciones de clubes de fútbol.

La metodología seguida para obtener información de las acciones relacionadas con los ODS ha consistido en revisar las memorias de los equipos de LaLiga. Con el fin de asignar un valor a las actuaciones vinculadas con los ODS que los equipos de fútbol llevan a cabo, se ha procedido a adjudicar el valor 1 en los casos en que en la memoria figura un ODS y 0 cuando no se hace referencia a ese ODS (García-Meca et al., 2021; Rodríguez del Amo, 2022). De tal forma que se elabora una variable ODS que va a tomar valores entre 0 y 17, al considerar los 17 ODS como variables individuales de carácter dicotómico (difusión o no de cada ODS).

4.2 ODS EN LAS MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD DE LOS EQUIPOS DE LALIGA

En primer lugar, se han analizado las memorias de los clubes de fútbol y de las fundaciones para obtener información de las actuaciones vinculadas con los ODS que realizan cada uno de ellos. El 56,3% de las fundaciones de clubes de fútbol, es decir 9, no hacen referencia a los ODS en sus memorias, mientras que solamente un club de fútbol, el RCD Espanyol de Barcelona, no incluye este tipo de información. Como se puede observar en el gráfico 4, casi el 77% de los clubes de fútbol incluyen en sus EINF actuaciones vinculadas con diez o más ODS. Por el contrario, solo en el 31,3% de las memorias de las fundaciones se hace referencia a once o más actuaciones, destacar la fundación del Athletic Club de Bilbao que detalla acciones para cada uno de los 17 ODS. En relación con los EINF de los clubes de fútbol los que más incluyen referencias a la consecución de los ODS son los de segunda división, en concreto el Club Deportivo Alavés con acciones en 15 ODS y el Levante Unión Deportiva con 16, también la Sociedad Deportiva Eibar informa de actuaciones en 13 de los ODS. En tanto que, los equipos de primera división que a más ODS contribuyen, exactamente a 14, son el Real Betis Balompié y el Valencia Club de Fútbol.

Gráfico 4: Porcentaje de clubes y fundaciones de clubes de fútbol en función del valor de la variable ODS.



4.2.1 Contribución a cada uno de los ODS

En este epígrafe se estudia las actuaciones relacionadas con cada uno de los ODS que los clubes de fútbol informan en sus EINF. Como se muestra en el gráfico 5 el 84,6% de los clubes están contribuyendo a los ODS 4, 5 y 8, dos de las áreas, de igualdad de género y trabajo decente, son también las más trabajadas por las empresas españolas según se recoge en el estudio de la Red Española del Pacto Mundial (2022). Mientras que los ODS en que menos acciones se publicitan son el 1, 2 y 14, estos ODS no tienen ningún tipo de vinculación con la actividad que realizan los clubes de fútbol ya que están englobando actuaciones de ámbito macroeconómico. Al igual que existía una coincidencia de los ODS más trabajados en los clubes de fútbol y en las empresas españolas, también se da en los que menos acciones se desarrollan, en concreto en los ODS 2 y 14 (Red Española del Pacto Mundial, 2022).

También se ha calculado el porcentaje de Fundaciones asociadas a los clubes de fútbol que realizan actuaciones vinculadas con cada uno de los ODS, los resultados se representan en el gráfico 6.

Gráfico 5: Porcentaje de clubes de fútbol que informan sobre cada uno de los ODS en sus memorias.

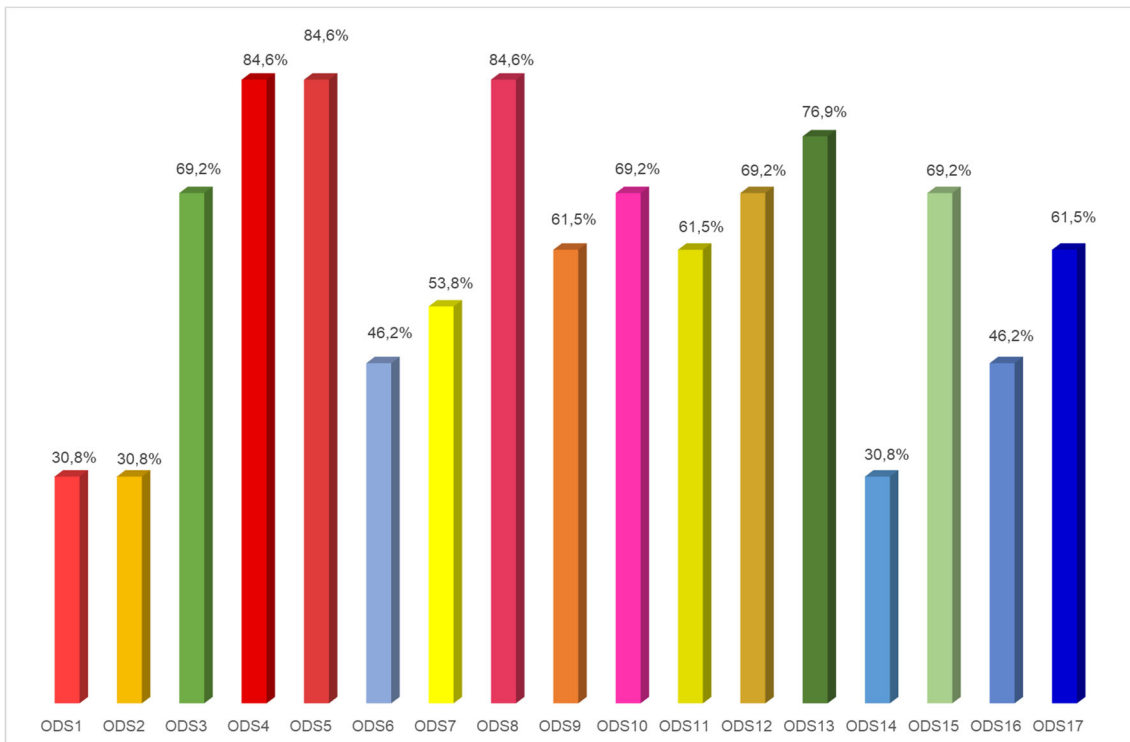
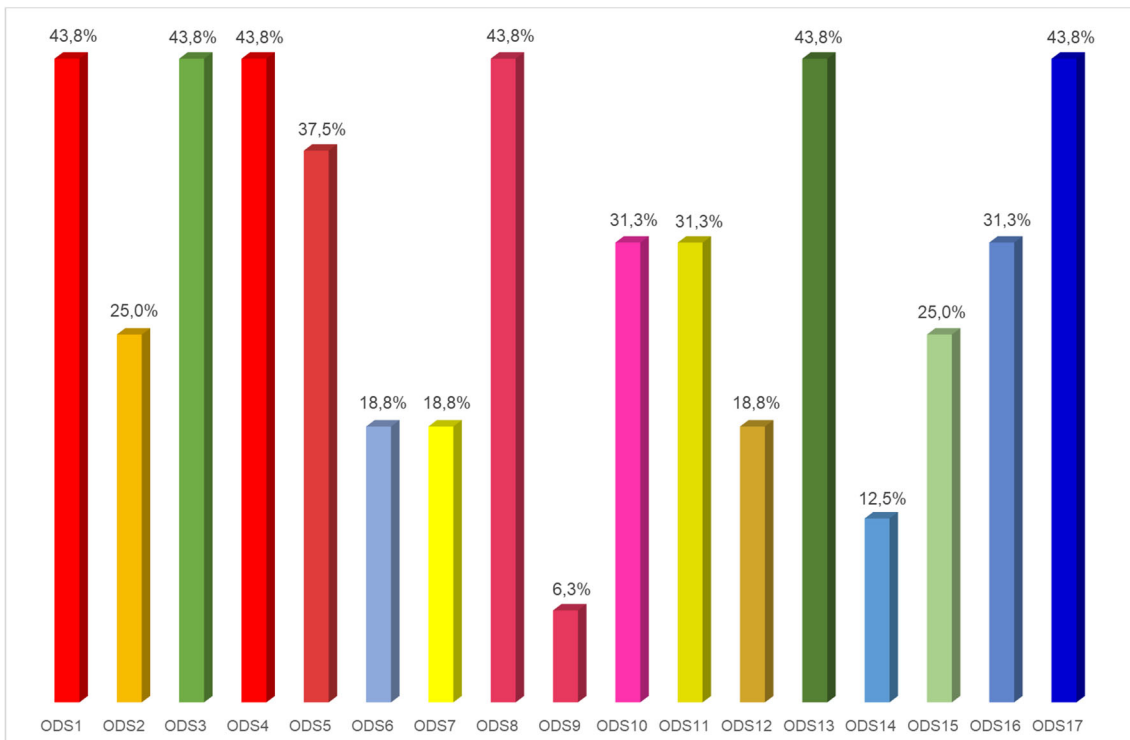


Gráfico 6: Porcentaje de fundaciones de clubes de fútbol que informan sobre cada uno de los ODS en sus memorias.



En el caso de las fundaciones de los clubes de fútbol las áreas más trabajadas están relacionadas con los ODS 1, 3, 4, 8, 13 y 17. Por lo que, tanto los clubes como las fundaciones se preocupan por cuestiones relacionadas con los ODS 4 y 8, pero en caso de las fundaciones es destacable la contribución del ODS 1 en relación con los clubes. Hay que destacar que las fundaciones son muy escasas las acciones asociadas al ODS 9, lo que puede justificarse por estar muy vinculado con los procesos productivos.

4.2.2 Contribución de los clubes de fútbol a las tres dimensiones de los ODS

Adicionalmente, al estudio de la contribución que hacen las sociedades a la totalidad de los ODS, se procede a estudiar cuál es la aportación que hacen estas entidades a cada una de las dimensiones en que se puede englobar los ODS: social, económico y medioambiental. Estas tres dimensiones engloban a los ODS que se muestran en la figura 2, el valor que se puede asignar a cada una de ellas es el siguiente:

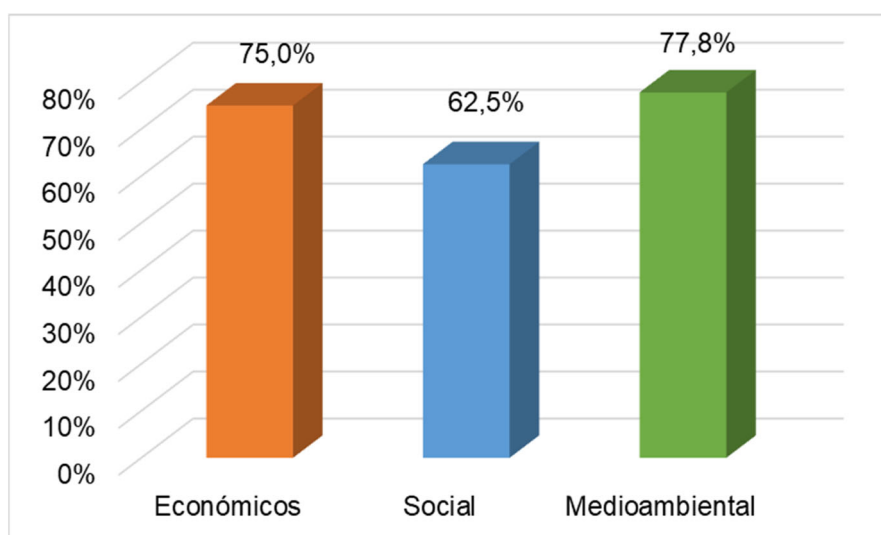
- La dimensión social engloba a los ODS 1, 2, 3, 4, 5 y 16, por lo que puede tomar valores entre 0 y 6, en función del número de ODS que informe la entidad en sus EINF.
- La dimensión económica (ODS 8, 9, 10, 12 y 17) puede tomar los valores de 0 a 5, siguiendo el mismo criterio.
- La dimensión medioambiental (ODS 6, 7, 11, 13, 14 y 15) en el mismo sentido, toma valores de 0 a 6.

Figura 2: Las tres dimensiones de los ODS.



En primer lugar, se han calculado los porcentajes¹⁰ del número actuaciones que los clubes de fútbol llevan a cabo en cada uno de los 3 ámbitos: económico, social y medioambiental. Como se observa en el gráfico 7, son los ODS vinculados con el ámbito medioambiental los más trabajados por los equipos alcanzando casi el 78% del total de actuaciones a realizar, también se realizan bastantes acciones de los ODS vinculados con el ámbito económico, un 75%. Mientras que el porcentaje de actuaciones de los ODS vinculados con las cuestiones sociales es inferior al de los otros dos ámbitos. Por lo tanto, se puede indicar que las actuaciones en el ámbito de los ODS sociales tienen menos repercusión en los clubes de fútbol, lo que puede estar motivado por la poca implicación que tienen en las prácticas que se incluyen en los ODS 1 y 2, como se ha indicado anteriormente.

Gráfico 7: Porcentajes de actuaciones que realizan los clubes de fútbol en el ámbito económico, social y medioambiental de los ODS.



El mayor porcentaje de club de fútbol de la muestra están realizando entre 4 y 5 actuaciones en el ámbito económico y medioambiental, y 5 actuaciones en el ámbito social. Son muy pocos los clubes de fútbol que realizan 0,1 o 2 actuaciones en los ámbitos económico y medioambiental, mientras que en el ámbito social hay un porcentaje similar de clubes que realizan 2,3 y 4 actuaciones (tabla 3).

¹⁰ Para su cálculo no se han considerado los doce clubs de fútbol de indican alguna actuación vinculada con los ODS, por lo que se ha excluido al RCD Espanyol de Barcelona al no proporcionar este tipo de información en su memoria.

Tabla 3. Porcentaje de clubes de fútbol por número de actuaciones y ámbitos de los ODS.

| N.º de actuaciones | Económico | Social | Medioambiental |
|--------------------|-----------|--------|----------------|
| 0 | 0% | 0% | 8,3% |
| 1 | 8,3% | 8,3% | 8,3% |
| 2 | 8,3% | 16,7% | 0,0% |
| 3 | 16,7% | 16,7% | 16,7% |
| 4 | 33,3% | 16,7% | 33,3% |
| 5 | 33,3% | 33,3% | 25,0% |
| 6 | --- | 8,3% | 8,3% |

4.2.3 Contribución de los clubes de fútbol a la clasificación 5P de los ODS

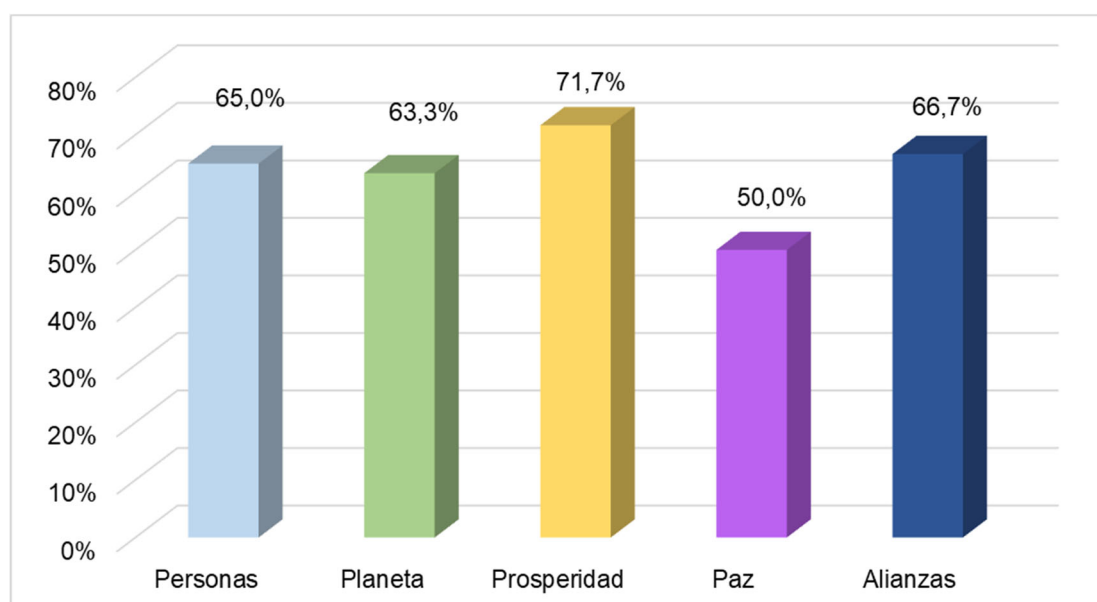
Otra de las clasificaciones que suele emplearse de los ODS es la conocida como las 5P: personas, planeta, prosperidad, paz y alianzas, que son ejes centrales que agrupan algunos ODS que se relacionan entre sí para trabajar en un tema en específico y determinar qué tipo de acciones tomar. Por lo que, se procede también a analizar las actuaciones que los clubes de fútbol hacen a cada uno de los objetivos incluidos en esta clasificación. Las 5 dimensiones integran los ODS que se recogen en la figura 3 y el criterio para asignar valor a cada una de estas agrupaciones es el mismo que se ha propuesto para las 3 dimensiones.

Figura 3: Clasificación de los ODS según el criterio de las 5P.



Como se observa en el gráfico 8 el porcentaje de actuaciones que realizan los clubes de fútbol con respecto a la participación de las 5P es similar en cuatro de las agrupaciones, excepto en las actuaciones vinculadas con el grupo Paz, que promueve la dignidad humana, y solamente las llevan a cabo la mitad de los clubes. El mayor número de actuaciones que trabajan los clubes son las que se engloban en la agrupación Prosperidad y que engloban ODS que tienen el propósito de incentivar un progreso económico, social y tecnológico compatible, con el debido el respeto a la naturaleza.

Gráfico 8: Porcentajes de actuaciones que realizan los clubes de fútbol con respecto a las 5P.



5. CONTRIBUCIÓN A LOS ODS DE LAS CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Para analizar en qué medida los clubes de fútbol están contribuyendo a la consecución de los ODS a través de las políticas o actuaciones que realizan en el ámbito de los recursos humanos, es necesario determinar la vinculación que existe entre la información que proporcionan los equipos en sus EINF y su correspondencia con las metas de los ODS. Una vez establecida esa relación se va a proceder a comentar las cuestiones relativas al personal que los doce clubes de fútbol de la Laliga proporcionan en sus EINF para cada uno de los ODS.

5.1 RELACIÓN ENTRE LA INFORMACIÓN SOBRE PERSONAL EN EL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y LOS ODS

Según establece la Ley 11/2018 en el EINF se debe incluir información significativa sobre las siguientes cuestiones sociales y relativas al personal:

- *Empleo*: número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo; número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial; implantación de políticas de desconexión laboral y empleados con discapacidad.
- *Organización del trabajo*: organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.
- *Salud y seguridad*: condiciones de salud y seguridad en el trabajo; accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.
- *Relaciones sociales*: organización del diálogo social; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.
- *Formación*: las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.

- *Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.*
- *Igualdad:* medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.

Teniendo en cuenta que los EINF elaborados por los clubes de fútbol que integran la muestra utilizan el estándar GRI (excepto el Real Madrid Club de Fútbol), para cada indicador vinculado con el personal requerido por la Ley 11/2018 se ha establecido una referencia con el estándar GRI correspondiente (Larrinaga et al, 2019). Los contenidos de la Ley 11/2018 y su reflejo en GRI y la correspondencia con los ODS se puede establecer según lo contenido en el documento “*Linking the SDGs and the GRI Standards*” (GRI, 2020).

Las metas vinculadas a los ODS con contenidos sobre cuestiones sociales y relativas al personal establecidas en la Ley 11/2018 principalmente son las siguientes:

ODS 4 Educación de calidad. Las empresas pueden contribuir al ODS 4 introduciendo criterios de sostenibilidad a nivel interno, a través de formación a empleados y grupos de interés e invirtiendo en educación a nivel externo. La inversión en educación amplía las oportunidades de negocio de las empresas, creando nuevos mercados y bases de clientes y da lugar a una mano de obra más cualificada, aumentando la productividad y el crecimiento de las empresas. Las metas a las que pueden contribuir los clubes de fútbol son:

- 4.3 Asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
- 4.4 Aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
- 4.5 Eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

ODS 5 Igualdad de género. La igualdad entre géneros no es solo un derecho fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo próspero y equitativo,

además es fundamental para el desarrollo sostenible de la sociedad. Las metas a las que pueden contribuir serían:

- 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico. El sector privado tiene un rol claro en la consecución de este objetivo, ya que es un actor principal para el crecimiento económico y la creación de puestos de trabajo. Por lo tanto, las entidades deben garantizar condiciones dignas de empleo, erradicar prácticas que pongan en peligro los derechos laborales, fomentar la contratación de nueva mano de obra, especialmente entre grupos en situación de vulnerabilidad e incrementar la productividad económica, a través del impulso de la I+D+i, la tecnología y el emprendimiento. Los clubes de fútbol pueden contribuir con las metas:

- 8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.
- 8.5 Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- 8.6 Reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación
- 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

ODS 10 Reducción de las desigualdades. Las empresas proporcionarían condiciones laborales dignas a través de toda su cadena de valor, especialmente para grupos desfavorables, redistribuyendo de forma más igualitaria los salarios a los empleados, implantando mecanismos para evitar la evasión fiscal y fomentando proyectos de cooperación al desarrollo. La meta a la que pueden contribuir los clubes de fútbol para alcanzar este objetivo es:

10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto

Por lo tanto, se puede establecer una vinculación de los ODS con los contenidos recogidos en la Ley 11/2018 sobre cuestiones sociales y relativas al personal. Aunque hay que señalar que varias de las cuestiones sociales y relativas al personal se pueden englobar en diferentes ODS, la relación que se propone y se va seguir en el análisis de las actuaciones es la que se recoge en la tabla 4.

Tabla 4. Relación entre los ODS y las cuestiones sociales y relativas al personal incluidas en la Ley 11/2018

| ODS | Cuestiones sociales y relativas al personal incluidas en la Ley 11/2018 |
|---|--|
|  | <p>Políticas de formación. Promedio de horas de formación.</p> |
|  | <p>Porcentaje de mujeres deportistas profesionales. Porcentaje de mujeres empleadas. Brecha salarial. Políticas de igualdad. Plan de igualdad.</p> |
|  | <p>Distribución de empleados por edad, país y clasificación profesional. Estabilidad en el empleo. Organización del trabajo. Seguridad y salud.</p> |
|  | <p>Empleados con discapacidad. Accesibilidad. Políticas contra todo tipo de discriminación. Medidas de acoso.</p> |

5.2 ESTUDIO DE LA CONTRIBUCIÓN A LOS ODS DE LAS PRÁCTICAS VINCULADAS CON EL PERSONAL

Como se ha indicado anteriormente en este apartado se analizan las cuestiones sociales y relativas al personal que recogen los clubes de fútbol de la muestra que elaboran EINF e informan de su contribución a los ODS. Para ello se han obtenido los datos de cada uno de los aspectos vinculados con los recursos humanos para saber si los equipos informan y están contribuyendo a la consecución de los ODS reflejados en la tabla 4. A continuación, para cada uno de los ODS se comenta la información de cada cuestión relacionada.

ODS 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

Para contribuir a las metas de este objetivo los clubes de fútbol informan sobre las políticas de formación y el promedio de horas de formación. En relación con **las políticas de formación** solamente dos de los doce clubes de la muestra no proporcionan información acerca de esta cuestión. La formación que proporcionan los clubes a los empleados se puede agrupar en los tres grandes bloques que se reflejan en la figura 4.

Figura 4: Clases de formación que imparten los clubes de fútbol.



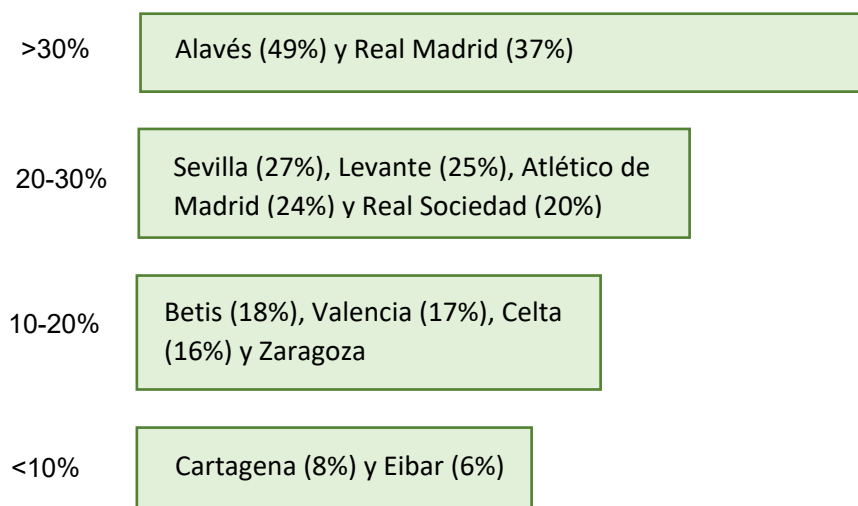
En cuatro de los doce clubes de la muestra no se proporciona ningún tipo de información relacionada con el **promedio de las horas de formación** en sus memorias. De esta información cabe destacar que existe una gran diferencia entre el número de horas de

formación que indican los clubes. Así, el Alavés y el Valencia son los clubes que más horas de formación imparten superando las 6.000 horas, mientras que el Real Zaragoza no supera las 300 horas pese a tener más iniciativas formativas que el Alavés y el Valencia.

ODS 5 IGUALDAD DE GÉNERO

En primer lugar, se analizan los indicadores que reflejan el grado de participación y representación femenina en las diferentes áreas laborales de los clubes. Todos los equipos proporcionan en su memoria el **porcentaje de mujeres empleadas**, los datos se muestran en la figura 5.

Figura 5: Porcentaje de mujeres empleadas en los clubes de fútbol.



Como se observa en la figura 5 solamente en dos clubes se podría decir que existe paridad de género en el personal empleado. Mientras que, en el resto, se puede indicar que no existe diversidad de género entre los trabajadores no deportistas, lo que puede estar relacionado con el estereotipo masculino que tradicionalmente se asocia al deporte del fútbol.

En las memorias de los tres clubes de fútbol que alcanzan mayor porcentaje de mujeres empleadas se incorpora información relativa al **porcentaje de mujeres deportistas profesionales**. En este ámbito también destaca el deportivo Alavés con un 20,15% de mujeres deportistas profesionales lo que pone en evidencia que es un club con una gran apertura a la diversidad y a la inclusión de género en su plantilla. Por otro lado, tanto el

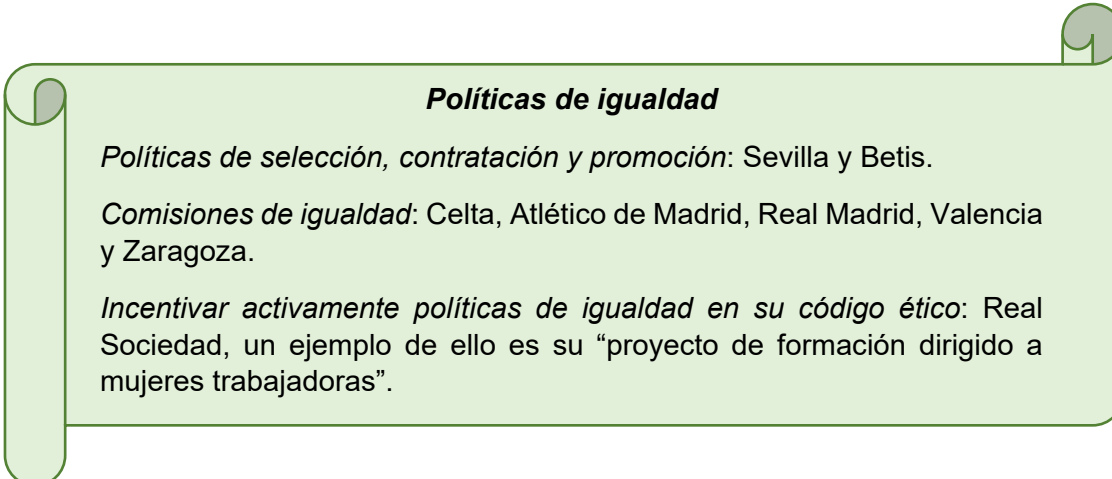
Sevilla como el Real Madrid tienen una representación de mujeres deportistas profesionales muy baja del 11% y del 7,83%, respectivamente.

Estos porcentajes destacan la importancia de fomentar políticas de igualdad de género en el ámbito del fútbol y promover la inclusión de las mujeres en roles laborales dentro de los clubes. Aunque algunos equipos muestran un mayor progreso en este aspecto, otros todavía tienen margen de mejora para lograr una representación más equitativa en sus fuerzas laborales.

Otra cuestión vinculada con la igualdad de género es la **brecha salarial**, este aspecto solo se informa en cuatro de los doce clubes de la muestra en sus memorias, estos clubes son: Sevilla, Betis, Alavés y Valencia. En líneas generales hay que indicar que la información que proporcionan estos clubes señala diferencias entre las remuneraciones de hombres y mujeres para todas las categorías profesionales del área no deportiva, pudiendo establecer una media en torno al 20%. Aunque para el área deportiva, no se dan prácticamente datos, existen diferencias significativas según el sexo de los futbolistas. Esto se explica, en que el fútbol masculino está más consolidado generando mayor volumen de posicionamiento e ingresos a los actualmente generados por el fútbol femenino.

Respecto a los **planes de igualdad**, solamente el Fútbol Club Cartagena no dispone de un plan de igualdad, el resto de los clubes lo tienen disponibles en sus páginas web corporativas. En cuanto a las **políticas de igualdad**, todos los clubes de la muestra proporcionan información en sus memorias acerca de las políticas de igualdad, a excepción del Alavés, que se pueden agrupar en tres grandes líneas que se recogen en la figura 6.

Figura 6: Políticas de igualdad que tienen implantadas los clubes de fútbol.



Políticas de igualdad

Políticas de selección, contratación y promoción: Sevilla y Betis.

Comisiones de igualdad: Celta, Atlético de Madrid, Real Madrid, Valencia y Zaragoza.

Incentivar activamente políticas de igualdad en su código ético: Real Sociedad, un ejemplo de ello es su “proyecto de formación dirigido a mujeres trabajadoras”.

ODS 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Para llevar a cabo el estudio de las contribuciones a este objetivo se exponen en primer lugar los datos relacionados con la ***distribución de empleados por edad, país y clasificación profesional***.

Del análisis de las memorias de los clubes de fútbol que facilitan información en relación con la *diversidad generacional* en plantilla, se observa un patrón común. Todos los equipos tienen la mayor proporción de personal contratado en un rango de edades comprendido entre los 18 y los 50 años, destacando que existe un número considerablemente menor de personas contratadas mayores de 50 años en todos los clubes. Además, es relevante subrayar que el Real Madrid es el único equipo que no proporciona información específica sobre la diversidad generacional en su memoria.

Estos datos sugieren que, si bien los clubes de fútbol en general muestran una cierta diversidad generacional al contar con empleados en un rango amplio de edades, existe una brecha en términos de representación de personas mayores de 50 años en comparación con otras franjas de edad. Esta brecha podría indicar la necesidad de implementar políticas y prácticas que promuevan la inclusión de personas de todas las generaciones y reconozcan el valor y la experiencia que pueden aportar al entorno laboral.

En relación con la *diversidad de nacionalidades* entre el personal empleado, se observa que solo algunos equipos proporcionan información al respecto, que son: el Real Madrid, la Real Sociedad, el Celta de Vigo, el Valencia y el Alavés. El número de nacionalidades mencionadas en sus memorias varía entre 8 y 16, esta diversidad refleja la composición multicultural y global de sus equipos de trabajo.

Por lo que respecta a la *diversidad por categoría profesional* en los equipos de fútbol, es importante destacar que todos los clubes analizados, excepto el Real Madrid, proporcionan información en sus memorias sobre esta temática. Sin embargo, la información que proporcionan no es homogénea lo que dificulta una evaluación de la representación y distribución de diferentes roles y categorías dentro del club.

El segundo bloque de cuestiones que se plantean es el relacionado con la ***estabilidad en el empleo***. En relación con el *número de despidos*, se encontró que, en las memorias de los clubes de fútbol: Real Madrid, Sevilla, Eibar y Alavés no se proporciona información sobre los despidos realizados. En los equipos de la muestra que sí brindan información se observó que en ninguno de ellos se supera el 5%, lo que representa una

cifra relativamente baja. Esta baja tasa de despidos puede indicar una estabilidad laboral dentro de los equipos de fútbol y posiblemente refleje una gestión adecuada por parte de los departamentos de recursos humanos.

Por lo que concierne a los contratos indefinidos, es relevante resaltar que todos los clubes de la muestra proporcionan información en sus memorias sobre el tipo de contratos. Esto está poniendo de manifiesto una buena práctica en cuanto a la estabilidad laboral de los trabajadores en los equipos de fútbol. El porcentaje de contratos indefinidos varía desde el que presentan algunos equipos de segunda división, como el Eibar, Cartagena y Levante, por debajo del 30%, hasta el 71% del Alavés para el personal empleado (porcentaje que disminuye al 33% para el total de plantilla incluido deportistas).

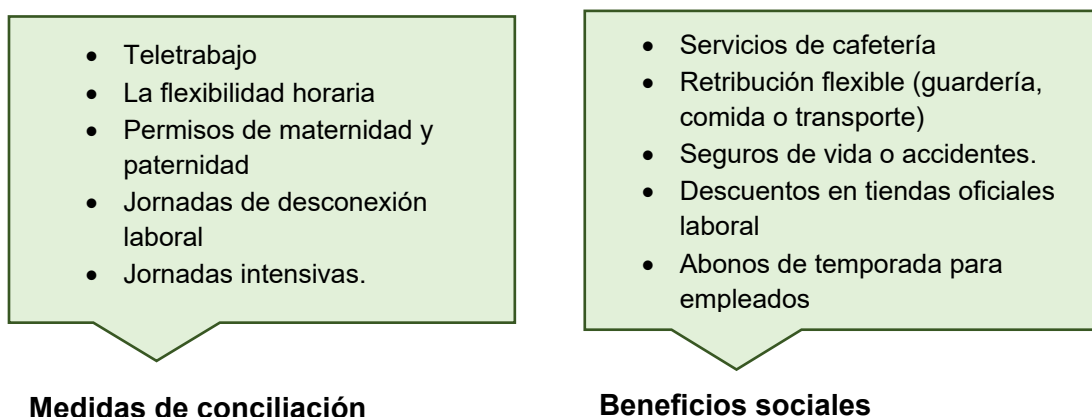
Las cuestiones asociadas a la **organización del trabajo** de las que se ha obtenido información de las memorias son: absentismo laboral, medidas de conciliación y beneficios sociales. Con relación al *absentismo laboral*, se observa que solamente cuatro clubes de la muestra, que son el Real Madrid, el Atlético de Madrid, el Eibar y el Alavés, no proporcionan información en sus memorias acerca de este aspecto. La información suministrada por el resto de clubes hace referencia al número de horas de absentismo laboral, que en ninguno de los clubes supera las 17.000 horas de absentismo laboral, a excepción del Levante, por lo que resulta complicado determinar el número de horas de absentismo por empleado y poder realizar un análisis comparativo.

Es interesante resaltar solamente el Valencia no proporciona información en su memoria acerca de las *medidas de conciliación*. El resto de los equipos de la muestra coinciden en la adopción de diversas medidas de conciliación que se muestran en la figura 7. La implementación de medidas de conciliación laboral es fundamental para promover el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores. Estas acciones demuestran el compromiso de los clubes de fútbol con sus empleados, reconociendo la importancia de equilibrar las responsabilidades laborales con las personales.

Con respecto a los *beneficios sociales*, se comprueba que el Real Madrid, el Betis, el Zaragoza y el Levante no proporcionan información en sus memorias sobre los beneficios sociales que ofrecen o simplemente no realizan ningún tipo de acciones. Por otro lado, el resto de los clubes coinciden en la implementación de diversas acciones relacionadas con los beneficios sociales (figura 7). Es interesante destacar que el Valencia muestra algunas actuaciones diferentes en este ámbito. Además de los

beneficios sociales mencionados anteriormente, el club proporciona servicios adicionales, como encuestas de clima laboral y envíos de correos electrónicos informativos

Figura 7: Medidas de conciliación y beneficios sociales que tienen implantadas los clubes de fútbol.



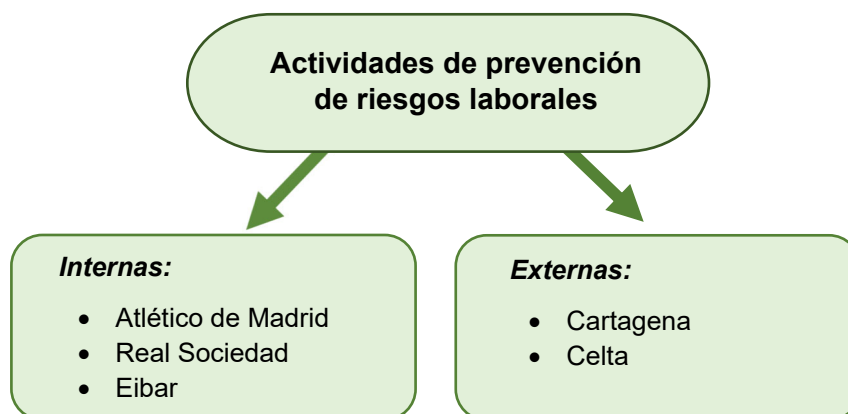
El último bloque de aspectos que se engloban en este ODS son los relacionados con la **Seguridad y Salud**, que incluye información sobre: enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, comité de seguridad e higiene, y actividades y programas.

En relación con las *enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo*, solo cuatro equipos no informan en las memorias acerca de esta cuestión, que son Real Madrid, Sevilla, Eibar y Alavés. En particular, el Levante registró la cifra más alta con un total de 111 accidentes de trabajo, mientras que el Celta de Vigo reportó la menor cantidad con 33 casos, una notable diferencia entre dos clubes de la misma división.

Cinco equipos de la muestra no proporcionan información alguna sobre el *comité de seguridad e higiene* en sus memorias. Algunos clubes como el Celta, la Real Sociedad, el Real Madrid, el Valencia, el Zaragoza y el Cartagena tienen establecido un comité de prevención de riesgos laborales específico para llevar a cabo el control de seguridad e higiene en el trabajo. Esta estructura interna muestra un compromiso por parte de los clubes para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para su personal. Por último, cabe destacar que el Levante destaca por contar con un plan de prevención que abarca todas las actividades preventivas llevadas a cabo por la empresa.

Respecto a las *actividades y programas de seguridad y salud en el trabajo*, se encontró que cinco clubes analizados no proporcionan información en sus memorias sobre estas actividades y programas. Sin embargo, destaca el Real Madrid que lleva a cabo un programa llamado "*Healthy Cities*", el cual incluye la Fundación Freno al Ictus y programas para instalaciones deportivas cardioprotegidas. Por otro lado, otros clubes como el Atlético de Madrid, el Celta, la Real Sociedad, el Zaragoza, el Eibar y el Cartagena se centran más en actividades de prevención de riesgos laborales, entre las acciones se encuentran las horas de formación de los trabajadores, la evaluación de riesgos y las revisiones médicas, entre otras. Estas actividades pueden ser llevadas a cabo por el propio club o a través de un servicio de prevención externo, en la figura 8 se indica cómo se gestionan estas actividades.

Figura 8: Tipo de gestión de las actividades y programas de seguridad y salud en el trabajo de los clubes de fútbol.



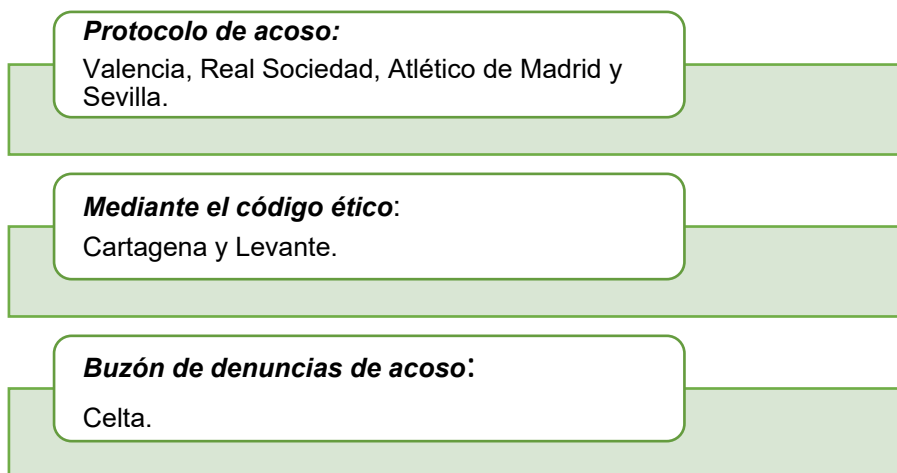
ODS 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

En el estudio realizado de las memorias, se observa que el Real Madrid, el Alavés y la Real Sociedad, no proporciona información específica sobre el *número de empleados con discapacidad*. Por otro lado, se pudo constatar que en los demás clubes de la muestra sí se presenta información sobre la inclusión de personas con discapacidad en sus plantillas, pero el porcentaje de personas empleadas es en la mayoría de los casos inferior al 2%, excepto en el Sevilla (4%) y la Real Sociedad (2,14%). Estos datos ponen en evidencia una falta de compromiso por integrar a este colectivo en su plantilla.

Accesibilidad: El único club de la muestra que no proporciona ningún tipo de información en sus memorias acerca de la accesibilidad es el Real Madrid. El resto de equipos de la muestra coinciden en su información con respecto a formar parte de la Liga Genuine y proporcionar acceso a personas con cualquier tipo de discapacidad a sus instalaciones, además de un ambiente de trato amigable para su participación social y laboral.

En cuanto a las *políticas contra todo tipo de discriminación*, cuatro de los clubes de la muestra no proporcionan ningún tipo de información sobre estas políticas en sus memorias. Equipos como el Levante, el Valencia o el Eibar realizan este tipo de políticas a través del plan de igualdad. El resto de los clubes de la muestra realizan otro tipo de iniciativas como, campañas, canales de denuncias u otro tipo de programas contra todo tipo de discriminaciones. Respecto a las *medidas de acoso* en la figura 9 se muestran las medidas que están llevando a cabo los clubes de la muestra que reflejan esta información en la memoria, solamente cinco equipos no hacen referencia a esta cuestión en sus EINF.

Figura 9: Medidas de acoso introducidas en los clubes de fútbol.



6. CONCLUSIONES

El objetivo de este estudio es analizar y evaluar la responsabilidad social en los clubes de fútbol profesionales de LaLiga a través de su contribución a los ODS, haciendo especial referencia a la consecución de los ODS vinculados con las actuaciones que se realizan en el ámbito de los recursos humanos.

En primer lugar, se estudia si los clubes de fútbol españoles están involucrados en la consecución de los objetivos marcados en la Agenda 2030 a través de la información que contiene en sus EINF o memorias de sostenibilidad, al ser el documento donde se recoge cualquier tipo de actuación relacionada con la responsabilidad social y que las entidades suelen vincular a la consecución de los ODS. De los 42 clubes de primera y segunda división solamente se han considerado 13 para realizar el estudio, al ser los únicos que proporcionaban la memoria de sostenibilidad en su web corporativa.

El 84,6% de los clubes que tienen elaboradas memorias están contribuyendo a los ODS 4, 5 y 8, dos de las áreas, de igualdad de género y trabajo decente, son también las más trabajadas por las empresas españolas. Mientras que los ODS en los que menos acciones se publicitan son el 1, 2 y 14, estos ODS no tienen ningún tipo de vinculación con la actividad que realizan los clubes de fútbol ya que están englobando actuaciones de ámbito macroeconómico.

También se puede indicar que los ODS vinculados con el ámbito medioambiental y el económico son los más trabajados por los equipos de fútbol alcanzando porcentajes superiores al 75% del total de actuaciones a realizar. Mientras que el porcentaje de prácticas de los ODS vinculados con las cuestiones sociales es inferior al de los otros dos ámbitos. Respecto a la participación de los ODS en la agrupación 5P es similar en los grupos: personas, planeta, prosperidad y alianzas. En cambio, las actuaciones vinculadas con el grupo Paz, que promueve la dignidad humana solamente las llevan a cabo la mitad de los clubes.

La contribución a los ODS de las actuaciones vinculadas con las cuestiones sociales y relativas al personal que comunican los clubes de fútbol en sus EINF se agrupan principalmente en cuatro ODS y son los siguientes:

ODS 4 Educación de calidad. Prácticamente todos los clubes informan sobre políticas de formación, así como del número de horas de formación que proporcionan a sus

empleados. Las políticas de formación que imparten a los trabajadores son: formación genérica, formación en competencias relacionadas con la actividad profesional y charlas de integridad. Por lo tanto, los clubs de fútbol sí que se están preocupando por mejorar la formación de sus trabajadores y contribuir con este ODS.

ODS 5 Igualdad de género. No se alcanza la paridad en los puestos de trabajo de los clubs de fútbol, excepto en dos (Alavés y Real Madrid). En general, la representación femenina es baja y desciende considerablemente en el colectivo de mujeres deportistas. Estos porcentajes destacan la importancia de fomentar políticas de igualdad de género en el ámbito del fútbol y promover la inclusión de las mujeres en roles laborales dentro de los clubs. Sin embargo, los clubs de fútbol sí que contribuyen a la igualdad de género al disponer de planes de igualdad, todos excepto el F.C Cartagena, y estar desarrollando políticas de igualdad relacionadas con la selección contratación y promoción, poseen comisiones de igualdad e incentivan activamente políticas de igualdad en su código ético.

ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico. Los clubs de fútbol muestran una cierta diversidad generacional al contar con empleados en un rango amplio de edades, aunque existe una brecha en términos de representación de personas mayores de 50 años en comparación con otras franjas de edad. Esta brecha podría indicar la necesidad de implementar políticas y prácticas que promuevan la inclusión de personas de todas las generaciones y reconozcan el valor y la experiencia que pueden aportar al entorno laboral.

Por la información que se suministra en las memorias el porcentaje de despidos es bajo y el porcentaje de contratos indefinidos es superior al 30% llegando a alcanzar el 71% en el Club Deportivo Alavés. Prácticamente todos los clubs se preocupan por mejorar las condiciones laborales mediante la implantación de medidas de conciliación y beneficios sociales. Así mismo, realizan actuaciones con la finalidad de reducir la siniestrabilidad laboral estableciendo un comité de seguridad e higiene lo que muestra un compromiso por parte de los clubs para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para su personal.

ODS 10 Reducción de las desigualdades. Todos los equipos forman parte de la Liga Genuine y se preocupan por la accesibilidad de las personas con cualquier tipo de discapacidad a sus instalaciones, además de informar sobre un ambiente de trato amigable para su participación social y laboral. En cuanto a las *políticas contra todo tipo de discriminación*, la mayoría de los clubs tienen establecido algún protocolo de acoso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA) (2020). *Responsabilidad Social Corporativa y Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Opinión emitida 1, Comisión de Responsabilidad Social Corporativa. Madrid, AECA.

Argandoña Ramiz, A. (2012). ¿Qué es y qué no es la Responsabilidad Social? *Revista del instituto de Estudios Económicos*, 1, 1-14.

Bowen, H.R. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*. New York, Harper & Row.

Cano Tenorio, R.; Paniagua Rojano, F.J. (2017). El uso de Twitter por parte de los futbolistas profesionales. Contenidos y relaciones con los públicos. *Revista Internacional de Relaciones Públicas*, 7(13), 101-122.

Comisión Europea (2001). *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas, COM (2001) 366 final.

Comisión Europea (2011). *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas, COM (2011) 681 final.

Cueto Cedillo, C.; de la Cuesta González, M. (2019). *La administración pública de la responsabilidad social corporativa*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Freeman, R.; McVea, J. (2001). A stakeholder approach to strategic management. En: *Blackwell Handbook of Strategic Management*. 189-207. Oxford: Blackwell Publishing.

García Diego, D. (2022). *La sostenibilidad en el modelo de gestión de los clubes de fútbol*. OBS Business School.

García-Meca, E.; Martínez-Ferrero, J.; Sánchez-Ballesta, J.P. (2021). El cumplimiento de los ODS y sus efectos en la rentabilidad económica en la empresa cotizada española. *Revista de Contabilidad y Tributación. CEF*, 464, 195-220.

Global Reporting Initiative (GRI) (2020). *Linking the SDGs and the GRI Standards*. Amsterdam, Global Reporting Initiative.

International Organisation for Standardization (ISO) (2010). *Guidance on Social Responsibility* (ISO 26000: 2010).

Khan, M. A. (2022). ESG disclosure and firm performance: A bibliometric and metaanalysis. *Research in International Business and Finance*, 61, 101668.

Larrinaga González, C. (coord.) (2019). *Guía para la aplicación de la Ley 11/2018, Información no financiera: Versión 1.0*. Burgos, Universidad de Burgos.

Lobillo Mora, G.; Ginesta, X.; de San Eugenio, J. (2021). La gestión del fútbol pensando en la sostenibilidad. El proyecto 'Forevergreen': Estudio de caso del Real Betis Balompí. En *Las redes de la comunicación: Estudios multidisciplinares actuales*, 618-634. Madrid, Dykinson.

López-Martínez, R.; Fernández-Fernández, J.L. (2015): Responsabilidad social corporativa y buen gobierno en los clubes de fútbol españoles. *Universia Business Review*, 46, 38-53.

Marín García, S. (2018). *La responsabilidad social en la cultura corporativa*. Cuadernos de la Cátedra CaixaBank de Responsabilidad Social, 38. IESE Business School, University of Navarra.

Modreanu, A.; Andrisan, G. N.; Sarbu, M. A. (2021). Corporate Social Responsibility: An Overview. *Ovidius University Annals: Economic Sciences Series*, 21(1), 359-368.

PricewaterhouseCoopers (PwC) (2018). *Impacto económico, fiscal y social del fútbol profesional en España*. Madrid, PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocios, S.L.

Raufflet, E.; Lozano, J. F.; Barrera, E.; García, C. (2011). *Responsabilidad Social Empresarial*. México D. F., Pearson.

Red Española del Pacto Mundial (2022). *Contribución de las empresas españolas a la Agenda 2030. Resultados de la consulta empresarial sobre el desarrollo sostenible*. Madrid, Red Española del Pacto Mundial y Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

Rodríguez del Amo, S. (2022): *Liderazgo corporativo femenino y sostenibilidad*. Trabajo fin de grado. Universidad de Valladolid.

Ruiz-Mora, I.; Guerrero-Navarro, D. (2018): Responsabilidad social en el fútbol profesional español ¿Una relación para el desarrollo de un nuevo rol ciudadano? *Retos. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 8(6), 61-77.

Sánchez Fernández, P.; Baraja Alonso, A. (2012). *Los eventos deportivos como generadores de impacto económico: Factores clave y medición*. En: Comunicaciones presentadas al XXI International Congress of AEDEM Budapest, Hungría.

Sánchez García, V. E.; Cano Linares, M. A.; Peribáñez Blasco, E. (2016). *Responsabilidad Social Corporativa. El papel de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales en la promoción de la RSC*. Madrid, Editorial Dykinson, S.L.

Statista (2022). *El fútbol en España*. Informe de Statista.

ANEXO I. Equipos de fútbol que componen la muestra por categoría

| Equipo de fútbol | Categoría |
|---------------------------------|------------------|
| Real Madrid Club de Fútbol | Primera división |
| Fútbol Club Barcelona | Primera división |
| Athletic Club de Bilbao | Primera división |
| Sevilla Fútbol Club | Primera división |
| Real Betis Balompié | Primera división |
| Club Atlético de Madrid | Primera división |
| Villarreal Club de Fútbol | Primera división |
| Club Atlético Osasuna | Primera división |
| Unión Deportiva Almería | Primera división |
| Real Club Deportivo Mallorca | Primera división |
| RCD Espanyol de Barcelona | Primera división |
| Cádiz Club de Fútbol | Primera división |
| Rayo Vallecano de Madrid | Primera división |
| Real Club Celta de Vigo | Primera división |
| Real Sociedad de Fútbol | Primera división |
| Valencia Club de Fútbol | Primera división |
| Real Valladolid Club de Fútbol | Primera división |
| Girona Fútbol Club | Primera división |
| Elche Club de Fútbol | Primera división |
| Getafe Fútbol Club | Primera división |
| Unión Deportiva Las Palmas | Segunda división |
| Real Sporting de Gijón | Segunda división |
| Real Zaragoza | Segunda división |
| Real Oviedo | Segunda división |
| Fútbol Club Andorra | Segunda división |
| Sociedad Deportiva Huesca | Segunda división |
| Granada Club de Fútbol | Segunda división |
| Sociedad Deportiva Eibar | Segunda división |
| Club Deportivo Tenerife | Segunda división |
| Club Deportivo Leganés | Segunda división |
| Real Racing Club Santander | Segunda división |
| Málaga Club de Fútbol | Segunda división |
| Burgos Club de Fútbol | Segunda división |
| Fútbol Club Cartagena | Segunda división |
| Villarreal Club de Fútbol "B" | Segunda división |
| Club Deportivo Lugo | Segunda división |
| Unión Deportiva Ibiza | Segunda división |
| Club deportivo Mirandés | Segunda división |
| Levante Unión Deportiva | Segunda división |
| Albacete Balompié | Segunda división |
| Club Deportivo Alavés | Segunda división |
| Sociedad Deportiva Ponferradina | Segunda división |