



TÍTULO

ESTRATEGIAS DE RSC EN LAS EMPRESAS DEL IBEX 35

AUTOR

Aurelio Baeza Maqueda

Esta edición electrónica ha sido realizada en 2021

Tutora	Dra. Dña. Yolanda María Pelayo Díaz
Instituciones	Universidad Internacional de Andalucía ; Universidad de Huelva
Curso	<i>Máster Oficial Interuniversitario en Dirección y Gestión de Personas (2019/20)</i>
©	Aurelio Baeza Maqueda
©	De esta edición: Universidad Internacional de Andalucía
Fecha documento	2020



**Atribución-NoComercial-SinDerivadas
4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)**

Para más información:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en>



Universidad Internacional de Andalucía

Máster Interuniversitario en Dirección y Gestión de Personas

Trabajo Fin de Máster

Estrategias de RSC en las empresas del IBEX 35

Alumno: Aurelio Baeza Maqueda

Tutora: Yolanda Pelayo Díaz

RESUMEN

El sentido del presente Trabajo Fin de Máster se concreta en exponer los aspectos clave de la Responsabilidad social corporativa a través de su análisis en las memorias de las principales empresas del IBEX 35. Para llevar a cabo este cometido se van a contemplar aspectos cualitativos relacionados con las condiciones económicas, sociales, laborales y medioambientales: ambiente de trabajo, sostenibilidad medioambiental, conciliación, la salud financiera de la empresa, planes de carrera profesional, contenido del puesto de trabajo, y la formación y desarrollo, entre otros. En definitiva, los aspectos más relevantes en cuanto a responsabilidad social corporativa.

Palabras clave: Responsabilidad social corporativa, empresa, gestión, sostenibilidad, economía, IBEX 35.

ABSTRACT

The meaning of this Master's Final Project is specified in exposing the key aspects of Corporate Social Responsibility through its analysis in the reports of the main companies of the IBEX 35. To carry out this task, we will consider qualitative aspects related to economic conditions, social, labor and environmental: work environment, environmental sustainability, conciliation, the financial health of the company, professional career plans, the content of the job, training and development. In short, the most relevant aspects in terms of corporate social responsibility.

Key words: Corporate social responsibility, company, management, sustainability, economy, IBEX 35.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. OBJETIVOS.....	6
3. MARCO TEÓRICO.....	7
3.1. LA IMPORTANCIA DE LA RSC.....	10
3.2. EL PACTO MUNDIAL.....	12
3.3. POLÍTICAS DE RSC EN EUROPA.....	14
3.3.1. Libro Verde	14
3.3.2. Foro Europeo <i>Multistakeholder</i> en RSE.....	15
3.3.3. Un documento de reflexión hacia una Europa sostenible en 2030....	15
3.4. LA RSC EN ESPAÑA.....	19
3.4.1. El Libro Blanco de la RSC.....	19
3.4.2. Foro de Expertos en RSE.....	21
3.4.3. Igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.....	22
3.4.4. Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.....	28
3.4.5. Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas.....	30
4. METODOLOGÍA.....	31
5. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y CONCLUSIONES.....	32
6. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.....	41

1. INTRODUCCIÓN

Este Trabajo Fin de Máster se presenta como un análisis de la evolución de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) través de las empresas del IBEX 35. Concretamente, he desarrollado la base teórica fundamental de la RSC en cuanto a sus dimensiones, teorías, y actores principales que conectan con las memorias de RSC de las empresas del IBEX 35.

Podemos afirmar que el desarrollo de la RSC constituye uno de los aspectos positivos de mayor relevancia en el proceso de globalización. Cada día que transcurre nos encontramos con un mundo más “pequeño” e interconectado, pero con mayor nivel incertidumbre ante una Cuarta Revolución Industrial que nos sobreviene y de la que aún no conocemos su alcance y sus consecuencias. Todas estas variables generan inquietud, tanto en las personas como en los mercados, lo que se traduce en desequilibrios financieros. Ahí es donde entra la RSC, que erigiéndose como una auténtica filosofía empresarial, nos guiará hacia el futuro.

2. OBJETIVOS

El objetivo central de este trabajo se concreta en analizar el nivel de desarrollo e implantación de medidas de RSC en las empresas que cotizan en el IBEX 35, el cual podemos desglosar en cuatro objetivos específicos:

- Realizar una revisión teórica sobre la RSC desde su nacimiento hasta el presente.
- Señalar las numerosas ventajas que incorpora la RSC a la gestión empresarial.
- Poner en relieve la conexión de la RSC con los Objetivos de Desarrollo Sostenible destacando cómo facilitan su consecución.
- Elaborar un análisis minucioso de las memorias de RSC de las empresas del IBEX 35 para su posterior desarrollo.

3. MARCO TEÓRICO

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se presenta como una filosofía empresarial versátil, pues puede ser aplicable a cualquier empresa, ya sea pública o privada, multinacional o PYME. Aunque es cierto que, actualmente, el mayor número de experiencias en este ámbito se está produciendo en las grandes corporaciones, al disfrutar de mayores recursos y posibilidades. La RSC se está convirtiendo en un factor clave para el éxito empresarial: quien se encuentra fuera de este movimiento está desaprovechando una clara ventaja sobre el resto.

La RSC ha sido objeto de numerosas investigaciones. Su origen puede ubicarse en la década de los 50 cuando comienza a incluirse en publicaciones de administración y negocios. Concretamente, podemos fijar su nacimiento en 1953 con la publicación de la obra “*Social Responsibilities of the Businessman*” por Howard R. Bowen (1953; pág. 24) quien se considera el precursor del análisis de la relación entre la sociedad y la empresa. En su obra define por primera vez la responsabilidad social como “las obligaciones de los empresarios para impulsar políticas corporativas para tomar decisiones o para seguir líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de la sociedad”. Bowen aportó una serie de mejoras que permitirían aumentar la capacidad de anticipación de la gestión empresarial a los requerimientos sociales, de las cuales un buen número aún permanecen plenamente vigentes:

- a) Aumentar la diversidad de puntos de vista dentro de la composición de los consejos de administración, superando la supremacía de los accionistas.
- b) Otorgar una mayor importancia al punto de vista social en la gestión, habiéndose comprobado que resulta más eficaz en las decisiones de una organización que el propio Consejo de Administración.
- c) Señalar la importancia que tiene la auditoría social, llevada a cabo por profesionales externos a la empresa y que aporta un visto de vista objetivo respecto a aspectos esenciales de la RSC.

d) La transformación de las buenas prácticas empresariales que merecen ser reiteradas en códigos éticos redactados con contenidos específicos para cada cultura organizativa.

Desde entonces, las empresas no solo se han marcado el objetivo de maximizar el beneficio a toda costa, sino que también han buscado la mejora de la sociedad a través de actuaciones en el medio ambiente, la cultura y diversos aspectos sociales, diferenciándose de sus competidores que no asumen estos aspectos y anticipándose a las normativas de los gobiernos.

Según el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa (2014), la RSC es una filosofía empresarial basada en la gestión de los impactos que su actividad genera sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medio ambiente y la sociedad en general. La RSC es una mezcla de aspectos legales, éticos, morales y ambientales, y a pesar de que exista normativa para regular el tema, nunca es una decisión impuesta, sino voluntaria. Nos encontramos con un tema de interés actual a nivel internacional debido al convencimiento de que la RSC puede originar un nuevo modelo de gestión empresarial que centre su importancia en la creación de valor sostenible y equilibrado para todos los *stakeholders* de una empresa.

En la actualidad podemos afirmar que se está incrementando la preocupación por los problemas sociales desde la perspectiva empresarial, pero también desde los consumidores, que se inclinan cada vez más por la compra de productos con los que puedan evitar dañar el medio ambiente o dar soporte a colectivos desfavorecidos. Las empresas han identificado esta pauta de comportamiento y se están encaminando hacia la realización de acciones orientadas a fomentar la RSC como elemento fundamental para diferenciarse de los competidores, creando valor para el cliente y la sociedad.

Si nos remitimos al Libro Verde de la Comisión Europea (2001), podemos afirmar que las empresas se encuentran en unos entornos cada vez más complejos, en los que se necesitan aplicar nuevas formas de gestión que proporcionen las herramientas que den respuesta a las nuevas expectativas de los grupos de interés o *stakeholders*.

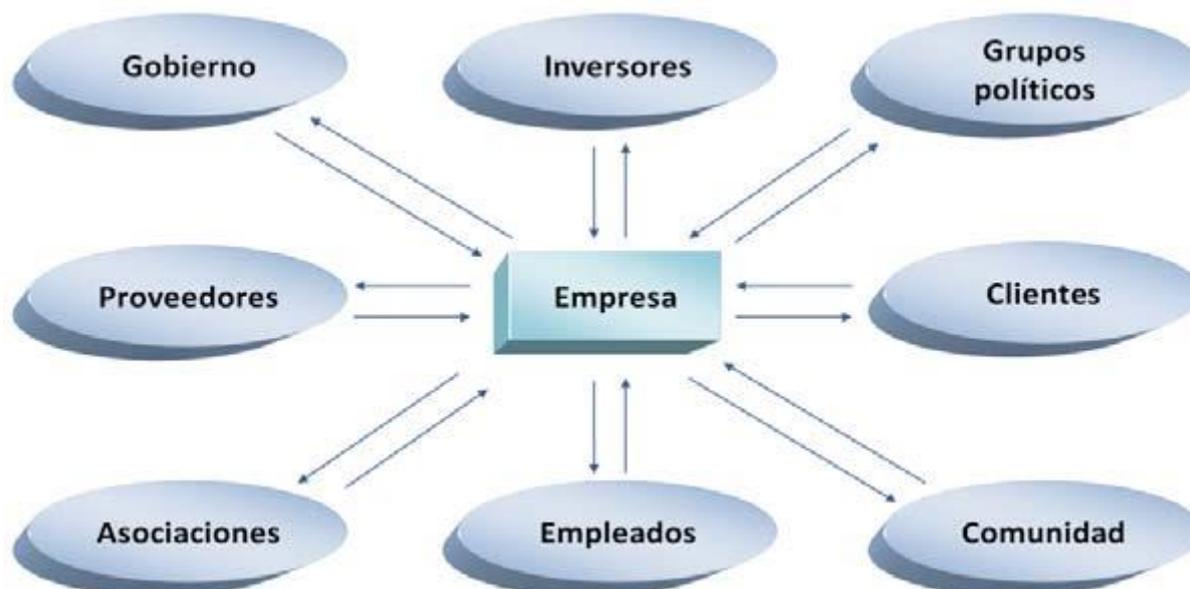


Ilustración 1: Modelo de Stakeholders (adaptado de Donaldson y Preston, 1995)

La teoría de los *stakeholders* trata de dilucidar el auténtico fin de la empresa, que no debe limitarse a satisfacer a sus accionistas, sino también a otros colectivos que pueden influir o pueden ser influidos por ella, sin los cuales la empresa dejaría de existir, en efecto: proveedores, clientes, comunidades locales, empleados, etc. Este marco conceptual ha sido el más extendido en el análisis y estudio de la RSC.

Hay muchas definiciones acerca de los grupos de interés o *stakeholders*. Las más inclusivas consideran a cualquier persona, grupo o entidad que tenga un vínculo o interés en la empresa. Las más limitadas solo contemplan a los empleados, proveedores, accionistas y clientes. Sin duda, la RSC es capaz de potenciar la ventaja competitiva de las empresas. El problema que podemos encontrar es la falta de criterios claros para identificar estos grupos. García del Junco (2018) confirma que muchas investigaciones llevadas a cabo hasta el momento ratifican que aquella organización que se preocupa por sus *stakeholders* consigue unos resultados económicos mejores que aquella que no lo hace.

3.1. LA IMPORTANCIA DE LA RSC

A pesar del notable aumento de actuaciones realizadas en los últimos años, tanto por empresas como por otras entidades, en España, aún nos encontramos lejos de otros países europeos en cuanto a integración de la RSC en la cultura empresarial.

Las empresas, cada día más, reclaman una mayor presencia en todos los ámbitos de la sociedad debido a la extraordinaria relevancia que adquiere el hecho de evaluar el impacto social y medioambiental que tienen las actuaciones de las empresas y organizaciones, sin que podamos olvidar su compromiso con la rentabilidad y la eficiencia para con sus accionistas. Sin duda, el principal objetivo de la empresa es obtener beneficios, pero los consumidores tienden a buscar empresas que van más allá en cuanto a la aportación de valor añadido. Las empresas tienen un gran impacto en la sociedad y en su desarrollo sostenible, por lo que sus aportaciones tienen que ir dirigidas hacia la aportación de beneficios a sus *stakeholders*.

Según Navarro (2012), a una empresa, para llegar a ser considerada socialmente responsable, no le basta con operar de manera responsable como empresa. La responsabilidad social implica a todos los departamentos y a todas las actividades llevadas a cabo por la empresa, debiendo quedar imbricada en todos sus ámbitos y acciones y estando unida a la misión, visión y valores de la organización. Aunque es un compromiso de alta gerencia, requiere el apoyo de todos los miembros de la empresa. Las empresas socialmente responsables son aquellas que entienden el valor del bien común y el desarrollo sostenible.

Los estudios reflejan la preferencia de los clientes por empresas que integran la RSC en su cultura. Las prácticas responsables fortalecen tanto su imagen externa como interna, traduciéndose en un mayor nivel de reconocimiento por parte de sus *stakeholders*. Se ha demostrado que las empresas que asumen una política de RSC integrada con los objetivos estratégicos y la cultura de la empresa obtienen multitud de beneficios, tanto cualitativos como cuantitativos. La RSC no debe considerarse un gasto, sino una inversión, puesto que se trata de un activo intangible propiedad de la empresa.

Obviamente, cada empresa obtendrá diferentes resultados y diferentes tipos de beneficios como consecuencia de su comportamiento socialmente responsable.



Ilustración 2: Beneficios de la RSE (Fuente: [www. EOI.es](http://www.EOI.es)¹)

Según Fernández (2012) los beneficios que las empresas obtienen de la aplicación de la RSC se pueden clasificar en dos tipos: externos e internos. Los beneficios externos hacen referencia a aspectos como el posicionamiento y diferenciación de la marca, mejora de la imagen corporativa y de la marca y mejora de las relaciones con los *stakeholders* externos (sindicatos, administraciones públicas, organizaciones de consumidores, etc.). Por otro lado, los beneficios internos aluden a aspectos y características de la propia organización: mejora del clima laboral, aumento de la productividad, fomento de la cultura corporativa, mejora de la comunicación y aumento de la calidad.

¹ Escuela de Organización Industrial. Fundada el 12 de julio de 1955 fruto del acuerdo alcanzado entre los Ministerios de Educación e Industria, convirtiéndose así en la primera escuela de negocios de España y una de las primeras de Europa.

3.2. EL PACTO MUNDIAL

Como afirma Navarro (2012), el Pacto Mundial (Global Compact), es un proyecto presentado por el exsecretario general de Naciones Unidas, Kofi Annan, durante la Cumbre Económica Mundial de Davos (1999) conforme a la cual, las empresas que se adscribiesen voluntariamente se estarían comprometiendo a seguir diez principios morales y éticos básicos. Su objetivo es fomentar la colaboración de las empresas con la sociedad y crear un mercado mundial más equitativo y solidario.

Cabe señalar que el Pacto Mundial no nace como un instrumento regulador en materia legal ni un organismo de certificación de buena conducta, sino como un acuerdo de libre adhesión por parte de las diversas organizaciones, que se comprometen a asumir la implantación de los diez principios del pacto en su normal funcionamiento. Asimismo, estas entidades se obligan a reportar a la sociedad los avances que han realizado en cuanto a la implantación de dichos principios de actuación a través de la necesaria elaboración de informes de seguimiento.

Cabe resaltar que pese a que el número de empresas que han firmado el Pacto Mundial aumenta constantemente, no siempre han cumplido con la obligación de presentar sus informes de progreso, aspecto que merma sustancialmente la credibilidad del propio acuerdo (García del Junco, 2018).

Dicho acuerdo se constituye como una red de trabajo en la que las organizaciones integrantes, secundadas por la ONU y sus organizaciones sectoriales, además de las ONG internacionales y las uniones sindicales internacionales, actúan promoviendo los objetivos y Principios del Pacto en torno a cuatro instrumentos principales, que marcan la hoja de ruta a seguir (Navarro, 2012, p. 171):

- a) Desarrollo de iniciativas conjuntas para la promoción de buenas prácticas empresariales.
- b) Creación de foros de diálogo y redes de colaboración entre el mercado y la sociedad en las materias objeto del Pacto.

c) Promoción de un foro activo de educación y aprendizaje para promulgar estos valores entre la comunidad educativa, así como estudios de casos e iniciativas piloto de implementación de los principios.

d) Creación de redes y plataformas locales y nacionales que permitan el aprendizaje mutuo entre empresas, así como dar respuesta a las necesidades e intereses específicos de cada comunidad empresarial en su progreso hacia la implantación de los diez principios.



Ilustración 3. Fuente: pactomundial.org

Es aún pronto para evaluar la efectividad práctica del programa, pues independientemente del número creciente de empresas adscritas, lo que hay que ver es hasta qué punto esa participación ha supuesto cambios sustanciales en la filosofía de esas mismas organizaciones. Pero hay que tener en cuenta que las organizaciones signatarias son líderes en sus respectivos sectores, están geográficamente muy

dispersas y aspiran a un crecimiento sostenible y responsable de los mercados, por lo que cabe anticipar un efecto de imitación en otras empresas y pymes que será a todas luces beneficioso.

3.3. POLÍTICAS DE RSC EN EUROPA

Aunque el desarrollo de la RSC en Europa durante los últimos años ha sido importante, aún nos encontramos a un nivel insuficiente. En la mayoría de las actuaciones que se han realizado el foco se ha puesto en el desarrollo de la gestión de los *stakeholders*. Por lo tanto, podemos afirmar que aunque con carencias, nos movemos en el camino correcto. Vamos a destacar como instrumentos más innovadores a nivel europeo el *Libro Verde* y el *Foro Europeo Multistakeholder*, destacando también el papel de la Agenda Social Europea.

3.3.1. Libro Verde.

Con la publicación del *Libro Verde* de la Comisión Europea con el objetivo de “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”, en el año 2001, se inició el debate sobre cómo puede impulsar la Unión Europea la RSE en los ámbitos europeo e internacional y, en particular, sobre cómo aprovechar al máximo las experiencias existentes, fomentar el desarrollo de prácticas innovadoras, aumentar la transparencia e incrementar la fiabilidad de la evaluación y la validación. El *Libro Verde* proporciona recomendaciones relacionadas con la RSE, en su dimensión interna y externa. Como aspecto más novedoso cabe destacar la integración de la gestión de la responsabilidad social en la estrategia organizacional. Además, considera otros aspectos tales como la elaboración de informes de sostenibilidad, el etiquetado de productos y servicios, la calidad en el trabajo y la inversión socialmente responsable.

3.3.2. El Foro Multistakeholder en RSE

El Foro *Multistakeholder* en RSE se creó en 2002 con el apoyo de la Comisión Europea, en el que estuvieron representados los diferentes *stakeholders* europeos desde organizaciones de la sociedad civil pasando por las empresas y el mundo académico, con el objetivo de agrupar a sindicatos, empresas, instituciones de investigación, ONG europeas, entre otras, para promover la innovación, la convergencia y la transparencia en las prácticas y herramientas de responsabilidad social corporativa. En este foro se elaboró un documento que detallaba la proyección estratégica en cuanto a RSE de cara al futuro. Sus principales conclusiones fueron las siguientes (García del Junco, 2018):

- Las instituciones públicas deberían fomentar la conciencia sobre RSE proporcionando a las empresas los recursos necesarios en el contexto adecuado.
- No se recomienda la institucionalización de la RSE incorporándola a la regulación legal, sino que siga considerándose voluntaria, pues perdería su verdadero significado.
- Hace hincapié en la necesidad de proporcionar por parte de las instituciones públicas los medios necesarios para un adecuado progreso social y medioambiental.

El Foro *Multistakeholder* no pretende proponer nuevos instrumentos de acción, sino redefinir el diseño de las políticas de RSE a nivel europeo, pasando desde una visión descendente y limitada a promover un verdadero proceso participativo.

3.3.3. Un documento de reflexión hacia una Europa sostenible en 2030

El 30 de enero de 2019 la Comisión Europea presentó *Un documento de reflexión hacia una Europa sostenible en 2030* (Comisión Europea, 2019). Este documento se construye sobre el trabajo previo del Foro *Multistakeholder* y nace con el claro objetivo de incluir la sostenibilidad como tema principal a abordar en el futuro debate sobre Europa, además de constituir la antesala de la Agenda Estratégica de Sostenibilidad 2019-2024 para Europa.

Como afirma la Comisión Europea en el mencionado documento, los desafíos se presentan cada día más urgentes y numerosos, poniendo en peligro la estabilidad económica, la paz mundial y la conservación del medio ambiente. Si pretendemos un futuro mejor, necesitamos alcanzar el crecimiento económico sostenible a partir de una serie de oportunidades y retos futuros:

- De la economía lineal a la economía circular. La economía circular puede generar un beneficio económico de 1,8 billones de euros y puede contribuir a crear más de un millón de puestos de trabajo de aquí a 2030.
- Sostenibilidad de la granja a la mesa. Un sistema mundial integrado de alimentación y agricultura podría generar suficiente sustento nutritivo para una población en aumento y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, paliando los efectos del cambio climático.
- Energía, edificios y movilidad preparados para el futuro. En una década podrían crearse cientos de miles de puestos de trabajo en el ámbito de las tecnologías que utilizan energías renovables con el apoyo de inversiones públicas y privadas.
- Garantizar una transición socialmente justa. La inversión social debe ser una prioridad absoluta en los ámbitos de la educación y formación permanentes, sanidad, inclusión social, igualdad de género y desarrollo rural.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible² plantea 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son:

1. Erradicar la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.
2. Poner fin al hambre, conseguir la seguridad alimentaria y una mejor nutrición, y promover la agricultura sostenible.
3. Garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos y todas en todas las edades.
4. Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

² Asamblea General de las Naciones Unidas, 2015.

5. Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.
6. Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.
7. Asegurar el acceso a energías asequibles, fiables, sostenibles y modernas para todos.
8. Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.
9. Desarrollar infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación.
10. Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos.
11. Conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
12. Garantizar las pautas de consumo y de producción sostenibles.
13. Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
14. Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, mares y recursos marinos para lograr el desarrollo sostenible.
15. Proteger, restaurar y promover la utilización sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar de manera sostenible los bosques, combatir la desertificación y detener y revertir la degradación de la tierra, y frenar la pérdida de diversidad biológica.
16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.
17. Fortalecer los medios de ejecución y reavivar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.

Un documento de reflexión hacia una Europa sostenible en 2030 (Comisión Europea, 2019) plantea tres escenarios para acometer el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la Unión Europea:

- Primer escenario: una estrategia global para la UE de manera que sus estados miembros se coordinen y supervisen mutuamente e imponiendo plazos para el cumplimiento de los ODS.

- Segundo escenario: los ODS continuarán sirviendo de inspiración a la Comisión Europea para el desarrollo de sus políticas pero sin interferir en la aplicación de dichas medidas por parte de los estados miembros.
- Tercer escenario: prestar mayor atención al exterior. Dado que la UE ocupa un lugar destacado en el plano político y económico, sería conveniente ayudar al resto del mundo, especialmente a países en vías de desarrollo a avanzar en materia de sostenibilidad.

Finalmente, el Consejo Europeo aprueba el 20 de junio de 2019 La Agenda Estratégica de la UE para 2019-2024 que desarrolla los preceptos contenidos en *Un documento de reflexión hacia una Europa sostenible en 2030* y presenta un marco de actuación para afrontar el alto grado de inestabilidad, complejidad y mutabilidad del mundo actual, haciendo énfasis en las fortalezas de nuestra Comunidad Europea para afrontar los innumerables retos que se presentan en el futuro, con un marco temporal de cinco años. La Agenda Estratégica se basa en cuatro prioridades principales:

- Proteger a los ciudadanos de las amenazas externas y emergentes y defender sus libertades reconocidas en los Tratados de la UE.
- Desarrollar un modelo económico europeo para el futuro. En el mundo de hoy cada vez se cuestionan más las reglas y normas comunes, por lo que será de vital importancia fomentar la igualdad de condiciones, particularmente en el ámbito del comercio; lo que significa garantizar una competencia leal dentro de la UE y a escala mundial; fomentar el acceso al mercado; luchar contra las prácticas desleales, las medidas extraterritoriales y los riesgos que para la seguridad de nuestra comunidad plantean terceros países, así como proteger nuestras cadenas de suministro estratégico.
- Construir una Europa climáticamente neutra, justa y social, abordando la necesaria transición climática, continuando el desarrollo de la agricultura sostenible y prestando especial atención a las desigualdades sociales, ofreciendo oportunidades para todos y garantizando la igualdad entre hombres y mujeres.

- Promover los intereses y los valores de Europa en el mundo, valiéndose de su influencia para modelar un futuro que garantice una competencia leal, la reciprocidad y el beneficio mutuo respecto a terceros países.

3.4. LA RSC EN ESPAÑA

El desarrollo de la RSC en España continúa aún vinculado más a estrategias de comunicación e imagen que a los mencionados cambios culturales y educativos. Según Navarro (2002), este es el factor clave, ya que aún no existen los pilares básicos para edificar una RSC sobre compromisos y prácticas medibles. Sin embargo, los poderes públicos podrían impulsar la demanda de la sociedad y crear nuevos hábitos entre las empresas que sirva de punto de partida. Se pueden identificar cinco factores que pueden estar causando el estado contradictorio de la RSC en España: cierta cultura ética local, el tardío desarrollo de nuestras grandes empresas y nuestros mercados de gran consumo, la falta de comunicación y la distancia jerárquica en las empresas, la creencia de una actitud normativa apoyada en el contexto social favorable al cumplimiento de compromisos de responsabilidad y la creencia de habilidades directivas específicas para la RSC. Las principales actuaciones públicas en España se concretan en los siguientes subapartados.

3.4.1. El Libro Blanco de la RSC

El Informe de la Subcomisión Parlamentaria (2006), conocido como «Libro Blanco de la RSC» recoge las conclusiones presentadas en junio de 2006. El documento, aprobado por unanimidad, es el primero de este tipo reconocido por un parlamento europeo y concluye la necesidad de una política pública en materia de RSC. Además del contenido de las recomendaciones, enuncia principios y criterios: reconocimiento social de la empresa, nivel de exigencia que se puede solicitar a cada tipo de empresa y especial atención a las PYMES.

Recomendaciones a las empresas.

- Autorregulación: una idea opuesta a una específica legislación sobre RSC.

- Triple memoria para las empresas cotizada.
- Reporte y verificación de las memorias, de acuerdo con estándares reconocidos como el GRI.
- Relaciones laborales de calidad: destaca la importancia de desarrollar el marco de lo que llamamos la memoria sociolaboral con más intensidad e integrar la política de relaciones laborales en el marco de la RSC con plenitud.
- Incorporar a los estatutos de la compañía los compromisos de la RSC, ya que de lo contrario, el administrador de la empresa, en el consejo de administración, no puede tomar decisiones cuando tiene incremento de costes que vayan en contra de los intereses de la empresa marcados estatutariamente, que obviamente son los beneficios.
- Extender a los proveedores las políticas de RSC. La idea de incorporar los listados de los proveedores añade esa cultura y sobre todo si las grandes empresas comienzan a exigirlo a sus proveedores, la cultura de la RSC llegará también a las PYMES.

Recomendaciones a las Administraciones públicas.

- Impulsar la inversión socialmente responsable (ISR). En España no hay prácticamente inversión con carácter ético, casi nadie ahorra con criterios solidarios o con valores.
- Estudiar estímulos fiscales y sociales de la RSC. Si nosotros consideramos que la RSC es buena para las empresas, es necesaria para que tengamos un sector empresarial competitivo, honesto y capaz de competir en el mercado global.
- Prácticas de buen gobierno corporativo.
- Desarrollo de las RSC en ámbitos autonómicos y locales.
- Crear un consejo y observatorio de RSC y facilitar el diálogo.

Recomendaciones a la sociedad civil.

- Recomendar a las empresas de la economía social, fundaciones laborales y cajas de ahorro la integración de sus políticas sociales en una estrategia global de la RSC.
- Desarrollar formación e investigación en RSC.
- Mayor implicación y cobertura informativa de los medios de comunicación.
- RSE presente en la gestión de las organizaciones del tercer sector.

- Hacia la sociedad responsable. Promoción de la responsabilidad social en todos los ámbitos.

3.4.2. Foro de Expertos en RSE

El Foro de Expertos sobre RSE fue constituido el 17 de marzo de 2005 por iniciativa del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales con la participación de representantes de varios Ministerios y de expertos provenientes de grupos empresariales, organizaciones de la sociedad civil y de la Universidad. El Foro de Expertos, según su propia definición, es “un foro de debate promovido por la Administración con objeto de conocer, crear redes y canalizar hacia el Gobierno las demandas e iniciativas que pudieran surgir en España en materia de responsabilidad social empresarial”. Algunas de sus conclusiones más significativas han sido las siguientes:

La Sesión I del Foro de Expertos acordó una definición de RSE unificada con los acuerdos europeos en la materia: “La RSE es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se deriven de sus acciones”.

Cabe destacar las recomendaciones sobre las políticas públicas de fomento de la responsabilidad social de las empresas (sesión II y III). Según el foro: “los poderes públicos deben desarrollar políticas de promoción e incentivos de la RSE aplicables a cualquier tipo de empresa, regular el reporte de las empresas, impulsar educación y formación, información y apoyo técnico entre los diversos agentes sociales que actúan, crear instrumentos de deliberación y concertación, promover en todas sus actividades económicas, empresas públicas y organismos públicos pautas de conducta responsable y, finalmente, utilizar los criterios de la RSE como guía para toda la normativa administrativa”.

Durante la sesión VI del Foro de Expertos en 2007 se crea El Consejo Estatal de la RSE, como un órgano colegiado, asesor y consultivo del Gobierno, cuya misión es impulsar y fomentar las políticas

sobre RSE. Está compuesto por representantes de todas las partes implicadas (organizaciones empresariales, sindicatos, ONG, consumidores, usuarios y la Administración pública) para el cumplimiento de una serie de objetivos:

- Constituir el marco de referencia para el desarrollo de la RSE en España.
- Fomentar las iniciativas sobre RSE, proponiendo al Gobierno las medidas pertinentes.
- Informar sobre las regulaciones de ámbito empresarial y sectorial desde la perspectiva de la RSE.
- Proponer y promocionar los estándares y características de las memorias de sostenibilidad o del informe, así como las herramientas más adecuadas para su elaboración y posterior verificación.
- Evaluar e informar sobre el desarrollo de la RSE en España, la Unión Europea y países terceros y sobre las actuaciones en materia de RSE de las empresas.
- Participar en los foros nacionales e internacionales constituidos para tratar temas de RSE.

3.4.3. Igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres

“La igualdad de género describe el concepto según el cual todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los estereotipos, los roles fijados en función del género o los prejuicios. La igualdad de género implica que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades inherentes a las mujeres y a los hombres se consideren, se valoren y se favorezcan equitativamente. No implica que las mujeres y los hombres deban llegar a ser iguales, sino que sus derechos, sus responsabilidades y sus oportunidades no dependan del hecho de haber nacido hombre o mujer.”³

En el ámbito europeo, el Libro Verde (2001) incluye diversas referencias a la cuestión de género:

- Igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para las mujeres.

³ Resumen Ejecutivo. Principios para el empoderamiento de la mujer. La igualdad es buen negocio. UNIFEM y United Nations Global Compact.2010, p. 9.

- Fomento de las prácticas responsables de contratación, en particular las no discriminatorias, que pudieran facilitar la contratación de mujeres.
- La inclusión de un premio europeo para las empresas más responsables en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

A nivel internacional, a pesar de que el Pacto Mundial incluye esta cuestión tan solo de manera genérica en el principio 6, estableciendo que las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación, podemos concretar la perspectiva de género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 y 10, que hacen mención del empoderamiento de mujeres y niñas y al intento de reducir las desigualdades dentro y entre los países, respectivamente.

Normativa comunitaria sobre igualdad de género.

La igualdad entre hombres y mujeres se configura como uno de los principios fundamentales del Derecho Comunitario. Así, uno de los objetivos principales de la Unión Europea es el de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y luchar contra todo tipo de discriminación basada en el sexo.

El principio de igualdad entre hombres y mujeres ha adquirido una mayor relevancia en el Tratado de la Comunidad Europea (TCE), destacando en este punto el Tratado de Ámsterdam, cuya entrada en vigor tuvo lugar el 1 de mayo de 1999, introduciendo en él la igualdad transversal. Esta igualdad transversal se materializa en, que desde la entrada en vigor de este último Tratado, todas las políticas comunitarias cuentan con las perspectivas de la igualdad, intentándose eliminar en todo lo que se legisla las desigualdades en este sentido.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, prohíbe en su articulado, concretamente en sus artículos 21 y 23, *“todo tipo de discriminación, y en particular, la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una*

minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual". Asimismo, prohíbe *“toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y del Tratado de la Unión Europea, sin perjuicio de las disposiciones particulares de dichos Tratados”*.

Por último, la mencionada Carta garantiza la igualdad entre hombres y mujeres en los diferentes ámbitos, incluyéndose los relativos al empleo, trabajo y retribución.

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

La referida Ley comienza su texto haciendo referencia al ámbito y objeto de esta, estableciendo la igualdad de mujeres y hombres en dignidad humana, derechos y deberes.

Esta Ley tiene como objetivo *“hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”*, con el fin de lograr *“una sociedad más democrática, más justa y solidaria”*.

A estos efectos, dicha Ley establece unos determinados principios de actuación que deberán llevar a cabo los Poderes Públicos, regula los diferentes derechos y deberes de personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado toda forma de discriminación por razón de sexo.

Estas obligaciones establecidas en la mencionada Ley se aplicarán a cualquier persona, tanto física como jurídica, independientemente de su nacionalidad, residencia o domicilio, que se halle en territorio español.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres se configura, en virtud de esta norma, como *“la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”*.

Este principio, que se aplicará tanto en el ámbito del empleo privado como en el del empleo público, se garantizará en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, incluyéndose las prestaciones que las mismas concedan. No obstante, esta Ley no constituye como discriminación en el acceso al empleo *“la diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”*.

La mencionada Ley describe en su texto dos tipos distintos de discriminación por razón de sexo, tanto la directa como la indirecta, haciendo la siguiente diferencia entre ellos:

1. Se considerará discriminación directa por razón de sexo *“la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”*.
2. Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”*.

No obstante, a efectos de esta Ley siempre se considerará discriminatoria toda disposición de discriminar por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente.

Además la Ley de referencia también puntualiza y describe el acoso sexual, diferenciándolo del acoso por razón de sexo en lo siguiente:

1. Supone acoso sexual *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.
2. Supone acoso por razón de sexo *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

Tanto el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se considerarán discriminatorios en todo caso.

Estas conductas descritas tienen recogidas en la mencionada Ley unas consecuencias jurídicas. Por ello, así los actos y disposiciones de los negocios jurídicos que supongan discriminación por razón de sexo ser considerarán nulos y sin efecto, generando responsabilidad *“a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias”*.

Este principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres estará presente igualmente, y con carácter transversal, durante las actuaciones de todos los Poderes Públicos. Así, a tenor del artículo 14 de la Ley que nos ocupa, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, entre otros, los siguientes:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.
7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.
11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

Asimismo, las Administraciones Públicas deberán integrar igualmente este principio en la adopción de sus disposiciones normativas, en todos los ámbitos de las políticas públicas, así como en el conjunto de todas sus actividades. Podrán establecer, además, determinadas particularidades en aquellos contratos que celebren, con el objetivo de suscitar en el mercado de trabajo la igualdad entre mujeres y hombres.

La presente Ley ha dedicado su Título VII a la igualdad en la responsabilidad social en las empresas con el objetivo de establecer un marco jurídico que regule este ámbito. Concretamente, podemos destacar, por un lado, que en el artículo 73, sobre “*Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad*”, se afirma que “*Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social*”, destacando el hecho característico de la voluntariedad de estas acciones y condición de toda acción sobre RSC. Por otro lado, en el artículo 75, sobre “*Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles*” podemos apreciar un precepto de acción positiva que supera la voluntariedad y pretende imponer a los poderes públicos la obligación de imponer una medida específica a favor de las mujeres para corregir una situación de desigualdad, que se concreta en la obligación para las sociedades mercantiles de incluir en su Consejo de Administración un determinado número de mujeres que permita alcanzar su presencia equilibrada respecto a los hombres en un plazo de ocho años.

3.4.4. Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible

La economía sostenible⁴ se relaciona, con el paso de la economía lineal (tomar, hacer, desechar) que no es sino un reflejo de épocas pasadas en las que se pensaba en los recursos como ilimitados, a un nuevo concepto denominado economía circular, que se presenta como corrección de los numerosos desequilibrios producidos por aquella. Además de no ser limitados, los recursos generan multitud de residuos tan perjudiciales como complicados de gestionar para el planeta. La economía circular plantea un nuevo modelo en el que los recursos mantienen su utilidad y aspiran a producir cero residuos. El concepto de economía sostenible o circular se encuentra imbricado en la práctica totalidad de políticas y documentos mencionados anteriormente y sin lugar a duda en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

⁴ Ken Webster es el principal promotor del concepto de *Economía circular*. Trabaja en la Fundación Ellen MacArthur, que fue creada en 2010 con el objetivo de acelerar la transición a la economía circular.

Para abordar este punto, se debe hacer referencia a la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, aprobada el día 5 del mismo mes y año, cuyo objeto es el de introducir en el ordenamiento jurídico las reformas estructurales necesarias para crear condiciones que favorezcan un desarrollo económico sostenible.

El propósito de esta Ley es el de iniciar un patrón de crecimiento sostenible en la economía española que coadyuvara a superar la crisis económica que venía sufriendo la economía desde el año 2008, reactivando el gravemente dañado tejido empresarial y fomentando el empleo en general, favoreciendo la calidad de este, la igualdad de oportunidades y la cohesión social. Dicha Ley incorpora nueve principios en su Título Preliminar que deberán guiar a los Poderes Públicos en sus respectivos ámbitos de competencia para impulsar la economía española, siendo éstos los siguientes:

1. Mejora de la competitividad.
2. Estabilidad de las finanzas públicas.
3. Racionalización de las finanzas públicas.
4. Fomento de la capacidad innovadora de las empresas.
5. Ahorro y eficiencia energética.
6. Promoción de las energías limpias, reducción de emisiones y eficaz tratamiento de residuos.
7. Racionalización de la construcción residencial.
8. Extensión y mejora de la calidad de la educación e impulso de la formación continua.
9. Fortalecimiento y garantía del Estado social.

El artículo 39 de la referida Ley hace referencia expresa a la promoción de la responsabilidad social de las empresas, rezando del siguiente modo: “Con el objetivo de incentivar a las empresas, organizaciones e instituciones públicas o privadas, especialmente a las pequeñas y medianas y a las empresas individuales, a incorporar o desarrollar políticas de responsabilidad social, las Administraciones Públicas mantendrán una política de promoción de la responsabilidad social, difundiendo su conocimiento y las mejores prácticas existentes y estimulando el estudio y análisis sobre los efectos en materia de competitividad empresarial de las políticas de responsabilidad social”.

Por otro lado, cabe destacar como principal novedad que aporta este artículo el hecho de que las sociedades anónimas de más de 1.000 empleados tendrán que comunicar al Consejo Estatal de RSE (CERSE) sus memorias de sostenibilidad. Dichas memorias tendrán que estar basadas en estándares internacionales, así como indicar si han sido verificadas o no por terceros. Asimismo, cualquier empresa podrá solicitar voluntariamente ser reconocida como empresa socialmente responsable, de acuerdo con las condiciones que determine el Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial.

3.4.5. Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas

El 18 de febrero de 2015 la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) aprobó el *Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas* que vino a sustituir al anterior *Código Unificado de buen gobierno de las sociedades cotizadas* (2006). Este nuevo código incluye presenta en total 64 recomendaciones, que se dividen en tres secciones: regímenes generales (recomendaciones 1 a 5), junta general de accionistas (recomendaciones 6 a 11) y Junta Directiva (recomendaciones 12 a 64), entre las que se incluyen aspectos sobre responsabilidad social corporativa. A pesar de que la mayoría de las recomendaciones se dirigen a la formación de la Junta Directiva, podemos destacar la Recomendación 14 en la que se contempla que “la política de selección de consejeros promueva el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración”.

A principios de 2020 la CNVM ha presentado una serie de modificaciones en el *Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas* que afectan, entre otros ámbitos, a la diversidad de género en los consejos de administración. Concretamente, la CNMV plantea exigir a las empresas que las mujeres representen al menos el 40% de los puestos en los consejos de administración.

4. METODOLOGÍA

Para el desarrollo del siguiente apartado se ha realizado un análisis de las memorias de RSC de las treinta y cinco empresas que forman parte del índice de cotización IBEX 35 en la actualidad. El objetivo de este análisis es el estudio del nivel de desarrollo de la RSC en las principales empresas españolas y su traducción en medidas aplicables. El análisis tomará forma de tabla y considerará la inclusión o no de los aspectos clave en las memorias de sostenibilidad por parte de las empresas en torno a los ejes económico, social y medioambiental para su posterior desarrollo y conclusiones.

• Aspectos clave del eje medioambiental:

- Crear productos y servicios alineados con un modelo de desarrollo sostenible.
- Minimización y compensación de las emisiones de CO².
- Impulsar iniciativas que contribuyan a alcanzar la mejora de la eficiencia energética.
- Minimizar el impacto ambiental que produce el desarrollo de su actividad.
- Fomentar una actitud responsable en los empleados, clientes y sociedad en general.

• Aspectos clave del eje social.

- Aplicar una política de igualdad de género y prevención del abuso laboral.
- Fomentar la formación continua y el desarrollo personal de los empleados.
- Crear proyectos de voluntariado social o participar en proyectos ajenos.
- Normalizar la contratación de personas con discapacidad y provenientes de entornos de exclusión social.
- Aplicar un plan de prevención de riesgos laborales.

• Aspectos clave del eje económico.

- Aplicar pautas de responsabilidad social a toda su red de proveedores.
- Aplicar una política anticorrupción, transparencia y compromiso ético.
- Aumentar de la inversión en aspectos de RSC.
- Aumentar de la inversión en I+D+i.

- Participar en actividades de patrocinio y/o donaciones.

5. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y CONCLUSIONES

En la siguiente tabla se muestran los resultados obtenidos tras la realización del análisis de las memorias de RSC de las empresas pertenecientes al IBEX 35 en la actualidad:

IBEX 35	MEDIOAMBIENTAL					SOCIAL					ECONÓMICO					P.
	D.S.	CO ²	ENERGÍA	IMPACTO	FOMENTO	IGUALDAD	FORMACIÓN	VOLUNTARIADO	CONTRATACIÓN	PRL	PROVEEDORES	ÉTICA	RSC	I+D+i	PATROCINIO	
Acciona	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✓	✗	✓	✗	11
Acerinox	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✓	✗	✓	✗	✗	✗	9
ACS	✗	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✓	✗	5
AENA	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✗	✗	10
Amadeus	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✗	✗	10
ArcelorMittal	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✗	✓	✓	✗	9
Banco Sabadell	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✗	✗	✓	11
Banco Santander	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✗	✗	✗	✓	✓	✗	✓	8
Bankia	✗	✗	✗	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✗	8
Bankinter	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✓	✓	✗	✗	✗	9
BBVA	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✗	✗	8
CaixaBank	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15
Cellnex	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	5
CIE Automot.	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✗	✓	✗	4
Enagás	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✓	9
Ence	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✓	✗	7
Endesa	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✗	✗	✓	✗	✓	✗	✓	✗	5
Ferrovial	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✓	✗	✓	✗	✗	✗	✓	✓	6
Grifols	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✓	✗	✓	✗	10
IAG	✗	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✓	7
Iberdrola	✓	✓	✗	✓	✗	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✓	6

Estrategias de RSC en las empresas del IBEX 35

Inditex	✓	✓	✗	✓	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✓	✗	8
Indra	✓	✓	✗	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
Inm. Colonial	✗	✗	✓	✗	✓	✓	✗	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	4
Mapfre	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✗	✗	✗	10
Masmóvil*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mediaset	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✗	✗	✗	✓	✗	✓	✗	✗	✗	7
Meliá Hotels	✗	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✗	✗	✗	4
Merlín	✗	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✓	✗	✗	✓	8
Naturgy	✓	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✓	✗	✗	✓	7
REE	✓	✗	✓	✗	✗	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✗	✓	✓	✗	7
Repsol	✓	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✗	✓	✗	✗	✗	4
Siemens	✗	✗	✗	✓	✗	✗	✓	✗	✗	✓	✗	✓	✓	✗	✓	6
Telefónica	✓	✗	✓	✗	✗	✗	✓	✗	✓	✓	✗	✓	✗	✓	✗	7
Viscofán	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✓	✓	9

Tabla 1. Análisis de las memorias de RSC de las empresas del IBEX 35. Fuente: elaboración propia.

*Sin datos actualmente.

A continuación se exponen los resultados obtenidos en forma de ranking, y ordenados de mayor a menor puntuación y por orden alfabético, en caso de que las puntuaciones coincidan. Además se incluye como referencia la media del IBEX 35 y la desviación respecto a ésta.

RANKING	EMPRESA	PUNTOS	MEDIA IBEX 35 ⁵	DESVIACIÓN
1	CaixaBank	15	7,71	+7,29
2	Indra	12	7,71	+4,29
3	Acciona	11	7,71	+3,29
4	Banco Sabadell	11	7,71	+3,29
5	Aena	10	7,71	+2,29
6	Amadeus	10	7,71	+2,29
7	Grifols	10	7,71	+2,29
8	Mapfre	10	7,71	+2,29
9	Acerinox	9	7,71	+1,29
10	ArcelorMittal	9	7,71	+1,29
11	Bankinter	9	7,71	+1,29
12	Enagás	9	7,71	+1,29
13	Viscofán	9	7,71	+1,29

⁵ Σ Empresa x puntuación / Número total de empresas

Estrategias de RSC en las empresas del IBEX 35

14	Banco Santander	8	7,71	+0,29
15	Bankia	8	7,71	+0,29
16	BBVA	8	7,71	+0,29
17	Inditex	8	7,71	+0,29
18	Merlín	8	7,71	+0,29
19	Ence	7	7,71	-0,71
20	IAG	7	7,71	-0,71
21	Mediaset	7	7,71	-0,71
22	Naturgy	7	7,71	-0,71
23	REE	7	7,71	-0,71
24	Telefónica	7	7,71	-0,71
25	Ferrovial	6	7,71	-1,71
26	Iberdrola	6	7,71	-1,71
27	Siemens	6	7,71	-1,71
28	ACS	5	7,71	-2,71
29	Cellnex	5	7,71	-2,71
30	Endesa	5	7,71	-2,71
31	CIE Automot.	4	7,71	-3,71
32	Inmov. Colonial	4	7,71	-3,71
33	Meliá Hotels	4	7,71	-3,71
34	Repsol	4	7,71	-3,71
35	Masmóvil	-	-	-

Tabla 2. Ranking IBEX 35 en cuanto a RSC. Fuente: elaboración propia.

Se procede a mostrar los datos de la tabla anterior de manera gráfica para una mejor visualización:

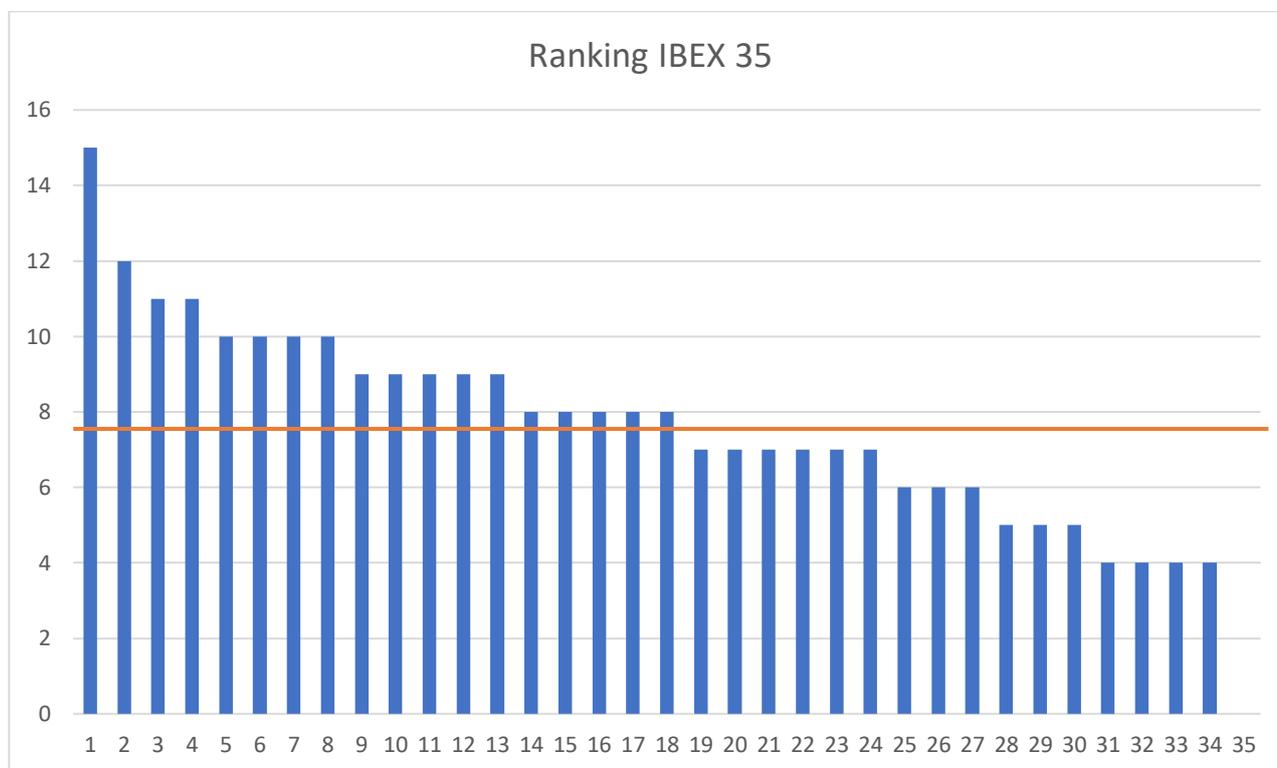


Tabla 3. Ranking (expresión gráfica). Fuente: elaboración propia.

Consideraremos la media obtenida de las puntuaciones de las empresas (7,71) como el indicador que nos muestra el límite aceptable en cuanto a implantación y desarrollo de medidas de RSC y que nos permite realizar las primeras apreciaciones:

1. Teniendo en cuenta lo anterior podemos apreciar a primera vista que la empresa que toma el primer lugar en el ranking, CaixaBank, destaca sobre el resto cumpliendo la totalidad de los aspectos clave establecidos.
2. Aproximadamente la mitad de las empresas del IBEX 35 alcanzan un nivel aceptable en cuanto a medidas de RSC, hecho que destaca un desarrollo insuficiente e irregular de la RSC a nivel grupal.
3. Las empresas mejor posicionadas muestran una excesiva desviación respecto a las empresas que ocupan los lugares más bajos, lo que resalta aún más el pobre desarrollo de estas en materia de RSC.

Tras la realización de este estudio se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. **El plano medioambiental** aparece como el más desarrollado en las memorias de RSC, ya que salvo la excepción de CIE Automotive, que no aúna ninguna medida relacionada, podemos afirmar que las demás empresas muestran un comportamiento responsable aplicando ciertas medidas para la conservación aunque con bastantes posibilidades de desarrollo y mejora. Como modelo a seguir en este plano hemos de destacar varias empresas que destacan alcanzando un nivel de excelencia: Acciona, AENA, Bankinter, CaixaBank y Viscofán; no solo cumplen los requisitos legales y las recomendaciones de las instituciones, sino que sobrepasan su cumplimiento, asumiendo la sostenibilidad del planeta como un reto corporativo al más alto nivel. Cabe destacar la gran aceptación de los ODS por parte de la gran mayoría de las empresas, de los que hacen mención expresa en las memorias de RSC y toman como objetivos propios.

2. Salvo las excepciones de Indra y CaixaBank, en cuanto a la inclusión de **aspectos sociales** en las memorias de RSC, las empresas se muestran efectivamente más austeras respecto al plano medioambiental. Llama la atención que empresas de la entidad de Repsol y Meliá Hotels, que cuentan con miles de empleados en sus plantillas, apenas desarrollen el plano social en sus memorias de RSC e informes corporativos. La mencionada Ley de igualdad efectiva para hombres y mujeres ha alentado a la mayoría de las empresas a asumir un plan de igualdad efectivo, pero aún una parte significativa de ellas ni siquiera hace mención al respecto. Por otro lado, parece que las empresas comienzan a ser conscientes del potencial del activo más valioso que tienen, el capital humano, y apuestan por la formación, beneficiándose de aumentos en la productividad y competitividad. Tanto las actividades de voluntariado como el fomento de la diversidad en las plantillas, al carecer de respaldo legal y/o recomendaciones de las instituciones, no muestran una gran aceptación entre las empresas. Por último, sin duda cabe reseñar el poco protagonismo que tiene la Prevención de riesgos laborales en las memorias de RSC de estas empresas; tanto más sorprende debido a ser este un aspecto con gran desarrollo legislativo y técnico en nuestro país.

3. El **plano económico** aparece como el menos desarrollado en las empresas del IBEX tanto a nivel grupal como a nivel interno, con la excepción de CaixaBank, que reitera en la inclusión de todos los aspectos clave. La ética ante los negocios aparece el aspecto más extendido en las empresas, sin duda conscientes de que una buena reputación y un clima de confianza resultarán factores clave del éxito empresarial. Por otro lado, los requerimientos de sostenibilidad a la cadena de proveedores como el patrocinio de eventos con trascendencia para la sociedad aparecen de manera residual en las memorias de RSC de estas empresas. Por último, cabe reseñar que era de esperar que se pusiera en relieve la baja inversión en I+D+i tras este análisis, eterna asignatura pendiente de nuestro país y emparentada con ella la insuficiente inversión en el desarrollo de la propia RSC.

4. A nivel sectorial no podemos realizar grandes comparaciones ya que la totalidad de los grupos presentan una baja correlación entre sus integrantes, incluyendo tanto empresas muy bien posicionadas como empresas con bajo nivel de desarrollo de la RSC. Lo que sí es reseñable es que en el sector energético, debido a su consustancial relación, se esperaban mejores resultados en cuanto a aspectos medioambientales; exactamente lo mismo podemos afirmar en la relación del sector bancario y financiero con los aspectos sociales, a pesar de las grandes plantillas que maneja y la mala fama que arrastra por los abusos cometidos a clientes en tiempo reciente, como los casos de las cláusulas suelo o las participaciones preferentes, entre otros.

5. Desde el lado de la excelencia destaca singularmente CaixaBank como modelo a seguir, con un altísimo nivel de desarrollo, compromiso y proyección de futuro en cuanto a políticas de RSC. Por el lado de las deficiencias el catálogo es amplio, pero cabe destacar la empresa CIE Automotive, cuya inclusión de aspectos de RSC en su informe corporativo resulta como poco más que una anécdota. También merece la pena destacar que se esperaban mejores resultados de empresas de la talla de Endesa, Repsol, y Telefónica, lo que posiblemente esté relacionado con su antiguo pasado público, cuya privatización esgrimió como justificación principalmente objetivos económico-financieros, frente a los objetivos socioeconómicos.

6. Podemos relacionar tanto el relativo éxito en el plano medioambiental, como en menor medida del plano social y económico con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, publicada con fecha de 29 de diciembre de 2018, en el Boletín Oficial del Estado. La mencionada Ley aumenta el nivel de exigencia en cuanto a la información que las empresas deben aportar e incluye importantes menciones respecto al plano medioambiental de la RSC:

- Contaminación: medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.
- Economía circular y prevención y gestión de residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.
- Uso sostenible de los recursos: el consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales; consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso; consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.
- Cambio climático: los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.
- Protección de la biodiversidad: medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.
- Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.

En cambio, la presente Ley incluye en menor medida aspectos relacionados con el plano social de la RSC en sus exigencias informativas:

- Formación: las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.
- Igualdad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.

Respecto al plano económico analizado, como era de esperar, podemos afirmar que es el menos desarrollado en dicha ley con tan solo una mención expresa:

- Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno: medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

En definitiva, tras la realización de este estudio sin duda se esperaban mejores resultados, puesto que se trata de las empresas que cotizan en el IBEX 35, sumamente conocidas y consideradas en el imaginario público como un ejemplo a seguir en la mayoría de los aspectos empresariales. Nada más lejos de la realidad, puesto que una alta rentabilidad a nivel económico-financiero no implica el cumplimiento de los ODS, y viceversa.

El escenario actual, con movimientos de mercado imprevisibles, un proceso de cambio climático cada vez más acelerado y el añadido de la actual crisis económica provocada por el COVID-19, se presenta como un lastre para el desarrollo de políticas de RSC en general y para el cumplimiento de los ODS en general. La disminución del comercio internacional está produciendo un dramático aumento del

desempleo y la consiguiente disminución en la capacidad de gasto de los ciudadanos, que a su vez se traduce en menores beneficios para las empresas y en una menor recaudación de impuestos por parte del Estado, que no hacen sino agravar el estancamiento económico y que alientan el círculo vicioso de la pobreza. Los ODS son alcanzables, pero resulta improbable que se alcancen de aquí a 2030 debido a que el sistema de desarrollo capitalista y la distribución de poder están en contra de su consecución. La mayoría de los países ricos ni siquiera comparten el objetivo mínimo del 0.7% de su PIB con los más pobres. Sin embargo, hay esperanza, puesto que los ODS proporcionan un marco de recuperación para la crisis del COVID-19. La inversión en tecnologías que utilizan las energías renovables podrían crear millones de puestos de trabajo que apuntalaran la transición hacia una economía circular más sostenible, equitativa y solidaria.

6. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

- Asamblea General de Las Naciones Unidas (2015). *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 26/08/2020 de: http://www.cooperacionespanola.es/sites/default/files/agenda_2030_desarrollo_sostenible_cooperacion_espanola_12_ago_2015_es.pdf
- Bowen, H. R. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*. New York: Harper & Row.
- Chiavenato, I. (2005). *Introducción a la teoría general de la administración*. Madrid: McGraw-Hill.
- Comisión Europea. (2001). *Libro verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Recuperado el 24/08/2020 de: <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ES/ALL/?uri=CELEX:52001DC0366>
- Comisión Europea. (2009). *Un documento de reflexión hacia una Europa sostenible en 2030*. Asamblea General de las Naciones Unidas. Recuperado el 07/08/2020 de: https://ec.europa.eu/commission/files/reflection-paper-towards-sustainable-europe_en
- Congreso de los Diputados. (2006). *Libro Blanco de la RSC*. Boletín Oficial de las Cortes Generales, 424, de 4 de agosto de 2006. Recuperado el 26/07/2020 de http://www.senado.es/legis8/publicaciones/pdf/congreso/bocg/D_424.PDF
- Fernández, J. (2012). *La responsabilidad social corporativa en los principales grupos de comunicación españoles: incorporación, gestión y análisis de la información a través de sus páginas web*. Vigo: Universidad de Vigo.
- Forética. (2019). *Informe Forética 2018*. Recuperado el 04/07/2020 de: <http://www.forética.org>

- Freeman, R.E. (2010). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- García del Junco, J. (2018). *Manual práctico de RSC: gestión, diagnóstico e impacto en la empresa*. Madrid: Editorial Pirámide.
- 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. *Boletín Oficial del Estado*, 314, de 29 de diciembre de 2018.
<https://www.boe.es/eli/es/l/2018/12/28/11>
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. *Boletín Oficial del Estado*, 55, de 5 de marzo de 2011. <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/03/04/2/con>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 23 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>
- Memoria RSC de Acciona. Recuperado el 08/08/2020 de <https://www.acciona.com/es/sostenibilidad/nuestras-personas/>
- Memoria RSC de Acerinox. Recuperado el 08/08/2020 de <http://www.acerinox.com/es/responsabilidad-social/>
- Memoria RSC de ACS. Recuperado el 08/08/2020 de <https://www.grupoacs.com/responsabilidad-corporativa/estrategia-de-rsc/>

- Memoria RSC de Aena. Recuperado el 08/08/2020 de <http://www.aena.es/es/corporativa/compromisos.html>
- Memoria RSC de Amadeus. Recuperado el 08/08/2020 de http://www.amadeus.com/web/amadeus/es_ES-ES/P%C3%A1gina-inicial-de-Amadeus/Qui%C3%A9nes-somos/Responsabilidad-social-corporativa/1259071607444-Page-AMAD_DetailPpal
- Memoria RSC de Arcelormittal. Recuperado el 08/08/2020 de <http://spain.arcelormittal.com/corporate-responsibility.aspx>
- Memoria RSC de Banco Sabadell. Recuperado el 08/08/2020 de https://www.grupbancsabadell.com/es/XTD/INDEX/?url=/es/RSC/RESPONSABILIDAD_SOCIAL_CORPORATIVA/?menuid=72578&language=es
- Memoria RSC de Banco Santander. Recuperado el 08/08/2020 de http://www.santander.com/cs/gs/Satellite/CFWCSancomQP01/es_ES/Corporativo/Sostenibilidad.html
- Memoria RSC de Bankia. Recuperado el 08/08/2020 de <http://www.bankia.com/es/gestion-responsable/>
- Memoria RSC de Bankinter. Recuperado el 08/08/2020 de <https://webcorporativa.bankinter.com/www2/corporativa/es/sostenibilidad/informe>
- Memoria RSC de BBVA. Recuperado el 08/08/2020 de <http://accionistaseinversores.bbva.com/TLBB/tlbb/bbvair/esp/responsible/index.jsp>

- Memoria RSC de CaixaBank. Recuperado el 08/08/2020 de http://www.caixabank.com/responsabilidadcorporativa_es.html
- Memoria RSC de Cellnex Telecom. Recuperado el 08/08/2020 de <https://www.cellnextelecom.com/responsabilidad-social-corporativa/>
- Memoria RSC de CIE Automotive. Recuperado el 08/08/2020 de <https://www.cieautomotive.com/documents/10182/152148/Pol%C3%ADtica+de+RSC+CIE+Automotive/5fe29293-526f-422f-b147-e4e46282073b>
- Memoria RSC de Enagás. Recuperado el 08/08/2020 de <https://www.enagas.es/enagas/es/Sostenibilidad>
- Memoria RSC de ENCE. Recuperado el 08/08/2020 de <https://ence.es/sostenibilidad/codigo-de-conducta/>
- Memoria RSC de Endesa. Recuperado el 08/08/2020 de <https://www.endesa.com/es/nuestro-compromiso/plan-de-sostenibilidad>
- Memoria RSC de Ferrovial. Recuperado el 08/08/2020 de <http://www.ferrovial.com/es/nuestro-compromiso-ferrovial/>
- Memoria RSC de Grifols Recuperado el 08/08/2020 de <https://www.grifols.com/es/commitment>
- Memoria RSC de IAG. (IBERIA). Recuperado el 08/08/2020 de <https://www.iairgroup.com/es-ES/sostenibilidad>
- Memoria RSC de Iberdrola. Recuperado el 08/08/2020 de <https://www.iberdrola.com/sostenibilidad>

- Memoria RSC de Inditex. Recuperado el 08/08/2020 de <https://www.inditex.com/es/comprometidos-con-el-medio-ambiente>
- Memoria RSC de Indra. Recuperado el 08/08/2020 de <http://www.indracompany.com/es/indra/responsabilidad-social-corporativa>
- Memoria RSC de Inmobiliaria Colonial. Recuperado el 08/08/2020 de <https://www.inmocolonial.com/responsabilidad-social>
- Memoria RSC de Mapfre. Recuperado el 08/08/2020 de <https://www.mapfre.com/corporativo-es/responsabilidad-social/definicion-objetivos/>
- Memoria RSC de Mediaset. Recuperado el 08/08/2020 de <http://www.mediaset.es/inversores/es/responsabilidad-corporativa.html>
- Memoria RSC de Meliá Hotels. Recuperado el 08/08/2020 de <https://www.meliahotelsinternational.com/es/perfil-compania/reputacion-y-sostenibilidad>
- Memoria RSC de Merlín. Recuperado el 08/08/2020 de <http://www.merlinproperties.com/sostenibilidad/>
- Memoria RSC de Naturgy. Recuperado el 08/08/2020 de <https://www.naturgy.com/sostenibilidad/gestion-de-la-sostenibilidad/politicas-y-codigos-de-conducta/politica-de-responsabilidad-corporativa>
- Memoria RSC de REE. Recuperado el 08/08/2020 de <https://www.ree.es/es/sostenibilidad>
- Memoria RSC de Repsol. Recuperado el 08/08/2020 de <https://www.repsol.com/es/sostenibilidad/index.cshtml>

- Memoria RSC de Siemens Gamesa. Recuperado el 08/08/2020 de <http://www.gamesacorp.com/es/sostenibilidad/>
- Memoria RSC de Telefónica. Recuperado el 08/08/2020 de <https://www.telefonica.com/es/web/sostenibilidad>
- Memoria RSC de Viscofan. Recuperado el 08/08/2020 de <http://www.viscofan.com/es/responsabilidad-corporativa/sociedad>
- Navarro García, F. (2012). *Responsabilidad social y corporativa: Teoría y Práctica*. Madrid: ESIC.
- Observatorio de la Responsabilidad Social Corporativa. (2014). *Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa*. Recuperado el 24/06/2020 de https://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2014/08/Ebook_La_RSC_modific.06.06.14_OK.pdf
- Organización Internacional del Trabajo-OIT. (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 31/08/2020 de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Reading: Addison-Wesley.
- *The Economist*. (2015, 28 de marzo). The 169 commandments: The proposed sustainable development goals would be worse than useless. Recuperado el 07/08/2020 de <https://www.economist.com/leaders/2015/03/26/the-169-commandments>