



**MÁSTER EN RELACIONES LABORALES
Y EMPRESA**

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**INICIATIVAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN
EL AMBITO DE LOS RECURSOS HUMANOS EN
LAS EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN**

**AUTORA
DOÑA LAURA CASTAÑÓN PRIMO**

**FACULTAD DE COMERCIO VALLADOLID,
A 02 DE DICIEMBRE DE 2024**



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

**MÁSTER EN RELACIONES LABORALES Y
EMPRESA**

2

CURSO ACADÉMICO..... 2024/2025

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**INICIATIVAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL
ÁMBITO DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS
EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN**

Trabajo presentado por:

Doña Laura Castañón Primo.

Tutora:

Doña Mercedes Redondo Cristóbal.

FACULTAD DE COMERCIO

Valladolid, a 02 de diciembre de 2024.

AGRADECIMIENTOS

«A lo largo de la elaboración de este trabajo de fin de máster, he contado con el apoyo y la orientación de mi tutora Dña. Mercedes Redondo Cristóbal, que ha sido esencial para el desarrollo y finalización de este proyecto. Por lo que quiero expresar mi más sincero agradecimiento a ella, mí tutora, por su incansable guía y asesoramiento. Sus sugerencias y conocimientos han sido fundamentales para alcanzar los objetivos propuestos.

Agradezco también a todos mis profesores de la Universidad de Comercio de Valladolid, quienes han contribuido significativamente a mi formación académica. A mis padres, por su paciencia, comprensión y apoyo incondicional durante este año de estudio. A mis amigas, por su ánimo constante, y más en estos últimos momentos tan duros que estoy sobrellevando, por su implicación y ayuda incondicional.

Finalmente, gracias a todos aquellos que, de una u otra manera, han estado presentes en este camino, aportando su granito de arena. A todos vosotros, gracias.»

RESUMEN

En el presente trabajo se analizan las iniciativas de responsabilidad social corporativa que en el ámbito de los recursos humanos divulgan las empresas ubicadas en Castilla y León. Complementariamente se estudia el compromiso que las entidades tienen con la sostenibilidad y su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Para ello, a partir de una muestra de 17 entidades, se analiza la información que se recoge en los Estados de información no financiera. Los resultados obtenidos reflejan que estas empresas tienen un firme compromiso con la sostenibilidad divulgando tanto una amplia gama de actuaciones medioambientales, como sociales asociadas a la promoción de prácticas laborales responsables vinculadas con la seguridad y salud, la conciliación de la vida laboral y personal, el desarrollo profesional, la diversidad e inclusión y la accesibilidad.

Palabras Clave: Responsabilidad social corporativa, recursos humanos, objetivos de desarrollo sostenible, sostenibilidad empresarial, diversidad e inclusión, salud y seguridad laboral

ABSTRACT

This paper analyses the corporate social responsibility initiatives in the field of human resources disseminated by companies located in Castilla y León. In addition, we study the commitment that companies have to sustainability and their contribution to the Sustainable Development Goals. To this end, based on a sample of 17 companies, the information contained in the non-financial information statements is analysed. The results obtained show that these companies have a firm commitment to sustainability, disclosing a wide range of environmental and social actions associated with the promotion of responsible labour practices linked to health and safety, work-life balance, professional development, diversity and inclusion, and accessibility.

Keywords: corporate social responsibility, human resources, sustainable development goals, corporate sustainability, diversity and inclusion, occupational health and safety

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Evolución de la Responsabilidad Social Corporativa.....	9
2.2. Desarrollo de la Responsabilidad Social Corporativa en España.....	10
2.3. La Transparencia Empresarial en Sostenibilidad.....	11
2.3.1. Directivas de la Unión Europea 2014 (EINF)	12
2.3.2. Ley 11/2018 en Materia de Información No Financiera y Diversidad	13
2.3.3. Directiva UE 2022/2464 sobre presentación de información sobre sostenibilidad.....	14
2.4. Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS).....	16
2.5. Responsabilidad Social en el Ámbito de los Recursos Humanos	20
3. ESTUDIO EMPÍRICO	24
3.1. Descripción de la Muestra	24
3.2. Principales Implicaciones de las Empresas de Castilla y León en la Sostenibilidad.....	27
3.3. Contribución de las empresas a los ODS.....	28
3.4. Análisis de las prácticas de RSC vinculadas con los Recursos Humanos	32
3.4.1 Formación y Capacitación	36
3.4.2. Salud y Seguridad Laboral	40
3.4.3. Igualdad y Diversidad	42
3.4.4. Conciliación de la Vida Laboral/Personal	46
3.4.5. Creación y Fomento de un Empleo Estable	46
3.4.6. Relaciones Laborales.....	47
4. CONCLUSIONES	48
5. BIBLIOGRAFÍA.....	50
5.1. Referencias Bibliográficas.....	50
5.2. Normativa.....	53

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Criterios establecidos para la selección de la muestra inicial.....	24
Tabla 2.- Relación de empresas que integran la muestra.....	26
Tabla 3.- Número de horas de formación que comunican las empresas de Castilla y León en sus EINF.....	39
Tabla 4.- Número de empleados por género de las empresas de la muestra.....	43

INDICE DE GRÁFICAS

Gráfico 1.- Contribución en porcentaje de las empresas de Castilla y León a los 17 ODS... ..	29
Gráfico 2.- Contribución en porcentaje de empresas de la muestra que informan de cada uno de los ODS.	30
Gráfico 3.- Grado de intervención de las actuaciones en RRHH en las empresas de la muestra.....	34

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las empresas han evolucionado de tal manera que, desde el antiguo enfoque tradicional orientado a maximizar la riqueza de los accionistas, hoy en día, se ha pasado a tener un compromiso de creación de valor compartido, que relaciona la creación de valor económico con la creación de valor para la sociedad. Esta acción beneficia a la organización y al entorno en el cual operan, lo que ha convertido a la responsabilidad social corporativa (RSC) en el cimiento estratégico para muchas organizaciones, que también implica considerar aspectos éticos, sociales y ambientales en cada una de sus actividades. En este contexto, la dimensión interna de la RSC abarca temas relacionados con los recursos humanos, aspecto crucial, debido a que las prácticas laborales éticas son esenciales para el bienestar de los empleados y el desempeño global de la empresa.

Adicionalmente, hay que señalar que en el contexto social y económico se ha generado un aumento en la demanda de información sobre temas ambientales y sociales; lo que, a su vez, ha impulsado a las organizaciones a integrar todos estos aspectos en sus estrategias empresariales. Esta creciente solicitud de información ha llevado a establecer normativas que regulen los contenidos que elaboran las empresas y a realizar sus informes de sostenibilidad o estados de información no financiera (EINF).

El objetivo del presente trabajo es analizar la información sobre el personal se presenta en los informes de sostenibilidad de las principales empresas de Castilla y León, España, y su vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Complementariamente se estudia el compromiso que estas entidades tienen con la sostenibilidad y su contribución a los ODS. Este trabajo busca comprender cómo las empresas de Castilla y León integran las metas de los ODS en sus políticas de recursos humanos, a la vez que se identifican las buenas prácticas, desafíos y oportunidades que fortalecen su impacto social y sostenible.

En concreto, se examina la información contenida en los EINF de los años 2022 o 2023, según se disponga, de una muestra compuesta por 17 empresas ubicadas en Castilla y León. El análisis empírico que se realiza se basa en una revisión exhaustiva de las memorias de sostenibilidad de las empresas seleccionadas, aplicando una metodología que permite identificar la información sobre el personal propio relacionada con el empleo, organización del trabajo, salud y seguridad, relaciones laborales, formación y equidad de género. Se ha

priorizado también, abarcar el tema de las políticas internas y algunos datos cuantitativos, importantes para el posterior análisis cualitativo. La muestra y los temas que se han analizado ofrecen una visión integral de las prácticas del personal y el compromiso social de cada empresa (con sus trabajadores y con la sociedad) lo cual permite extraer conclusiones relevantes sobre sus enfoques y desempeño en este ámbito.

El trabajo se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se presenta la evolución histórica de la RSC, el auge de la transparencia empresarial y los ODS vinculados con los recursos humanos, la normativa vigente del EINF y los cambios introducidos por la Directiva (UE) 2022/2464. A continuación, se analiza la información sobre el personal que se incluye en los informes de sostenibilidad. En el apartado tres se aborda el análisis empírico de las cuestiones de los trabajadores que las empresas de Castilla y León reportan en sus EINF. También se hace referencia a las principales prácticas de RSC que divultan las entidades y su contribución a los ODS, especialmente a los ODS 4, 5, 8 y 10. Finalmente, el trabajo concluye con las principales conclusiones del análisis y las referencias bibliográficas correspondientes.

2. MARCO TEÓRICO

El marco teórico del presente trabajo se centra en la exposición de las Directivas de la Unión Europea que regulan la revelación obligatoria de información no financiera y de sostenibilidad y su transposición a la normativa española. Además, se plantea la importancia que en la actualidad está alcanzado la sostenibilidad en las organizaciones y se desarrollan las actuaciones que en el ámbito de la RSC realizan las empresas para dar respuesta a las expectativas del personal, al ser uno de sus principales grupos de interés.

2.1. Evolución de la Responsabilidad Social Corporativa

La RSC ha evolucionado de manera significativa en el tiempo; desde ser una práctica filantrópica aislada del mundo empresarial, hasta convertirse en uno de los compromisos más importantes para cada organización en el mundo. En sus inicios, las empresas realizaban actuaciones para apoyar causas benéficas, sin embargo, con la llegada de la globalización, la conciencia ambiental jugó un papel importante en la inclusión de acciones sostenibles. Hoy en día, las entidades no tienen como único objetivo, sino que también contribuyan al bienestar del planeta. La correcta evaluación de los recursos humanos y de su participación social, ayuda a las organizaciones a identificar situaciones perjudiciales y cumplir con estándares éticos (León, 2012).

Aunque en los años 20 del siglo pasado se comienza a considerar la filantropía como una acción de las entidades y no como una actuación individual de los propietarios, los orígenes de la RSC como práctica que llevan a cabo las empresas se suele ubicar a mediados de ese siglo. En concreto se sitúa en el año 1953 coincidiendo con la publicación del libro *Social Responsibilities of the Businessman* de Howard R. Bowen, al ser considerado como el primero de los escritos académicos que se centra en teorizar la relación entre empresa y sociedad.

En los años 60 y 70, los movimientos sociales vinculados a los derechos civiles y medioambientales fueron los que impulsaron una mayor presión sobre las empresas para que adoptaran procesos más justos. Esto coincidió con el auge de los medios de comunicación, que reportaban lo sucedido de manera más rápida. El creciente paso de la información hizo visible el impacto negativo de ciertas actividades injustas para los trabajadores, como la

contaminación del ambiente o las violaciones a los derechos laborales. En las décadas siguientes, especialmente a partir de los años 90, la RSC empezó a ser tomada en cuenta de manera formal dentro de las organizaciones, no solo como una forma de manejar los riesgos, sino también como una herramienta que podrían ayudar en la reputación de la organización. Así, generaban más confianza entre los consumidores y se creaba relaciones positivas con las comunidades locales (Perdiguero & Reche, 2005).

En las últimas décadas, muchas empresas incluyen la RSC como parte de su visión y misión, reconociendo que los clientes y otros grupos de interés aprecian las acciones responsables en temas como el cambio climático, la equidad social y el bienestar de los trabajadores. *“La evolución refleja una transición hacia un mayor grado de conciencia respecto al impacto integral de las empresas en la sociedad sumiendo que el éxito empresarial a largo plazo está fuertemente vinculado a la sostenibilidad social y ambiental”* (Barrera, 2007, p. 11).

En esta misma línea, Cueto y de la Cuesta (2023) señalan que el concepto de RSC se va asociando al de desarrollo sostenible, puesto que las actuaciones de las entidades no intentan únicamente reducir las externalidades negativas de sus actividades, sino que también tratan de dar respuesta a muchos de los problemas del entorno actual en el que desarrollan su actividad, en un mundo más globalizado en el que hay una sociedad civil más informada, concienciada y exigente.

2.2. Desarrollo de la Responsabilidad Social Corporativa en España

Por otro lado, en España, la RSC ha tenido una evolución interrumpida por cambios sociales, económicos y políticos. De Castro (2005) afirma que:

En sus inicios, las empresas españolas se enfocaban más en su supervivencia económica, especialmente durante la época del franquismo (1939-1975), cuando la política económica estaba enfocada en el proteccionismo. Durante esta época, la preocupación por el impacto medioambiental de las empresas no era algo importante, y el concepto que se tenía de responsabilidad social empresarial aún no estaba en la mente de los ciudadanos. (p.12)

Las empresas comenzaron a abrirse al mercado internacional y, con ello, a nuevas formas de asumir la gestión empresarial. Fue durante las décadas de los 90 y principios de los años 2000 que la RSC comenzó a ganar importancia en el país, alentada por una preocupación más grande por los derechos laborales, el cuidado ambiental y la transparencia corporativa (León, 2012). Los avances tecnológicos y la influencia de las normativas europeas también jugaron un papel importante en este proceso.

A medida que la economía española aumentó, muchas empresas comenzaron a implementar prácticas de RSC, en parte como respuesta a todas las expectativas y presiones que tenían los consumidores y la sociedad civil en general (De la Cuesta & Martínez, 2003). En el 2008 surgió la crisis financiera, en este punto, la importancia de la RSC se reforzó aún más, ya que las empresas necesitaban potenciar su compromiso con el bienestar social, con la creación de valores y con el incremento de la confianza de los trabajadores; solo así podían recuperar la confianza del público. De tal forma que en esta época las empresas quisieron cuidar su plantilla a través de programas de seguridad laboral (48%) y planes de formación e inclusión para personas con discapacidad (47%) (Red Española del Pacto Mundial, 2024).

La RSC en España se convirtió en una parte integral de muchas empresas, especialmente aquellas multinacionales que expanden sus servicios en más de un país. Esto incluye el enfoque en la sostenibilidad medioambiental, la responsabilidad hacia los empleados y la ética en los negocios. La Ley de Economía Sostenible que fue aprobada en 2011, fue un marco importante, un gran hito que promovió la inclusión de la RSC en las acciones empresariales en el país. Además, la creación de redes como el Pacto Mundial de Naciones Unidas en España y Forética ha ayudado a consolidar el concepto de RSC, reforzando su práctica tanto en el sector público como en el privado (Duque, 2007).

2.3. La Transparencia Empresarial en Sostenibilidad

La transparencia empresarial hace referencia a la predisposición de una organización a informar sobre su situación actual, qué decisiones se toman y por quiénes son adoptadas, configurándose como un elemento clave para generar confianza. La transparencia abarca tanto la información financiera como la información no financiera, pues ha de permitir que los diferentes grupos de interés o *stakeholders* que interactúan con la entidad puedan evaluar los impactos y los resultados de su comportamiento social y medioambiental (García, Martín & Rodríguez, 2020). En este apartado se analiza la regulación de la revelación obligatoria de

información no financiera establecida por la normativa europea, a través de las Directivas y de las transposiciones de estas Directivas a la normativa española.

2.3.1. Directivas de la Unión Europea 2014 (EINF)

Ahora bien, el gran hito que logró un giro respecto a la transparencia empresarial en materia de sostenibilidad empezó en el 2014, con la aprobación y divulgación de la Directiva 2014/95/UE, sobre divulgación de información no financiera e información sobre diversidad de la Unión Europea. Esta directiva compele a las grandes empresas de más de 500 empleados a incluir sus informes anuales, información relacionada con las cuestiones ambientales, laborales, sociales y de derechos humanos; y otras relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, describiéndose las políticas, resultados y riesgos vinculados a esos asuntos. Todo esto con el objetivo de promover la sostenibilidad y mejorar la rendición de cuentas. Los Estados miembros de la Unión Europea tienen un plazo de dos años para transponer la Directiva a su ordenamiento jurídico y las empresas deberán atender esta regulación al año siguiente del vencimiento del plazo de la transposición, es decir, se aplicará a las empresas en el ejercicio económico que comienza a partir del 1 de enero de 2017.

Algunos autores consideran que esta Directiva se posiciona en el panorama empresarial como un avance destacable hacia la sostenibilidad corporativa. Sitúa a las compañías, en el ojo público y son obligadas a incorporar aspectos éticos en su gestión. Esto puede tener un impacto positivo en el comportamiento corporativo, pero también en la percepción que el público tiene de estas empresas. Desde esta perspectiva, se destaca que las directivas promuevan una cultura empresarial más responsable, que contribuya a la creación de valor a largo plazo y que fomente la confianza de los inversores y otros *stakeholders*.

Por otro lado, García (2022) señala que “*la implementación de las directivas puede resultar problemáticas. Debido a que, la obligación de reportar información no financiera (EINF) podría llevar a la creación de documentos extensos, pero vacíos de contenido real. Entonces, las empresas solo cumplen de manera superficial*” (p.67). Además, cabe recalcar, que la falta de criterios uniformes para evaluar la información no financiera puede dificultar drásticamente la comparabilidad entre las empresas y se puede limitar la efectividad de la normativa. Por otra parte, se teme que la Directiva pueda verse al ojo público más como una

carga regulatoria que como una herramienta para promover un verdadero cambio hacia la sostenibilidad. Mientras que muchos ven en las Directivas de la UE 2014 una oportunidad para impulsar prácticas más responsables, otros advierten de los desafíos en su aplicación y temen que su impacto real sea limitado. Puede ser desfavorecedor, si no se logra acompañar de una supervisión adecuada y un compromiso genuino por parte de las empresas.

2.3.2. Ley 11/2018 en Materia de Información No Financiera y Diversidad

13

En España la Directiva 2014/95/UE se transpuso al ordenamiento jurídico mediante la Ley 11/2018, cuyo objetivo se centra en identificar los riesgos para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general, y para ello incrementa la divulgación de información no financiera, en materia social y medioambiental. Al mismo tiempo, la publicación de esta información resulta esencial para la gestión de la transición hacia una economía mundial sostenible que combine la rentabilidad a largo plazo con la justicia social y la protección del medio ambiente.

La Ley 11/2018 no se limitó a incorporar al ordenamiento jurídico español el contenido regulado en Directiva 2014 en su condición de mínimos. Si no que fue más allá, entre otras, en las siguientes cuestiones:

- Mayor ámbito de aplicación, desde el año 2021 están obligadas a informar todas aquellas entidades de interés público con más de 250 empleados.
- Mayor detalle del contenido que el EINF debe suministrar.
- Obligación de verificar el EINF por un prestador independiente de servicios de verificación.

Algunos autores destacan el avance que se ha generado con esta ley en términos de responsabilidad social empresarial, destacando la promoción de un cambio hacia una estructura de negocio más responsable. Es decir, al ojo crítico se sostiene que la ley obliga a las empresas a ir más allá de los beneficios económicos simples, les dan herramientas que les permitan visibilizar el impacto social desde un panorama más alto, y con mejor vista. De acuerdo con esta perspectiva, la ley es descrita como un paso hacia la integración de principios éticos en la estrategia corporativa. Esto puede ser una herramienta para mejorar la reputación empresarial e incrementar la confianza de los stakeholders. Sin embargo, según Alonso (2019) opina que:

La Ley 11/2018 puede considerarse como una carga adicional para las empresas, especialmente para las empresas PYMES que se ven notoriamente afectadas por la normativa. En su opinión, el marco regulatorio puede ser difícil, generando costos adicionales de cumplimiento, lo cual podría limitar su efectividad. Entonces, aunque la ley promueve la responsabilidad social, también existe una deficiencia en los criterios de evaluación que podría dar como resultado la presentación de información incompleta. Por eso, el gran temor es que ciertas empresas prioricen el cumplimiento formal sobre una verdadera gestión responsable. (p,33)

14

En esta ley existen reportes importantes como el reporte del medio ambiente, derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno, y no hay que olvidar los temas sobre la política de diversidad en los órganos de administración. Actualmente, el tema sigue en discusión, no hay duda de que cualquier cambio o normativa trae consigo deficiencias, pero también fortalezas. Mientras algunos ven la ley como una herramienta clave para fomentar la sostenibilidad, otros consideran que su fuerza podría ser limitada si no se garantiza una correcta aplicación junto a un compromiso real por parte de las empresas (Lozano, 2020).

2.3.3. Directiva UE 2022/2464 sobre presentación de información sobre sostenibilidad

La Directiva UE 2022/2464 sobre presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (CSRD) es la nueva normativa a nivel europeo que sustituye a la Directiva 2014/95/UE y que, a partir del año 2024, guiará la presentación de la “información no financiera”, que para a ser “información sobre sostenibilidad”, de las empresas de la Unión Europea. Esta nueva Directiva exige a muchas más empresas que divulguen información sobre sostenibilidad, a diferencia de la Directiva de 2014, que solo implicaba a grandes empresas de más de 500 empleados, la CSRD se posiciona sobre todas las grandes, medianas y pequeñas empresas cotizadas en los mercados regulados.

Las entidades deberán informar sobre las incidencias de sus actividades en el medio ambiente y la sociedad, así como los riesgos y oportunidades (financieros) relacionados,

utilizando las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS)¹. También se ha reforzado la calidad de los informes, requiriendo la verificación de la información presentada con transparencia e informes estandarizados. Pues cada empresa está obligada a presentar sus informes de manera accesible digitalmente, lo que facilita la transparencia en su gestión.

Respecto a esto Vetrila (2023) opina lo siguiente:

La CSRD introdujo grandes cambios en relación con la normativa anterior. En primer lugar, agrandó el alcance de las empresas que están obligadas a presentar informes de sostenibilidad. Es decir, ya no solo involucra a las grandes empresas con más de 500 empleados, sino también a las empresas medianas y pequeñas que se encuentran en mercados regulados; esto aumenta drásticamente el número de organizaciones implicadas. También incluye a las empresas no europeas que generan ciertas cifras de ingresos. Pero una de las novedades más destacadas fue la mejora de la calidad de los informes, donde se requiere que las empresas proporcionen información más detallada sobre su impacto ambiental alineándose con los objetivos del Acuerdo de París y otras normas internacionales. Y finalmente, se impulsa la digitalización de los informes para que el acceso a ellos sea mucho más fácil, especialmente, para reguladores, inversores y público en general. (p.20) Otro de los puntos clave es la CSRD, es la doble materialidad que impone: materialidad de impacto y materialidad financiera. Las organizaciones tienen que identificar el impacto que provoca la empresa en la sociedad y el medio ambiente, que sería la materialidad en términos de impacto. Además, tienen que evaluar cómo las cuestiones de sostenibilidad, a su vez, afectan a sus resultados, es decir, la materialidad financiera relacionada con la sostenibilidad.

Respecto al calendario, las nuevas obligaciones se empezarán a aplicar de manera escalonada a partir del 2024 para las grandes empresas, y se extenderá gradualmente a más compañías en los próximos años. La Directiva de 2022 realmente marca un punto de inflexión en la responsabilidad empresarial, obligando a las empresas introducir directrices responsables como su núcleo estratégico. Estas acciones no solo ayudan a la creación de una

¹ Las NEIS o los European Sustainability Reporting Standards (ESRS) describen los requisitos de divulgación que las empresas deben satisfacer para cumplir la CSRD. Las NEIS se alinean con los objetivos y requisitos establecidos por la CSRD y proporcionan un enfoque estandarizado para la presentación de información sobre sostenibilidad (medioambiental, social y de gobernanza) en toda la UE.

compañía más humanista y responsable, sino que también, ayuda al público a conocer que detrás de toda compañía existen personas, que trabajan de forma transparente para más personas (Solari, Freire & Sebastián, 2023).

El 15 de noviembre de 2024 se publicó el Proyecto de Ley de Información Empresarial sobre Sostenibilidad, que traspone la Directiva CSRD, que mejora el marco de presentación y verificación de la información sobre cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza, y racionaliza las obligaciones de presentación de información corporativa para las empresas. Esta ley será aplicable a todas las grandes empresas y grupos de empresas, y también, a medianas y pequeñas empresas cotizadas (excepto microempresas). Como se indica en este proyecto “*supone un avance en términos de transparencia empresarial y responsabilidad social de las empresas, lo que es un instrumento indispensable y efectivo para el logro de los objetivos de desarrollo sostenible, ya que establece un marco consistente para entender cómo los factores sociales y medioambientales impactan en la actividad de las empresas, pero también como dicha actividad impacta en la sociedad y en el medio ambiente*”.

2.4. Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS)

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que ha establecido las Naciones Unidas en 2015, comprenden diecisiete metas que tienen como objetivo encarar los principales desafíos globales, en los que se incluye: la pobreza, el cambio climático, la desigualdad, la explotación ambiental, la paz y la justicia. Se puede establecer un alineamiento entre los objetivos de la RSC y los ODS, que permite acreditar que la implantación de los ODS por parte de las empresas expresaría un comportamiento socialmente responsable (AECA, 2020).

A continuación, se hace una breve referencia a cada uno de los ODS:

- **EI ODS 1.** Fin de la pobreza: busca erradicar la pobreza en todas sus formas mientras garantiza los ingresos y protección social para los más vulnerables.
- **EI ODS 2.** Hambre cero: se enfoca en promover una agricultura sostenible que garantice la seguridad alimentaria.
- **EI ODS 3.** Salud y bienestar: promueve la salud y el bienestar para las personas de todas las edades con el fin de que se mejore el acceso a servicios de salud y se reduzcan enfermedades.

- **El ODS 4.** Educación de calidad: apuesta por una educación inclusiva que asegure oportunidades de aprendizaje para todos.
- **El ODS 5.** Igualdad de género: lucha por la igualdad de género en busca de eliminar la discriminación y la violencia contra las mujeres.
- **El ODS 6.** Agua limpia y saneamiento: tiene como objetivo garantizar el acceso al agua limpia y al saneamiento en pro de una gestión sostenible.
- **El ODS 7.** Energía asequible y no contaminante: fomenta el acceso a una energía asequible.
- **El ODS 8.** Trabajo decente y crecimiento económico: promueve el crecimiento económico inclusivo, un empleo decente y el impulso de los derechos laborales.
- **El ODS 9.** Industria, innovación e infraestructura: apuesta por una infraestructura resiliente, la industrialización y la innovación.
- **El ODS 10.** Reducción de las desigualdades: por su parte, se focaliza en reducir las desigualdades entre los países y también de manera local.
- **El ODS 11.** Ciudades y comunidades sostenibles: fomenta el desarrollo de ciudades sostenibles, inclusivas y mucho más resilientes.
- **El ODS 12.** Producción y consumo responsables: busca garantizar patrones de consumo y de producción mucho más sostenibles.
- **El ODS 13.** Acción por el clima: aborda la acción climática, en busca de mitigar y adaptarse al cambio climático.
- **El ODS 14.** Vida submarina: protege la vida submarina y promueve el uso de los océanos y los recursos marinos de forma sostenible.
- **El ODS 15.** Vida de ecosistemas terrestres: busca conservar los ecosistemas terrestres y lucha contra la desertificación.
- **El ODS 16.** Paz, justicia e instituciones sólidas: promueve la paz y la construcción de instituciones sólidas.
- **El ODS 17.** Alianzas para lograr los objetivos: se enfoca en revitalizar la alianza global fomentando la cooperación internacional y el fortalecimiento de capacidades.

Por otro lado, la información no financiera de los aspectos económicos, sociales, medioambientales y de gobierno corporativo que elaboran las organizaciones, ofrece datos que permite determinar el grado de aportación a los ODS. De tal forma que las compañías han tomado estos objetivos como un marco integral para llevar a cabo todas sus estrategias de responsabilidad social empresarial. En busca de reconocer la importancia a la contribución del

bienestar ambiental y social, además de su desempeño económico (AECA, 2020).

Las compañías españolas han incorporado los ODS como parte fundamental en sus planes estratégicos, en busca de alinear sus operaciones con estos objetivos. El enfoque de las empresas ha evolucionado con el fin de generar un impacto positivo; todos sus alineamientos responden a una creciente demanda por parte de inversores, empresarios, consumidores, y otras partes interesadas que valoran el interés por un ambiente sano, sino que también les permite a las empresas poder anticiparse a las regulaciones futuras para poder tener la oportunidad de mejorar su competitividad en mercados que son conscientes del impacto que generan sus acciones (Bravo, Abad & Reguera, 2023).

En ese contexto, uno de los objetivos con más prioridad por las empresas es el ODS 13, relacionado con la acción por el clima. Muchas compañías están generando medidas para reducir la mayoría de sus emisiones de gases de efecto invernadero, que afectan gravemente al medioambiente. También, han mejorado la eficiencia energética para posteriormente, adoptar fuentes de energía renovable. Este objetivo se complementa muy bien con el ODS 7, que busca garantizar el acceso a una energía asequible, confiable, sostenible y también moderna. Estos Objetivos son fundamentales para esas empresas que buscan innovar en tecnologías sostenibles.

El ODS 8, por su parte, promueve el trabajo decente que va de la mano con el crecimiento económico. Un punto que es igualmente relevante, ya que las empresas se esfuerzan por crear buenos empleos que promuevan la diversidad y puedan garantizar condiciones laborales justas. En este sentido, muchas organizaciones ya han adoptado políticas de igualdad de género, incluso, respeto por la orientación sexual y las formas de expresión, además, programas de desarrollo profesional y medidas para prevenir la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo para hombre y mujeres (Ramírez & Rubio, 2021).

Asimismo, el ODS 12, está orientado a concientizar sobre el consumo y la producción responsables. La meta de objetivo de desarrollo es impulsar a las empresas a optimizar sus cadenas de suministro, lograr una reducción en la generación de desperdicios y promover la economía circular. Esto incluye acciones para reciclar materiales, minimizar por completo el uso de recursos no renovables, a la par de diseñar productos que sean más sostenibles a lo largo de su ciclo de uso (Murillo & Cano, 2021).

Respecto al reporte y la medición del impacto, se considera que son aspectos esenciales para asegurar el cumplimiento de los ODS. Muchas empresas utilizan como referencia el uso de marcos como los Estándares de Reporte Global (GRI) o el marco de la *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) para generar reportes de desempeño en sostenibilidad de manera transparente. Este tipo de evaluación es beneficioso, ya que mejora la rendición de cuentas y permite a las empresas identificar áreas de mejora y crear metas claras para avanzar hacia un desarrollo más sostenible (Pérez, 2023).

A pesar de los grandes avances, las empresas enfrentan desafíos en la implementación de los ODS. La lista es larga, tal como; la falta de recursos, la necesidad de cambiar culturas organizacionales y la complejidad de medir el impacto de ciertas iniciativas, han sido algunos de los obstáculos comunes. Sin embargo, estas dificultades significan también una oportunidad para la innovación. Al trabajar juntamente con otras organizaciones, el gobierno y la sociedad civil, las empresas pueden crear soluciones más efectivas (Pérez, 2023).

Algunos de los mejores ejemplos de empresas líderes que han integrado los ODS en sus operaciones incluyen a Inditex, que ha incluido múltiples iniciativas para reducir su huella ambiental mientras busca promover la transparencia en su cadena de suministro. También Iberdrola, que es una empresa que se ha posicionado como una de las principales compañías en energías renovables, ha contribuido significativamente al ODS 7 y al ODS 13 de manera profesional. Estas y más empresas demuestran cómo la integración de los objetivos empresariales con los ODS puede mejorar la sostenibilidad y generar valor a largo plazo que fortalezca la reputación corporativa.

Recogiendo lo anterior, los Objetivos de Desarrollo Sostenible han dejado una huella profunda en el panorama empresarial del mundo y de España. Las empresas están reconociendo cada vez más que el éxito de sus negocios está intrínsecamente ligado a su capacidad para funcionar de manera sostenible y responsable. Al integrar los ODS en sus estrategias, las empresas contribuyen al bienestar global mientras que fortalecen su propia resiliencia, en un mundo que demanda cada vez más responsabilidad social.

2.5. Responsabilidad Social en el Ámbito de los Recursos Humanos

Las empresas han ido dando respuesta a las expectativas de sus diferentes *stakeholders* mediante la puesta en marcha de acciones de RSC, que incluyen actividades medioambientales y sociales que van más allá de los meros intereses económicos que tradicionalmente caracterizan a las entidades. El personal es uno de los grupos de interés que las organizaciones deben apoyar y favorecer tanto su desarrollo profesional como personal, puesto que es la base del crecimiento empresarial y del posicionamiento en el mercado; además, son los mejores publicistas de la entidad (López, Ojeda & Ríos, 2017).

En el ámbito de la dimensión interna de la RSC, que señala el Libro Verde de la Comisión Europea (2001), las empresas deben incidir en crear y fomentar una cultura de empresa alineada con la RSC que esté presente de manera real en todos sus miembros. La responsabilidad social interna se asocia con las áreas de recursos humanos, y, de hecho, la mayor parte de las actuaciones de RSC relacionadas con los empleados de la empresa están vinculadas a políticas y actuaciones de recursos humanos en mayor o menor medida.

Por lo tanto, la responsabilidad social en el ámbito de los recursos humanos (RRHH) está ligada a varias acciones en el área. Las empresas adoptan prácticas éticas que no van dirigidas solo hacia sus empleados, sino también hacia la comunidad con la que operan. En esencia, se busca nivelar los intereses económicos de la empresa con el bienestar de sus trabajadores y, a la vez, generar un impacto en la sociedad. Este enfoque está alineado con los principios de RSC, que refuerzan su compromiso de las organizaciones de conducir sus actividades de manera mucho más ética (Perdigero & Reche, 2005).

Como se ha indicado, la RSC afecta de modo general a la gestión de las personas dentro de la empresa, mediante la implantación de actuaciones vinculadas con los procesos de contratación, la formación del personal, la seguridad y salud en el trabajo, las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc. (Comisión Europea, 2001). Cabe destacar que en un contexto de elevada competencia las empresas tienen aquí un poderoso medio para captar y retener mano de obra cualificada. Un clima laboral adecuado es una vía para ejecutar esta vertiente de la RSC en la empresa y, a su vez, garantizar la viabilidad que necesariamente depende del personal que la integra (Barrena, López & Romero, 2012).

Ahora bien, en términos de recursos humanos, la responsabilidad social implica varias dimensiones, tales como:

Bienestar de los empleados: las organizaciones deben garantizar que todos sus empleados trabajen en un entorno seguro, saludable, fuera de riesgos y equitativo, de ahí que sea necesario implantar políticas que les proporcione seguridad y salud laboral en sus tareas y actividades diarias. Esto no solo se refiere a las condiciones físicas del empleado o de su lugar de trabajo, sino también al clima organizacional, la cultura empresarial y la igualdad en los salarios. También se debe garantizar que las oportunidades de desarrollo profesional sean para todos sin distinción alguna. Las buenas empresas promueven un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo que reduce el estrés del empleado y una mejora la calidad de vida (Merino, 2021). De tal forma que las entidades que llevan a cabo prácticas relacionadas con mejorar la flexibilidad de la jornada de trabajo, ayudas para guarderías, becas de estudio, etc. conseguirán diferenciarse de sus competidores.

Inclusión y diversidad: uno de los objetivos primordiales para la responsabilidad social es promover la igualdad de oportunidades para todos los empleados, sin importar su género, etnia, religión, orientación sexual, edad o cualquier otra característica que formen parte de su ser individual. Las políticas de RRHH deben encargarse de fomentar un entorno inclusivo, donde prime la diversidad y sea celebrada. Se debe transformar en un lugar donde se eviten prácticas discriminatorias y distinciones de clase. Por eso, la contratación de personas con discapacidades, así como de grupos tradicionalmente marginados, son importantes para que se refleje el compromiso de la empresa con los diversos grupos de la sociedad. Además, hay que señalar que la diversidad aporta valor a la entidad pues mejora la creatividad al aportar diferentes puntos de vista para afrontar los problemas y tareas rutinarias (López, Ojeda & Ríos, 2017).

Desarrollo profesional y formación: la formación y desarrollo continuo de los empleados también deben de liderar la lista de las acciones en pro de la responsabilidad social en RRHH facilitando la formación necesaria para mejorar la empleabilidad y el desarrollo de todas las personas de la organización, tengan la cualificación, función y responsabilidad que tengan. Según Arzabe (2021) menciona que “*la inversión en la formación y en el desarrollo continuo de los empleados también recae sobre la organización, ya que un personal más capacitado, asegura un mejor resultado en su labor*” (p.103). A esto se le suma que, no solo se brinda la oportunidad a los trabajadores de atribuirles más conocimientos en su área, sino que también la empresa gana una fuerza laboral mejor calificada. Ofrecer oportunidades de crecimiento profesional, programas de mentoría, talleres, etc., es una señal clara de compromiso con el desarrollo de la fuerza laboral dentro de la organización.

Transparencia y ética laboral: las empresas deben actuar con total transparencia en sus relaciones laborales. Esto incluye prácticas justas en la contratación, remuneración y despido de todos sus empleados. Además, deben crear mecanismos para que los empleados puedan expresar sus preocupaciones, dudas o denunciar posibles prácticas no éticas sin temor a represalias. El respeto a los derechos laborales, el correcto cumplimiento de las leyes laborales y el pago justo por el trabajo ofrecido son fundamentales para garantizar una relación de confianza entre empleador y empleado (Castro, 2021).

Participación comunitaria: las empresas socialmente responsables tienden a involucrarse en actividades que beneficien de alguna forma a la comunidad local y global. Algunos ejemplos pueden ser, participar en la creación de programas de voluntariado corporativo, ser parte de programas que apoyan a causas sociales o la contribución a iniciativas de desarrollo comunitario. Desde el punto de vista de RRHH, esto crea un compromiso entre los empleados, que fortalece el sentido de pertenencia y los hace sentirse orgullosos de trabajar para una empresa que se preocupa por el bienestar de la sociedad.

Sostenibilidad ambiental: la responsabilidad social también hace presencia en la dimensión ambiental, en la que los RRHH son importantes para promover prácticas sostenibles en el lugar de trabajo. Es decir, la creación de políticas internas que reduzcan el impacto ambiental de las operaciones. Operaciones como el uso eficiente de los recursos, el reciclaje y la reducción de la huella de carbono. Además, los empleados pueden ser capacitados para adoptar comportamientos más ecológicos en su día a día, tanto dentro como fuera del trabajo (Arzabe, 2021).

Gestión del talento basada en valores: finalmente, la gestión del talento implica un manejo del personal que esté firmemente alineado con los valores éticos de la empresa. Esto significa; contratar, retener y promover a los empleados para que no solo sean competentes, creativos y confiados, sino que también compartan y apoyen los valores sociales de la organización. Esta alineación asegura que las decisiones de gestión sean coherentes con la misión de responsabilidad social de la empresa (Merino, 2021).

Según López, Ojeda & Ríos (2017) realizar actuaciones de responsabilidad social con el personal proporciona ventajas a la empresa como:

- 1) favorece la confianza y sentido de pertenencia de sus empleados, 2) aumenta su disposición hacia el trabajo, situación que propicia una menor rotación de personal y, por tanto, disminuyen los costos de reclutamiento y 3) facilita los procedimientos de

seguridad. Lo que sin duda mejora su productividad, eficiencia, logro de metas, calidad en las actividades que realiza y, por ende, mejoran su desempeño financiero y la imagen de la empresa. (p.33).

Tomando las palabras anteriores, la responsabilidad social en el ámbito de los recursos humanos implica construir toda una esfera corporativa que promueva el bienestar de los empleados, fomente la diversidad, sea transparente y contribuya al desarrollo profesional y comunitario. Adoptar prácticas sostenibles ayuda a construir una organización más humana, que se preocupa por el éxito económico, pero también por su impacto positivo en la sociedad.

3. ESTUDIO EMPÍRICO

En este apartado se desarrolla el estudio empírico que se ha lleva a cabo para alcanzar el principal objetivo del presente trabajo: analizar las actuaciones de RSC vinculadas con los RRHH que llevan a cabo las entidades ubicadas en Castilla y León y como están contribuyendo a los ODS. Para ello se ha seleccionado una muestra de empresas y, a partir de la información recogida en sus EINF, se ha analizado su implicación con la sostenibilidad, los ODS y, más en concreto, las prácticas relacionadas con el personal.

3.1. Descripción de la Muestra

La muestra utilizada para este trabajo se consiguió a partir de la base de datos SABI² y se siguieron criterios específicos para la selección de cada empresa que se recoge en la Tabla 1. Primero, se seleccionaron empresas ubicadas en la comunidad autónoma de Castilla y León, las cuales estaban activas en la fecha de obtención de los datos (22 de julio de 2024). Se pone como criterio tener una planilla superior a 250 empleados. La muestra seleccionada cumple los requisitos establecidos en la Ley 22/2018 para la elaboración del Estado de Información No Financiera (EINF). Con esta selección inicial resultó una muestra compuesta por un total de 95 empresas, **la relación de estas empresas se recoge en el Anexo I.**

Tabla 1.- Criterios establecidos para la selección de la muestra inicial.

Nombre del producto	SABI Informa		
Actualización:	299		
Versión software	151.00		
Actualización datos	19/07/2024 (nº 2992)		
Usuario	uvaip-8bysb5s		
Export date	22/07/2024		
Cut off date	31/03		
		Resultado etapa	Resultado búsqueda
1. Región/País: Castilla y León		79.804	79.804
2. Estados España: Activa		893.930	39.796
3. Último número empleados: mínimo 250		5.783	95
Búsqueda booleana : 1 Y 2 Y 3			
		TOTAL	95

Fuente: SABI Informa.

² SABI Informa es un software de análisis de la información que incluye información de más tres millones de empresas nacionales que permite buscar empresas usando cualquier combinación de criterios.

Posteriormente, se procedió a depurar la muestra eliminando aquellas empresas que pertenecían al mismo grupo empresarial, esto debido a que presentarían el mismo EINF (11 empresas), así como aquellas que no disponían de una página web corporativa (4 empresas). Después de esta depuración, la muestra quedó reducida a 80 empresas. A continuación, se consultaron las páginas web corporativas de las empresas seleccionadas con el objetivo de obtener los informes EINF.

La Ley 11/2018, en su artículo primero, indica que el informe EINF debe ser accesible de forma gratuita y disponible en el sitio web de la sociedad dentro de los seis meses posteriores a la finalización del año financiero y por un período de cinco años. Sin embargo, se observó que 50 empresas no proporcionaban el EINF en sus páginas web, 8 empresas publicaban la memoria de sostenibilidad de su grupo empresarial, cuya sede estaba fuera de España y 3 empresas solo tenían disponible el informe correspondiente al ejercicio económico 2021. Tras eliminar estas empresas, la muestra final quedó conformada por 17 empresas, todas ellas ubicadas en Castilla y León cuyo EINF o memorias de sostenibilidad corresponden a los años 2022 o 2023. La relación de empresas que integran la muestra se muestra en la tabla 2.

Adicionalmente, se ha evaluado si estas organizaciones consideran en la elaboración de sus memorias de sostenibilidad las disposiciones establecidas por la Directiva CSRD, cuya implementación es requerida para los informes del año 2024. El análisis de los EINF reveló varios aspectos significativos relacionados con el grado de adaptación de estas empresas a la CSRD. En primer lugar, hay que señalar que como la Ley 11/2018 amplió las exigencias de información no financiera a un número mayor de entidades y exigió la verificación de los EINF, la adaptación de las empresas de Castilla y León a esta directiva es relativamente accesible en esos aspectos. A continuación, se destacan algunas cuestiones relacionadas con los EINF:

- En relación con la matriz de materialidad son diez de las diecisiete empresas las que mencionan su consideración en la determinación de asuntos materiales; sin embargo, solo Calidad Pascual, Merk Sharp & Dohme Animal Health, Grupo Antolín y Aciturri Aerostructures especifican con claridad la metodología y los fundamentos empleados para su elaboración. Ninguna de las entidades hace referencia a la doble materialidad propuesta en la Directiva CSRD. Además, tomando en cuenta que pertenecen a sectores diferentes, existen diferencias en la identificación de los asuntos materiales, aun así, existen dos riesgos comunes a todas las empresas: seguridad, salud, bienestar de los empleados y diversidad e inclusión, aunque con ciertas variaciones en el juicio asignado

a cada riesgo.

- Respecto al informe de verificación, todas las empresas, a excepción de Lingotes Especiales, GH Genhelix, Productos Capilares L'Oreal y Grupo Itevelesa, incluyen una revisión externa del informe, en alineación con los nuevos requisitos de la CSRD.

Tabla 2.- Relación de empresas que integran la muestra.

EMPRESA	PROVINCIA	INFORMES
Calidad Pascual, S.A.U.	Burgos	EINF 2022
Productos Capilares L'Oreal, S.A.	Burgos	EINF 2022
Galletas Gullón, S.A.	Palencia	Memoria sostenibilidad 2022 y 2023
Laboratorios León Farma, S.A.U.	León	EINF 2023
Cerealto Industrial Spain, S.A.	Palencia	EINF 2022
Lingotes Especiales, S.A.	Valladolid	EINF 2023
Aciturri Aerostructures, S.L.U.	Burgos	Memoria sostenibilidad 2023
Verescence La Granja, S.L.	Segovia	Informe integrado 2022 y 2023
Grupo Itevelesa, S.L.	Valladolid	EINF 2022
Grupo Antolín-Aragusa, S.A.	Burgos	EINF 2022 y 2023
Alvac, S.A.	Segovia	EINF 2022
Aquona Gestión de Aguas de Castilla S.A.U.	Valladolid	EINF 2022 y 2023
Glaxo Wellcome, S.A.U.	Burgos	EINF 2022
Michelin España Portugal, S.A.	Valladolid	EINF 2022
General Agropecuaria Acor, S.C.	Valladolid	Memoria sostenibilidad 2022 y 2023
Merck Sharp & Dohme Animal Health, S.L.	Salamanca	EINF 2022
GH Genhelix, S.A.	León	EINF 2023

Fuente: Elaboración propia.

3.2. Principales Implicaciones de las Empresas de Castilla y León en la Sostenibilidad

Las empresas seleccionadas en el presente estudio han implementado diversas iniciativas que demuestran un compromiso significativo con la sostenibilidad y también el cumplimiento de los objetivos de la RSC, en especial en lo referente a la reducción del impacto ambiental y la adopción de prácticas sostenibles.

Por ejemplo, Calidad Pascual, una empresa líder en la industria alimentaria, se distingue por ser la primera empresa láctea en registrar sus emisiones ante la Oficina Española de Cambio Climático (OECC), además de fomentar una agricultura sostenible y proteger recursos esenciales como el agua. Esta empresa ha realizado una transición hacia envases fabricados con materiales reciclados y ha reducido su huella de carbono al cambiar el material de sus botellas a plástico 100% reciclado.

En el sector alimentario, Galletas Gullón ha adoptado medidas innovadoras para reducir sus emisiones de CO₂, entre ellas, la sustitución de los envases tradicionales por materiales más sostenibles. La empresa ha implementado tecnologías energéticamente eficientes y ha logrado disminuir en un 18% las emisiones derivadas de sus operaciones industriales. Otro ejemplo en este ámbito es Productos Capilares L'Oréal, que ha alcanzado una reducción del 42% de su huella de carbono durante varios años consecutivos y ha incrementado el uso de energía renovable en sus fábricas.

Laboratorios León Farma también muestra su compromiso al utilizar envases reciclables en el 100% de sus productos, así como al implementar políticas que priorizan la transparencia en la cadena de suministro, mejorando la trazabilidad y la sostenibilidad de sus proveedores. Este enfoque en la sostenibilidad ha sido complementado por Cerealto Industrial Spain, que ha centrado sus esfuerzos en la reducción de residuos. También ha sido parte de un destacable uso de energías renovables, particularmente a través de proyectos que aprovechan la energía solar en sus procesos de producción.

En el sector industrial, Lingotes Especiales ha logrado avances notables en la reducción de su impacto ambiental, reduciendo sus emisiones de CO₂ de forma significativa. La empresa también ha fomentado la formación y concienciación de su personal en relación con la sostenibilidad, alineando sus esfuerzos con los ODS de las Naciones Unidas. Del mismo modo, empresas como General Agropecuaria Acor y Actuari Aerostructures se han organizado para promover la sostenibilidad en sus cadenas de suministro y en la producción de energías

limpias; como la instalación de paneles solares en sus instalaciones y la participación en proyectos pioneros de aviones propulsados por combustibles sostenibles.

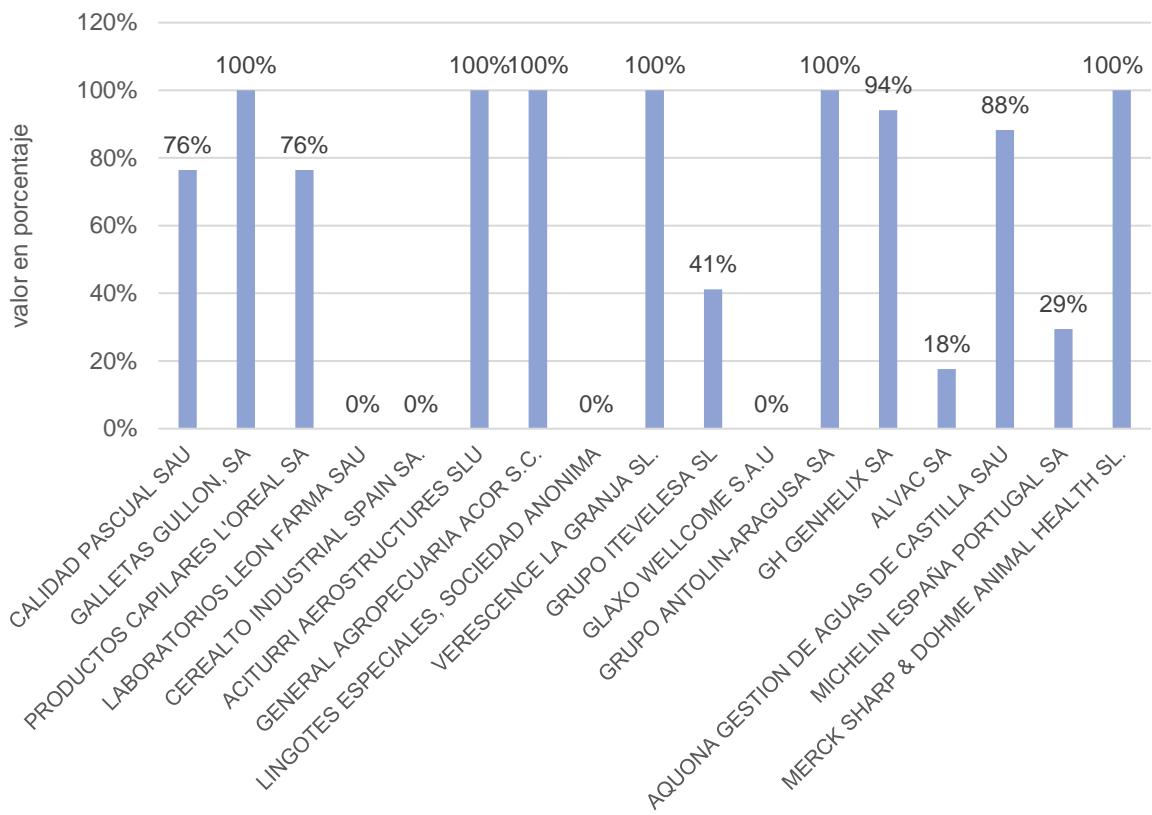
Varias empresas de la muestra, como Grupo Antolín-Aragusa y Glaxo Wellcome, han adoptado estándares internacionales en sostenibilidad, tales como las iniciativas Science Based Targets (SBTi), que establecen metas ambiciosas de reducción de emisiones alineadas con los esfuerzos globales para limitar el calentamiento global a 1.5°C. Además, han implementado programas internos para mejorar la equidad, la diversidad y la inclusión en el entorno laboral, lo que resalta aún más su enfoque integral de sostenibilidad, que claramente va más allá del impacto ambiental.

En resumen, las empresas estudiadas han demostrado un firme compromiso con la sostenibilidad mediante una amplia gama de iniciativas que abarcan desde la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero hasta la promoción de prácticas laborales responsables. Además, se ha integrado políticas de responsabilidad social que impactan positivamente en su cadena de valor. Estas acciones cumplen con las exigencias normativas y también reflejan una proactividad en la adopción de soluciones innovadoras que contribuyen al bienestar social.

3.3. Contribución de las empresas a los ODS

La mayoría de las empresas analizadas en el presente estudio están informando de las actuaciones que están llevando a cabo para contribuir a la consecución de los ODS, al implementar una serie de estrategias que se alinean con las metas globales establecidas por las Naciones Unidas para 2030. Como se muestra en el gráfico 1, de las 17 empresas que integran la muestra cinco entidades no proporcionan información sobre su aportación a los ODS, mientras que el resto están divulgando las prácticas que están vinculadas con la consecución de los ODS en sus informes de sostenibilidad o en la página web corporativa. Por otra parte, el grado de implicación de estas entidades es desigual, aunque la gran mayoría están contribuyendo a más de 13 ODS hay sociedades cuyas actuaciones están relacionadas con solamente con 3 o 5 de los ODS.

Gráfico 1.- Contribución en porcentaje de las empresas de Castilla y León a los 17 ODS.

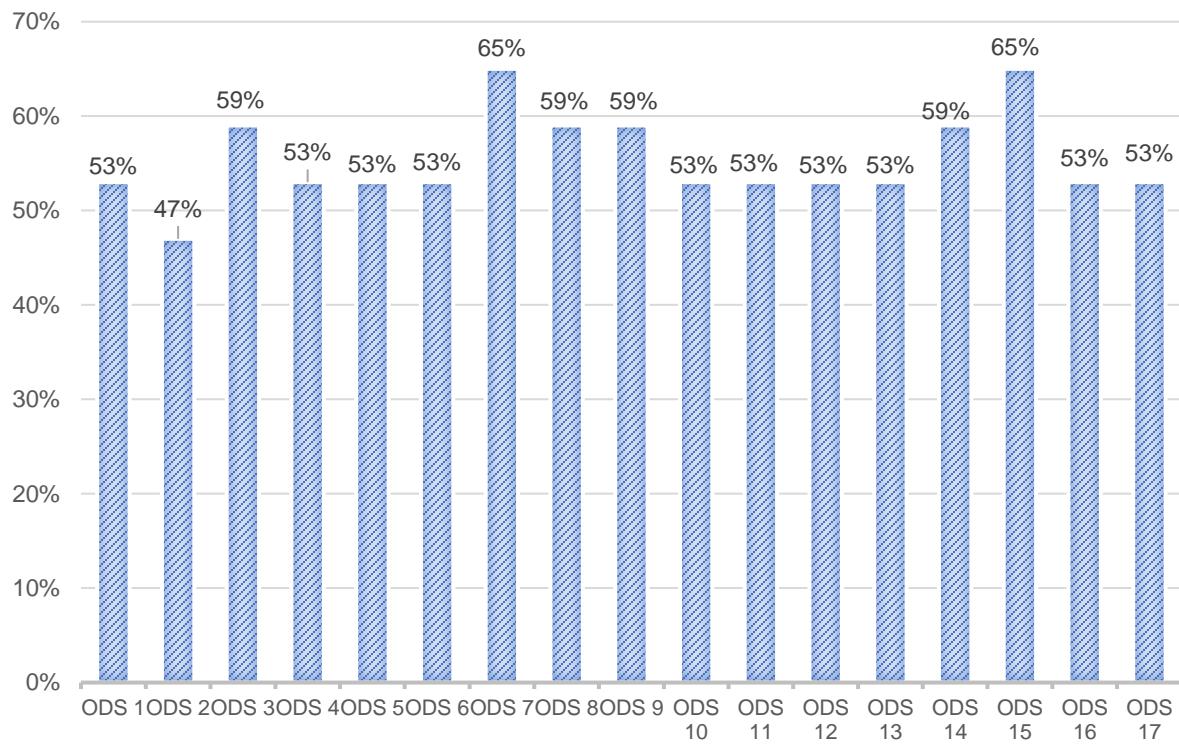


29

Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, hay que señalar que 9 empresas de la muestra están contribuyendo a la consecución de todos los ODS, excepto para el ODS 2 que solamente son 8 las que realizan actuaciones asociadas al “Hambre cero” (gráfico 2). Se puede destacar que el 65% de las entidades se involucran en el ODS 7, garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos, y en el ODS 15, proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres. Es decir, actuaciones vinculadas con prácticas medioambientales, aunque también sobresalen la implicación de las sociedades de Castilla y León por cuestiones sociales relacionadas con el ODS 3, garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades, y el ODS 8, promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Gráfico 2.- Contribución en porcentaje de empresas de la muestra que informan de cada uno de los ODS.



Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se describirá las principales contribuciones de estas organizaciones a los ODS:

Reducción de Emisiones de Carbono y Fomento de Energías Renovables

Varias empresas destacan por su compromiso con la reducción de emisiones de carbono y la transición hacia fuentes de energía renovable, las cuales contribuyen al ODS 13: Acción por el Clima. En concreto, Galletas Gullón ha logrado una significativa reducción de su huella de carbono al disminuir las emisiones en más de 8.44% en un solo año y ha valorizado el 81% de los residuos generados. Asimismo, Productos Capilares L'Oréal ha reducido un 10% las emisiones de gases de efecto invernadero en sus actividades publicitarias, integrando así sostenibilidad en la comunicación corporativa.

Eficiencia Energética y Reducción de Residuos

El ODS 12: Producción y Consumo Responsables se ve reflejado en los esfuerzos de empresas como General Agropecuaria Acor, que ha reducido un 40,3% su consumo energético, además de haber logrado una gestión eficiente de residuos. Estas iniciativas evidencian una sólida orientación hacia la minimización del impacto ambiental, destacando la importancia de la eficiencia energética en las operaciones industriales.

Fomento de la Igualdad de Género y Condiciones Laborales Justas

El ODS 5 que trata sobre la Igualdad de Género se encuentra representado en las políticas implementadas por empresas como Grupo Antolín-Aragusa, que ha promovido los derechos de las mujeres y de las minorías a través del respeto a los derechos humanos en todas sus operaciones. General Agropecuaria Acor también ha trabajado en la paridad salarial, asegurando condiciones laborales justas sin distinciones de género y Verescence La Granja ha puesto en marcha iniciativas para garantizar la igualdad de género en sus operaciones.

Innovación Tecnológica y Sostenibilidad Industrial

El ODS 9 por su parte, enfatiza en la Industria, Innovación y la Infraestructura, que es otro objetivo clave al que las empresas de la muestra contribuyen mediante el desarrollo de tecnologías y procesos industriales innovadores. Actuari Aerostructures, por ejemplo, ha participado en el diseño de aviones propulsados por combustible sostenible, lo que representa una innovación importante en la industria aeronáutica, reduciendo el impacto ambiental. ALVAC ha liderado la adaptación de su Sistema de Gestión de I+D+i a la nueva normativa UNE 166002, asegurando que sus productos y servicios se mantengan en la vanguardia tecnológica, contribuyendo también al ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico al generar empleos especializados y de alta cualificación en el sector tecnológico.

Sostenibilidad en la Cadena de Suministro

El compromiso con la sostenibilidad a lo largo de la cadena de valor se alinea con el ODS 8 y el ODS 12. Un ejemplo destacado es Aciturri Aerostructures, que ha evaluado de manera exhaustiva la sostenibilidad de sus proveedores, asegurando que cumplan con los mismos estándares ambientales para, como ellos lo dice, “ser una empresa para el futuro”. Esta acción garantiza que la sostenibilidad no se limite a sus operaciones directas, sino que permea a través de toda la cadena de suministro.

Salud y Bienestar

El ODS 3: Salud y Bienestar es otra área complicada cuando se trata de poner en marcha. Este compromiso se complementa con las iniciativas de Merck Sharp & Dohme Animal Health, que se ha enfocado en el bienestar animal mediante la implementación de estándares de referencia en su campo.

Gestión Sostenible del Agua y Protección del Medio Ambiente

En términos de la gestión del agua y la protección de ecosistemas, el ODS 6: Agua Limpia y Saneamiento y el ODS 15: Vida de Ecosistemas Terrestres, se ha llevado a cabo pocos procesos referentes al tema. Pero, aun así, han sido atendidos por algunas empresas, como Michelin España Portugal que ha destacado por su gestión ambiental rigurosa, alcanzando una certificación en la calidad de su control atmosférico y la reducción de emisiones contaminantes.

Las empresas estudiadas en Castilla y León han demostrado un fuerte compromiso con la sostenibilidad al implementar políticas y prácticas que contribuyen de manera directa a múltiples ODS. Estas acciones mejoran su competitividad en el mercado y atribuyen una responsabilidad social que se refuerza cada año. Sin olvidar que, asumen su papel como agentes de cambio en la lucha contra el cambio climático, la desigualdad y la gestión responsable de los recursos.

3.4. Análisis de las prácticas de RSC vinculadas con los Recursos Humanos

Las iniciativas de RSC en las entidades están vinculadas con la promoción del desarrollo sostenible, tanto a nivel interno como externo, asegurando que sus operaciones sean responsables desde el punto de vista ambiental y social. Con estas acciones se pretende mejorar la imagen corporativa, con la intención de atraer a empleados que comparten estos valores, de tal forma que se fortalezca la alineación entre la cultura empresarial y los objetivos personales de los empleados (Castaño & Arias, 2021).

Como se ha indicado la RSC en el ámbito de los RRHH abarca temas diversos que están vinculados con la formación y aprendizaje permanente; la salud, la higiene y la seguridad laboral; la igualdad y la diversidad; la conciliación de vida laboral/personal; la creación y el

fomento de un empleo estable; o las relaciones laborales. En este apartado en primer lugar se realiza una primera aproximación de las actuaciones en RRHH que más están divulgando las empresas de muestra en sus EINF, para posteriormente ir desarrollando las prácticas que llevan a cabo en cada uno de los diversos temas vinculados con el personal.

Para determinar los temas vinculados con los RRHH difundidos por las empresas de la muestra se han agrupado en cinco áreas las actuaciones que más han puesto en práctica y se comunican en sus EINF. Los temas que más se repiten y más importancia se da en las 17 empresas son los relacionados con: seguridad y salud, capacitación, igualdad e inclusión, flexibilidad y accesibilidad.

Posteriormente, y con la finalidad de determinar las cuestiones sobre las que más informan las empresas de la muestra, se ha procedido a asignar a cada una de las cinco áreas una puntuación que varía de 1 a 5, dependiendo de la frecuencia en que se han puesto en práctica y se han resaltado las actuaciones en los EINF. Para obtener los resultados en puntaje para cada una de las entidades se utilizó la técnica de puntuación ponderada, dividiendo la puntuación total de la escala por la cantidad de elementos de recursos humanos para calcular el promedio, como existían cinco escalas de calificación se promedió cada uno y se sumó. Los resultados obtenidos para cada una de las áreas en cada empresa de la muestra se reflejan en el gráfico 3.

Las empresas de la muestra que más actuaciones hacen y difunden en sus EINF en estas cinco áreas son Merck Sharp & Dohme Animal Health, Aciturri Aerostructures, Calidad Pascual y Ceralto Industrial Spain. Mientras que la entidad que menos difunde sus actuaciones es Productos Capilares L'Oreal, a la que la siguen Verescence La Granja y Glaxo Wellcome.

En relación con las actuaciones que más divultan estas entidades son las vinculadas con igualdad e inclusión, seguidas de las de seguridad y salud. Mientras que las prácticas que menos información incorporan a sus EINF son las relacionadas con capacitación y accesibilidad.

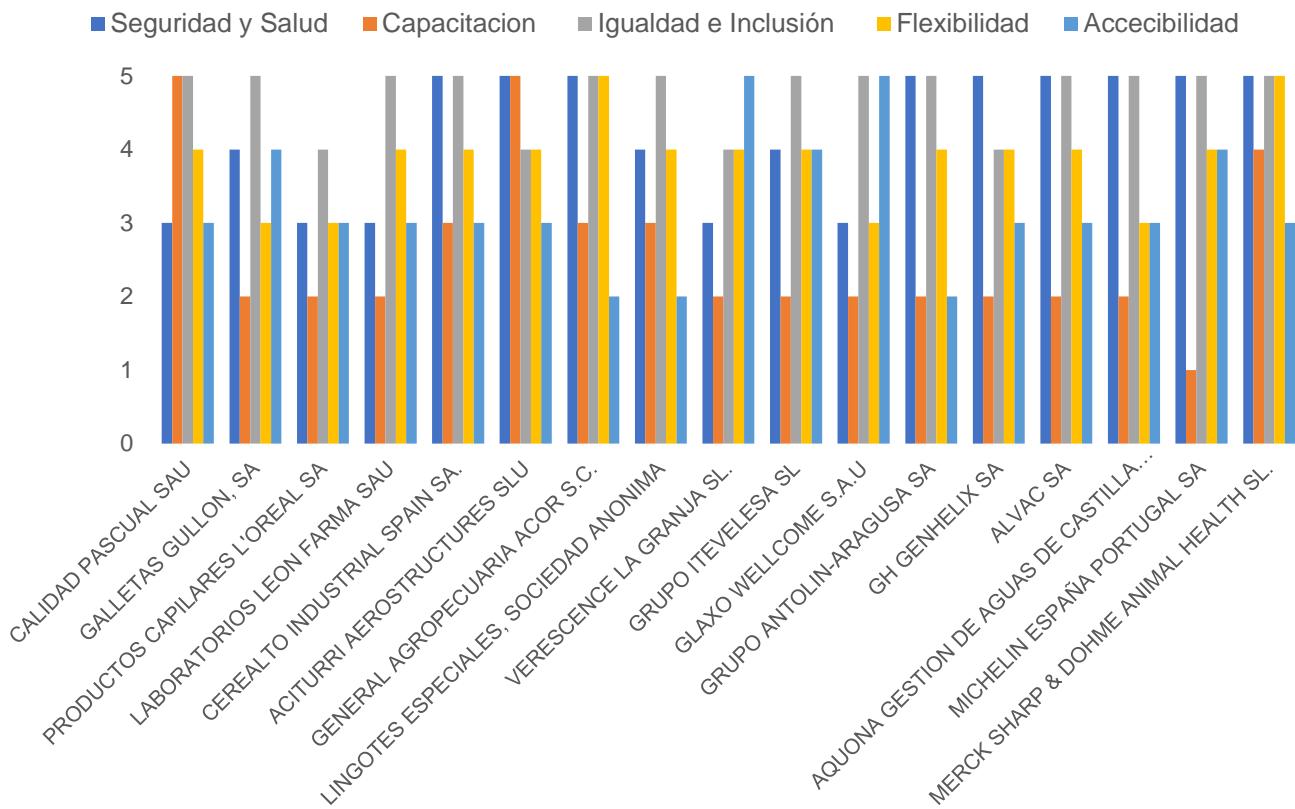


Gráfico 3.- Grado de intervención de las actuaciones en RRHH en las empresas de la muestra.

Fuente: Elaboración propia.

Del análisis de las actuaciones en personal que realizan las empresas en las cinco áreas se puede resaltar las siguientes consideraciones:

- El enfoque en la diversidad e inclusión está presente en las empresas de la muestra. Las cuales han adoptado políticas para integrar a personas con discapacidades y promover la igualdad de oportunidades, reconociendo la importancia de la inclusión como parte de su cultura organizacional. Estas decisiones reflejan un compromiso con la equidad social y con la construcción de equipos de trabajo diversos que enriquecen la toma de decisiones.
- Una de las principales áreas de enfoque es la seguridad y salud, también se ha podido analizar también una gran gestión en aspectos como el bienestar y la salud mental en los empleados. Muchas organizaciones han diseñado políticas que han ayudado a reconocer la importancia de mantener un ambiente productivo con una buena salud emocional para todo su personal.

- En cuanto a la gestión del talento y el liderazgo, las empresas se han enfocado en identificar, desarrollar y retener talento a través de programas de mentoría y desarrollo de liderazgo. Estas empresas consideran fundamental contar con líderes capaces de inspirar y guiar a sus equipos hacia el logro de los objetivos corporativos, creando así una cultura de alto rendimiento. La gestión de talento forma parte de una gran estrategia para retener a la mayor cantidad de talento posible, mientras que se mantienen organizados y concentrados en cada labor.
- En los últimos años, la gestión de los RRHH ha marcado varios cambios impulsados por los avances tecnológicos, la digitalización y las nuevas formas de dar y recibir un servicio/producto. Implementar herramientas digitales sigue siendo una prioridad para mejorar la eficiencia en cada proceso asignado. El uso de la Big data y la inteligencia artificial han tenido su auge en varias de las empresas escogidas en este trabajo y han ayudado de forma exponencial la rapidez en procesos de formación, selección y desarrollo.
- Respecto a los programas y talleres de formación, se ha desarrollado capacitaciones formativas en varias de las organizaciones, con una clara orientación hacia el perfeccionamiento técnico de sus empleados. Los programas de formación continua en este punto deben estar diseñados para mejorar las competencias específicas de los trabajadores en áreas como el mantenimiento y la tecnología, para que se obtenga beneficios en rasgos como el desarrollo profesional y la eficiencia operativa de la empresa. En concreto en empresas del sector industrial han implementado un enfoque completo en la capacitación de sus trabajadores, las empresas ofrecen programas que mejoran las habilidades técnicas, asegurando que los equipos estén preparados para los desafíos tecnológicos a los que se enfrenta la industria.
- La realización de programas de formación y planes de carrera para los empleados han ayudado a mejorar las habilidades técnicas y competenciales del equipo. Esto se traduce en una mayor empleabilidad y en la creación de un entorno de trabajo que fomenta el aprendizaje y la innovación, factores cruciales para el éxito a largo plazo de cualquier organización.
- Las empresas reconocen que la inversión en el desarrollo de habilidades y competencias es fundamental no solo para el crecimiento personal y profesional de los empleados, sino también para el éxito de la organización, todo esto, mientras se deambula en un entorno

en constante cambio.

- Se observa un compromiso significativo con la mejora de la calidad del empleo. Se implementando visiblemente acciones para mejorar las condiciones salariales y también los contratos de los empleados y se ha reducido las brechas salariales entre géneros, aunque, en esta última, la balanza no es totalmente recta en este punto, se ve un avance importante a comparación de los años anteriores. Estas medidas refuerzan la equidad interna y contribuyen a generar un ambiente de trabajo más justo.

En resumen, las 17 empresas analizadas han demostrado un enfoque integral hacia la gestión de los recursos humanos, priorizando áreas como la seguridad y salud, la conciliación de la vida laboral y personal, el desarrollo profesional, la diversidad e inclusión y la gestión del talento. De esta forma las empresas pueden estar contribuyendo de manera muy valiosa a los ODS a través de varias estrategias y políticas de RRHH que promuevan prácticas sostenibles, responsables e inclusivas. En concreto, las prácticas de RSC que realizan las empresas están estrechamente vinculadas con las metas establecidas para los ODS 4 (Educación de calidad) 5 (Igualdad de género), 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y 10 (Reducción de desigualdades). A continuación, se expone las actuaciones que están difundiendo las empresas de la muestra en sus EINF y su contribución a la implantación de los ODS.

3.4.1 Formación y Capacitación

Según la Red Española del Pacto Mundial (2024) la contribución que pueden hacer las entidades para alcanzar el ODS 4 podría ser:

Ofreciendo oportunidades de formación y de aprendizaje continuo a los empleados y proveedores para mejorar sus competencias. Asimismo, proporcionando incentivos para aquellos que continúen formándose. Alentando y proporcionando tiempo a los empleados para que realicen actividades de voluntariado con colectivos en riesgo de vulnerabilidad para formarlos y mejorar su grado de empleabilidad. Contratando a estudiantes en prácticas y creando programas de formación dual con universidades y escuelas de negocio, para formar y reforzar los conocimientos técnicos de los jóvenes. Traspasando tecnología y capacitando técnicamente a la cadena de suministro, para incentivar y promover prácticas más sostenibles.

EL ODS 4 busca asegurar una adecuada inversión en formación para empleados en sectores menos representados como el agroindustrial o en regiones con menor acceso a educación superior. Este sería un gran impulso para llevar a cabo programas de capacitación en áreas poco atendidas. El objetivo principal de este ODS es fomentar así la igualdad en el aprendizaje y fortalecer el talento en áreas con alto potencial de crecimiento.

Por otro parte, las empresas cuando destinan recursos para formar y capacitar a los empleados están llevando a cabo una inversión. Puesto que, mientras más capacitado esté el personal, mejor será el desempeño en su área, si hay un mejor desempeño hay mejores servicios y productos, lo que resulta en una mejor atención al cliente, mejorando su productividad y rendimiento global. Adicionalmente, aumenta la motivación y el compromiso de los trabajadores, así como la retención del talento en la entidad (Burbano, Villacrés & Rodríguez, 2023).

Adentrando en el análisis de la inversión que realizan las entidades de la muestra en formación, se ha obtenido información de 9 entidades en relación con el número de horas de formación impartidas a sus empleados (tabla 3). Como se puede observar, el número de horas de formación por empleado es muy dispar en las empresas, que oscila entre las 39,9 h que se imparten en Laboratorios León Farma a las 9,2 h. en Calidad Pascual. A pesar de estas diferencias, la formación en estas entidades refleja una estrategia integral de crecimiento organizacional que busca mejorar las competencias de los empleados, fomentar la igualdad y fortalecer el liderazgo dentro de cada empresa.

En este sentido, en Calidad Pascual, se impartieron 20.361 horas de formación, que se distingue por promover una cultura orientada al aprendizaje continuo y al desarrollo de las personas a través de planes de capacitación que incluyen desarrollo de liderazgo, aprendizaje continuo y competencias profesionales. Esta empresa ha apostado por la inversión en la educación de sus empleados, lo que se traduce en una mayor preparación para afrontar los retos y en un incremento de la motivación dentro de la organización.

Por su parte, Merk Sharp & Dohme Animal Health aumentó un 4,89% en horas de formación respecto al periodo anterior, alcanzando un promedio de 35 horas de formación por empleado, implicándose en la formación continuada y en la gestión técnico-económica de sus clientes, para impulsar la profesionalización del sector y el desarrollo de un futuro sólido y sostenible. La empresa Aquona en el año 2023 las horas de formación por empleado ascienden a 21, aumentando considerablemente respecto al ejercicio anterior, del total de

horas se destinan a formación en igualdad 149 horas. La entidad GH Genhelix completó 31.129 horas de formación en 2023, subrayando su compromiso en el desarrollo de su personal. Cerealto Industrial destinó medio millón de euros y 24.305 horas de formación a 2.643 empleados, las formaciones están alineadas con la seguridad y salud en el trabajo, calidad, aprendizaje en el puesto de trabajo y actualización en herramientas y procedimientos.

En Galletas Gullón se destinaron 23 horas por empleado, lo cual refleja su interés en fortalecer el conocimiento y las competencias de todo su equipo. Por ejemplo, ha diseñado estrategias de capacitación orientadas a la gestión de la diversidad y al desarrollo de habilidades técnicas y de gestión, lo que asegura que sus empleados mantendrán actualizadas sus competencias y también pueden anticipar las demandas del sector alimentario. En esta empresa, el enfoque en la capacitación va de la mano con la sostenibilidad y la innovación, lo que refuerza el sentido de pertenencia y mejora el desempeño individual y colectivo.

Laboratorios León Farma dedicó 250.809 horas, evidenciando una sólida estrategia de capacitación para sus colaboradores, que ha desarrollado programas formativos con una clara orientación hacia el perfeccionamiento técnico de sus empleados. Los programas de formación continua en esta organización están diseñados para mejorar las competencias específicas de los trabajadores en áreas como el mantenimiento y tecnología, esto favorece su desarrollo profesional e incrementa la eficiencia operativa de la empresa.

Glaxo Wellcome incluye como uno de sus objetivos que sus empleados estén preparados para liderar nuevos retos, adaptarse y crecer con la empresa. Las formaciones van encaminadas a mejorar las competencias de los empleados para el desempeño de su puesto de trabajo, en diferentes campos: calidad, compliance, prevención de riesgos laborales, formación técnica orientada al puesto de trabajo, etc., en el año 2023 se impartieron 10,66 horas de formación por empleado.

Por su parte, Grupo Antolín, que registró 37,85 horas de formación por persona y dedicando 13.676 horas en temas de derechos humanos, ha establecido una fuerte cultura de formación orientada al crecimiento global, con énfasis en la mejora de la cualificación de sus empleados a nivel técnico y de gestión. La organización ha desplegado programas que incluyen formación en nuevas tecnologías y técnicas avanzadas de manufactura, además de promover el desarrollo del liderazgo en sus cuadros directivos. Esta estrategia beneficia al empleado en términos de desarrollo profesional y fortalece exponencialmente la capacidad competitiva de la empresa en el mercado internacional.

Tabla 3.- Número de horas de formación que comunican las empresas de Castilla y León en sus EINF.

EMPRESA	HORAS DE FORMACIÓN	NOTAS ADICIONALES
Calidad Pascual	20.361 h. – 9,18 h/empleado	-
Laboratorios León Farma	250.809 h – 39,49 h/empleado	-
Merck Sharp & Dohme Animal Health	35 h/empleado	Aumento de un 4,89% horas respecto al periodo anterior.
Galletas Gullón	23 h/empleado	-
Cerealto Industrial Spain	24.305 h.– 9,2 h/empleado	Inversión de 0,5 millones de euros.
Glaxo Wellcome	18.105 h – 10,66 h/empleado	Aumento de un 4,15% horas respecto al año anterior
Grupo Antolín Aragusa	874.004 h - 37,85 h/empleado	Inversión de 448,15 euros por empleado
GH Genhelix	31.129 h.	-
Aquona Gestión de Aguas de Castilla	11.836 h. – 21 h/empleado	Incremento de 6 h/empleado respecto al año anterior

Fuente: Elaboración propia.

Otras actuaciones formativas realizadas por las empresas de la muestra que se pueden destacar en el sector industrial serían las realizadas por Lingotes Especiales S.A. que ha implementado un enfoque integral en la capacitación de sus empleados. Con una plantilla compuesta por un alto porcentaje de operarios especializados, la empresa ofrece programas que mejoran las habilidades técnicas, asegurando que el equipo esté preparado para los desafíos tecnológicos que enfrenta la industria metalúrgica. Además, fomenta la capacitación en habilidades blandas como la comunicación y el trabajo en equipo, lo que refuerza la cohesión organizacional.

Aciturri Aerostructures enfocó la mayoría de sus programas de formación en el proyecto Kaizen, extendiéndolo a todas sus plantas y a las áreas de Compras e Ingeniería de Alestis con más de 90 formaciones, así como en programas de idiomas (inglés, francés y alemán). Además, impartió cursos de diversidad e igualdad de género. La empresa tiene un Manual de Estilo de Líderes, accesible en la plataforma Learning, que guía a los líderes en el manejo de situaciones complejas con sus equipos y concluyó la segunda edición del programa de liderazgo “Impulsa”, impartido por la Escuela de Negocios de Deusto, con un 20% de participación femenina.

Finalmente, Verescence la Granja se destaca por haber invertido en la capacitación en áreas técnicas y de innovación, con el objetivo de preparar a su plantilla para los avances en la industria de fundición de vidrio hueco. La empresa ha reconocido que la actualización

constante de conocimientos es crucial para mantener su liderazgo en el sector, y ha enfocado sus esfuerzos en ofrecer formación especializada en las nuevas tecnologías y tendencias del mercado.

En general, las instituciones de la muestra promueven el aprendizaje continuo dentro de la organización. La meta principal sería asegurar que todos los empleados, sin importar su género, posición o experiencia, tengan acceso a programas de formación que desarrollen tanto sus habilidades técnicas como sus competencias en liderazgo, comunicación, y diversidad. Esto influye en el crecimiento personal y profesional de los empleados y asegura el éxito de la organización en un entorno altamente competitivo.

Por otro lado, sería beneficioso implementar programas de educación que ofrezcan igualdad de oportunidades en cuanto a ascenso. Esto debe ser compatible con el subobjetivo de brindar una educación de calidad accesible para todos. Ese sería el primer escalón para crear un ambiente con igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial. Otra meta que no se puede quedar fuera es reducir las brechas de género respecto al acceso a formación especializada, sobre todo en sectores con una alta concentración de hombres, como en el caso de Lingotes Especiales.

En conjunto, estas metas basadas en el ODS 4 de educación de calidad ayudarían a promover una formación inclusiva y equitativa, para que las brechas de acceso a oportunidades de desarrollo entre hombres y mujeres se cierren. A su vez, ayudaría a fortalecer la formación integral de todos los colaboradores en diversos sectores. Esto impactaría positivamente en el crecimiento individual de los empleados, en el rendimiento organizacional y también en el impacto positivo de estas empresas hacia el desarrollo sostenible.

3.4.2. Salud y Seguridad Laboral

La salud y la seguridad en el trabajo son fundamentales para conseguir un desarrollo sostenible, es así como, el ODS 3 (Salud y Bienestar) y el ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico) buscan implementar políticas que promuevan un entorno laboral mucho más seguro, inclusivo y saludable que contribuyan al bienestar físico y mental de los empleados. Las empresas pueden adoptar medidas preventivas para intentar reducir los riesgos laborales, esto incluye, implementar programas de bienestar, prevención de enfermedades y la atención integral en caso de accidentes laborales.

Por otro lado, desde la perspectiva del ODS 8 se busca garantizar condiciones laborales seguras en pro de la productividad. El principal objetivo es conseguir un trabajo decente que incluya la reducción de accidentes laborales a través de la inversión en equipos de protección y el diseño de lugares de trabajo adecuados. Al adoptar estas prácticas, se mejora la retención de talento y generan un impacto positivo en las comunidades. La salud y la seguridad en el trabajo no son solo una obligación legal, son también un motor esencial para un desarrollo ético.

La implicación de las empresas estudiadas en el ámbito de la salud y seguridad laboral reflejan un compromiso hacia el bienestar de sus empleados, ya que han integrado medidas preventivas en sus políticas internas. A continuación, se detalla algunas de las actuaciones que divulgan en su EINF.

Calidad Pascual y Galletas Gullón, S.A., que priorizan la seguridad laboral, implementan protocolos estrictos de prevención de riesgos laborales y campañas de concienciación sobre la salud. Este esfuerzo se refleja claramente en iniciativas para reducir el absentismo, las cuales mejoran las condiciones de trabajo. Estas empresas han demostrado un fuerte compromiso con la creación de entornos laborales seguros, lo que, a su vez, promueve una mayor satisfacción laboral. En concreto, Calidad Pascual ha enfocado sus esfuerzos en reducir accidentes laborales, manteniendo un registro detallado de incidencias y promoviendo programas de formación extensivos con más de 20.000 horas impartidas. Aerostructures prioriza la protección de la salud de los trabajadores, aplicando estrictas normativas de seguridad e implementando sistemas de gestión relacionados con la salud laboral y prevención de riesgos.

En General Agropecuaria ACOR se promueve un entorno de trabajo seguro mediante un calendario laboral adaptado y medidas de conciliación. Michelin España Portugal desarrolla acciones formativas que refuerzan la cultura de la seguridad, complementadas por planes que fomentan un ambiente laboral saludable. Finalmente, Merck Sharp & Dohme Animal Health ha logrado índices bajos de siniestralidad laboral mediante programas que combinan prevención, formación y apoyo en situaciones críticas.

Michelin, por otro lado, fomenta ambientes de trabajo seguros y programas de bienestar laboral, acciones fundamentales dentro del ODS 8. A su vez, Grupo Itevelesa se ha adaptado a regulaciones ambientales y sociales como las estrategias para la gestión eficiente de recursos, adicionalmente, la implementación de medidas de inclusión económica y social,

como la contratación de personas con discapacidad o de poblaciones vulnerables. Esta es una práctica cada vez más común entre organizaciones, pues promueven el trabajo decente y las oportunidades de desarrollo para todos los empleados. Estas acciones intentan no solo cumplir con los requisitos regulatorios, sino también mejorar el bienestar de los empleados.

3.4.3. Igualdad y Diversidad

La igualdad entre géneros, a la que hace referencia el ODS 5, 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. A mitad de camino hasta 2030, ningún indicador del ODS 5 ha alcanzado la meta o está en vías de alcanzarla. Los prejuicios arraigados contra las mujeres, la desigualdad de acceso a la salud sexual y reproductiva, la inequidad en la representación política, las disparidades económicas y una falta de protección jurídica, entre otras cuestiones, son los que impiden alcanzar un mayor progreso (Comisión Europea, 2021). El Foro Económico Mundial estima que se necesitarán 131 años para cerrar la actual brecha de género en todo el mundo.

En relación con el ODS 5 (Igualdad de Género), un tema a tratar sería las disparidades de género en la participación laboral. Respecto al análisis del número de empleados y la distribución de género en las empresas de la muestra se muestra en la tabla 3, se pueden destacar que más del 40% de las empresas de la muestra presentan paridad en sus plantillas, es decir, la presencia de mujeres se encuentra entre el 40% y el 60%. Se trata de empresas dedicadas a la industria agroalimentaria como son: Galletas Gullón y Cerealto Industrial Spain y a la industria química, entre las que se encuentran: Productos Capilares L’Oreal; Laboratorios León Farma; Glaxo Wellcome; Merck Sharp & Dohone Animal Health y GH Genhelix. También hay que mencionar la presencia femenina en la plantilla de Calidad Pascual, Verescence La Granja y Grupo Antolín-Aragusa que sin alcanzar la paridad se sitúa en porcentajes superiores al 30%. Mientras que en algunas entidades la participación es mínima como es el caso de Lingotes Especiales, con un 5,5% de mujeres en la plantilla, en otras es inferior al 20%, Alvac con un 16%; Michelin España-Portugal con un 17,89% y General Agropecuaria Acor con un 14,68%. En resumen, estas cifras destacan la variabilidad en la proporción de género en las plantillas en las empresas de la muestra, en la mayoría se refleja una paridad muy poco equilibrada, con una notable predominancia del género masculino en las plantillas. Un tema que abre debate sobre uno

de los ODS con mayor proyección en los últimos años.

Tabla 4.- Número de empleados por género de las empresas de la muestra.

EMPRESA	TOTAL DE EMPLEADOS	HOMBRES	HOMBRES %	MUJERES	MUJERES %
Calidad Pascual	2.218	1.478	67%	740	33%
Productos Capilares L'Oreal	2.511	1.663	57%	848	43%
Galletas Gullón	2.157	1.246	57,76%	911	42,23%
Laboratorios León Farma	6.351	3.561	56,07%	2.790	43,93%
Cerealto Industrial Spain	2.886	1.389	48%	1.497	52%
Lingotes Especiales	473	452	95,50%	21	5,5%
Aciturri Aerostructures	2.487	2.003	80,54%	484	19,46%
Verescence La Granja	2.372	-	66%	-	34%
Grupo Itevelesa	1.457	1.144	-	313	-
Grupo Antolín-Aragusa	22.024	13.942	63%	8.080	37%
Alvac	430	362	84%	68	16%
Aquona Gestión de Aguas de Castilla	581		88%		22%
Glaxo Wellcome	1.699	948	55,80%	751	44,20%
Michelin España Portugal	7.336	6.024	82,11%	1.312	17,89%
General Agropecuaria Acor	402	343	85,32%	59	14,68%
Merck Sharp & Dohme Animal Health	530		42%		58%
GH Genhelix	5.735	3.407	59,4%	2.328	40,6%

Fuente: Elaboración propia.

En empresas como Lingotes Especiales o Michelin España Portugal, con una fuerte concentración de empleados hombres, una meta en línea también con el ODS 4, sería fomentar la integración de programas de educación continua. Estos programas podrían ayudar a que se responda a las necesidades de las mujeres en posiciones menos tradicionales, promoviendo una paridad en el desarrollo de habilidades de alta especialización. Por lo que, se podría plantear la implementación de programas de capacitación específicamente orientados a las mujeres en roles técnicos y de liderazgo, lo cual impulsaría su desarrollo profesional y enriquecería la perspectiva de género dentro de estas organizaciones.

Otra meta en base a este ODS sería asegurar que las mujeres tengan igualdad de acceso a las oportunidades de ascenso. Por ejemplo, en empresas como Grupo Antolin-Aragusa, S.A., donde el 63% de la plantilla es masculina, podrían agregar programas de mentoría en liderazgo dirigidos a mujeres para fortalecer su presencia en posiciones de toma de decisiones. Así mismo, crear políticas que fomenten la participación equitativa en todas las áreas, promoviendo la inclusión de mujeres en sectores tradicionalmente ocupados por hombres, como el de ingeniería o manufactura, asegurando que no existan barreras de género que limiten su desarrollo profesional.

44

Además, una meta alineada con el ODS 5 sería la adopción de políticas de igualdad salarial en todas las empresas, revisando regularmente las remuneraciones para garantizar que hombres y mujeres reciban el mismo pago por trabajo de igual valor. Esto fortalecería la cultura de equidad dentro de la organización y contribuiría a la reducción de las desigualdades de género a nivel socioeconómico.

Por otro lado, el ODS 10, que se centra en la reducción de las desigualdades, se pueden destacar varias iniciativas en empresas como Calidad Pascual, Michelin, y Verescence. Este ODS busca la eliminación de brechas salariales, la creación de políticas inclusivas, y la promoción de condiciones equitativas en todos los niveles, entre otros puntos. Calidad Pascual es un ejemplo destacado, pues es la primera empresa española en obtener la certificación de AENOR en auditoría retributiva. Esto le permitió medir la equidad salarial mediante un modelo estadístico que evalúa las diferencias salariales y también a identificar las causas. Gracias a esta certificación, Pascual ha logrado reducir la brecha salarial bruta al 90%.

Michelin también ha mostrado un compromiso en reducir la brecha salarial, a través de programas de desarrollo de talento, donde promueve una cultura corporativa que permite la igualdad de oportunidades para todos los empleados. Con especial énfasis en la inclusión en las distintas áreas de la empresa. El Grupo Verescence, dedicado al sector de vidrio, también ha desarrollado políticas de inclusión que apoyan la diversidad, aunque enfrenta retos en los niveles salariales y una notable brecha de género. Este grupo implementa medidas para asegurar el acceso equitativo a oportunidades de contratación, apoyando los derechos laborales de su personal sin discriminación por género o etnia.

A pesar de esto, la brecha salarial continúa siendo un reto a nivel corporativo, pese a que ha existido progresos en algunas áreas. Según los últimos datos de la Comisión Europea, la brecha salarial que existe en España se sitúa en el 14,2%, una cifra que refleja la diferencia entre los salarios de hombres y mujeres en distintos sectores. A nivel local, esta disparidad salarial es evidente en sectores como la industria, la tecnología y los servicios, donde los hombres suelen ocupar mejor posiciones y mejores sueldos. (Comisión Europea, 2021).

Empresas como Galletas Gullón han implementado en el año 2021 registros salariales para monitorear las diferencias de género, dando a pie a un avance dentro del sector agroalimentario en favor de la igualdad salarial; junto a Calidad Pascual que las auditorías salariales han permitido identificar brechas. Este tipo de iniciativas han sido respaldadas por la Ley de Igualdad Salarial, aprobada en 2020, que exige a todas las empresas llevar un registro que este dividido por género, así como planes de igualdad en empresas con más de 50 empleados.

Sin embargo, en áreas con roles técnicos y operativos, la brecha salarial persiste debido a factores como la segregación ocupacional. Además, aunque algunas empresas han comenzado a implementar políticas de igualdad salarial, existen todavía barreras para reducir las diferencias, especialmente en empresas medianas y pequeñas donde el compromiso con la igualdad varía. La reducción de la brecha salarial de género responde a principios de justicia social e impulsa la competitividad de las organizaciones, ya que la igualdad retributiva retiene el talento, mejora el clima organizacional y fortalece la reputación corporativa. Entonces, aunque se observan avances en políticas de equidad, es necesario continuar evaluando periódicamente los progresos para conseguir verdaderos avances.

Aciturri Aerostructures, fue reconocida por el Top Employer Institute por su excelencia en gestión de personas, pero no se especifican datos públicos sobre la brecha salarial de género en la empresa. En Laboratorios León Farma y Cerealto Industrial Spain no se encontraron datos públicos específicos sobre la brecha salarial de género en esta empresa. Es fundamental que las empresas publiquen este tipo de información, que cumplan con las normas que lo establece, y que continúen realizando auditorías retributivas para reducir la brecha salarial de género.

3.4.4. Conciliación de la Vida Laboral/Personal

Otro aspecto relevante es la conciliación de la vida personal y laboral, que se vincularía con el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico). Este tipo de medidas se reflejan en los EINF de compañías como Cerealto Industrial Spain y General Agropecuaria, que promueven políticas de horarios flexibles y facilidades para el cuidado de hijos, permitiendo que los empleados puedan equilibrar de manera efectiva sus responsabilidades laborales y familiares. Estas decisiones contribuyen al bienestar de los trabajadores y aumentan la lealtad con la empresa, pues eleva su confianza en la organización.

Además, también se impulsa por parte de las entidades la desconexión digital para poder equilibrar la vida personal y profesional. Glaxo Wellcome se destaca por la adopción de estas medidas y el diseño de programas de salud que fomentan el ejercicio físico y el equilibrio emocional, además de garantizar condiciones laborales saludables. Por su parte, AQUONA Gestión de Aguas de Castilla también pone énfasis en crear un liderazgo ético para sus directivos. La organización busca implementar prácticas que promuevan la integración de las responsabilidades laborales y familiares para que aseguren un equilibrio sano en la vida de sus colaboradores. Finalmente, Michelin España Portugal refuerza estas iniciativas a través de actividades formativas que favorecen la conciliación, al mismo tiempo que reducen el conflicto entre las responsabilidades laborales y personales.

3.4.5. Creación y Fomento de un Empleo Estable

El generar oportunidades laborales de calidad con condiciones laborales que favorezcan el desarrollo profesional y personal de los empleados también está vinculado con el ODS 8. En el caso de Calidad Pascual se promueve la estabilidad laboral mediante convenios colectivos y la consolidación de una cultura organizacional basada en el bienestar apoyándose principalmente en sus proyectos formativos integrales. La entidad Aerostructures se enfoca en ofrecer puestos estables a través planes de carrera dirigidos a profesionales técnicos, para que puedan garantizar oportunidades a largo plazo.

Laboratorios León Farma, por su parte, refuerza la estabilidad laboral al contar con un alto porcentaje de empleados con contratos indefinidos (94%). Lingotes Especiales asegura la permanencia de sus colaboradores al integrar políticas inclusivas que benefician a

colaboradores que tienen diferentes capacidades y condiciones. Glaxo Wellcome impulsa un empleo estable mediante la implementación de beneficios a sus trabajadores como seguros médicos y programas de conciliación; esto fortalece la permanencia de los trabajadores. El Grupo Antolín-Aragusa adopta estrategias para disminuir la rotación y promueve entornos de trabajo seguros. A esta lista se une Merck Sharp & Dohme Animal Health que publicita una alta proporción de contratos indefinidos (95%), del mismo modo que la empresa Aquona Gestión de Aguas de Castilla.

3.4.6. Relaciones Laborales

Fomentar relaciones laborales sólidas es importante porque genera una cultura de confianza, donde el diálogo entre empleados y empleadores se vuelve fácil y ameno. Se logra prevenir conflictos y resolverlos de manera efectiva, además, se refuerza la lealtad de los empleados. Estas acciones reducen la rotación de personal y los costos asociados al reclutamiento de nuevo talento. Impulsar relaciones laborales sólidas beneficia al trabajador y al empleador, ya que las empresas aseguran la alineación de los equipos con los objetivos corporativos, y el trabajador incrementa la confianza en su trabajo.

Respecto a las entidades de la muestra, Calidad Pascual trabaja activamente en la mejora de las relaciones laborales mediante la implementación de convenios colectivos y políticas que favorecen el diálogo social. La empresa Productos Capilares L'Oréal colabora con asociaciones como AMICA para fomentar la inclusión laboral e impulsa programas de *sourcing* ético y gamificación que refuerzan la participación y mantiene motivados a los empleados.

Michelin España Portugal se centra en la promoción de buenas prácticas laborales mediante el desarrollo de campañas de sensibilización y fortalece la comunicación interna y la cooperación entre trabajadores y directivos. Aquona Gestión de Aguas de Castilla subraya la importancia del liderazgo y el diálogo social para crear un entorno de confianza que permita fortalecer la cohesión laboral. Y finalmente, Lingotes Especiales fomenta un entorno participativo, y garantiza la representación de hombres y mujeres de forma equitativa en los órganos de decisión. También promueve políticas que aseguren la igualdad de oportunidades para el talento entrante.

4. CONCLUSIONES

El objetivo planteado en el presente trabajo es analizar las actuaciones de RSC en el ámbito de los RRHH que las empresas divulgan a través de sus informes de sostenibilidad. Para ello se examinaron los EINF correspondientes a los ejercicios económicos 2022 o 2023 de una muestra de 17 empresas con domicilio social en Castilla y León. Adicionalmente se estudia el compromiso que estas entidades tienen con la sostenibilidad y su contribución a los ODS.

Una de las cuestiones que se han planteado en el estudio es la transposición a la normativa española de la Directiva CSRD sobre la elaboración de memorias sostenibilidad, cuya implementación es aplicable a los informes correspondientes al año 2024. A este respecto, hay que señalar que como la Ley 11/2018 amplió las exigencias de información no financiera entidades de menor tamaño y exigió la verificación de los EINF, la adaptación de las empresas de Castilla y León a la nueva directiva es relativamente accesible en esos aspectos, de tal forma que la mayoría de EINF analizados incluyen una revisión externa. Sin embargo, ninguna de las entidades hace referencia a la doble materialidad propuesta en la Directiva CSRD.

El análisis de los EINF de las empresas de la muestra pone de manifiesto su firme compromiso con la sostenibilidad mediante una amplia gama de iniciativas que abarcan desde la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero hasta la promoción de prácticas laborales responsables. Este compromiso también se refleja en la información que divulgan en sus informes de sostenibilidad o en la página web corporativa sobre su contribución a la consecución de los ODS, pues solamente cinco entidades de la muestra no proporcionan este tipo de información. Por otra parte, el grado de implicación de estas entidades es desigual, aunque la gran mayoría están contribuyendo a más de 13 ODS hay sociedades cuyas actuaciones están relacionadas con solamente con 3 o 5 de los ODS.

Las actuaciones que más tienen implantadas las empresas de Castilla y León son las vinculadas con prácticas medioambientales relacionadas con el ODS 7, garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos, y el ODS 15, proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres. Aunque también sobresalen la implicación por cuestiones sociales relacionadas con el ODS 3, garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades, y el ODS 8, promover el

crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

En cuanto a las políticas relacionadas con el personal, las empresas analizadas han incorporado más información relacionada con las áreas de seguridad y salud, la conciliación de la vida laboral y personal, el desarrollo profesional, la diversidad e inclusión y la gestión del talento. Del análisis de la información que se incluye en los EINF sobre las actuaciones en RRHH se puede resaltar las siguientes consideraciones:

- Una gran mayoría de las entidades promueven el aprendizaje continuo con el objetivo de asegurar que todos los empleados, sin importar su género, posición o experiencia, tengan acceso a programas de formación para mejorar sus habilidades técnicas como su desarrollo profesional. Aunque hay que señalar, que según la información que proporcionan las empresas en sus memorias el número de horas de formación por empleado es muy dispar, oscilando entre las 39,9 h que se imparten en Laboratorios León Farma y las 9,2 h. en Calidad Pascual.
- La implicación de las empresas en el ámbito de la salud y seguridad laboral reflejan un compromiso hacia el bienestar de sus empleados, algunas han diseñado políticas que reconocen la importancia de mantener un ambiente productivo con una buena salud emocional para todo su personal.
- En relación con el ODS 5, igualdad de género, que requiere que las empresas implementen políticas inclusivas que fomenten la participación equitativa de hombres y mujeres en su planilla de trabajadores, hay que señalar que más del 40% de las empresas de la muestra presentan paridad en sus plantillas, es decir, la presencia de mujeres se encuentra entre el 40% y el 60%. Aunque en el resto se refleja una notable predominancia del género masculino en las plantillas.
- Tienen implementadas medidas de conciliación laboral, como el teletrabajo y la flexibilidad horaria, que buscan crear un entorno de trabajo favorable que permita a los empleados equilibrar su vida profesional y personal de manera efectiva.

5. BIBLIOGRAFÍA

5.1. 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.
- Alonso, A. (2019). Novedades introducidas por la ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad. *Actualidad Jurídica* (1578-956x), (51).
- Arzabe, F. (2021). Mejora organizacional enfocando la responsabilidad social empresarial, basada en el recurso humano de las organizaciones. *Revista Latinoamericana de Ciencias Económicas y Sociales* (RLCES), 6(2), 126-151.
- Barrena Martínez, J., López Fernández, M., & Romero Fernández, P.M. (2012). El valor interno de la RSC: Implicaciones en la gestión de RRHH y el clima laboral de la empresa. *Dirigir Personas*, (13), 28-32.
- Barrera, E. (2007). La empresa y su responsabilidad sociales. *Innovar*, 17(30), 59-76.
- Bravo, F., Abad, M., & Reguera, N. (2023). Doble materialidad y credibilidad de la información sobre sostenibilidad: cuestiones clave y retos actuales. *Revista de Contabilidad y Tributación*. CEF, 488, 163-198. <https://doi.org/10.51302/rcyt.2023.18995>
- Burbano, M.B., Villacrés, P.E., & Rodríguez, M.L. (2023). El impacto de la formación continua en la productividad de empresas de servicios. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 8(11), 880-893.
- Castaño, A., & Arias, S. (2021). Efecto de la responsabilidad social corporativa en la reputación de las organizaciones: una revisión sistemática. *Revista Universidad y Empresa*, 23(40), 122-146.
- Castro, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(8), 318-329.

Comisión Europea (2001). *Libro verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas.* Disponible en:

[https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf)

Comisión Europea (2021). Gender pay gap statistics. Disponible en:
https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

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.

De Castro, M. (2005). La Responsabilidad Social de las Empresas, o un nuevo concepto de empresa. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (53), 29-51.

De la Cuesta, M., & Martínez, C. (2003). Responsabilidad social de la empresa. Concepto, medición y desarrollo en España. *Boletín Económico de ICE*, (2755).

Duque, E. (2007). La empresa y su responsabilidad sociales. *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 17(30), 59-75.

García, I., Martín, M., & Rodríguez, L. (2020). La obligación de ser socialmente transparente: el estado de información no financiera. *Revista de Contabilidad y Tributación*, (443), 155-192.

García, L. (2022). La Agenda 2030 y el desarrollo sostenible: reflexiones en torno a su naturaleza jurídica y aplicación en el derecho internacional por parte de los Estados y las empresas. *Revista Iberoamericana de Estudios de Desarrollo= Iberoamerican Journal of Development Studies*, 11(2), 126-142.

León, K. (2012). Responsabilidad social empresarial desde el enfoque del triple resultado y la teoría de los grupos de interés en las empresas de turismo de naturaleza. Jalcomulco, Veracruz <https://cdigital.uv.mx/handle/123456789/36066>

López, A., Ojeda, J., & Ríos, M. (2017). La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. Estudio de un caso. *Revista de Contabilidad*, 20(1), 36-46. DOI: 10.1016/j.rcsar.2016.01.001

- Lozano, A. (2020). El cumplimiento de la Ley de Información no Financiera (Ley 11/2018) en España. Un análisis de las empresas del IBEX-35.
- Merino, J. (2021). Innovación social: ¿Nueva cara de la responsabilidad social? conceptualización crítica desde la perspectiva universitaria. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 435-450.
- Murillo, E., & Cano, D. (2021). Los costos ambientales frente al desarrollo sostenible de las empresas. *Adversia*, (26), 1-10.
- Pacto Mundial Red Española. (26 de octubre de 2024). 17 objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). <https://www.pactomundial.org/que-puedes-hacer-tu/ods/>
- Perdiguero, T., & Reche, A. (2005). La responsabilidad social de las empresas y los nuevos desafíos de la gestión empresarial (Vol. 52). Universitat de València.
- Pérez, J. (2023). Estudio de los informes de sostenibilidad del sector bancario considerando los estándares de la Iniciativa de Reporte Global (GRI) y la contribución a los objetivos de desarrollo sostenible.
- Ramírez, K., & Rubio, A. (2021). Micro y pequeñas empresas y las estrategias de responsabilidad social empresarial: una perspectiva desde el desarrollo sostenible. *Espacio y Desarrollo*, (37), 101-129.
- Red Española del Pacto Mundial (2024). Evolución de la responsabilidad social empresarial (RSE) y sostenibilidad en las empresas. Disponible en: <https://www.pactomundial.org/noticia/evolucion-de-la-responsabilidad-social-empresarial-rse-y-sostenibilidad-en-las-empresas/>
- Solari, E., Freire, L., & Sebastián, M. (2023). Explorando la directiva 2022/2464 de la Unión Europea: implicaciones y avances en la información de sostenibilidad. In XIX Simposio Regional de Investigación Contable (La Plata, 30 de noviembre de 2023).
- Urbina, E. (2020). Investigación cualitativa. *Applied Sciences in Dentistry*, 1(3).
- Vetrila, S. (2023). Normativa en materia de informes de sostenibilidad: importancia de la nueva “Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022”.

5.2. Normativa

Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento (UE) n.º 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que 54 respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas.

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.

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.

Proyecto de Ley de información empresarial sobre sostenibilidad, mediante la que se modifican el Código de Comercio, la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas. https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-38-1.PDF

Reglamento delegado (UE) 2023/2772 de la Comisión de 31 de julio de 2023 por el que se completa la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas de presentación de información sobre sostenibilidad.

ANEXOS

Anexo 1. Relación de empresas seleccionadas para la muestra.

EMPRESAS	CÓDIGO NIF	DIRECCIÓN WEB	PROVINCIA
RENAULT ESPAÑA SA	A47000518	www.renault.es	Valladolid
MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL SA	A20003570	www.michelin.es	Valladolid
CALIDAD PASCUAL SAU	A09006172	www.lechepascual.es	Burgos
GALLETAS GULLON, SA	A34002501	www.gullon.es	Palencia
BENTELER MPPV AUTOMOTIVE MANUFACTURING ESPAÑA SLU	B34215715	www.benteler.com	Palencia
QUESERIAS ENTREPINALES SAU	A47037296	www.entrepinares.es	Valladolid
PRODUCTOS CAPILARES L'OREAL SA	A82177973	www.loreal.es	Burgos
DS SMITH SPAIN SAU	A34158824	www.dssmith.com/es	Palencia
MIGUELEZ SL	B24002404	www.miguelez.com	León
HIPERMERCADOS Y ECONOMATOS SA	A47012646	www.gadisa.es	Valladolid
MERCK SHARP & DOHME ANIMAL HEALTH SL.	B37012069	www.msd-animal-health.es	Salamanca
LABORATORIOS LEON FARMA SAU	A24490864	www.chemogroup.com	León
QUALIANZA SERVICIOS INTEGRALES DE DISTRIBUCION SL.	B09547167	www.qualianza.com	Burgos
CEREALTO INDUSTRIAL SPAIN SA.	A34002527	www.cerealto sirofoods.com	Palencia
BENTELER ESPAÑA SAU.	A09099458	www.benteler.com	Burgos
ACITURRI AEROSTRUCTURES SLU	B83195933	www.aciturri.com	Burgos
GRUPO ANTOLIN-IRAUUSA SA	A09092305	www.antolin.com	Burgos
DRYLOCK TECHNOLOGIES SL	B87525242	www.drylocktechnologies.com	Segovia
HERMANOS RECIO SL	B47054937	www.ajosycebolla shermanosrecio.com	Salamanca
GENERAL AGROPECUARIA ACOR S.C.	F47005368	www.cooperativaacor.com	Valladolid
INDUSTRIAS DEL UBIERNA SA	A09006891	www.bekaert.com	Burgos
SEDA OUTSPAN IBERIA SL.	B86535002	www.sedaoutspan.com	Palencia
GESTAMP PALENCIA SA	A34159814	www.gestamp.com	Palencia
ONTEX PENINSULAR SA	A40103855	www.ontex.be	Segovia
QUESOS EL PASTOR-HIJOS DE SALVADOR SA	A49009350	www.elpastor.com	Zamora
CURIA SPAIN SAU	A40147753	www.curia global.com	Valladolid
EDSCHA SANTANDER SA	A85491702	www.edscha.com	Burgos
GRUPO ANTOLIN-INGENIERIA SAU	A09276528	www.antolin.com	Burgos
PANELAIS PRODUCCIONES SA	A37422722	www.panelais.com	Salamanca
LEAR CORPORATION ARA SL	B09004664	www.lear.com	Burgos
VERTICE DE INNOVACION Y DESARROLLO DE ALIMENTOS SA	A34249730	www.gullon.es	Palencia
PRODUCTOS IBERICOS CALDERON Y RAMOS SL	B37477460	www.estrelladecastilla.es	Salamanca
LINGOTES ESPECIALES, SOCIEDAD ANONIMA	A47007109	www.lingotes.com	Valladolid
HUF ESPAÑA SOCIEDAD ANONIMA	A08806812	www.huf-group.com	Soria
VERESCENCE LA GRANJA SL.	B40152431	www.verescenceinsulators.com	Segovia
SENIOR SERVICIOS INTEGRALES SA.	A87045407	www.senorsi.es	Valladolid
PRODUCTOS SOLUBLES SA	A34174979	www.prosol.coffee	Palencia
PATATAS HIJOLUSA, SOCIEDAD ANONIMA.	A24082737	www.hijolusa.es	León
CEREALTO AGUILAR SL.	B63035182	www.cerealto siro.com	Palencia
GRUPO ITEVELESA SL	B84751536	www.itevelesa.com	Valladolid

EMPRESAS	CÓDIGO NIF	DIRECCIÓN WEB	PROVINCIA
MORALEJO SELECCION SL	B49223704	www.moralejaseleccion.com	Zamora
HOSPITAL RECOLETAS DE CASTILLA LEON SL	B34002592	www.gruporecoletas.com	Valladolid
MATADERO FRIGORIFICO DE FUENTES EL NAVAZO SL	B37416575	www.elnavazo.com	Salamanca
GLAXO WELLCOME S.A.U	A08250888	www.gsk.com	Burgos
GRUPO ANTOLIN-ARAGUSA SA	A09019191	www.grupoantolin.com	Burgos
GH GENHELIX SA	A24538902	www.mabxience.com	León
MOLINERO LOGISTICA SL	B42104299	www.molinerologistica.es	Soria
CARNES SELECTAS 2000 SA	A09355447	www.carnesselectas.es	Burgos
CYL IBERSNACKS SOCIEDAD LIMITADA	B98087182		Valladolid
ALVAC SA	A40015851	www.alvac.es	Segovia
AQUONA GESTION DE AGUAS DE CASTILLA SAU	A66141169	www.aquona-sa.es	Valladolid
EURODIVISAS SA	A37310323	www.grupoglobalexchange.com	Salamanca
AMBUIBERICA SLU	B47484530	www.htgroup.es	Valladolid
ADL BIOPHARMA SL.	B66333014	www.adlbiopharma.com	León
NAMMO PALENCIA SLU	B86607363	www.nammo.com	Palencia
HAIZEA TECNOARANDA SL.	B09487976	www.tecnoaranda.com	Burgos
GRUPO ANTOLIN-RYA SA	A09075680	www.grupoantolin.com	Burgos
FUNDACION PERSONAS	G47627906	www.fundacionpersonas.es	Valladolid
TELECYL SA	A47310941	www.madisonmk.com	Valladolid
DGH ROBOTICA AUTOMATIZACION Y MANTENIMIENTO INDUSTRIAL S.A.U.	A47459508	www.grupodgh.com	Valladolid
ARTEPREF SA	A09093360	www.artepref.com	Burgos
CERAMICAS GALA SA	A09003633	www.gala.es	Burgos
SORIA NATURAL S.A.	A42015198	www.sorianatural.es	Soria
M&C BAKERY SL.	B09504093	www.mcbakery.es	Burgos
AUTOBUSES URBANOS DE VALLADOLID SA	A47028378	www.auvasa.es	Valladolid
SOCAMEX SA	A47211214	www.socamex.com	Valladolid
VIGILANTES ASOCIADOS AL SERVICIO DE BANCA Y EMPRESAS VASBE S.L.	B37033297	www.vasbe.com	Salamanca
GARNICA PLYWOOD VALENCIA DE DON JUAN SL	B24321655	www.garnica.one	León
VIVEROS CAMPIÑAS S. COOP. AGRARIA	F40165193	www.viveroscampinas.com	Segovia
UNIVERSIDAD EUROPEA MIGUEL CERVANTES SA.	A47402821	www.uemc.es	Valladolid
OC ELECTRICIDAD Y GAS SL.	B86468659		Palencia
RADIO TELEVISION DE CASTILLA Y LEON SA	A47637160	www.rtvcyl.es	Valladolid
PREVENNOVA SEGURIDAD Y SALUD SL.	B09544552	www.prevennova.com	Burgos
LIMPIEZAS CASTILLA DE SALAMANCA SL	B37033537	www.grupolimcasa.es	Salamanca
DIREXIS SALUD SL.	B42127704	www.ambulanciassoria.com	Soria
EL PINAR BERRIES S.L.	B40162224	www.elpinar.eu	Segovia
VIVEROS CALIFORNIA SL	B09036948	www.medinagroup.es	Valladolid
AQUIMISA SLU	B37289923	www.aquimisa.com	Salamanca
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL ISABEL I DE CASTILLA SA	A09515412	www.ui1.es	Burgos
INGENIERIA DE GESTION INDUSTRIAL SL	B13102009	www.itevelesa.com	Valladolid
GRUPO LINCE ASPRONA SL	B47468319	www.grupolince.com	Valladolid
AMBULANCIAS RODRIGO SL	B09248311	www.amburodrigo.com	Burgos

EMPRESAS	CÓDIGO NIF	DIRECCIÓN WEB	PROVINCIA
IGMO SL	B09065236	www.ausolan.com	Burgos
SOLIDARIDAD Y TRABAJO VIRGEN DEL CAMINO SL	B24420101	www.soltra.org	León
LIMPIEZAS ANTON SL	B47036835	www.grupo-anton.com	Valladolid
ARASTI BARCA MA SL	B09346453	www.arasti.com	Burgos
PLUS CONTACTO SERVICIOS INTEGRALES SL	B24582025	www.pluscontacto.com	León
GLA CLEANERS SL.	B01772094	www.glaservicios.com	Valladolid
SIMA DEPORTE Y OCIO SL	B40212649	www.simadeporteyocio.es	Segovia
SERESCA CATERING SL	B47650098	www.serescacatering.com	Valladolid
EVEREST FACILITY SERVICES SL.	B66677584	www.grupoeverest.es	Soria
GUSTUM AREAS SLU	B71162804		Soria
LOGISTICA MAC-5 SL	B24506537		León
MARPRIEH SL	B37202272	www.marprieh.com	Salamanca
ASOC ASPAYM CASTILLA-LEON	G47313838	www.aspaymcyl.org	Valladolid