

Cándido Méndez anima a las empresas a aprovechar *"la oportunidad"* de la desaceleración en la construcción de viviendas para cambiar el modelo
UGT ha presentado hoy dos informes sobre Responsabilidad Social en las Empresas del IBEX 35

UGT - 23 de enero de 2008



De izda. a dcha. Julia Requejo, Antonio González, Cándido Méndez, Toni Ferrer y Tomás G^a Perdiguero

El Secretario General de UGT, Cándido Méndez, ha manifestado que sería un acto de responsabilidad social empresarial que las empresas españolas aprovecharan la actual coyuntura de desaceleración en la construcción de viviendas para invertir en actividades industriales, con mayor aportación tecnológica y formativa. Se trata de convertir "en una oportunidad la desaceleración de construcción de viviendas para cambiar el patrón de crecimiento de nuestro país".

En este sentido, Méndez ha resaltado que, en el último año, los beneficios empresariales han crecido en un porcentaje dos veces y medio superior que la evolución de los salarios y que- más allá de la volatilidad financiera- nuestras empresas, en general, "tienen una sólida estructura financiera, una fuerte capitalización y están en una buena situación".



El Secretario General de UGT ha realizado estas declaraciones en el acto de presentación de los nuevos trabajos del Observatorio de Responsabilidad Social de las Empresas de UGT: el "Informe Sectorial sobre la participación de los trabajadores en las Empresas del IBEX 35" y "Cultura, Políticas y Prácticas de Responsabilidad Social en las Empresas del IBEX 35".

En este marco, Méndez ha calificado de "escandalosa" la magnitud de la retribución de los directivos, que se nutren de los fondos de pensiones, más las cláusulas de blindaje. Retribuciones poco compatibles con un compromiso real por la responsabilidad social y con la justicia y la cohesión social.

Asimismo, ha solicitado establecer unos cauces de transparencia y de regulación de los fondos de inversión privada, para "hacer más creíble el debate y la apuesta institucional y empresarial que se hace por la RSE"; y ha destacado que menos del 20% de las empresas analizadas han constituido un Comité de Empresa Europeo, lo que supone una quiebra de participación de los trabajadores entre la dimensión externa de la responsabilidad social y la dimensión interna.

Méndez ha demandado a las empresas españolas que invierten en el exterior que respeten unas condiciones laborales adecuadas, porque a veces hay situaciones bastante lamentables y el reconocimiento de los derechos de representación sindical es bastante débil. "La RSE de nuestras multinacionales no se puede limitar a una exigencia a los poderes públicos".

La responsabilidad social no es filantropía es algo distinto. Es el reconocimiento de derechos sociales, laborales, derechos de participación y supone un fuerte compromiso con los colectivos, la sociedad, el ámbito territorial en el que desarrolla la actividad la empresa.

Por último, ha señalado los importantes avances en esta materia. En el ámbito europeo con las resoluciones aprobadas en el pasado Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos y en nuestro país con el acuerdo alcanzado en el marco del diálogo social, que contempla la constitución de un Consejo Estatal de Responsabilidad Social, un órgano consultivo y asesor que debe de aportar iniciativas para fomentar la Responsabilidad Social y comprobar si las estrategias de las empresas son coherentes con sus comportamientos o son, simplemente, una estrategia de marketing.

A este respecto, el Secretario General de Empleo, Antonio González, ha adelantado que el Consejo Estatal se constituirá a mediados de febrero y que es un "elemento fundamental y casi fundacional de la política de responsabilidad social de las empresas en España". Ha manifestado que se partía casi de la nada en esta materia y que en esta legislatura nuestro país "si no ha superado del todo el retraso que tenía, al menos ha cerrado bastante la brecha con otros países".

El IBEX 35 suspende en ética por los salarios de los ejecutivos

EVALUACIÓN DEL NIVEL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS GRANDES EMPRESAS

De las 35 firmas, solo 12 aprueban en prácticas justas para la sociedad

FRANCISCO J. DE PALACIO

MADRID, 24/1/2008

El segundo estudio que ha realizado el Observatorio de la Responsabilidad Social de las Empresas sobre las sociedades que componen el IBEX 35 critica duramente "la política de remuneraciones" de los consejeros y altos ejecutivos además de "la falta de transparencia y la parcialidad" de los datos que aportan sobre este aspecto. Todo ello contrasta con el deseo de estas empresas de aparecer ante sus clientes y trabajadores como socialmente comprometidas.

Los profesores de la Universitat de València, Tomás García Perdiguero y Andrés García Reche, responsables de este estudio anual se lamentaron de que "ninguna de las empresas han facilitado datos que permitan analizar la diferencia de retribuciones entre las distintas categorías de trabajadores de las plantillas".

El observatorio ha usado distintos informes para estimar que los consejeros y altos ejecutivos del IBEX 35 cobraron en el 2006 unos 250 millones de euros, un 30% más que el año anterior. La remuneración media de los 92 consejeros ejecutivos fue ese año superior a los dos millones de euros y el sueldo promedio de los 468 altos ejecutivos fue de 640.000 euros. Pero el observatorio estima que estas cifras "no reflejan la totalidad de los ingresos de la alta dirección de estas empresas" porque no cuentan otras retribuciones, lo que hace que, al menos, 26 sociedades del IBEX incumplan el Código Aldama de buen gobierno.

"Esta política de retribuciones tiene efectos muy negativos en la salud de nuestro sistema democrático y resulta escasamente compatible con los valores de igualdad, justicia y cohesión del modelo social europeo", dice el informe.

ESCÁNDALO

El líder de UGT, Cándido Méndez, calificó ayer de "escandalosas" las retribuciones de los ejecutivos porque "son poco compatibles con la responsabilidad social y con la justicia". También criticó que los beneficios de las empresas crezcan dos veces y media más que los salarios de los trabajadores.

Tras evaluar los 20 indicadores de responsabilidad social, el observatorio solo ha aprobado (con suficiente raspado) a 12 empresas del IBEX 35, con Telefónica a la cabeza. La buena noticia es que el año anterior solo siete superaron el examen.

Fuente: El Periódico

UGT tilda de "escandalosos" los sueldos de los directivos, "poco compatibles" con un compromiso real por la RSE

Presenta dos informes en las empresas del Ibex 35
23 de Enero 2008



El secretario general de UGT, Cándido Méndez, ha resaltado que la magnitud de las retribuciones de los directivos de las grandes empresas españolas "es escandalosa" y "poco compatible" con un compromiso real por la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) "y con la justicia y la cohesión social que debemos defender".
SUSANA BRUNEL.

Cándido Méndez hizo estas declaraciones en la presentación de dos informes sobre la Responsabilidad Social de las Empresas realizados por el Observatorio de RSE de UGT y en los que se revela el "tímido avance" que está teniendo la implantación de políticas de RSE en las empresas del IBEX 35.

El primero de los informes se denomina "Cultura, políticas y prácticas de responsabilidad de las empresas del IBEX35". En él se analiza la información facilitada por las empresas sobre sus políticas, prácticas y resultados de gestión en función de una veintena de indicadores que incluyen la creación de empleo y la calidad del mismo, la integración de personas en riesgo de exclusión, la formación, la siniestralidad, la conciliación, la igualdad o las políticas medioambientales.

Un total de ocho empresas han sido excluidas de dicho análisis debido a la baja puntuación que han obtenido a la hora de valorar la implantación de políticas de RSC en su gestión. Son Acerinox, Altadis, Antena 3 TV, Banesto, Enagas, Colonial, Bolsas y Mercados Españoles y Sogecable.

UNA DOCENA DE EMPRESAS RESPONSABLES

De las 27 empresas finalmente incluidas en el estudio apenas en una docena de ellas se puede hablar de resultados "satisfactorios". Se trata de Telefónica, que lidera el ranking con una evaluación final de 59 puntos, seguida por Red Eléctrica Española (50), Inditex (50), Santander (47), Iberdrola (44), Abertis (43), Banco Popular (43), Repsol YPF (43), Endesa (42), Gas Natural (42), Ferrovial (42) e Indra (41).

En las 15 restantes, recoge el informe, los resultados obtenidos indican un desarrollo de las políticas de RSE "todavía insuficiente".

La conclusión general del trabajo es que los avances de la cultura de la responsabilidad en las grandes empresas "son sumamente discretos" y que los enfoques de gestión tienen todavía una orientación "demasiado anclada en las visiones más simples del mercado, con una concepción de la actividad económica, la eficacia y la competitividad poco congruente con los objetivos del desarrollo sostenible".

A pesar de todo, según señaló Tomás García Perdiguero, uno de los responsables del estudio, se puede hablar de un "avance considerable", dado que los resultados han mejorado respecto al estudio realizado el año anterior.

"Cada vez hay mayor consenso en torno a la idea de que las normas favorecen el avance de la RSE y en que éstas no son incompatibles con el principio de voluntariedad que debe regir la RSE", aseveró García Perdiguero.

MÁS CONCILIACIÓN E IGUALDAD

El segundo de los estudios presentados es un informe sectorial sobre la participación de los trabajadores en las empresas del IBEX 35 basado en la opinión de los representantes de los trabajadores.

En este caso el resultado más significativo ha sido la constatación de una mayor apuesta de las empresas por la conciliación y la igualdad, si bien se mantiene la dificultad de la mujer para alcanzar puestos directivos.

Según el estudio, en un 69,2% de las empresas se están implantando políticas de conciliación, y en un 65,4%, políticas de igualdad. El "freno" a la igualdad se mantiene a partir de ciertas categorías profesionales ya que las mujeres acceden a los comités de dirección son pocas.

Los representantes de los trabajadores aún consideran que la importancia de la RSE se da fundamentalmente desde una perspectiva de marketing.

Fuente: Crónica Social. Servimedia

Telefónica, REE e Inditex entre las firmas con mejor política de RSE

ESTUDIO DE UGT

EXPANSIÓN, 24 DE Enero de 2008

Telefónica, Red Eléctrica Española(REE) e Inditex son las compañías del Ibex-35 con mejores políticas de responsabilidad social, según un estudio de UGT. Por el contrario, Banesto, Altadis, Enagás, Colonial ~ Bancos y Mercados Españoles (BME), Acerinox ,Antena 3 y Sogecable obtuvieron unos resultados "críticos" en los criterios de transparencia, buen gobierno y gestión de las políticas de RSE y se sitúan en el último lugar de la clasificación.

El estudio "*Cultura, políticas y prácticas de responsabilidad de los empresas del Ibex35*" lamenta que se produjeran "avances limitados" en el desarrollo de las políticas de responsabilidad social por parte de las empresas del selectivo en 2006.

El documento señala que los progresos en la cultura de la responsabilidad en las grandes empresas "son sumamente discretos", mientras que los enfoques de gestión" tienen todavía una orientación anclada en las visiones más simples del mercado", con una concepción de la actividad Económica, la eficacia y la competitividad "poco congruentes" con los objetivos del desarrollo sostenible".

Obstáculos

Los obstáculos a sortear para alcanzar este cambio cultura radican en la excesiva dependencia de la estrategia empresarial de los objetivos de rentabilidad económico financiera, además de la consideración de los factores medioambientales, las cuestiones sociales y las prácticas de buen gobierno "como una concesión ante la presión de la opinión pública", en vez de una consideración estratégicas de las decisiones de la empresa.

Fuente: Expansión

La OIT advierte de que el desempleo podría aumentar en 2008 a causa de la crisis de los mercados financieros

GINEBRA, 24 Enero 2008. -

La Organización Internacional del trabajo (OIT) indicó que el desempleo podría crecer en 2008 a raíz del enfriamiento del crecimiento de la economía global, y advirtió de que una recesión en la economía de Estados Unidos podría acabar con unos cinco millones de puestos de trabajo.

En un informe de la OIT publicado este miércoles bajo el título 'Tendencias mundiales del empleo 2008', la Organización de Naciones Unidas aseguró que el índice de desempleo mundial podría subir a un 6,1 por ciento frente al 6,0 de 2007.

El director de sector laboral de la OIT, José Manuel Salazar-Xirinachs, afirmó que los vaivenes de los mercados mundiales de esta semana no se han sentido aún en las cifras de empleo, consideradas uno de los mayores indicadores de la salud de la economía global.

Aun así, Salazar-Xirinachs indicó que las proyecciones para 2008 podría no ser demasiado optimistas si la economía mundial crece menos del 4,8 por ciento estimado por el Fondo Monetario Internacional (FMI). "Este escenario (...) podría obviamente ser peor si el crecimiento global resulta ser menor de lo previsto", manifestó en una conferencia de prensa en Ginebra, donde se encuentra la sede de la OIT. "Parece ser que habrá revisiones de los índices de crecimiento a la baja", añadió el director de la OIT.

DATOS DE EMPLEO

En su Informe sobre las Tendencias Globales del Empleo, la organización estimó que unas 3.000 millones de personas mayores de 15 años tuvieron al menos un trabajo en 2007, un 2 por ciento más que el año anterior y un 17 por ciento más que en 1997.

Mientras tanto, hubo cerca de 190 millones de desempleados en 2007. Entre los que si estuvieron empleados, cerca de 487 millones de personas no ganaron el suficiente dinero como para vivir ellos y sus familias por encima de la línea de pobreza de 1 dólar al día, y 1.300 millones ganaron menos de 2 dólares al día. "A pesar de trabajar, mas de 4 de cada 10 trabajadores son pobres", concluyó el informe.

Otro dato es el de los empleos vulnerables. Estos, según explicó la economista de la OIT Dorothea Schmidt, son los que están en riesgo por el tipo de relación entre los empleados y sus patrones. El año pasado, cinco de cada 10 personas con empleo eran trabajadores familiares no remunerados o por cuenta propia.

"Ni siquiera la mitad de ellos goza de la seguridad que brinda un sueldo. Si se tiene en cuenta que en las regiones pobres un trabajo remunerado no se acompaña de las otras características que conforman el trabajo decente (las prestaciones, por ejemplo), se comprende que solo una minoría de trabajadores pobres tiene un empleo bien remunerado en el que se respetan sus derechos laborales fundamentales", dice la OIT.

REGIONES MÁS AFECTADAS

Oriente Medio y el norte de Africa siguen siendo las regiones con el desempleo más elevado, entre un 11,8 y 10,9 por ciento, respectivamente. Las siguen Sudamérica, el Caribe, el centro y sureste de Europa y la Comunidad de Estados Independientes (países de la antigua URSS), con un 8,5 por ciento.

Por su parte, Schmidt aseguró que las ganancias de la productividad durante el periodo reciente de gran crecimiento económico significan que se crearon menos puestos de los necesarios para crear una protección para cualquier periodo difícil posterior. "No hemos creado suficientes trabajos decentes", aseguró Schmidt. "La carencia de empleos productivos podría significar una coacción para el desarrollo durante los tiempos difíciles", añadió.

Aparte de las dificultades económicas actuales, la OIT aseguró que los rápidos avances tecnológicos podrían representar una gran oportunidad para los trabajadores este año, particularmente en los mercados mas ricos como Estados Unidos, Europa o Japón, donde cada vez se emplea a mas gente de los países pobres para conseguir costes mas bajos.

"Es importante para los trabajadores estar preparados y ser capaces de ajustarse rápidamente al cambio y a la dura competitividad", reseña el informe. "Esto puede fomentarse no sólo dándoles las herramientas adecuadas, sino también dándoles una sensación de poder enfrentarse al estrés mental causado por los cambios", añade.

Fuente: EUROPA PRESS

LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EXIGEN ESTAR REPRESENTADAS EN EL CONSEJO ESTATAL DE RSE

23 de Enero de 2008

Las personas con discapacidad, aglutinadas en torno al Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), exigen estar representadas en el Consejo Estatal de la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE), que será creado próximamente.

En opinión del CERMI "resulta imprescindible asegurar en el propio Real Decreto que regula este Consejo, que determinados sectores o grupos especialmente vinculados con los asuntos de RSE estén representados para garantizar que sus aportaciones enriquezcan el debate y desarrollo de este mecanismo".

En este sentido, el CERMI señala que "no debe haber sólo expertos, sindicatos y patronales, sino también otros representantes de la sociedad civil". Así, el Comité propone que, al menos, se acojan en el precepto cuatro sectores o grupos de población: la economía social, el medio ambiente, los consumidores y las personas con discapacidad.

El consejo, que estará presidido por el secretario general de Empleo y contará con 46 vocales, se constituirá como marco de referencia para el desarrollo de la responsabilidad social corporativa en España.

Está previsto que éste sea paritario e integrado por 12 vocales de las organizaciones empresariales, 12 de las sindicales, 10 en representación de las administraciones públicas y otros 12 de otras organizaciones e instituciones de reconocida representatividad e interés en el ámbito de la RSE.

Fuente: Servimedia

SOLO 13 DE CADA 100 EMPRESAS FINANCIERAS INFORMAN BIEN A SUS EMPLEADOS DE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

Según un estudio de Fundación Alares

23 de Enero de 2008

Solo un 13% de los bancos, aseguradoras y entidades financieras difunden de forma efectiva sus políticas de conciliación laboral entre sus empleados, según un estudio de Fundación Alares presentado hoy.

El informe, titulado "Conciliación empresa-familia en el sector financiero", sirve de "referencia y nos permite establecer la media del sector para poder mejorar", según el presidente de la Fundación Alares, Javier Benavente.

Este estudio analizó un total de 800 bancos, aseguradoras y empresas financieras, y ha sido realizado por el Centro de Familia y Trabajo del IESE, cuya directora, Nuria Chinchilla, desgranó sus principales resultados.

Entre ellos, destaca que "casi un 70% de los directivos del sector financiero afirman estar concienciados de la necesidad de las políticas de conciliación". De hecho, hay un comité responsable de estos programas en un 47% de las compañías estudiadas.

Por contra, el informe recoge que un 85% de los directivos consideran menos comprometidos con la empresa a los empleados que solicitan permisos por motivos familiares y que un 96% ven "positivo llevarse trabajo a casa".

Según Nuria Chinchilla, "estos indicadores forman parte de la dimensión cultural de la empresa y dificultan la implantación total de las políticas de conciliación".

Chinchilla reclamó políticas para impulsar la conciliación laboral y familiar, como dar preferencia en los concursos públicos y conceder deducciones de impuestos para las compañías que hayan implantado estas prácticas.

En idéntico sentido se expresó el presidente de Fundación Alares, quien subrayó que, "aunque la conciliación familiar interesa a las empresas, estos temas son cosa de todos".

También coincidió en esta opinión el director de Relaciones Institucionales de Caja del Mediterráneo, Carlos Mollano, que afirmó que en último término "lo que la conciliación consigue es fidelizar a los trabajadores y retener el talento".

Fuente: Servimedia

SÓLO EL 4% DE LOS EJECUTIVOS DE GRANDES EMPRESAS PIENSAN QUE LA RSE ES UNA PÉRDIDA DE TIEMPO Y DINERO

18 de Enero de 2008

Encuesta de "The Economist"

Sólo el 4% de los ejecutivos de grandes compañías con proyección internacional piensan que las actividades de Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) son "una pérdida de tiempo y dinero".

Este es el resultado de una encuesta realizada por el semanario británico "The Economist" dentro de un informe especial sobre RSC que publica en su último número.

La encuesta, realizada durante los meses de noviembre y diciembre de 2007 entre 1.192 directivos de compañías con proyección internacional, muestra que más de la mitad de esos ejecutivos estiman que la RSE "es un coste necesario para hacer negocios" y "nos da una posición distintiva en el mercado".

No obstante, más de un 20% de ellos sostienen que embarcarse en programas de RSC tiene poco sentido "si incluyen cosas que las compañías harían en cualquier caso".

El sondeo muestra una fortísima progresión en el grado de importancia que los ejecutivos de grandes empresas conceden a la RSE. Hace solo tres años, menos de cuatro de cada diez ejecutivos pensaba que la RSE merecía un grado de prioridad alto o muy alto, mientras que ahora son cerca de seis de cada diez.

"The Economist" sostiene que este "boom" de la RSE refleja que las grandes empresas "están teniendo que trabajar más duro para proteger su reputación y, por extensión, el ámbito en que hacen negocios".

Escándalos corporativos como el de las firmas norteamericanas Enron y Worldcom "han minado la confianza en las grandes compañías", lo que unido a otros factores, como el ejército creciente de las ONG que vigilan el comportamiento de las firmas comerciales, han servido para impulsar el convencimiento en la necesidad de la RSE.

A todo ello se ha unido ahora la gran preocupación social por el cambio climático, un reto en el que las empresas juegan un papel central. Como consecuencia, los directivos tienen la impresión de que la sociedad alberga unas expectativas más elevadas ahora en relación a ellos que hace cinco años, según ponía de manifiesto una reciente investigación de McKinsey.

Otro factor adicional que impulsa la RSE es que cada vez más empleados desean trabajar para una empresa cuyos valores compartan. "Pregúntele a casi cualquier gran compañía sobre su lógica de negocio en el campo de la RSE y te dirán que ayuda a motivar, atraer y retener a la plantilla", apunta "The Economist".

En cuanto a los beneficios obtenidos de fijar una clara estrategia de RSE, más del 50% de los ejecutivos encuestados señalaron que contribuye a tener una mejor reputación.

Asimismo, más de un 40% apuntaron que sirve para tomar decisiones que son mejores para el negocio a largo plazo; un porcentaje ligeramente inferior señaló que la RSE hace más atractiva la empresa para el propio personal de la compañía y que sirve para cumplir con criterios éticos exigidos por los clientes.

Finalmente, casi un 30% destaca la aportación de la RSE para tener mejores relaciones con los organismos reguladores y los legisladores, y alrededor de un 5% destaca que aumenta los ingresos de la compañía.

Fuente: Servimedia