

**CULTURA, POLITICAS Y
PRÁCTICAS DE
RESPONSABILIDAD DE LAS
EMPRESAS DEL IBEX 35**

(Versión resumida)

5 marzo 2010



**SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL
COORDINACIÓN ÁREA EXTERNA
GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL**

La discusión sobre las definiciones de la realidad es el ámbito en el que se compite por la hegemonía cultural y donde se producen los cambios de tendencia del espíritu de cada época. Jurgen Habermas.

Metodología

1. Se analiza la capacidad de las empresas para identificar sus impactos (Económicos, Sociales y Medioambientales): Contribuciones concretas que han realizado las empresas al logro de los objetivos definidos por lo poderes públicos, tomando como referencia el **Programa Nacional de Reformas PNR**, especialmente en lo referido a la Comunicación de la Comisión Europea marzo 2006 y Declaración Dialogo Social 2004.
2. Siguiendo la guía de recomendaciones UNCTAD que expone la necesidad de la **información sea útil y precisa, y cumplir las empresas con la condición de presentar un informe por cada país.**

El informe destaca a INDITEX, como una empresa que ofrece información precisa sobre el sentido y el alcance a corto, medio y largo plazo de sus compromisos económicos sociales y medioambientales, tanto en el desarrollo de sus actividades como en los procesos de evaluación responsables de su cadena de valor, y con la participación de los actores y las partes interesadas.

También Mapfre identifica los nuevos requerimientos de la responsabilidad social, inspirada en su auto comprensión de empresa como una institución de servicio publico.

Valores como la creación de empleo, están totalmente ausentes en el discurso de nuestras grandes empresas: identifican los requerimientos de justicia y equidad social con la denominada acción social, o actividades de filantropía empresarial, como su contribución al desarrollo social y sobre las que se ofrece detallada información.

PARTE I INFORMACIÓN, TRANSPARENCIA Y SISTEMAS DE GESTIÓN

2. La transparencia y la rendición de cuentas y el buen gobierno de las empresas

En Abril de 2009 la Comisión Europea plantea la recomendación de facilitar a las juntas de accionistas la información sobre los sistemas de remuneración de los altos directivos. Incluye la recomendación a los estados miembros el incorporar a su legislación, como norma, el principio de cumplir o explicar estas políticas, que deberá impulsar a partir de 2010 el Consejo de Estabilidad Financiera. El objetivo debía ser fortalecer el sistema internacional de

supervisión y las políticas de los estados sobre transparencia. Estas políticas se ha demostrado que no han funcionado.

El Informe 2009 Hidrick&Struggles refleja que no se ha progresado con ninguna mejora en el buen gobierno desde periodo 2005-07.

El 100 x 100 de las empresas afirman que cumplen la recomendación 49 del Código Unificado sobre control y gestión de riesgos, mientras en los informes no se ofrece información concreta sobre los riesgos a los que han estado expuestas las empresas, ni las políticas desarrolladas para hacer frente a una situación difícil. Solo 6 empresas identifican los riesgos concretos que les han afectado durante el ejercicio. En cuanto al cumplimiento formal de recomendaciones CNMV y Código Unificado en 84 % de los casos que se ha dado seguimiento de este código, no se han logrado cambios reales.

En los temas de Género en la alta dirección: Solo el 8,7 % de las empresas cuenta con presencia de mujeres en los Consejos de Administración.

Retribuciones de la alta dirección: La Comisión Nacional del Mercado de Valores CNMV ha trasladado al Ministerio de economía que la recomendación de la Comisión Europea sobre la política de retribuciones de las cotizadas debería tener rango normativo. Ya en 2008 demandábamos regulaciones más eficaces.

2.1. La necesidad de un debate más amplio sobre el buen gobierno de las empresas.

La crisis ha contribuido al desmoronamiento de algunos principios inmutables, de hecho ha caído el valor de que la alta dirección actúa con el objetivo central de creación de valor para los accionistas. La teoría de los stakeholders amplía los derechos al resto de partes interesadas, derechos que pueden ser reclamados legítimamente por empleados, clientes, suministradores y socios de negocio, comunidad, y deben ser considerados en los procesos de gestión (libro blanco de la Comisión Europea).

2.2. Las empresas del IBEX 35 : la información, transparencia y prácticas de buen gobierno

Los informes no han incorporado a sus prácticas de buen gobierno la teoría de los stakeholders, ni han revisado la visión tradicional de la gobernanza centrada en los accionistas y el mercado como referencias principales, cuando no las únicas para las decisiones de gestión. Aunque todos identifican en sus memorias RSE con creación de valor para los accionistas y los denominados “grupos de interés”.

Empresas excluidas del estudio: Criteria, Iberdrola Renovables, Cintra y Arcelor Mital.

En relación a la recomendación nº 8 del Código Unificado se recoge que el Consejo de Administración en pleno debe aprobar las políticas de buen gobierno o gobierno corporativo; solo Bankinter ha creado una comisión ad hoc.

Las empresas que añadieron en 2007 a las comisiones de nombramientos y retribuciones que han añadido “buen gobierno o gobierno corporativo” son: B. Popular, Indra, REE y Telefónica.

La mayoría han optado por incluir estas funciones en la comisiones de auditoría, en un área técnica, en una comisión delegada.

Mejoras recogidas en esta edición: 27 empresas han organizado la información con referencia al GRI.3. 27 empresas han incluido un informe social con verificación independiente y en 14 casos se ha utilizado además la norma de aseguramiento AA1000.

El verificador no comprueba la veracidad de los datos de carácter social y medioambiental sino su simple existencia en los documentos que facilitan las empresas. A lo que añadirá a la calificación de que el proceso “parece razonable” en tanto “los procedimientos y controles establecidos para la preparación, recogida y agregación de los datos” lo reflejen.

Considera el estudio que la aplicación de la norma de aseguramiento AA1000as es un indicador de la mayor importancia, que las empresas otorgan al dialogo con las partes interesadas (Abengoa, Abertis, Acciona, Endesa, Gas Natural, Iberdrola, Inditex, Indra, Repsol y Telefónica) Aunque algunos informes despliegan iniciativas que tienen escasa relación con esta norma, cuando concretan haber llevado a cabo encuestas, de las que no se aportan sus conclusiones, o que se ha realizado entrevistas y consultas con líderes de opinión, o cuestionarios para valoraciones sobre clima interno y el impacto de sus actuaciones, todo ello sin aportar datos.

En relación al dialogo con los sindicatos: El conjunto de las 36 empresas suman 1.100.000 trabajadores (se entiende que en España) y los sindicatos tienen un alto nivel de representatividad, sin embargo solo en 7 casos las empresas informan de haber facilitado el informe social a los representantes de los trabajadores antes de su presentación pública (FCC, Indra, Mapfre, REE, Repsol, Telecinco, y Telefónica). **Afirma el informe que en algunos casos se ha institucionalizado la consulta a los sindicatos sobre el informe social y la política de RSE (Indra y Telefónica)**

Critica la posición de GRI, por la importancia que le da a las instituciones de mediación, consultoría, fundaciones etc., constituyendo comités de expertos independientes que tienen un interés particular y con una determinada agenda de desarrollo de la RSE.

Como contrapunto se subraya la iniciativa de Inditex al firmar un acuerdo con la Federación Internacional del Sector Textil que representa a 10 millones de trabajadores de los cinco continentes.

La declaración por parte de algunas empresas de haberse sometido a la norma AA1000APS, en la medida que no han documentado que el dialogo con las partes interesadas haya tenido lugar, no puede darse por válida.

3. La consideración de los factores sociales y medioambientales en la estrategia y las políticas de RSE en el IBEX 35

“En cuanto a los Informes de buen gobierno (IAGC) se han producido progresos, el problema es que en el ámbito de análisis del Código Unificado se han considerado estos factores sociales y medioambientales como riesgos a gestionar y no como oportunidades para la mejora del sistema global de gestión”.

“...las empresas hacen referencia a los riesgos en reputación, que relacionan con el cumplimiento de las disposiciones legales y normativas, así como con los códigos de buena conducta”, “no existen referencias explícitas en el informe de buen gobierno a los riesgos y factores sociales y medioambientales” (pag. 55).

“22 de las empresas incluidas en el estudio del IBEX 35 no ofrecen evidencias que permitan afirmar que cumplen la recomendación del Código –comply-) y sin embargo han eludido la obligación de explicar las razones....”.

3.1. El sistema de gestión de las políticas de RSE IBEX 35

Evolución de signo positivo. Tres empresas han mejorado la gestión transversal, creando grupos de trabajo o comités de RSE, o sostenibilidad. 19 empresas en total han institucionalizado los planes de trabajo y objetivos en RSE. “dos más han creado departamentos o áreas organizativas específicas para la gestión de las políticas responsables.

Se posicionan con una implantación suficiente 24 empresas, mientras que solo cuatro contarían con una política que pueda ser calificada de notable.

PARTE II POLITICAS Y RESULTADOS DE GESTION

5. Prácticas responsables y resultados de gestión.

De esta segunda parte han sido excluidas 4 empresas que no han superado el intervalo crítico - 0 -20 puntos) que indica, para el estudio, que no satisfacen los requerimiento mínimos de información, transparencia, consideración de los factores medioambientales, sociales y de buen gobierno, y gestión de las políticas de RS que han sido definidas en el Estudio.

Contribución de la empresa al desarrollo social, contribución la cohesión económica, social y territorial.

En esta parte del estudio se ha aplicado los mismos criterios de análisis de los años 2006.2007.2008.

5.1. Contribución de la empresa al desarrollo social

Indicador 1. Esfuerzo de creación y calidad de empleo.

El crecimiento económico en la Eurozona no solo debe involucrar a los gobiernos, sino a los actores económicos y sociales, a las empresas que deben incorporar dicho objetivo como parte esencial de su Responsabilidad Social.

2008 fue un año de caída de beneficios en 3,5 %, aunque hasta el tercer trimestre presentaban un crecimiento del 8%, en el primer trimestre de 2009 se evidenciaron unos resultados de caída de los beneficios agregados del 35%, respecto mismo periodo de 2008.

De las 27 empresas analizadas 14 han destruido empleo en territorio nacional (Iberdrola pierde empleo en España en 15 %, y aumenta en el resto del mundo 16,4%).

Empresas con procesos de expansión en el empleo:

Abengoa 29,1% (34,7% a nivel global)

OHL 11,5% (46,1% “)

Sacyr 19,5% (12,9% “)

Han mantenido empleo a nivel nacional, y aumentado notablemente a nivel global (Santander y Mapfre).

Y otras 4 más han aumentado en un 3%.

En definitiva “el 50 % de las empresas del IBEX 35 han tenido tasas de crecimiento en dos dígitos; por el contrario la gran mayoría han destruido empleo en tasas muy superiores a la media española”.

Pero además de los datos relativos a incremento o destrucción de las plantillas, el indicador de referencia para la RSE es la calidad del empleo, básicamente por la estabilidad: la encuesta de Coyuntura laboral refleja en 2008 una cierta mejora 29,8 % frente a 32,7% de 2007, pero no podemos olvidar que los empleos que antes se han perdido, en una situación de crisis como la que atravesamos, son los temporales.

En las empresas del IBEX 35 la situación en relación a la estabilidad es mejor que la media española: un 70 % presentan índices de contratación fija por encima de la media nacional; mas de la mitad de las empresas, de las que disponemos datos (en cuatro casos no lo aportan) presentan un nivel de temporalidad inferior al 10%, en el otro extremo encontramos ACS con el 84% y FCC con el 65% del empleo en temporalidad.

Indicador 2. Igualdad de oportunidades

Jóvenes: 10 empresas dan datos y solo 2 poseen un nivel de empleo ligeramente superior a la representatividad en la población activa de éste colectivo. Otras 2 están a cinco puntos por debajo.

Mayores de 55: La gran mayoría de las empresas supera la representatividad de este colectivo y se mantiene similar que el ejercicio anterior.

Discapacitados: solo 5 empresas ofrecen datos, por debajo del 2% legal, lo sustituyen por el compromiso de subcontratar centros especiales de empleo, u otras medidas alternativas autorizadas.

Género : La tasa de actividad femenina mantiene un diferencial de 10 puntos, respecto de la masculina, los incrementos medios en las empresas del IBEX se han mantenido por debajo o en trono a un punto porcentual (siendo excepción BBVA -2,5 p.p. y Santander -2 p.p.-)

Tomando estos referentes como los representativos de contener los grupos de riesgo a la exclusión.

Indicador 3. Desarrollo territorial y cohesión social

Profundizar en la mejora de la integración territorial, no confundir con acciones filantrópicas, sino la posibilidad de participar en redes institucionales surgidas por adhesión voluntaria y con un fin común, libre asociación cuatripartita (empresas ayuntamientos, CCAA, universidades, fundaciones) en pro de adelantos sociales.

5.2. Calidad del trabajo

Salarios y beneficios sociales, participación económica y equidad.

En la segunda mitad del S. XX, el abandono del valor de equidad a favor del de eficiencia ha traído por consecuencia la aparición de lo que denominamos “cuarto mundo”. Hoy por hoy, el rumbo se corrige a través de posiciones que alertan sobre los efectos que las desigualdades implican para la eficiencia de las leyes del libre mercado, debido a las inestabilidades políticas generadas. En este punto se trata de revisar las políticas empresariales socialmente responsables enfocadas a garantizar la reducción de estas distorsiones.

Para esta finalidad las Empresas del IBEX emplean extensivamente los complementos salariales. De las empresas analizadas tan solo 6 podrían considerarse como deficientes en la consecución de objetivos de participación (complementos de beneficio).

Por otro lado encontramos las comparaciones en las retribuciones medias: En el caso de los directivos de las Empresas del IBEX representan unos ratios de 25,6 y 33,1 veces más que el

suelo medio en España. Respecto de esta realidad por empresas tenemos, en el abanico de posibilidades, desde Enagas con una diferencia en la pirámide jerárquica de 4 veces más para los directivos, 90 veces más en Telefónica, 230 veces más en el B. Santander.

El otro foco es la discriminación salarial por razón de sexo, en España la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 23 % menos para ellas, en Alemania del 20, 4% y 12,1% en Dinamarca, en EEUU 31, 8 %. Además de los problemas por sobre representación en determinados sectores productivos o determinados tipos de ocupación y los problemas de paridad en los puestos de responsabilidad. Solo 6 empresas no poseen ninguna mujer en su Consejo de Administración y 9 han reducido su participación durante 2008.

Indicador 5. Condiciones laborales

Seguridad y Salud en el trabajo. En relación al objetivo de La “Estrategia Española...” De evaluar y reducir la siniestralidad, privilegiando la atención a la gravedad: accidentes mortales o muy graves, excluyendo los de “in itinere” y no solo a la siniestralidad en su conjunto.

Frente a las 22 empresas del estudio anterior solo 17 han ofrecido los datos necesarios para realizar la evaluación (Acciona, Endesa, Gamesa y Telecinco, han reducido los índices de accidentalidad de forma significativa).

Los sistemas de gestión, en relación con las normas y prevención de las tasas de accidentes y enfermedades profesionales no han sido implantados, cabe destacar las iniciativas de Iberdrola y Repsol YPF.

No hay información relativa a otras variables de riesgos psicosocial como el “síndrome del quemado” o del “muerto viviente”.

Conciliación. En el estudio se han considerado cuatro grandes grupos de medidas en las áreas de adaptación de la jornada a las necesidades de los trabajadores: Jornada laboral reducida, flexibilidad de la jornada, trabajo a tiempo parcial, y apoyos a la maternidad (6 empresas ofrecen estas opciones, y más del 60% del total podríamos considerar que han incorporado programas sólidos de conciliación)

Indicador 6. Inversión en capital humano

Aportación de la empresa responsable a la competitividad de sus trabajadores y el compromiso de mantener la empleabilidad de su fuerza de trabajo.

De las 19 empresas que han podido ser evaluadas en este segmento:

-5 han reducido la formación.

-2 han congelado el presupuesto.

-8 incrementaron la partida de forma superior al 2,2 %

En términos de inversión por trabajador, más de la mitad de las empresas superan el nivel basal (destaca REE en 12 veces el valor medio y como contrapunto Sacyr Vallehermoso con 13% de la media o ACS con un 26%)

Finalmente, en más de un 60% de las empresas se han realizados esfuerzos para incrementar el número de participantes en acciones de formación, aunque solo 6 empresas informan por segmento laboral. Diversidad de criterios de agrupación en este sentido dificultan la comparación en la evaluación de las empresas

5.3. Investigación e Innovaciones.

Indicador 7 Esfuerzo de Inversión en I+D y fomento de la utilización sostenible de los recursos naturales.

Objetivo en la Agenda de Lisboa 3% sobre el PIB.

2007 en España solo un 1,3% del sector privado es responsable en el 55,9%.

En Alemania 2,5% “ “ “ 1,8%

Valorando a nivel cuantitativo la inversión total en I+D+i, tomado en consideración aquellas iniciativas destinadas a mejorar la eco-eficiencia, participación en programas europeos de innovación, las empresas a destacar son: FCC, Iberdrola, REE, Repsol YPF y Telefónica.

Indicador 8. Sistemas de gestión medioambiental

Un 84% de las empresas del IBEX 35 cotiza en el Índice DJSI y en el FTSE4 Good, índices bursátiles cuyos integrantes solo pueden ser empresas de reconocidos esfuerzos para la preservación del medioambiente y el control de sus externalidades.

El total de las 27 empresas analizadas han certificado sus procesos de gestión medioambiental y disponen de un departamento específico de medioambiente (exceptuando BBVA)

Indicador 9. Productos y servicios para favorecer un consumo responsable.

Todas las empresas evaluadas disponen de un de departamentos para gestión de la calidad y sistemas para su certificación., y centros de atención al cliente. Los resultados de encuestas de opinión, quejas, reclamaciones y soluciones aportadas son mínimas o inexistentes.

5.4 Responsabilidades Internacionales

Indicador 10.

La RSE en la globalización económica, ya no puede desentenderse de la sostenibilidad y los factores ESG no pueden ser considerados sino a escala mundial: la adhesión y cumplimiento de las recomendaciones de la OIT, OCDE, Pacto Mundial o la certificación SA8000. Estamos en un momento en que las empresas deberán tomar un punto de vista activo, exigiendo a toda su cadena de valor que cumpla con tales directrices.

Necesitan mejorar su gestión de RSE internacional: B. Popular, B. Sabadell, Banesto, Bankinter, Gamesa, Telecinco.

6. Conclusiones

A diferencia del año anterior todos los indicadores (10) relacionados con prácticas responsables de la gestión han podido ser evaluados.

Sin embargo no todas las empresas suministran información de todos los indicadores.

Solo 2 de las 27 empresas analizadas y evaluadas suministran información para un 70%, lo que mejora la situación respecto de la anterior edición en que solo 6 empresas alcanzaban ese coeficiente.

10 empresas han podido ser evaluadas por primera vez en todos los indicadores, el problema generalizado continua siendo la heterogeneidad de la información.