



# **GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

## **TRABAJO FIN DE GRADO**

**“Información sobre el personal en los informes de sostenibilidad en las empresas de Castilla y León”**

**Ángela Negro Martínez**

**FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES  
PALENCIA, SEPTIEMBRE**



**UNIVERSIDAD DE VALLADOLID  
GRADO EN RELACIONES LABORALES  
Y RECURSOS HUMANOS**

Curso académico 2024-2025

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**“Información sobre el personal en los informes de sostenibilidad de las empresas de Castilla y León”**

**Trabajo presentado por: Ángela Negro Martínez**

**Tutor/a: Mercedes Redondo Cristóbal**

**FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES**

Palencia, septiembre de 2025

## RESUMEN

La Responsabilidad Social Corporativa ha alcanzado un papel importante en las organizaciones debido a la integración de cuestiones medioambientales y sociales en la estrategia empresarial. Dentro de estas actuaciones las vinculadas con el personal suelen estar enfocadas a la creación de un entorno laboral saludable, inclusivo y sostenible. El presente trabajo analiza las prácticas que en el ámbito de los recursos humanos divultan una muestra de 25 empresas ubicadas en Castilla y León en los informes de sostenibilidad del año 2023. Los aspectos que se estudian son los relacionados con rotación, despidos, absentismo, organización del trabajo, beneficios sociales, salud y seguridad, relaciones laborales, formación, accesibilidad e igualdad.

**Palabras clave:** Responsabilidad Social Corporativa, Sostenibilidad, Recursos Humanos, Estado de información no financiera.

## ABSTRACT

Corporate Social Responsibility has taken on an important role in organizations due to the integration of environmental and social issues into business strategy. Among these actions, those related to personnel tend to focus on creating a healthy, inclusive, and sustainable work environment. This study analyses the human resources practices disclosed by a sample of 25 companies located in Castilla y León in their 2023 sustainability reports. The aspects studied are those related to turnover, dismissals, absenteeism, work organization, social benefits, health and safety, training, accessibility, and equality.

**Keywords:** Corporate Social Responsibility, Sustainability, Human Resources, Non-Financial Information Statement

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA .....	7
2.1 Definición de RSC.....	7
2.2 Evolución de la RSC .....	9
2.3 Teorías y enfoques.....	12
3. RECURSOS HUMANOS Y RSC: UNA ALIANZA ESTRATEGICA PARA EL ÉXITO.....	15
3.1. Integración de la RSC en la gestión de los recursos humanos .....	15
3.2. Prácticas de RSC en recursos humanos.....	17
3.3. Importancia de la RSC para los recursos humanos .....	20
3.4. Los retos de la implantación de la RSC en los recursos humanos.	22
4. ESTUDIO EMPÍRICO: PRÁCTICAS DE RSC EN LAS EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN.....	25
4.1. La información sobre personal en el Estado de información no financiera.....	25
4.2. Metodología.....	26
4.3. Análisis de los resultados .....	28
5 CONCLUSIONES .....	33
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	34

## 1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la responsabilidad social en las entidades ha alcanzado una gran relevancia debido a la integración en la estrategia empresarial de las implicaciones que en el medioambiente y la sociedad puede tener la realización de su actividad.

El papel de los recursos humanos tiene una gran importancia en la implantación de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en las entidades, puesto que el personal es primordial para que los principios sostenibles que rigen las prácticas medioambientales y sociales se integren en la cultura de las organizaciones. Además, las actuaciones responsables aplicadas al ámbito laboral no se limitan solo a cumplir con la normativa, sino que también están enfocadas a la gestión del talento y en la creación de un entorno laboral saludable, inclusivo y sostenible.

El objetivo de este trabajo es analizar qué actuaciones de RSC vinculadas con el personal están implementando las empresas de Castilla y León, cuáles son las tendencias más consolidadas y que retos y oportunidades pueden tener en un futuro no muy lejano. Además de destacar que la RSC aplicada a los recursos humanos, no es solamente un requisito normativo sino una oportunidad estratégica para las empresas.

La importancia de este estudio se basa en la creciente demanda a las entidades de transparencia por parte de la sociedad, que exige informar sobre las actuaciones que realizan para mantener el bienestar de sus trabajadores y permite visibilizar la situación de las empresas de Castilla y León en un contexto en el que la sostenibilidad y la gestión del capital humano se han convertido en factores imprescindibles para competir en mercados cada vez más exigentes.

Para realizar este estudio se ha utilizado una muestra de 25 empresas castellanoleonesas que publicaron sus Estados de Información no Financiera en el año 2023. A partir de estos informes se extraen y se analizan las actuaciones que divultan las entidades seleccionadas vinculadas con el personal.

El trabajo se estructura de la siguiente manera: En primer lugar, en el marco teórico se desarrolla la definición, evolución histórica y principales teorías de la RSC (instrumentales, políticas, integradoras y éticas). A continuación, se analiza la integración de la RSC en la gestión de los recursos humanos en la RSC y sus implicaciones. En el apartado siguiente se presenta el estudio empírico y los principales resultados obtenidos relacionados con: rotación, despidos, absentismo, organización del trabajo, beneficios sociales, salud y seguridad, relaciones laborales, formación, accesibilidad e igualdad. Se finaliza exponiendo las principales conclusiones.

## 2. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

El presente trabajo está enfocado en el estudio de la RSC en los distintos ámbitos de actuación del departamento de recursos humanos. Por lo que en este primer apartado se desarrollan las cuestiones básicas de la RSC, como son su definición, la evolución del concepto y las distintas teorías y enfoques que se han planteado.

### 2.1 Definición de RSC

No existe una única definición universalmente aceptada de RSC, puesto que es un concepto amplio y en constante evolución, que ha sido definido de múltiples formas por diferentes autores, organismos e instituciones. A continuación, se exponen algunas de las definiciones más usuales que han sido propuestas por organismos e instituciones vinculadas con la RSC:

- El *Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa*, que se constituyó en el año 2004 de la mano de organizaciones de la sociedad civil, con el propósito de trabajar en el impulso de la correcta aplicación de la RSC, señala que la RSC “es la forma de conducir los negocios de las empresas que se caracteriza por tener en cuenta los impactos que todos los aspectos de sus actividades generan sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general” (Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, 2024).
- La Comisión Europea propone una primera definición en el “*Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*” del año 2001 como como “la integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”. Posteriormente, en la “*Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*” formula una nueva definición como “la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad”, sugiriendo que cuando una

entidad opera empieza a adquirir responsabilidades, por lo que hace y por lo que no hace, responsabilidades que van cambiando con el tiempo y de acuerdo con las circunstancias (Argandoña, 2012).

- El Foro de Expertos de Responsabilidad Social de la Empresa del Ministerio de Trabajo en el Informe-conclusiones presentado en el año 2007 define la RSC como “además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respecto a los derechos humanos que surgen de la relación y el dialogo transparente con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se deriven de sus acciones” (Foro de Expertos, 2007). Definición que se toma de referencia para formular la que se recoge en la *“Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas”*.
- El World Business Council on Sustainable Development (WBCSD), desde el año 1997 ofrece una perspectiva empresarial de la RSC y la define como el “compromiso de las empresas de contribuir al desarrollo económico sostenible, trabajando con los empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en general para mejorar su calidad de vida” (WBCSD, 2002).
- La International Organization for Standardization (ISO) con la publicación en el año 2010 de la Norma ISO 26000 pretende orientar a las organizaciones en la introducción de prácticas socialmente responsables. En la Guía de la ISO 26000 se define la RSC como “el compromiso que la organización tiene ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan a la sociedad y el medio ambiente, a través de un comportamiento transparente y ético que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y este integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones” (ISO, 2010).

Además de las múltiples definiciones que se han propuesto, también existe variedad en cuanto a la terminología empleada para este concepto, siendo aconsejable diferenciar entre Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y Responsabilidad Social Empresarial (RSE). La RSC, comprende a todas las organizaciones, sin importar su tamaño o actividad, mientras que la RSE se enfoca únicamente en la actividad empresarial, excluyendo la responsabilidad social de otras organizaciones como la responsabilidad social de agencias gubernamentales, aunque ambos reflejan el compromiso de la empresa con su entorno, lo cual cada vez es más demandado por la sociedad y constituye un elemento diferenciador de la empresa dentro de su mismo sector<sup>1</sup>.

## 2.2 Evolución de la RSC

La concepción que tienen las organizaciones de la RSC ha ido evolucionando a lo largo de los años, reflejando cómo han ido respondiendo a los cambios que se producen en las expectativas de la sociedad, a la vez que han comprendido la importancia de operar de forma ética y sostenible. En la actualidad, en el ámbito empresarial la RSC ha pasado de ser un concepto marginal para convertirse en una parte esencial de la estrategia empresarial, lo que es crucial para construir un futuro empresarial más responsable y ético (Marín, 2018).

En lo que respecta a sus antecedentes, pueden fijarse los orígenes de la RSC en los movimientos sociales del siglo XIX, cuando las compañías comenzaron a recibir críticas y presiones para dar solución a los conflictos sociales de la época (Rodríguez-Gómez et al, 2020). Debido a que, en el transcurso de la Revolución Industrial, las condiciones laborales eran sumamente ineficaces, lo que llevó al surgimiento de sindicatos y organizaciones de trabajadores que luchaban por un trato más equitativo. No obstante, en el ámbito académico el origen de la RSC se sitúa en la mitad del siglo XX, con la publicación del libro de Howard Bowen “*La responsabilidad social del hombre de negocios*” (1953). Con el avance del siglo XX, la RSC siguió adquiriendo importancia por el creciente conocimiento de los problemas ambientales (Marín, 2018). Las empresas empezaron a darse

---

<sup>1</sup> <https://responsabilidad-social-corporativa.com/que-es-la-rsc-y-diferencia-con-la-rse/>

cuenta de que su éxito no podía evaluarse únicamente en términos de ganancias económicas, sino que también debían tener en cuenta su efecto en la sociedad y el medio ambiente.

Los elementos que han motivado el avance de la RSC son diversos, entre los que encuentran: la globalización, la presión de los consumidores, la regulación estatal y las inquietudes ambientales. Las compañías comprendieron que implementar prácticas más éticas y sostenibles era beneficioso no solo para su imagen, sino también para su supervivencia en un mercado en constante transformación.

La evolución cronológica que suele plantearse de la RSE es la siguiente (Marín, 2018; Rodríguez-Gómez et al, 2020; Cueto y de la Cuesta, 2023):

*Etapa 1: Filantropía empresarial (siglo XIX – mediados del siglo XX).* Los primeros antecedentes de la RSC se encuentran en prácticas filantrópicas de grandes empresarios industriales, como Andrew Carnegie o John D. Rockefeller, quienes consideraban una obligación moral redistribuir parte de su riqueza mediante donaciones a la comunidad (Marín, 2018). Este enfoque no implicaba una integración de la responsabilidad social en la gestión empresarial, pues se trataba de acciones externas desconectadas de la actividad económica.

*Etapa 2: Primeras conceptualizaciones (1950 – 1970).* Como se ha indicado, el inicio formal del concepto se atribuye a Howard R. Bowen en 1953 que en su obra plantea que los empresarios deben asumir responsabilidades más allá del beneficio económico. En las décadas siguientes se definieron y divulgaron diversos conceptos de la RSC, en los que se pone de manifiesto el papel que se atribuía a las empresas en las controversias medioambientales y sociales de la época, pero no se plantea en cómo podría ser integrada en la gestión empresarial. Sin embargo, también surgen críticas liberales como la de Milton Friedman (1970), quien defendía que “la única responsabilidad social de la empresa es incrementar sus beneficios”, siempre dentro de la legalidad y la ética básica. Esta visión clásica del negocio como agente exclusivamente económico abre un debate con las expectativas sociales emergentes.

*Etapa 3: Consolidación teórica y crítica (1980 – 1990).* Es a partir de los años 80 del siglo pasado cuando se empiezan a formalizar teorías que dan soporte a la RSC. Entre las que destacan la teoría de la pirámide, que propone Carroll (1991), estructura un planteamiento completo en torno a cuatro responsabilidades: económica, legal, ética y filantrópica sobre las que organizar las actuaciones de responsabilidad social. De tal manera que la RSC implica que la empresa debe obtener un beneficio, cumplir la normativa, ser ética y ser un buen ciudadano. Este modelo pasó a ser compartido por otros autores y, posteriormente, modificado por varios de ellos. También hay que mencionar la teoría de los stakeholders o de los grupos de interés de Edward Freeman (1984), que sostiene que una entidad debe atender no sólo a los intereses de los accionistas sino a los de todos los grupos o individuos que afectan o puedan ser afectados por la actividad.

*Etapa 4: Institucionalización global (1995 – actualidad).* A finales del pasado siglo se produce un gran avance en las cuestiones vinculadas con la RSC para responder a las exigencias de la sociedad y del mercado que se derivan de la globalización y la transnacionalización empresarial, además de la conciencia que asumen los empresarios sobre el desarrollo del porvenir humano y la mejora de su imagen corporativa. Comienza a implantarse el término de “desarrollo sostenible”, asociado al de RSC, que hace referencia a la idea de que las empresas deben esforzarse por satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones.

Asimismo, varios organismos e instituciones internacionales tratan de incentivar la inclusión de esta materia en las organizaciones, como la Organización de Naciones Unidas con la iniciativa “Global Compact” en el año 1999; o la publicación en el año 2000 de la primera Guía GRI (Global Reporting Initiative), con el objetivo de fomentar la calidad, el rigor y la utilidad de las memorias de sostenibilidad. También la Comisión Europea tuvo un papel destacado en el impulso de la RSC con la publicación en el año 2001 del Libro Verde “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”, con el objetivo de iniciar un debate sobre la RSC y establecer un marco para fomentar la responsabilidad social en las empresas europeas.

La fase reguladora en materia de RSC se inicia con la aprobación de la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, que establece la obligación de divulgar información no financiera y sobre diversidad a las grandes empresas y los grupos empresariales, cuya finalidad es poder identificar riesgos para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general. La trasposición de esta Directiva a la legislación española se hizo a través de la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad, que por vez primera obliga a determinadas empresas a elaborar el Estado de información no financiera (EINF), que deberá ser presentado en el Registro Mercantil junto con el depósito de las Cuentas Anuales.

La normativa sobre información no financiera regulada por la Directiva de 2014 fue revisada y la Unión Europea aprobó en noviembre de 2022 la Directiva 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre información corporativa en materia de sostenibilidad, siendo su objetivo llegar a conseguir que la información sobre sostenibilidad tenga un grado de comparación y fiabilidad equiparable a la de la información financiera. Al tratarse de una Directiva, España se encuentra en fase de trasponerla a su ordenamiento jurídico.

### **2.3 Teorías y enfoques**

Las diferentes teorías y enfoques relacionados con la RSC se centran en aspectos como la economía, la política, la integración social y la ética. Partiendo de estas cuestiones Garriga y Melé (2004) agrupa las distintas teorías en cuatro categorías:

#### ***i) Teorías instrumentales:***

En esta agrupación de teorías la RSC es considerada como una herramienta estratégica para el logro de los objetivos económicos y como recurso de creación de riqueza. Puesto que la preocupación por obtener beneficios no impide que la entidad tenga en consideración las expectativas de sus grupos de interés o stakeholders. En este sentido, se ha argumentado que la satisfacción de los intereses de los stakeholders se enfoca únicamente a contribuir a maximizar el

valor para el accionista, siguiendo el planteamiento de Friedman (1970) donde toda acción social es apta solo si supone un aumento de valor para el accionista.

En esta categoría se incluyen las teorías que plantean que las entidades asignan recursos para alcanzar objetivos sociales pues conlleva asociado una ventaja competitiva a largo plazo. En esta línea Porter y Kramer (2002) sostienen que la RSC no debe concebirse como un coste o como un acto filantrópico, sino como una fuente de ventaja competitiva puesto que las empresas pueden generar simultáneamente valor económico y valor social.

### ***ii) Teorías políticas:***

Un conjunto de teorías y perspectivas sobre la RSC se enfoca en las interacciones y conexiones entre las empresas y la sociedad, así como en el poder y la posición de las empresas y su responsabilidad inherente. Las entidades son instituciones sociales y debe utilizar ese poder de forma responsable (Davis, 1973), participando activamente en la resolución de problemas sociales y medioambientales, más allá de su función económica tradicional. Donaldson y Dunfee (1994) contemplan la relación empresa-sociedad desde la tradición del contrato social, partiendo de la base de que existe un contrato social implícito entre la empresa y la sociedad implicando algunas obligaciones indirectas de las empresas con la sociedad.

El concepto de ciudadanía corporativa alcanzó un interés entre los profesionales a causa de algunos factores como la crisis del Estado de Bienestar y el fenómeno de globalización que, junto al proceso de desregularización y disminución de costes con las mejoras tecnológicas han provocado que las empresas multinacionales tengan mayor poder económico y social que incluso algunos gobiernos (Garriga y Melé, 2004). Este enfoque resalta la necesidad de que las empresas asuman una responsabilidad directa sobre el bienestar de la sociedad y de que sus operaciones se alineen con los valores éticos y morales de la comunidad.

### ***iii) Teorías integradoras:***

Este grupo de teorías estudia como la empresa responde a lo que la sociedad les pide bajo la idea de que las empresas no pueden sobrevivir sin la sociedad

ya que dependen de ella para existir, continuar y crecer, por ello atendiendo a las demandas sociales, las empresas podrán conseguir prestigio y legitimidad (Garriga y Melé, 2004). Las estrategias fundamentadas en estas teorías se convierten en el método más certero para identificar, recoger, responder y comprometerse con su entorno y sus relaciones.

En esta agrupación destaca la teoría stakeholders o de los grupos de interés, que como se ha indicado fue propuesta por Freeman en 1984, que plantea que las empresas deben tener en consideración todos los grupos que se vean afectados por su actividad. De tal forma que las entidades que integran las expectativas de los stakeholders en la toma de decisiones pueden afrontar mejor los cambios que se originen en las demandas sociales y generar valor compartido.

#### ***iv) Teorías éticas***

La última agrupación se basa en los principios que exponen lo que hay que hacer o la necesidad de conseguir una buena sociedad. Las teorías que se incluyen en esta categoría se basan en la idea de que las entidades no deben simplemente ajustarse a las normas legales, sino que deben actuar de acuerdo con altos estándares éticos, como la justicia social, los derechos humanos y la transparencia. Estas teorías se enfocan en las normas éticas que establecen las relaciones de la empresa, esto es, los códigos de conducta, los derechos humanos y laborales por los que velan, las actividades colaborativas que realizan, los compromisos hacia el medioambiente, etc. Desde esta perspectiva, la RSC no es solo un conjunto de políticas o actividades que mejoren la imagen de la empresa, sino una parte integral de su cultura organizacional y su comportamiento diario.

### **3. RECURSOS HUMANOS Y RSC: UNA ALIANZA ESTRATEGICA PARA EL ÉXITO**

En la sociedad actual caracterizada por el continuo crecimiento en relación con la conciencia ambiental y social, las empresas afrontan la necesidad de integrar la RSC a todos los procesos. Puesto que no solo se reduce a la protección del medio ambiente o a la filantropía, sino que también se extiende a la gestión ética y responsable de los recursos humanos, siendo indispensable para el éxito sostenible de cualquier organización.

La RSC y los recursos humanos están estrechamente vinculados ya que ambas comparten el objetivo de formar un entorno laboral positivo, donde todos los trabajadores se sientan valorados, motivados y comprometidos, mientras a su vez contribuyen a la sociedad y al planeta. Esta integración no solo mejora la reputación de la empresa, sino que además atrae y retiene talento, aumenta la productividad y fomenta la innovación.

#### **3.1. Integración de la RSC en la gestión de los recursos humanos**

La gestión de recursos humanos en el ámbito empresarial comprende una amplia variedad de actuaciones que se llevan a cabo desde la contratación del trabajador hasta su despido. Por lo tanto, se incluyen todas las acciones que se realizan en los procesos de selección y reclutamiento, la formación y desarrollo, la gestión del desempeño, la compensación y beneficios, las relaciones laborales, la salud y seguridad, entre otras.

Los recursos humanos tienen un papel fundamental tanto en el desarrollo de la estrategia empresarial como en la implantación y en el éxito de las actuaciones de RSC que se planteen las entidades. Puesto que el personal es primordial para que los principios sostenibles que rigen las prácticas medioambientales y sociales se integren en la cultura de las organizaciones (Sarvaiya et al, 2018). Además, al formar parte de la empresa van a ser posibles beneficiarios de las actuaciones de RSC que lleva a cabo la entidad.

Las entidades para integrar la RSC en la gestión del personal pueden (Curto Grau, 2012; Guzmán González, 2016; Cortés y Carreras, 2019):

- Desarrollar políticas de recursos humanos sostenibles: Estas políticas son cruciales para que la RSC se incorpore eficazmente en la gestión del personal al potenciar las prácticas éticas, sostenibles y justas en la empresa. Algunas de las acciones para implantar estas políticas son:
  - Establecer políticas de inclusión y diversidad: Iniciar políticas que aseguren la igualdad de oportunidades y promuevan la diversidad dentro de la empresa, lo que incluye medidas para eliminar la discriminación e impulsar la inclusión de minorías y grupos escasamente representados.
  - Políticas de bienestar en el lugar de trabajo: elaborar programas e iniciativas para mejorar el bienestar de los empleados, como programas de salud y bienestar, políticas de trabajo flexible e iniciativas de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar.
  - Gestión sostenible del talento: instalar procesos de gestión del talento que incluyan criterios de sostenibilidad, lo que puede incluir programas de formación y desarrollo continuo para facilitar a los empleados la adquisición de nuevas competencias y crecer en su carrera profesional, al mismo tiempo que apoyan los objetivos de sostenibilidad de la empresa.
- Formación y sensibilización de los empleados: estas prácticas son imprescindibles para asegurar que todos los miembros de la organización entiendan la importancia de la RSC y la incidencia en el logro de los objetivos. Algunas de las iniciativas para fomentar la formación y sensibilización son:
  - Programas de formación sobre sostenibilidad: desarrollar programas de formación para informar a los trabajadores sobre prácticas sostenibles y cuestiones medioambientales, estos pueden incluir talleres, seminarios y módulos de aprendizaje electrónico.
  - Sensibilización sobre cuestiones sociales y éticas: organizar sesiones de sensibilización para informar a los trabajadores sobre cuestiones sociales y éticas, como los derechos humanos, la igualdad de género y la diversidad, esto puede incluir debates, campañas de sensibilización y actividades participativas.

- Compromiso de los empleados: animar al personal a participar en las iniciativas de RSC de la empresa, lo que puede incluir programas de voluntariado corporativo, grupos de trabajo sobre sostenibilidad y oportunidades de liderazgo en proyectos de RSC.
- Medición del impacto social y medioambiental: Medir el impacto social y medioambiental es indispensable para analizar la eficacia de las iniciativas de RSC y reconocer áreas de mejora. Para medir este impacto, algunos enfoques son:
  - Indicadores clave de rendimiento (KPI): Mediante el desarrollo y supervisión de indicadores clave de rendimiento para estimar el impacto de las iniciativas de RSC. Pueden ser medidas como la disminución de emisiones de gases de efecto invernadero, niveles de satisfacción de los empleados y avances en diversidad e inclusión.
  - Informes de sostenibilidad: a través de la publicación de informes de sostenibilidad en los que se detallan las acciones y los resultados de las iniciativas de la RSC, estos deben ser transparentes y accesibles para todas las partes interesadas, incluyendo datos cuantitativos y cualitativos sobre el impacto social y medioambiental.
  - Auditorías y evaluaciones: mediante la realización de auditorías periódicas para evaluar el cumplimiento de las normas de RSE e identificar oportunidades de mejor. Estas evaluaciones pueden llevarse a cabo de forma interna o por terceros independientes para asegurar la objetividad y el rigor.

### **3.2. Prácticas de RSC en recursos humanos**

Las actuaciones en el ámbito de la RSC que realizan las empresas vinculadas con el personal están mayoritariamente enfocadas a promover el bienestar de los empleados, la igualdad de oportunidades y la inclusión. A continuación, se indican algunos ejemplos de prácticas en recursos humanos agrupados según su naturaleza.

- Fomento de la diversidad y la inclusión: Impulsar la diversidad y la inclusión es un elemento esencial de la RSC. Los recursos humanos ejercen un papel muy importante en la aplicación de estas prácticas, algunas acciones son:
  - Contratación inclusiva: incorporar prácticas de contratación que motivan la diversidad asegurando que los anuncios de empleo los reciban un todo tipo de candidatos de distintos orígenes y utilizar técnicas de contratación anónimas para evitar prejuicios inconscientes.
  - Formación sobre diversidad: organizar formación recurrente para sensibilizar a empleados y directivos sobre la importancia de la diversidad e inclusión, puede contener módulos sobre prejuicios inconscientes, igualdad de oportunidades y lucha contra la discriminación.
  - Políticas de inclusión: elaborar y aplicar políticas que promuevan un entorno de trabajo inclusive mediante la creación de programas de tutoría para grupos infrarrepresentados, la adaptación de las infraestructuras para adaptar a las personas con discapacidad y la creación de grupos de recursos para empleados.
- Conciliación de la vida laboral y familiar: buscar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada es crucial para el bienestar de los empleados, por ello, el departamento de recursos humanos puede fomentar este equilibrio mediante distintas iniciativas:
  - Horarios de trabajo flexibles: ofrecer opciones de trabajo flexibles como el teletrabajo, el horario flexible o las semanas laborales comprimidas, lo que permite a los empleados gestionar mejor sus responsabilidades personales y profesionales.
  - Vacaciones y descansos: animar a los empleados a tomarse vacaciones y descansos frecuentes para evitar el exceso de trabajo y el agotamiento físico y mental. Aplicar buenas políticas de permiso parentales para ayudar a los padres.
  - Programas de bienestar: desarrollar programas de bienestar que incluyan actividades de gestión del estrés, clases de fitness, sesiones de meditación y consultas de salud mental. Estos programas ayudan a mejorar la calidad de vida y por tanto, la productividad de los empleados.

- Participación comunitaria y voluntariado corporativo: Potenciar la participación en la comunidad y el voluntariado corporativo es una forma muy positiva de fortalecer la RSC a la vez que se desarrolla el espíritu de equipo y la satisfacción de los empleados. Entre las acciones concretas que una entidad puede implantar se pueden mencionar:
  - Jornadas de voluntariado: organizar jornadas de voluntariado en las que los empleados puedan participar en proyectos comunitarios locales, lo que podría incluir actividades como plantar árboles, renovar escuelas o ayudar en bancos de alimentos.
  - Asociaciones con organizaciones no gubernamentales (ONG): establecer asociaciones con ONGs para ofrecer a los empleados oportunidades de voluntariado en proyectos a largo plazo. Estas asociaciones también pueden incluir donaciones económicas u otro tipo de donación no dineraria.
  - Programas de patrocinio de habilidades: animar a los empleados a emplear sus habilidades profesionales para ayudar a organizaciones sin ánimo de lucro. Por ejemplo, los expertos en contabilidad pueden ayudar a las ONGs a gestionar sus finanzas mientras que los especialistas de otro departamento como puede ser en marketing pueden aportar valor mediante las campañas de sensibilización.
- Programas de formación y de desarrollo profesional: basado en la proporción de oportunidades de formación y crecimiento profesional a todos los empleados, proponiendo distintos programas y curso en función del nivel. Las actuaciones en esta área contemplan la oferta de programas de capacitación continua, así como el establecimiento de planes de carrera que permitan el avance dentro de la empresa o la mentoría y el coaching para potenciar el desarrollo de los trabajadores (Castañeda et al, 2017).
- Salarios y beneficios justos: pagar salarios justos y competitivos del mismo modo que beneficios atractivos que contribuyan al bienestar de los empleados.

- Condiciones laborales seguras y saludables: ofrecer un entorno de trabajo seguro, saludable, libre de riesgos laborales y con medidas de protección para la salud física y mental de los empleados. En esta área se incluyen los planes de bienestar, que pueden incluir actividades de carácter físico, asesoramiento psicológico, talleres para manejar el estrés, etc. Además, las organizaciones pueden ofrecer beneficios de salud a sus trabajadores, que puede ir desde un seguro médico privado a un programa de salud mental.

Como señalan López Salazar et al (2017) el personal de las entidades es la base del crecimiento empresarial y del posicionamiento en el mercado, además de los mejores publicistas posibles; por lo que se convierten en el principal grupo de interés en el que la empresa debería centrar y apoyar su desarrollo tanto en el ámbito profesional como personal.

### **3.3. Importancia de la RSC para los recursos humanos**

La implantación de actuaciones relacionadas con la RSC en el ámbito de las personas de una empresa puede originar una serie de beneficios, entre otros se pueden mencionar los siguientes:

- Motivación y compromiso de los empleados: Cuando una entidad manifiesta su compromiso con prácticas éticas y sostenibles, existe una probabilidad más alta de que los empleados se sientan orgullosos de su lugar de trabajo y motivados para cooperar a su éxito, lo que puede tener influencia en (Ramos y Rubio, 2018):
  - Sentido de pertenencia: el personal suele estar más comprometido en este tipo de organizaciones al compartir los mismos valores, lo que crea un sentimiento de comunidad y orgullo.
  - Reconocimiento y aprecio: las iniciativas de RSC proporcionan oportunidades para reconocer y valorar las aportaciones de los empleados. Como puede ser el caso de los programas de voluntariado cooperativo que permiten a los trabajadores implicarse en causas que son

importantes para ellos, incrementando su compromiso y satisfacción laboral.

- Bienestar y satisfacción: las políticas de RSC dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo y promover el equilibrio entre la vida laboral y personal contribuyen directamente al bienestar de los empleados y, cuanto más felices y sanos, más productivos y leales son a su empresa.
- Mejorar la imagen de la empresa: La integración de la RSC en las estrategias de recursos humanos ejerce un papel fundamental en la mejora de imagen de la empresa, ya que siendo percibida como responsable y ética atrae tanto a clientes como a talento e inversores (Ramos y Rubio, 2018). Su funcionamiento:
  - Reputación y marca de empleador: este tipo de empresas suelen ser consideradas líderes en su sector, lo que aumenta su reputación. Una imagen positiva fomenta la incorporación de talento que busca trabajar en empresas que sigan sus valores personales.
  - Atractivo para los inversores: los inversores cada vez son más sensibles a los criterios ESG (Environment, Social, Governance). Las empresas con prácticas bien estructuradas de RSC se perciben como menos arriesgadas y más sostenibles, lo que ayuda a que los inversores lo vean más atractivo.
  - Compromiso de clientes y socios: los consumidores y socios comerciales tienden a trabajar con empresas que evidencian una dedicación hacia prácticas éticas y sostenibles. En este sentido, una reputación corporativa favorable respaldada por iniciativas de RSC puede fortalecer la fidelidad de los clientes y favorecer la formación de alianzas estratégicas.
- Atraer y retener talento: Dentro del mercado laboral tan competitivo las empresas buscan distinguirse tanto por sus productos y servicios como por su cultura y valores corporativos. Algunas de las formas en las que la RSC colaboran en ello son (López Salazar et al, 2017):
  - Atracción de jóvenes talentos: las nuevas generaciones de trabajadores aprecian en gran medida los valores éticos y la sostenibilidad. Las

empresas implicadas con las prácticas de RSC captan a estos jóvenes talentos que buscan sentido e impacto en su trabajo.

- Retención de empleados: las iniciativas de RSC que incentivan un entorno de trabajo positivo e inclusivo aportan a la satisfacción y lealtad de los empleados. Políticas como la conciliación de la vida laboral y familiar, la diversidad y la inclusión, y las oportunidades de desarrollo profesional incrementan la retención del talento.
- Desarrollo de la marca del empleador (employer branding): una marca fuerte no solo atrae nuevos talentos, sino que refuerza el compromiso de los empleados actuales. Los trabajadores se convierten en promotores de la empresa, mejorando su reputación y atractivo en el mercado laboral.

### **3.4. Los retos de la implantación de la RSC en los recursos humanos**

Los retos a los que se enfrentan las empresas a la hora de emprender comportamientos socialmente responsables con el personal se enfocan en los siguientes aspectos:

- Gestión del cambio y resistencia: La implementación de prácticas de RSC en el ámbito de los recursos humanos puede enfrentarse a una gran resistencia al cambio. Algunos retos y soluciones para superarlos pueden ser:
  - Resistencia al cambio: algunos empleados y directivos pueden mostrarse reticentes a adoptar nuevas prácticas de RSC, ya sea por miedo a lo desconocido o por la percepción de sobrecarga de trabajo que esto conllevaría. Para superar esta situación, es indispensable comunicar de forma totalmente transparente los beneficios de las iniciativas de RSC e implicar a los empleados en el proceso de cambio desde el principio.
  - Comunicación y formación: la transparencia en la comunicación sobre las razones y los beneficios de las iniciativas de RSC es fundamental. Formar a los empleados y directivos en los principios y prácticas de la RSC es una forma eficaz de reducir su oposición.
  - Liderazgo ejemplar: Los líderes tienen la responsabilidad de liderar con el ejemplo, adoptando y respaldando de manera activa las iniciativas de

RSC. Un liderazgo sólido y comprometido puede motivar a los empleados y favorecer la incorporación de nuevas prácticas.

- Alineación de los objetivos de la organización: El proceso de alinear las iniciativas de RSC con los objetivos que la organización pretenda implementar puede ser desafiante, pero es esencial para alcanzar el éxito a largo plazo:
  - Coherencia estratégica: Los objetivos de RSC deben incorporarse dentro de la estrategia global de la empresa. Para ello, es necesario realizar un análisis detallado que asegure que las acciones de RSC estén alineadas con los objetivos corporativos y contribuyan a fortalecer la misión empresarial.
  - Fijación de objetivos claros: Establecer objetivos de RSC que sean específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un plazo definido, proporciona una guía clara y favorece su alineación con las metas organizativas. Por ejemplo, definir metas concretas de reducción de emisiones o de mejora en diversidad ayuda a clarificar expectativas y orientar las acciones.
  - Compromiso de las partes interesadas: Involucrar a los grupos de interés tanto internos como externos en el proceso de definición y ejecución de los objetivos de RSC contribuye a que estas iniciativas sean relevantes y cuenten con una mayor aceptación. Esto implica mantener un diálogo constante y consultas periódicas con empleados, clientes, proveedores e inversores.
- Evaluación y mejora continua: La implementación efectiva de una política de RSC exige un proceso continuo de evaluación y perfeccionamiento, con el propósito de verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos y asegurar la vigencia y adecuación de las prácticas adoptadas.
  - Indicadores clave de rendimiento (KPI): desarrollar y supervisar indicadores de rendimiento para medir el impacto de las iniciativas de RSC. Dichos indicadores deben ser objeto de revisión y ajuste de forma periódica, en función de los resultados obtenidos y de la evolución de las dinámicas organizativas.

- Auditorías y evaluaciones periódicas: realizar auditorías internas y externas constituye un mecanismo esencial para evaluar el grado de conformidad con los estándares establecidos en materia de RSC, así como para detectar áreas susceptibles de mejora. Llevar a cabo estas evaluaciones garantiza la coherencia continua entre las prácticas de RSC, los objetivos estratégicos organizacionales y las expectativas de los grupos de interés involucrados.
- Retroalimentación y aprendizaje continuo: promover un flujo constante de retroalimentación por parte de los empleados y demás grupos de interés, con el fin de reconocer los logros alcanzados y detectar aspectos susceptibles de ajuste. Esta información debe emplearse para optimizar de manera continua las iniciativas de RSC y adaptar las estrategias conforme a las lecciones derivadas

## **4. ESTUDIO EMPÍRICO: PRÁCTICAS DE RSC EN LAS EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN**

El presente estudio empírico tiene como finalidad analizar la sostenibilidad de las empresas situadas en Castilla y León dentro del ámbito de los recursos humanos. En base a una muestra de 25 empresas de la Comunidad Autónoma se estudian distintos bloques temáticos con información sobre el personal como la rotación, despidos, absentismo, organización del trabajo, beneficios sociales, seguridad y salud, relaciones sociales, formación, accesibilidad e igualdad. A través de este estudio se identificarán aspectos como las medidas que se emplean y la frecuencia con la que se implantan con el objetivo de valorar la calidad de la del ambiente de trabajo.

### **4.1. La información sobre personal en el Estado de información no financiera**

La normativa española en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, establece las pautas para la divulgación de información no financiera o relacionada con la RSC que contribuye a medir, supervisar y gestionar el rendimiento de las empresas y su impacto en la sociedad. Puesto que el estudio que se plantea en este trabajo toma como base los Estados de información no financiera (EINF) que divultan las empresas de Castilla y León resulta adecuado extraer lo que indica la Ley 11/2018 en relación con las cuestiones sociales y relativas al personal que han de incluirse en los EINF:

- *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.

## 4.2. Metodología

La muestra que se ha utilizado para realizar el estudio está compuesta por 25 empresas de distintos sectores ubicadas en Castilla y León que en el año 2023 han divulgado los EINF en las páginas web corporativas. La relación de empresas se recoge en el Anexo I. Es importante destacar que no todas las empresas elaboran y publican este informe ya que en muchos casos la normativa legal no lo exige, principalmente las Pymes ya que no superan los umbrales establecidos por la legislación vigente<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> La Ley 11/2018 establece que las tienen la obligación de elaborar el EINF las sociedades que formulen cuentas consolidadas cuando el número medio de trabajadores empleados por las

La muestra seleccionada incluye variedad de sectores de actividad lo que permite obtener una visión más amplia y representativa del estudio a realizar. Lo que permite observar cómo varía la forma de reportar información en función de la actividad.

Tras la recopilación de los EINF de las empresas que componen la muestra, se procedió a extraer información sobre determinadas cuestiones vinculadas con el personal que se proporciona en el EINF con la finalidad de tener la información sintetizada y facilitar el análisis transversal entre empresas, permitiendo identificar patrones comunes y diferencias significativas en relación con la gestión de los recursos humanos. La información extraída recoge datos como el estándar utilizado en la elaboración de su informe, la rotación del personal, el porcentaje de trabajadores despedidos, el absentismo laboral, organización del trabajo, seguridad y salud, relaciones sociales, formación, accesibilidad e igualdad

El análisis realizado puede definirse como descriptivo y comparativo, busca caracterizar y comparar la información publicada por las empresas sin afirmar que una variable determine a la otra. El estudio está basado en dos dimensiones principales:

- 1- Cobertura informativa: en primer lugar, se contabilizó el número y porcentaje de empresas que aportan información, lo que permite identificar que ámbitos son los más y los menos informados.
- 2- Nivel de detalle de la información: dentro del análisis, se distingue entre la información de carácter cuantitativa (datos como porcentajes de rotación, número de horas de formación, tasas de accidentabilidad, etc.) y de carácter cualitativo (políticas genéricas, compromisos, protocolos etc.).

---

sociedades del grupo durante el ejercicio sea superior a 250 y cuando, o bien tengan la consideración de entidades de interés público, o bien durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de las circunstancias siguientes:

- 1.º Que el total de las partidas del activo consolidado sea superior a 20.000.000 de euros.
- 2.º Que el importe neto de la cifra anual de negocios consolidada supere los 40.000.000 de euros.
- 3.º Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a doscientos cincuenta.

Estos enfoques permiten conocer tanto la frecuencia con la que las empresas informan como la calidad y profundidad de la información publicada, evitando así limitar el estudio a una cuestión de datos incorporando también su utilidad para los stakeholders.

### **4.3. Análisis de los resultados**

En primer lugar, hay que señalar que los EINF de todas las empresas se han elaborado de acuerdo con los estándares GRI, lo que va a permitir una comparación de los indicadores que se recogen en los mismos. A continuación, se analizan la información que se ha recopilado relacionada con el personal de las entidades que integran la muestra.

#### ***4.3.1 Rotación del personal, despidos y absentismo laboral.***

Estos aspectos relacionados con la estabilidad del empleo son los menos reportados en los informes de sostenibilidad de las empresas seleccionadas.

- Rotación del personal: menos de la mitad de las empresas, tan solo el 44%, aporta información dentro de este apartado. Mientras que algunas dan información de esta tasa desglosada por género, como Aciturri lo que muestra un mayor grado de compromiso con la transparencia, otras hacen una pequeña mención sobre la rotación del personal. Además, la falta de claridad en muchas entidades de cómo determinan la tasa de rotación limita considerablemente valorar el alcance real de este hecho.
- Despidos: el 52% de las organizaciones analizadas informa sobre el número de despidos o el porcentaje de trabajadores afectados. Al igual que ocurría en la rotación del personal, existe gran diferencia de la información que proporcionan estas entidades, algunas se limitan a señalar que ha habido despidos en un periodo determinado y otras ofrecen cifras muy detalladas, como en el caso de Alvac que indica que se han producido 12 despidos en el año 2023 y que representa un 2,8% de la plantilla.

- Absentismo laboral: el 48% de las empresas incluye datos de absentismo, aunque no todas con el mismo grado de detalle, algunas especifican el número de días de baja y la tasa de absentismo sobre el total de trabajadores mientras que otras únicamente indican la existencia de bajas médicas sin datos numéricos.

Por lo tanto, se puede señalar que estos indicadores, que muestran los aspectos críticos de la gestión laboral y que pueden tener un fuerte impacto en la imagen comparativa, son comunicados de forma muy limitada probablemente debido a la sensibilidad de la información, ya que estos tres indicadores cuando alcanzan niveles elevados tienden a interpretar de forma negativa.

#### **4.3.2 *Organización del trabajo y beneficios sociales***

Es el ámbito con mayor cobertura en los informes de sostenibilidad

- Organización del trabajo: todas las empresas analizadas comunican medidas dentro de dicho bloque. Entre las actuaciones que tienen implantadas destacan las políticas de conciliación, la flexibilidad horaria, las jornadas intensivas en verano o los viernes, el teletrabajo y los acuerdos que buscan el equilibrio entre la vida laboral y personal. Con menor frecuencia también hacen referencia a los programas de apoyo a la maternidad y paternidad y permisos adicionales fuera de lo establecido legalmente.
- Beneficios sociales: el 84% de las empresas informa sobre prestaciones adicionales para mejorar el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores. Las medidas más repetidas son los seguros médicos, tickets guardería, ayudas a la formación, premios por antigüedad, programas de bienestar y actividades deportivas.
- Planes de pensiones o similares: solo el 24% reporta la existencia de esta medida, siendo así el dato menos informado en los informes analizados.

En este ámbito hay que señalar que la información sobre organización del trabajo y beneficios sociales y tiende a ser comunicada de forma amplia, probablemente

por su contribución a fortalecer la imagen de la empresa como employer branding.

#### **4.3.3 Seguridad y salud laboral**

Se puede considerar como uno de los ámbitos más importantes de la información sobre el personal y los resultados obtenidos muestran su elevada presencia en los EINF:

- Enfermedades profesionales y accidentes de trabajo: el 72% de las empresas comunica datos dentro de dicho ámbito en relación con accidentes laborales, enfermedades profesionales o índices de frecuencia y gravedad. Algunas empresas como Grupo Antolín aportan su índice global de frecuencia, 2,97%, y de gravedad, 0,14%, mientras que otras como Garnica presenta las cifras absolutas de accidentes, en este caso 73. Otras entidades solamente mencionan el grado en el que han ocurrido estos accidentes sin mucha concreción.
- Comité de seguridad e higiene: No todas las empresas especifican la existencia de dicho comité, pero si se puede observar que en sectores en los que el riesgo es mayor, como el industrial o agroalimentario, es más común. Algunas empresas hacen referencia a la evaluación de riesgos en los puestos de trabajo y la formación en prevención que recibe la plantilla, lo que refleja una mayor seguridad.
- Actividades y programas: en relación con la información publicada, los programas o campañas más comunes son los relacionados con la salud. Muchas empresas han llevado a cabo actividades de ergonomía, charlas sobre hábitos saludables, sesiones de fisioterapia y actividades deportivas. También es muy común la existencia de programas que aportan bienestar al entorno familiar como becas para el estudio.

#### **4.3.4 Relaciones sociales**

Como se ha señalado en este apartado la organización proporciona información sobre el diálogo social, cuestiones de convenio colectivo, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.

- Trabajadores cubiertos por convenio colectivo: el 80% de las empresas indica que el 100% de su plantilla está cubierta por convenio colectivo, mientras que el resto no lo han comunicado en el informe.
- Temas de salud y seguridad tratados en convenio: el 52% de las empresas menciona expresamente los aspectos que forman parte de la negociación colectiva como la evaluación de riesgos, los equipos de protección individual, jornadas laborales seguras, formación en PRL etc.

#### **4.3.5 Formación**

Las cuestiones de formación son de las más comunicadas en los informes de sostenibilidad.

- Políticas de formación: el 92% de las empresas incluyen planes de formación continua, programas internos y externos, cursos de capacitación técnica y programas de desarrollo de soft skills.
- Promedio de horas de formación: el 84% informa de la media de horas por empleado, variando estos valores entre 13 y 35 horas anuales por persona. Hay entidades, como Abadía Retuerta, que desglosan estos datos por hombres y mujeres.

#### **4.3.6 Accesibilidad**

Tan solo el 44% aporta información sobre la accesibilidad y las medidas que recogen suelen limitarse a protocolos de adaptación de puestos para personas con discapacidad y facilitar la accesibilidad mediante rampas u otros elementos arquitectónicos.

#### **4.3.7 *Igualdad y no discriminación***

Las actuaciones a las que hacen referencia las empresas de la muestra son:

- Políticas de igualdad: el 96% de las empresas comunica las políticas que emplea como la implantación de un código ético, protocolos ante el acoso sexual y de género y con planes de igualdad de oportunidades.
- Plan de igualdad: también el 96% señala la aprobación o implantación de planes de igualdad, incluso algunos indican la duración de dicho plan y que tienen comisiones de seguimiento.
- Política contra todo tipo de discriminación: el 92% incluye medidas de sensibilización, compromisos de tolerancia cero, formación en diversidad y cuentan con un canal de denuncias.
- Medidas de acoso: el 92% informa de protocolos específicos contra el acoso laboral y por razón de sexo y ofrecen programas de formación obligatoria para el 100% de la plantilla.

## 5 CONCLUSIONES

El objetivo principal de este estudio ha sido analizar el grado de divulgación de la información relativa al personal dentro de los informes de sostenibilidad de las empresas de Castilla y León. Mediante un estudio teórico, se ha observado la constante evolución de la RSC desde planteamientos filantrópicos hasta convertirse en la principal línea estratégica de la gestión empresarial.

Por otro lado, se ha puesto de manifiesto que las políticas relacionadas con la igualdad, la seguridad y salud en el trabajo, la conciliación o la formación impactan tanto en el bienestar de los empleados como en la sostenibilidad y competitividad de las empresas. Esto ha supuesto una mejora del clima interno y la consolidación de la reputación corporativa y a la atracción y retención del talento.

A través del estudio empírico realizado, tomando como los EINF publicado en el año 2023 de 25 empresas ubicadas en Castilla y León, y su EINF, hay que destacar que las actuaciones más divulgadas son las relacionadas con la igualdad de género y la no discriminación. En estos ámbitos se observa que casi todas las entidades de la muestra cuentan con planes de igualdad, protocolos frente al acoso y la no discriminación. De igual forma ocurre con la información sobre formación y el desarrollo profesional, lo que indica una creciente apuesta por la capacitación como forma de retención de talento. Por último, las cuestiones de seguridad y salud laboral tienen un mayor grado de detalle en los sectores con mayor riesgo.

Por otro lado, existen otros ámbitos con carencias informativas como la rotación de personal, el absentismo o los despidos, probablemente condicionado a su impacto en la imagen empresarial.

Este estudio demuestra los progresos que han afrontado las empresas analizadas, aunque aún deben afrontar múltiples desafíos, superar estos retos supondrá una mayor facilidad para responder a las crecientes demandas sociales y una oportunidad para mejorar la reputación corporativa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Argandoña Ramíz, 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 responsibility of the businessman*. New York: Harper & Row.

Castañeda Herrera, Y.; Betancourt, J.; Salazar Jiménez, N.; Mora Martínez, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Psyconex*, 9(14), 1-13.

Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34, 39-48.

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.

Cortés, C.; Carreras, I. (2019). *La influencia de la RSE en la gestión de personas: buenas prácticas*. ESADE, Instituto de Innovación Social.

Cueto, C.; De la Cuesta, M. (2023). *La administración pública de la responsabilidad social corporativa y la sostenibilidad. Fundamentos, políticas y herramientas de gestión*. Editorial UNED.

Curto Grau, M. (2012). *La responsabilidad social interna de las empresas*. Cuadernos de la Cátedra de "la Caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo, 16.

Davis, K. (1973). The case for and against business assumption of social responsibilities. *Academy of Management Journal*, 16(2), 312-322.

Donaldson, T.; Dunfee, T. W. (1994). Towards a unified conception of business ethics: Integrative social contracts theory. *Academy of Management Review*, 19, 252-284.

Freeman, R.E. (1984). *Strategic management. A stakeholders approach*. Boston, Pitman.

Friedman, M. (1970). A theoretical framework for monetary analysis. *Journal of Political Economy*, 78, 193-238.

Foro de Expertos (2007). *Informe del Foro de Expertos en responsabilidad social de las empresas*, <http://www.empleo.gob.es/>

Garriga, E.; Melé, D. (2004). Corporate social responsibility theories: Mapping the territory. *Journal of business ethics*, 53(1), 51-71.

Guzmán González, M. G. (2016). Dimensión interna de la responsabilidad social empresarial desde la óptica de la gestión de recursos humanos. *Saber*, 28(4), 794-805.

International Standard Organization (ISO) (2010). *Guía de la responsabilidad social, ISO 26000*. Génova: ISO.

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.

López Salazar, A.; Ojeda Hidalgo, J.; Ríos Manríquez, M. (2017). La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. *Estudio de un caso. Revista de Contabilidad*, 20(1), 36-46.

Marín García, S. (2018). *La responsabilidad social en la cultura corporativa*. Cuadernos de la Cátedra CaixaBank de Responsabilidad Social Corporativa, nº 38. IESE Business School, University of Navarra.

Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa (2024). *Introducción a la responsabilidad social corporativa*. Disponible en: <https://observatoriorsc.org>

Porter, M. E.; Kramer, M. R. (2002). The competitive advantage of corporate philanthropy. *Harvard Business Review*, 80(12), 56-68.

Ramos González, M.; Rubio Andrés, M. (2018). La gestión responsable de los recursos humanos: buen gobierno y reputación corporativa. *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (421), 145-181.

Rodríguez-Gómez, S.; Arco-Castro, M. L.; López-Pérez, M. V.; Rodríguez-Ariza, L. (2020). Where does CSR come from and where does it go? A review of the state of the art. *Administrative Sciences*, 10(3), 60.

Sarvaiya, H.; Eweje, G.; Arrowsmith, J. (2018). The roles of HRM in CSR: strategic partnership or operational support?. *Journal of Business Ethics*, 153(3), 825-837.

Word Business Council for Sustainable Development (WBCSD) (2002). *Corporate social responsibility, the WBCSD's Journey*. Disponible en: <http://www.wbcsd.org/newscenter/media.htm#reports>

## **ANEXO I. RELACIÓN DE EMPRESAS QUE COMPONEN LA MUESTRA**

Abadía Retuerta  
Aciturri  
Alma Carraovejas  
Alvac  
Aquona  
Biomar  
Bodegas Avelino Vegas  
Bodegas Emilio Moro  
Caja Soria  
Caja Rural Zamora  
Caja Viva  
DIBAQ-Grupo Tejedor Lázaro  
Grupo Antolín-Irausa  
Cerealto-Siro  
Chemo-Insud Phrma  
Collosa  
Garnica  
Gullón  
Hinojosa  
Hiperbaric  
Huercasa  
La Regional  
Lingotes Especiales  
Calidad Pascual  
Soltra