



**Universidad**  
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

# RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y RELACIONES LABORALES

---

**Autor: Gonzalo Fernández Paesa**

**Director: Javier Carrasco Arnal**

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

2022-2023



**Facultad de  
Ciencias Sociales  
y del Trabajo**  
**Universidad Zaragoza**

## Tabla de contenido

RESUMEN.....	3
ABSTRACT.....	3
INTRODUCCIÓN.....	4
ESTRUCTURA .....	4
MARCO TEÓRICO .....	5
DONDE SURGE ESTE CONCEPTO Y EVOLUCIÓN .....	6
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN ESPAÑA .....	7
GRUPOS DE INTERÉS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL .....	8
PRINCIPIOS FUNDAMENTALES .....	9
RELACIÓN ENTRE EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.....	9
VENTAJAS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPREARIAL.....	13
COMPARATIVA DE UNA GRAN EMPRESA Y UNA PYME .....	14
MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD .....	21
MEMORIA SOSTENIBILIDAD ENDESA 2018.....	21
MEMORIA SOSTENIBILIDAD ENDESA 2020.....	23
MEMORIA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2018 AIRFAL.....	25
MEMORIA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA AIRFAL 2020 .....	27
RETOS Y LIMITACIONES A LA HORA DE IMPLEMENTAR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LAS RELACIONES LABORALES .....	29
CONCLUSIONES .....	30
BIBLIOGRAFÍA.....	31

# RESUMEN

En este trabajo hemos dado a conocer lo que es la Responsabilidad Social Empresarial y su influencia y efectos en las Relaciones Laborales, centrándonos en la explicación e investigación de ello. Hemos establecido un vínculo entre esta responsabilidad social empresarial con las relaciones laborales mediante el estudio y la exposición de los cambios y evolución a una mayor sostenibilidad así como una mayor concienciación empresarial, dando lugar a este nuevo mercado de trabajo.

Además de esto, nos hemos centrado en analizar 2 empresas aragonesas que han sido reconocidas como socialmente responsables. Hemos realizado una investigación y análisis de las memorias de sostenibilidad de ambas donde las comparamos y analizamos según su forma de integrarse en esta nueva política de responsabilidad. Junto con esto, hemos realizado también una evolución centrándonos en aspectos concretos de las empresas para poder definir tanto el compromiso como el progreso empresarial en materia de la RSC.

Hemos realizado un análisis de cómo dichas empresas ponen en marcha este plan de responsabilidad social, ya que cada empresa requiere planes distintos, proporcionándonos información suficiente para continuar con la comparativa de cada una de ellas y destacar sus puntos fuertes y débiles así como ver los planes de futuro que se podrán desarrollar.

# ABSTRACT

This work seeks to publicize what Corporate Social Responsibility is and its influence and effects on Labor Relations, focusing on the explanation and research of it. A link is established between this corporate social responsibility with labor relations through the study of changes and evolution to greater sustainability as well as greater business awareness, giving rise to this new labor market.

In addition, we have subsequently focused on analyzing 2 Aragonese companies that have been recognized as socially responsible. We have carried out an investigation and analysis of the sustainability reports of both where we compare them and analyze their way of integrating into this new responsibility policy.

We had analyze how these companies implement this social responsibility plan, since each company requires different plans, providing us with enough information to continue with the comparison of each of them and highlight their strengths and weaknesses as well as see the future plans that can be developed.

# INTRODUCCIÓN

El objeto de estudio del presente TFG sobre la responsabilidad social empresarial y las relaciones laborales hace referencia a la responsabilidad que tiene cada organización respecto al medio ambiente y la sociedad de la que se compone, por lo que las empresas incluyen preocupaciones socioambientales en sus operaciones.

La responsabilidad social empresarial es un tema importante en la actualidad, ya que las empresas tienen un papel clave en la sociedad y pueden tener un impacto significativo en la vida de las personas y en el medio ambiente.

Además respecto a su influencia en las relaciones laborales, este término también hace referencia a los compromisos legales y éticos derivados de los impactos que la actividad de las organizaciones producen en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos.

La sociedad pide más implicación del entorno empresarial en los problemas sociales y, las empresas son cada vez más conscientes de la necesidad de incorporar a su estrategia de negocios estas preocupaciones.

Son varios los objetivos que se pretenden obtener en este trabajo:

En primer lugar, dejar claro lo que es la responsabilidad social empresarial, cuando surge, porque, así como todos los aspectos que tienen relación con el concepto. Una vez establecido todo eso, nos interesa dejar claros los efectos de la responsabilidad social empresarial sobre las relaciones laborales, para ello, nos hemos marcado como objetivo principal hacer la comparativa de dos empresas aragonesas que pertenezcan al mismo sector pero que haya algún tipo de contraste entre ellas, además una de las empresas será una gran empresa, mientras que la otra será una pyme.

## ESTRUCTURA

La estructura del siguiente trabajo de investigación se establece en primer lugar en una pequeña introducción explicando qué es la responsabilidad social y las relaciones laborales, además de los objetivos que se pretenden conseguir en este trabajo.

Respecto al desarrollo, en primer lugar nos encontramos con la definición exacta de ambos conceptos para después meternos en la evolución del concepto de responsabilidad social empresarial y en la explicación de dónde surge este. Después tendremos la responsabilidad social empresarial en España, viendo su tardía pero rápida evolución a lo largo de los años.

También nos encontramos con los grupos de interés, ante los cuales debe responder la empresa de sus acciones y actividades, además de la necesidad de satisfacer sus objetivos, y pueden ser clasificados como internos o externos.

La responsabilidad social empresarial también tiene unos principios fundamentales, que los vemos perfectamente explicados en ese apartado, además de las distintas ventajas que conlleva la Responsabilidad Social Empresarial para las empresas que deciden implantarla y los distintos retos y limitaciones que se pueden encontrar a la hora de implementarla.

En cuanto a la relación entre las relaciones laborales y la responsabilidad social empresarial, que es el tema principal de este trabajo, también encontramos un apartado el cual se basa en analizar esta relación desde dos perspectivas, explicando y diferenciando perfectamente ambas, además de hablar sobre la influencia de una sobre la otra.

A continuación, aparece el análisis de dos empresas del mismo sector, una gran empresa y una pyme, las cuales han implementado la RSE en la cultura empresarial y se puede ver cómo ha afectado esto a sus relaciones laborales. Además, hemos analizado las distintas memorias de sostenibilidad o responsabilidad que han tenido las empresas en distintos años para poder hacer una comparación entre ellas.

Por último, aparecen las distintas conclusiones que hemos sacado respecto al trabajo de investigación realizado.

## MARCO TEÓRICO

En primer lugar, para llegar a conocer los efectos de la responsabilidad social sobre las relaciones laborales, debemos identificar y definir lo que es cada concepto.

Según define EDITORIAL RSys en el año 2022, “La Responsabilidad Social Empresarial la podemos definir como la contribución de una empresa al desarrollo humano sustentado y sostenible a través del compromiso y la confianza que esta ofrece a sus empleados y a las familias de estos, incluyendo a toda la sociedad, para mejorar así el capital social y la calidad de vida de toda la comunidad, no solo centrado en la sociedad sino también enfocando gran parte de sus esfuerzos en el medio ambiente”.

De manera complementaria, la Comisión Europea la define como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores” (Comisión Europea, 2011).

Además, el Foro de Expertos constituido en el año 2005 por el Ministerio de Trabajo, han adoptado este término definiéndolo como: “La Responsabilidad Social de la Empresa 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, medioambientales 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 derivan de sus acciones”.

De estas definiciones podemos destacar que cuando hablamos de la Responsabilidad Social Empresarial, nos referimos a actuaciones de las empresas que abordan de forma voluntaria, más allá de la legislación vigente. El cumplimiento de la legislación, es de obligado cumplimiento para las empresas y eso no es Responsabilidad Social Empresarial, aunque puede haber casos en los que dicha legislación no se cumpla. Por lo tanto, será complicado que una empresa se pueda considerar como socialmente responsable si hay incumplimientos de la legalidad en sus actividades.

Señalamos su importancia debido a que dentro de la actividad empresarial, y por lo tanto en el propio mercado y sociedad, ha factores que pese a priori parecer minúsculos o sin importancia pueden desencadenar en grandes acciones, estos a los que hacemos referencia son las relaciones laborales, es decir, todo aquello dentro de la empresa que compete de una forma u patria a las relaciones de las personas, ya sean entre sí o con las familias o la actividad empresarial, destacando como gran ejemplo de ello los denominados stakeholders.

## DONDE SURGE ESTE CONCEPTO Y EVOLUCIÓN

Este concepto surgió en Estados Unidos a mediados de los años cincuenta. Dicha responsabilidad se iniciará con la obra de Howard R. Bowen, *Social Responsibilities for the Businessman*, quien se consagrará como el padre de la Responsabilidad Social Empresarial.

Bowen considera la Responsabilidad Social Empresarial como una filosofía de hacer negocios innovadora que se ha convertido en una rama de la investigación de la dirección empresarial. Esta es la primera vez que se aborda el impacto de la actividad empresarial en los ciudadanos.

En la década de los sesenta, comenzará a surgir una reflexión académica sobre las responsabilidades de la empresa hacia los diversos grupos de interés, comenzando a investigar la conexión existente entre el desarrollo humano a través de la responsabilidad social corporativa y el progreso económico. El término stakeholder, que se utilizó por primera vez, se refiere a los grupos de interés que rodean a la empresa y que están involucrados en ella de manera directa o indirecta.

En la misma década, el Comité para el Desarrollo Económico (CED) llegó a la conclusión de que las actividades comerciales públicamente aceptadas tienen como objetivo satisfacer las necesidades sociales. Afirmó que las exigencias sociales a las que se estaban sometiendo las empresas iban más allá de cualquier compromiso adquirido hasta la fecha, observando el cambio significativo de tendencia entre empresa y sociedad.

Defendió la importancia de las empresas de gran tamaño como entidades económicas que van más allá de la fabricación de bienes y la prestación de servicios, y que contribuyen a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

De esta forma vemos como de la idea principal y tradicional de la generación de riquezas por parte de la empresa se ha llevado a cabo una derivación a un bienestar social y una competitividad en cuanto a las personas y principios. Antes no se hacía referencia al bienestar, tomando como referencia la Revolución

Industrial, donde los salarios eran mínimos, las condiciones de trabajo pésimas y la mortalidad era muy elevada incluso en menores, los cuales no estaban protegidos, como bien nos explican el libro titulado “Revoluciones industriales, trabajo y estado de Bienestar” escrito por Salvador Salort I Vives).

Evolución positiva podemos decir ya que se ha visto cada vez más incluida el ámbito de los recursos humanos sobre todo las relaciones laborales, dando lugar a un modelo empresarial que casi la totalidad de las empresas siguen y pretenden replicar e incluso mejorar mediante nuevos proyectos o iniciativas.

## LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN ESPAÑA

En las últimas décadas, España ha visto importantes avances en la evolución de la Responsabilidad Social Empresarial. Dado que las instituciones y organizaciones eran las que aportaban soluciones a los problemas sociales, la responsabilidad social empresarial no existía como tal durante el siglo XIX y la primera mitad del siglo XX.

En los primeros años de la década de 1990, la Responsabilidad Social Empresarial en España estaba principalmente relacionada con donaciones y patrocinios de las empresas. Se enfoca en acciones filantrópicas y no estaba dentro de la estrategia empresarial.

En la primera mitad del siglo XX, las organizaciones comenzaron a participar de manera voluntaria en la comunidad, lo que les llevó a aceptar la responsabilidad de contribuir al bienestar de la sociedad. Durante la segunda mitad del siglo, la comunidad comenzó a tomar conciencia de la capacidad del sector privado para influir y solucionar problemas sociales, al reconocer los riesgos que conlleva su actividad en el entorno. El resultado fue la necesidad de que el gobierno estableciera regulaciones para salvaguardar los intereses públicos y los recursos naturales.

La empresa, el gobierno y la sociedad se han ido interrelacionando, cambiando sus papeles hacia actuaciones en las que las decisiones de los participantes suelen estar influenciadas por otros grupos sociales.

La Responsabilidad Social Empresarial se ha vuelto más importante en la agenda pública española. La Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas (2014-2020) es uno de los muchos planes gubernamentales que buscan fomentar la responsabilidad social en las empresas.

Se ha observado un incremento en el compromiso de las empresas españolas con la Responsabilidad Social Empresarial en los últimos años. La incorporación de esta en las estrategias comerciales de cada vez más empresas ha llevado a la creación de programas y políticas en temas como el medio ambiente, los derechos humanos, la diversidad y la inclusión. La transparencia y la transparencia de la Responsabilidad Social Empresarial también han aumentado. Las empresas españolas han adoptado estándares internacionales como los Principios de Reporte de GRI (Global Reporting Initiative) y han mejorado sus informes de sostenibilidad.

En la actualidad, muchas compañías han adaptado sus procedimientos para competir de acuerdo con las demandas del mercado, implementando cambios que puedan estar relacionados con la globalización

económica, con el objetivo de alcanzar un crecimiento sólido en el sector, y buscando el desarrollo de un entorno empresarial basado en la tecnología como herramienta efectiva y eficaz.

## GRUPOS DE INTERÉS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

A continuación, basándonos en el Documento "Reflexiones sobre la responsabilidad social empresarial desde su dimensión laboral" de la Dra. Isabel C. Jaramillo, vamos a identificar los modelos y acciones que las empresas pueden implementar. El modelo de los grupos de interés, también conocido como stakeholders, busca determinar ante quién debe responder la empresa, así como de sus actividades y acciones.

Dependiendo de su cercanía al núcleo de la empresa, podemos clasificar a estos interesados en internos o externos. Los empleados, directivos, propietarios o accionistas, que tienen una conexión directa con la organización, se consideran stakeholders internos.

Por otro lado, los stakeholders externos incluyen a competidores, clientes y organizaciones no lucrativas, entre otros, que no están directamente relacionados con la empresa.

En el caso real de una empresa que desea investigar este concepto, el primer paso es reunirse con estos grupos de interés y hablar con ellos sobre cómo la empresa implementa la Responsabilidad Social Empresarial.

Se trata de hacer una introspección. Primero, debe identificar los grupos de interés que le afectan, como empleados, clientes o proveedores, ya que podríamos considerar a otros según la estructura de la empresa o el sector empresarial.

En segundo lugar, sería necesario revisar cuestiones relacionadas con cada uno de estos grupos de interés. Estas cuestiones serían:

- La relación e impactos de la empresa sobre ese grupo de interés.
- La relación e impacto que produce ese colectivo a la empresa.
- Vías de diálogo y comunicación que existan.
- Conocimiento que podamos tener de ese grupo de interés, además de lo que esperan de la empresa y si conocemos sus expectativas al respecto.
- Las actuaciones de la empresa en beneficio de ese grupo de interés.

A través de este análisis se puede realizar un diagnóstico inicial que sienta las bases para las acciones posteriores. Pero muchas empresas también pueden descubrir que están haciendo más de lo que parece, lo que les da una base para construir su futuro en Responsabilidad Social Empresarial.

## PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

La ONU establece unos principios fundamentales los cuales describe perfectamente. En primer lugar estaría la sostenibilidad, lo que significa que las empresas deben actuar de manera sostenible teniendo en cuenta los efectos a largo plazo en los aspectos económico, social y ambiental de sus acciones. Esto implica pensar en cómo las operaciones afectan a los trabajadores, los clientes, los proveedores y el medio ambiente.

En segundo lugar, estaría el principio de transparencia. Las empresas deben ser claras y transparentes sobre cómo manejan y comunican la información relevante a todas las partes interesadas. Esto implica compartir información clara y accesible sobre su desempeño social, ambiental y ético, así como las políticas y prácticas que implementan.

Después vendría la ética empresarial, ya que las empresas deben operar de acuerdo con altos estándares éticos y principios de integridad. Esto implica fomentar una cultura empresarial basada en la honestidad, la equidad, la responsabilidad y el respeto a los derechos humanos.

El respeto de los derechos humanos también es crucial. Las empresas deben respetar y promover los derechos humanos en todas sus operaciones y en su cadena de suministro. Esto significa abstenerse de participar en actividades que vulneren los derechos fundamentales de las personas, como pueden ser el trabajo forzoso, la discriminación o el abuso de los derechos laborales.

Además es importante la participación activa en la comunidad, lo que implica que las empresas deben contribuir al desarrollo y bienestar de las comunidades en las que operan. Por lo que es esencial llevar a cabo medidas para mejorar la calidad de vida de las personas, respaldar los derechos comunitarios y fomentar la discusión y cooperación con los actores locales.

Finalmente, se debe tener respeto por el medio ambiente. Las empresas deben promover prácticas de gestión sostenible de los recursos naturales, que implican reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, conservar la biodiversidad, gestionar adecuadamente los desechos y promover el uso responsable de los recursos naturales.

## RELACIÓN ENTRE EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Basándonos en el documento “La dimensión laboral interna de la Responsabilidad Social Empresarial y el Derecho del Trabajo” de Rafael Moll Noguera, podemos disponer que esta relación entre el derecho del trabajo y la responsabilidad social empresarial se puede analizar desde dos perspectivas, una material y otra formal.

Desde la perspectiva material, ambos parten de la misma idea: que las empresas deben priorizar el bienestar de sus empleados en lugar de los objetivos de la empresa. No obstante, una gran cantidad de contenidos laborales que podrían ser parte de la Responsabilidad Social Empresarial están relacionados con

los de la negociación colectiva, lo que permite aprovechar la complementariedad y la suplementariedad, lo que implica la concreción y especificación de lo ya regulado. Muchos de los contenidos laborales relacionados con la Responsabilidad Social Empresarial se proyectan sobre las condiciones de los empleados de una empresa que busca establecer normas de conducta socialmente responsables.

La "calidad en el empleo" se refiere a los aspectos de las relaciones laborales que se consideran más beneficiosos para los trabajadores y su inserción social. Es necesario asegurar un empleo de alta calidad en términos de seguridad socioeconómica, organización del trabajo, oportunidades de educación y capacitación, condiciones laborales y un equilibrio entre la vida personal y profesional. En cualquier caso, estas cualidades tienen un impacto positivo en toda la sociedad.

Desde la perspectiva formal, es importante aclarar que una de las características del concepto de Responsabilidad Social Empresarial no es la unilateralidad, que no debe confundirse con la voluntariedad., la cual es intrínseca al concepto y se basa en las decisiones empresariales, es un marco de libertad para integrar unos principios y valores éticos en su gestión. Por otro lado, la unilateralidad significa que la empresa decide por sí sola las acciones y compromisos que deben integrarse en su gestión.

La participación de los representantes de los trabajadores en el diseño de políticas empresariales socialmente responsables es propia de la Responsabilidad Social Empresarial. La inclusión de estos en la formulación de la política de Responsabilidad Social Empresarial no obstaculiza la autonomía de la empresa para elegir si implementar o no una estrategia laboral de responsabilidad social. Sin embargo, en caso de que la empresa decida implementarla de manera unilateral, sería necesaria la participación de aquellos que representan los intereses de los empleados.

El concepto de relaciones laborales corresponde con el vínculo creado entre empresa y trabajador a través de un contrato de trabajo. Respecto a las relaciones laborales, este ámbito permite identificar numerosas actuaciones posibles de mejora sobre la legislación vigente, por lo que es un campo asociado a la actuación responsable de las empresas.

Algunas de esas actuaciones y posibles influencias serían:

- La conciliación de la vida laboral y profesional. Aumenta la productividad de los empleados y atrae el talento.
- La igualdad, equiparación de trato y de salario y la no discriminación permiten adoptar un amplio catálogo de medidas responsables.
- Las posibles medidas para introducir beneficios de tipo social entre los empleados son muchas y abiertas a la imaginación de los gestores del equipo humano.
- Mejoras en el ámbito de la salud y la seguridad laborales, con seguros médicos, prevención y cuidado de la salud, prevención laboral, equipos, formación....
- Mejora de las condiciones laborales: Una empresa que se preocupa por la Responsabilidad Social Empresarial puede tener políticas y prácticas que promuevan un ambiente de trabajo justo y seguro, como puede ser por ejemplo, el ofrecer un salario justo, garantizar una jornada laboral que sea adecuada, promover la igualdad de oportunidades, etc. Esto puede mejorar la satisfacción y motivación de los empleados, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la productividad y el desempeño de la empresa.

- Fomento de la participación de los empleados. Una empresa que se preocupa por la Responsabilidad Social Empresarial puede involucrar a sus empleados en la toma de decisiones y en la definición de políticas y estrategias empresariales. Esto puede mejorar la comunicación interna y fomentar un ambiente de trabajo que sea más colaborativo y participativo.
- Promoción de la diversidad e inclusión: La Responsabilidad Social Empresarial puede llevar a una empresa a fomentar la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, lo que puede mejorar las relaciones laborales y reducir la discriminación. Esto puede ayudar a promover un ambiente de trabajo más positivo y productivo para todos los empleados.
- Fortalecimiento de la marca empleadora: Una empresa que se preocupa por la Responsabilidad Social Empresarial puede mejorar su reputación como empleador y atraer a empleados más comprometidos y motivados, lo que puede fortalecer la relación entre la empresa y sus empleados.

Además en las relaciones laborales, uno de los motivos impulsores de la Responsabilidad Social Empresarial ha sido la deslocalización empresarial. Respecto a ello, se abre un campo para las empresas que tienen centros productivos en países en vías de desarrollo de forma que se garanticen el respeto de los derechos humanos y las prácticas laborales dignas. Las empresas deberían ir más allá, tratando de equiparar, en la medida de lo posible, los niveles de calidad de vida y de bienestar de sus empleados en los diferentes países que operan, con condiciones laborales que permitan salarios justos, viviendas dignas y una buena calidad de vida.

En resumen, la Responsabilidad Social Empresarial puede tener un gran impacto en las relaciones laborales dentro de la empresa. Promoviendo políticas y prácticas que fomenten un ambiente de trabajo justo, seguro y participativo, las empresas pueden mejorar la satisfacción y motivación de sus empleados, lo que puede tener un impacto positivo en la productividad y el desempeño empresarial.

En el documento “La dimensión estratégica de la gestión de los recursos humanos en el marco de la responsabilidad social empresarial” de Magda Cejas y Armando Camejo, se expone que en la medida que la sociedad ha evolucionado también evolucionan las organizaciones, en consecuencia, la organización ha sido imprescindible desde los tiempos más antiguos, y esta forma de actuar queda reflejada de una manera representativa en las grandes obras monumentales que han permanecido a lo largo de los siglos. Esfuerzos que requieren de una organización y unos organizadores. Porret (2008).

Por ello, es posible entender a la organizaciones como estructura y como una actividad, en todo caso habrá que considerar el papel protagónico que tiene la organización en la sociedad, para la cual es necesario comprender la importancia de las personas dentro de ellas, y que en definitiva son las que permiten que estas existan. Según algunos autores será necesario destacar aquellos componentes que identifican y caracterizan a las organizaciones entre los cuales están:

1. La distribución de roles y tareas a realizar.
2. Los sistemas de comunicación y coordinación.
3. La existencia de objetivos y metas.
4. Establecimiento de un plan para el logro de los objetivos.
5. La necesidad de que existan una serie de entradas o inputs en la organización.
6. En consecuencia, habrá que considerar las salidas o bien los llamados outputs.

Cada uno de estos componentes son desarrollados por las personas de las organizaciones y ellas determinan el futuro éxito de las mismas. Por ello, en toda organización la gestión de los recursos humanos ha estado enmarcada sobre la actividad que tiene como fin la coordinación del esfuerzo colectivo para lograr los objetivos de las organizaciones.

La gerencia debe considerar y visualizar la convergencia de un gran número de factores tanto internos como externos que se deben analizar y evaluar. Por ello, debe considerarse aquellos aspectos que contribuyen a las verdaderas necesidades humanas en la sociedad. De ello, afirmamos que el factor humano ejerce la mayor influencia en la productividad de las organizaciones dado que los recursos materiales y tecnológicos solo serán utilizados óptimamente por la intervención de las personas.

Junto a ello, establecer la prioridad que han tenido y tienen los cambios en el ambiente organizacional, los cuales exponen lo complejo que resulta conservar un entorno competitivo, que llevan modificaciones permanentes, multidireccionales y vertiginosas. En tal sentido, una organización competitiva tendrá que considerar la optimización de sus recursos tanto tangible como intangible e integrarse en la comunidad de la que forma parte, respondiendo con la sensibilidad adecuada y las acciones sociales oportunas a las necesidades planteadas, atendíéndolas de la mejor manera posible y estando en equilibrio sus intereses con los de la sociedad.

Ante esto, la Gestión de los Recursos Humanos supone en su contexto evolutivo considerar las nuevas tendencias que permiten una mejor dirección. Entre los nuevos desafíos se encuentra el alcanzar la mejora permanente de la organización a través de su gente, haciéndolas más eficientes y eficaces. De este modo se evidencia que la función de la Gestión de los Recursos Humanos ha adquirido gran importancia en las organizaciones modernas con la aplicación de nuevas técnicas, teorías y principios.

Es destacable que la gerencia proponga programas, prácticas, procesos y modelos de gestión para los subsistemas que conforman las organizaciones, con el fin de desarrollar en los Recursos Humanos que integran las empresas, las características que propicien mejores resultados, y mayor rapidez de respuesta.

Según Camejo (2008), las empresas en su rol proactivo hacia la comunidad, deben tener integrado como concepto primordial que no solo es permisible el ejercicio de tener negocios rentables, productivos y sustentables, sino más bien deben buscar enriquecer a través de las personas una actitud de responsabilidad hacia su entorno haciendo inversiones en proyectos sociales y comunitarios que beneficien el desarrollo sustentable.

Desde este enfoque se presenta un desafío estratégico que abarca la Responsabilidad Social Empresarial interna y externa de las organizaciones, y que a su vez permite promover con sus resultados la nueva manera de pensar en una inversión social.

La Gestión de Recursos Humanos y su alcance en los propósitos de la Responsabilidad Social:

Asumir la Responsabilidad Social desde la organización y desde el subsistema de la Gestión de los Recursos Humanos implica conseguir objetivos estratégicos que vinculen el protagonismo de la empresa y su relación con la sociedad. Desde esta perspectiva, la empresa tiene tres niveles de responsabilidad: Responsabilidades básicas derivadas de la función económica, Atención al cambio de valores y prioridades

sociales y Responsabilidades poco conocidas que debe asumir para vincularse más a la actitud de cambio del entorno social.

Estos niveles suponen considerar su efectividad si se apropian del compromiso donde los actores responsables de dirigir a las personas que conforman las organizaciones lo asumen. Es decir, los empleados y trabajadores tienen en sus capacidades la posibilidad de alcanzar efectivamente los propósitos de la Responsabilidad Social en las organizaciones.

Por lo tanto, hoy las organizaciones constituyen un marco de acción centrado en la Gestión Ética y Socialmente Responsable, obteniendo como resultado final el compromiso social que se adquiera el cual debe ser soportado por todos los componentes que integran la organización, para lo cual todos y cada una de las personas que trabajan en las organizaciones deben sentirse comprometidos en este escenario.

## VENTAJAS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Las empresas que implantan la Responsabilidad Social Empresarial obtienen numerosos beneficios, como:

1. Una mejora en la capacidad de contratación y retención del talento, ya que los trabajadores buscan mayor conciliación de la vida laboral con la personal, mayor flexibilidad y mayor bienestar, motivando así a los empleados y consiguiendo su permanencia en la empresa.
2. Prevención de riesgos. La Responsabilidad Social Empresarial ayuda a reducir riesgos.
3. Mejora la productividad, ya que cuanto mayor es el compromiso entre trabajador y empresa, mayor productividad, pues la motivación y la sensación de formar parte de la empresa favorece la competitividad.
4. Fidelidad del cliente. Los clientes valoran los esfuerzos por llevar a cabo las actividades respetando las normas ambientales, sociales y económicas.
5. Mejor imagen corporativa. Las estrategias de Responsabilidad Social Empresarial benefician la imagen de la empresa y su credibilidad.

Hay que tener en cuenta que las prácticas de la responsabilidad social son cambiantes, debido a las características y condiciones de cada empresa. Por ello, el contenido de la responsabilidad social está en la integración de las finalidades propias de la empresa y de la sociedad. Por ello, se entiende la responsabilidad social como integral, amplia e inseparable de la propia responsabilidad económica. Por lo tanto, para que la empresa crezca a largo plazo es necesario que sustente sus procesos y productos en unos estándares éticos que integre en su gestión, y que de respuesta a las demandas de los agentes sociales.

ENDESA	AIRFAL
Gran empresa a nivel nacional con gran plantilla y capacidad económica.	PYME con capacidad limitada en cuanto a desembolso de fondos.
Gran influencia en el sector. Gran poder de decisión respecto a los competidores.	Mediana empresa dependiente de grandes multinacionales. Poder de decisión respecto a

	sus trabajadores y su organigrama propio.
Nuevos planes de aprendizaje y formación de trabajadores propios pero mayor importancia y frecuencia de la contratación de profesionales ya formados.	Contratación de profesionales para posteriormente realizar una formación exhaustiva.
Búsqueda de mejores servicios y más sostenibles. Compromiso con stakeholders e integridad ética, moral y medioambiental.	Compromiso y estrecha relación con clientes, trabajadores y proveedores. Búsqueda continua de mejora y evolución positiva con el fin de destacar
Comunicación constante y cuidado permanente por los empleados. Dependencia de la fuerza de trabajo mejorando sus condiciones año tras año y ayuda a estos mediante iniciativas de conciliación de vida laboral y familiar mediante talleres, campamentos o servicios de guardería entre otros, participando de forma directa.	Centrada en el beneficio a sus trabajadores mediante programas informativos y comunicados institucionales. Iniciativas de conciliación bastante menos agresivas y discretas.

## COMPARATIVA DE UNA GRAN EMPRESA Y UNA PYME

A continuación procederemos a analizar dos empresas del mismo sector, una gran empresa y una pyme, las cuales han implementado la Responsabilidad Social Empresarial en la cultura empresarial y cómo ha afectado esto a sus relaciones laborales.

Además procederemos a analizar las distintas memorias de sostenibilidad o responsabilidad que han tenido las empresas en distintos años. La memoria de sostenibilidad es un documento en el que la organización explica su desempeño económico, ambiental y social, así como, en general, su contribución al desarrollo sostenible (Moreno et al., 2010: 186). Su fundamento es que la organización identifique y priorice sus impactos en la economía, el medio ambiente y las personas, y sea transparente sobre sus impactos.

La primera empresa seleccionada es AIRFAL INTERNATIONAL S.L. y la otra ENDESA S.A. Estas empresas se caracterizarán por ser una gran empresa, con un gran volumen y una gran plantilla frente a otra empresa que será lo denominado como PYME. Ambas empresas deberán tener certificado el sello RSA, además de disponer de forma pública de unas memorias de responsabilidad mostrando su compromiso y su proyecto de responsabilidad, los cuales serán incluidos en la bibliografía de este trabajo.

Para poder realizar una comparativa ordenada y en la cual podemos diferenciar y clasificar concretamente y e forma clara, vamos a realizar esta diferenciación mediante estándares GRI, en los cuales separaremos

todas y cada unas de sus diferencias y las decisiones que lleven a cabo las propias empresas, siempre en materia de las relaciones laborales.

Si hacemos referencia la empresa ENDESA comenzaremos por los contenidos básicos los cuales son recogidos en el GRI 1 y 2 más el GRI 3 el cual hablará de Temas Materiales. En estos puntos mencionados hablaremos sobre la distribución y organización empresarial así como de compromisos, afiliaciones y ética. En estos puntos debemos destacar la distribución de la propia empresa en varios sectores o varios departamentos donde se separan tanto las funciones como las áreas y los propios trabajadores, dando lugar a esta diversificación que por capacidad puede tener esta gran empresa. Dividida en varios países, principalmente y con su mayor influencia dentro de la propia península ibérica pero a su vez expandiéndose a diversos países.

En el caso de la empresa AIRFAL vemos que en cuanto a distribución y organización se encuentra todo más centralizado, esto se produce debido a su tamaño en comparación con la gran empresa, ya que al ser una PYME no dispone de tanta capacidad de maniobra ni de capacidad económica, lo que le condiciona a actividades de menor tamaño y a una expansión más limitada con respecto a los grandes del sector. También esta misma situación les permite tener una mayor cercanía con los proveedores y clientes siendo ellos mismos productores y proveedores de grandes empresas entre otras, lo que les permite poder disponer de una gran bolsa tanto de clientes como de proveedores, incrementando su influencia dentro del sector de forma progresiva.

Uno de los puntos a evaluar o comparar entre ambas empresas es el GRI 308 el cual consta de la evaluación medioambiental de proveedores. Con ello hablamos del proceso que realiza esta empresa para poder seleccionar sus proveedores según criterios preseleccionados y ética empresarial así como intereses propios y la propia visión a futuro de la multinacional. Para poder realizar la selección se valorará el riesgo de la propia inversión así como de la compra de activos, valoración en cuanto a la ética empresarial de las empresas que son calificadas y evaluadas de forma que sigan un patrón de empresa responsable y buena imagen ya que esto afecta también a la multinacional.

En el caso de AIRFAL, al ser una empresa de menor tamaño y por lo tanto menor influencia, no dispone de gran poder de decisión en este caso, esto se debe a que busca una relación de mayor calidad con sus proveedores para poder ofrecer los productos más sofisticados que estén en su capacidad, esto gracias a la calidad de los proveedores y a la profesionalidad y compromiso así como la formación de sus propios profesionales dentro de la empresa. Se relaciona con las empresas más fiables así como con las que mayor calidad puedan ofrecerles, tanto en proveedores como en sus clientes.

Si hacemos referencia a otro de los puntos más importantes dentro de este estudio de las empresas haremos referencia al GRI 401 el cual nos dará la información sobre Empleo, destacando en Endesa las iniciativas sobre formación de talento, en las cuales se pretende llevará a cabo programas para desarrollar competencias en los individuos mediante técnicas que se mencionan a continuación con el fin de aumentar o mejorar sus capacidades en beneficio personal y para la empresa. Este desarrollo mediante programas de mentoring, donde un veterano o profesional tutela un nuevo empleado enseñándole sus conocimientos y “apadrinando” temporalmente durante sus inicios. Destacar también iniciativas de talleres y consultorías para solventar dudas y curiosidades de los trabajadores nuevos, ya que recordemos que estos programas en su mayoría van orientados a los nuevos integrantes pero tanto los talleres como las consultas pueden ejercerlas los trabajadores más veteranos.

Señalamos también la influencia de un buen profesional, por lo que pese a que los programas de formación no tienen tanta importancia, por lo cual se centra en la atracción y retención de talento y buenos profesionales. Todo esto mediante unas condiciones favorables sobre los competidores y que resultan llamativas para los trabajadores dando a Endesa como empresa prioritaria. Ofrece grandes condiciones sociales dando lugar a un buen bienestar para el trabajador. En este punto debemos destacar también una buena política de selección de personal donde se pueda contratar y seleccionar a los profesionales que más potencial y más beneficios tengan así como aquellos con los que la empresa pueda contar a futuro y de forma familiar. Pretende cubrir las vacantes de la empresa con el mejor profesional disponible, priorizando siempre la promoción interna para ejercer una fuerza sobre los empleados de pertenencia y motivarlos para continuar su promoción, formación y ambición laboral.

Basándonos en el mismo GRI destacamos a AIRFAL como una empresa que incentiva la formación, ya que su principal papel es contratar buenos profesionales e intentar convertirlos y formarlos para que sean especialistas y destaquen dentro de sus sectores. Esta decisión se debe a la preferencia de los grandes profesionales en las grandes empresas en vez de las PYMEs, por muy buenas condiciones que se les ofrezcan, por lo tanto obligan a esta empresa a adaptarse a las costumbres y tendencias del mercado de trabajo y de esta forma formar a sus trabajadores en las materias más importantes y de esta forma obtener una mayor rentabilidad, así como una ventaja sobre el resto ya que la formación va enfocada a los métodos y éticas así como la forma de trabajo de la propia empresa, agilizando el trabajo y fomentando unas políticas de trabajo más beneficiosas para todas las partes. Destacamos que todo el personal está enfocado e involucrado en programas de formación, tanto grupal como individual para continuar su formación así como programas voluntarios de idiomas para poder ampliar sus barreras y poder exportar trabajadores en un futuro ya que su visión de crecimiento va más allá de las fronteras de nuestro país.

Al hablar del próximo GRI, el GRI 402 sobre relación de empresa y trabajador debemos destacar cada una de las políticas o medidas empresariales que se toman en relación con los trabajadores, ya sea para poder beneficiarlos o para poder mejorar sus condiciones por encima del resto de empresas. Al hablar de la desconexión laboral dentro de Endesa destacamos la necesidad que predica la empresa de una buena desconexión permitiendo a las familias y los trabajadores poder disfrutar de un tiempo de calidad y recuperador necesario para ellos, provocando una mayor satisfacción en el trabajador que repercutirá en el trabajo y el ambiente laboral donde saldrán ganando todas las partes. Algunas de las medidas que toma Endesa en relación a esta conciliación son el contrato indefinido para gran parte de la plantilla, planes de pensiones, salud y bienestar y apoyo a expatriados. Ha continuado aplicando iniciativas como aquellas que incentivan el trabajo en casa o teletrabajo, de forma que pueda facilitar por lo menos sobre el papel la conciliación con la familia. Otra iniciativa llevada a cabo por la empresa sería la llamada "día sin cole" la cual consiste en campamentos para los hijos de los trabajadores para aquellos que no puedan hacerse cargo de los mismos debido al trabajo, manteniendo así un servicio de guardería y actividades donde mantener ocupados a los niños mientras los padres continúan su jornada laboral.

Haciendo referencia al mismo GRI por parte de la empresa AIRFAL, vemos como es una empresa la cual se centra en el trato cercano y beneficioso para el empleado, esto se produce debido a las características y capacidades que tiene la empresa, ya que pretende ser cercano con clientes y proveedores afianzándose así una relación de confianza y relación económica duradera, de la misma forma pretende llevar a cabo este tipo de relación cercana y familiar con sus empleados. Se busca también trato cercano, no sólo entre empresa y trabajador, sino entre los propios trabajadores con sus compañeros todo esto facilitando un ambiente de trabajo acogedor y fructífero para todos.

En el siguiente GRI 403 sobre salud y seguridad en el trabajo, destacaremos en Endesa la importancia que esta área supone tanto en la parte empresarial como en la parte del trabajador. Como actividades fundamentales en este punto destaca:

- Planificación anual de las auditorías de salud y seguridad en el trabajo.
- Realización de auditorías de salud y seguridad en el trabajo por parte de personal cualificado e independiente de la actividad a auditar.
- Realización de actividades de seguimiento para comprobar que las acciones correctivas implantadas se han llevado a cabo y son eficaces.
- Archivo de todos los documentos, datos y registros generados en las auditorías de salud y seguridad en el trabajo.

Todas estas actividades se realizan con el fin de comprobar el progreso y los conocimientos partidos así como la fiabilidad y opinión de los profesionales acerca de este tema. También podemos destacar el uso de estas actividades como registro y memoria del progreso y de las distintas actividades realizadas con el fin de poder comprobar uno a uno cada uno de los documentos y poder valorar los peligros inminentes o próximos así como las zonas o actividades con más riesgo para poder tomar medidas a tiempo.

Por otro lado, en el caso de AIRFAL, destacaremos la gran actividad realizada donde no se registraron accidentes ni enfermedades derivadas de la actividad laboral, esto se debe a la gran importancia que le da la empresa a sus empleados, casi por encima de sus resultados ya que un ambiente seguro y cómodo facilita a medio/largo plazo la productividad del individuo, que a su vez provoca una actitud contagiosa de pertenencia a la empresa, la cual es favorable. También destacar los complejos sistemas de calidad que deben pasar en primer lugar los materiales o instrumentos necesarios para la actividad laboral y finalmente una vez realizado el trabajo, estos productos deberán pasar otros controles de calidad y funcionamiento así como de seguridad ya que la empresa lo que pretende es garantizar el mejor producto y servicio.

Si hacemos referencia al GRI 404 el cual trata sobre formación y enseñanza, destacaremos esas nuevas políticas, las cuales son bastante recientes, que ha propuesto e implantado Endesa. Esto demuestra el compromiso empresarial creciente con sus empleados, ofreciendo programas de formación y de crecimiento profesional. Estadísticamente tal y como nos informan en sus documentos, vemos cómo año tras año se ven incrementado el número de trabajadores que forman parte de este programa de formación, lo que nos muestra el compromiso de trabajadores y empresa con este avance en formación. Los programas más frecuentes en formación son aquellos que tienen que ver con la seguridad en el trabajo así como la prevención, medioambiente y sostenibilidad, digitalización y programas técnicos, todos ellos con la intención de poder implantarse en cualquier trabajador o en trabajadores concretos mejorando así las competencias y versatilidad en la plantilla de trabajadores.

En el caso de la formación en AIRFAL destacar como está implementado dentro de las bases de la empresa cobrando un lugar muy importante, esto se debe a que forma parte de la mejora que propone la empresa de una forma progresiva, dando a los trabajadores la mejor formación y la mejor opción para la realización de su trabajo. La plantilla en su totalidad pertenece a un plan de entrenamiento y formación para continuar su formación durante su estancia en la empresa y estos cursos de formación se realizarán de 2 formas, individual (centrándose en las necesidades del individuo según sus tareas y necesidades particulares así como propios intereses) y grupales o en equipo (para fomentar trabajos y tareas complejas además de facilitar la comunicación y el trabajo en grandes grupos). Destacar que al igual que el GRI dedicado a la Salud y Seguridad en el Trabajo, este punto de actuación está en constante evolución según las necesidades empresariales y las mejoras que se den en el sector para poder continuar siendo una

empresa competitiva y no cortar su progresión así como seguir formando los mejores profesionales posibles.

Uno de los últimos GRI a analizar y comparar son los GRI 405 y 406, en los cuales nos informaran acerca de la igualdad y diversidad y no discriminación en la empresa. Dentro de ENDESA, vemos como en su organismo se aboga por rechazar y luchar todo aquello que pueda suponer una exclusión o una discriminación hacia cualquiera de sus trabajadores, realizando políticas igualitarias y de equidad además de fomentar una vida justa entre sus miembros. Se comprometen a realizar campañas informativas sobre este problema y proponer soluciones para paliar esta situación, acciones dentro del protocolo de actuación en el caso de que cualquiera de sus miembros pueda observar o sepa de algún comportamiento que vulnere estos derechos o que se lleve a cabo una discriminación de cualquier tipo y junto a esto también se propone un procedimiento por el cual estas denuncias o quejas además de posibles informaciones se realicen mediante la más estricta confidencialidad y anonimato, promoviendo a los trabajadores a denuncia mas situaciones al saber que nadie conocerá quien ha sido aquel que haya realizado esta aviso.

Junto con estas iniciativas debemos señalar también la promoción de igualdad de género que propone ENDESA, esta consiste en un incremento progresivo a lo largo de los años sobre el nivel de trabajadores femeninas que se encuentran en la empresa, siendo cada año un número mayor y cobrando mayor importancia en la empres, siempre sin dejar atrás los valores de contratación de profesionales que ene la empresa.

AIRFAL afronta la igualdad y diversidad de forma que promuevan el empleo justo y digno así como la igualdad de oportunidades, ya que recordemos AIRFAL es una empresa creada por dos mujeres. Plantea objetivos de desarrollo empresarial de inclusión laboral de personas con alguna discapacidad mental fomentando este tipo de contrataciones y actuando más allá de los meros resultados económicos. Plantea una política de contratación de igualdad entre hombre y mujeres pero siempre teniendo en cuenta aptitudes y habilidades de los trabajadores, es decir, no pretende llenar estadísticas, quieren realizar el mejor trabajo posible manteniendo esta igualdad de oportunidades, sin tratos discriminatorios o favorables a ningún colectivo.

En cuanto la política retributiva de ENDESA destacaremos su principal objetivo el cual es retener, atraer y motivar a los mejores profesionales posibles, asegurando el mantenimiento de la equidad interna, de la competitividad y establecer retribuciones acorde al mercado y sus capacidades, destacando su forma de remuneración flexible en la cual cada empleado es el que decide cómo quiere recibir su salario. Por otro lado, al hablar de las horas extra vemos como ENDESA pretende reducir al mínimo indispensable esta Horas Extra, permitiendo una facilidad a la conciliación de la vida familiar y al descanso del trabajador.

AIRFAL propone una política retributiva algo distinta, ofreciendo previamente unos salarios acorde con la responsabilidad y formación de los trabajadores así como a su desempeño, sin atender a características como raza, sexo o edad. Señalar también que pese a que se intenta que las condiciones sean las más llamativas, tras el paso del COVID 19 hasta hoy día, la empresa puso de en marcha un sistema de retribución variable la cual se cree que podrá ayudar a una mayor y mejor compromiso y mejora de las relaciones entre la organización y su plantilla.

Como ultimo puto a abordar por parte de ENDESA destacar la inclusión en la empresa de personas con alguna discapacidad o que no posean plenas facultades. Para ello dispone de instalaciones adaptadas para el acceso de estas personas tal y como indican las normativas locales y códigos de edificación. En este punto recalcar el mismo compromiso por parte de AIRFAL ofreciendo las mismas condiciones pero a su vez

puestos de empleo adaptados o especializados a cada una de las características de estos trabajadores, de forma que ambas empresas puedan destacar y promover este tipo de contrataciones para hacerlas más visibles dentro del mundo empresarial.

Junto con esta diferenciación según modelos GRI debemos hacer referencia a la Responsabilidad social empresarial destacando el ya mencionado sello de Responsabilidad Social Aragonés, el cual es característico de Aragón.

Pese a darle importancia este sello y proporcionar diversos beneficios y oportunidades a las empresas en cuanto a ayudas se refiere, debemos señalar que no es un sello completamente fiable, esto es debido a la falta de verificación o comprobación de las características promulgadas por las empresas ya que cualquier empresa situada en Aragón puede obtenerla incluso mintiendo.

Destacar y nombrar también un sello local como gratificación a las empresa el cual es denominado RSA+ , la cual es una certificación en la cual participan el Gobierno de Aragón, CEOE Aragón, Cepyme Aragón, UGT Aragón y CC.OO Aragón. Las siglas significan Responsabilidad Social de Aragón y tiene su origen en el año 2015 con el fin de impulsar unas prácticas más responsables entre las grandes empresas como pueden ser grandes multinacionales, empresas medianas y pequeñas como son las PYMES y los autónomos, es decir en todas las organizaciones ya sean públicas o privadas que estén establecidas en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Este sello se caracteriza por su constante revisión y su carácter anual, es decir, debe ser reclamado por la empresa de forma continuada siempre que lo desee y su duración es de 1 año. Para poder optar a obtener este sello se debe realizar la inscripción de la empresa y realizar unos cursos de formación, los cuales son obligatorios y presenciales.

Posteriormente, se deberá rellenar un autodiagnóstico sobre la entidad, el cual será revisado por un experto que realizará otro informe con sus puntos fuertes, buenas prácticas que llevan a cabo y puntos en los que la empresa puede mejorar. Se deberá firmar también un compromiso Ético a mantener estas prácticas y la búsqueda de mejora más la posterior investigación de un comité de expertos dando como último punto la aprobación de la mesa de RSA, garantizando así la inclusión de la entidad dentro del programa del sello RSA+.

La renovación de este sello es algo distinta ya que al haber realizado todos estos pasos solo deberemos actualizar el cuestionario con los cambios que hayamos realizado, volver a formar el compromiso ético y actualizar de manera correcta las memorias.

Una vez ya incluidos en las RSA se incide en unos aspectos clave en los que se centra y se pretende impulsar, estos son:

- **Conciliación:** Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, alineándose con las directrices impulsadas por la Dirección General de Igualdad y Familia.

- **Igualdad:** En todo tipo de organizaciones, primando las mismas oportunidades y el principio de no discriminación.
- **Voluntariado y acción social:** Promocionando la colaboración entre empresas y entidades de carácter no lucrativo, con el objetivo de que sea una relación estable entre ambas y fomentando la utilización de la Ventana de la Cooperación
- **Difusión de la cultura:** Implicación de las organizaciones en la promoción de la cultura en Aragón, impulsando su relación con el entorno.
- **Compromiso con los ODS:** El compromiso de las organizaciones con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el cumplimiento de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

Pero pese a todo esto, ¿Por qué debería una empresa solicitar este sello?. Pues bien, este sello proporciona ciertos beneficios o ventajas a las empresas que están dispuestas a seguir el compromiso o normativa adecuado para la RSA, entre estos beneficios, obtienen una formación específica, la cual les permitirá una mayor inmersión en este programa.

Por estas razones el sello debe ser algo que persiga la empresa debido a las ventajas que da y de cara a un mercado empresarial más responsable y más competitivo. Por estas razones se ha llevado a cabo un aumento de las empresas que solicitan este sello y un aumento en los interesados a futuro en ser incluidos en él, por eso 1.287 empresas han sido premiadas con el sello RSA+, de las cuales 83 son grandes empresas, 796 empresas son PYMEs, las empresas públicas corresponden a 17 y el resto corresponden a autónomos, ONGs y otras entidades. Estos datos resaltan la creciente concienciación e interés por parte de todo tipo de entidades de sumarse a este tipo de iniciativas, ya sea por ética o por beneficios tanto a corto como a largo plazo.

Las 2 empresas elegidas para investigar y relacionar la RSC con el entorno laboral han sido del sector de la electricidad. Hemos decidido elegir una gran empresa la cual corresponde a ENDESA y por otro lado una PYME, que corresponde a AIRFAL INTERNATIONAL.

#### LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE:

Para poder entender las memorias y las actuaciones que se pretenden llevar a cabo por la empresa, el primer paso es entender a qué nos referimos al hablar de los ODS. Los ODS son una serie de objetivos, en concreto 17, los cuales están interrelacionados entre sí con el fin de diseñar y presentar un mundo futuro mejor y más sostenible.

Tienen su origen en el año 2015 en la asamblea general de la ONU y como primera fecha prevista para poder alcanzarlo se estima que se podrá cumplir en el año 2030 en su totalidad o casi en su totalidad.

Todo ello deriva en la creación de la Agenda 2030, la cual es una nueva herramienta para el desarrollo sostenible, que apunta a acabar con la pobreza, promover la prosperidad y el bienestar de todas las personas, además de proteger el medio ambiente para 2030.

Iniciativa más que llamativa para las organizaciones en las que los propios gobiernos también se ven involucrados mediante propuestas o incentivos para poder lograr cuanto antes este objetivo.

Estos ODS se caracterizan por:

- Son Universales (Aplicable en todos los lugares)
- Son Transformadores (Cambio hacia un modelo más sostenible social y ambientalmente)
- Son Cívicos (Nadie queda atrás, lucha contra desigualdad y discriminación)

Para abordar y entender más concretamente la actuación y evolución llevada a cabo por las empresas así como observar su punto de partida y su evolución o punto actual, desglosaremos a continuación las distintas memorias que han sido estudiadas.

## MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD

### MEMORIA SOSTENIBILIDAD ENDESA 2018

Endesa en el año 2018 se caracteriza por un programa empresarial más centrado en sí mismo como empresa en cuanto a generar valor y proporcionar servicios.

Caracterizado por una plantilla más reducida debido a su situación actual, ya que no se había producido un crecimiento considerable respecto al que se produciría posteriormente.

Dispone de una plantilla aproximada de 9760 empleados, los cuales reciben formaciones en cuanto a seguridad en el trabajo, esto gracias a la iniciativa interna sobre el bienestar del trabajador. Es por ello que se han impartido una gran cantidad de conferencias y cursos acerca de la seguridad y salud laboral orientados a cada uno de los puestos específicos dentro de la empresa, así como las cuantiosas y frecuentes inspecciones sobre seguridad que se realizan de forma aleatoria pero muy frecuente. Con ello podemos decir que la empresa tiene en gran estima a sus trabajadores, buscando siempre su bienestar y su máxima formación en cuanto a seguridad, es por ello que esta empresa en el año 2018 pudo anunciar un total de 0 accidentes portales entre sus empleados.

Junto con estos datos, destacar también la línea directa que dispone con sus empleados para dudas o consultas con el fin de poder estrechar lazos y solucionar problemas de manera más eficaz. Además de una línea de servicios para “personas con capacidades especiales” con el fin de poder garantizar a este tipo de personas un servicio más estrecho y rápido.

Como prioridades en esta memoria del año 2018 debemos destacar el proceso de identificación mediante estudios y análisis tanto del entorno como de la propia empresa, esto les permitirá saber cuáles son sus opciones principales y como poder abordarlas de forma que puedan realizar una actividad sostenible y organizada así como poder garantizar a los trabajadores de unas condiciones favorables.

Cobran gran importancia los grupos de interés, tales como aquellos que puedan influenciar en las decisiones o estrategias a seguir por parte de la empresa, tanto en relación con el entorno y derivados como en la estructura interna. Estos grupos de interés se seleccionan según prioridad, dando mayor importancia a aquellos que tengan una mayor influencia sobre la empresa y centrándose en el bienestar de

lo que ellos denominan “Sus personas”, grupo en el cual se incluyen todos relacionados directamente con los empleados y sus derivados, grupo que pretende mantener informado y realizar las comunicaciones mediante entrevistas, foros y comunicaciones internas, de forma que todas las novedades así como cursos e información relevante para ellos este a su disposición en todo momento.

Esta situación con los empleados se debe a la gran dependencia que se produce por parte de la empresa, ya que son quienes desarrollan las actividades principales y por lo tanto tienen una influencia bastante elevada, por lo que a la empresa les conviene mantener siempre informados y satisfechos, es por ello que la empresa se centra tanto en el bienestar y seguridad de sus trabajadores.

En el caso de esta memoria del año 2018 vemos como Endesa está centrado en varios desarrollos de los ODS entre los cuales se encuentran el Compromiso con las Comunidades Locales, proporcionando formación desde la base así como oportunidades a aquellos que residen en las zonas donde se ejerce la labor, proporcionar energía limpia y disminuir contaminantes, de forma que pueda mejorar la calidad de vida de los vecinos y de los propios trabajadores, teniendo también una mejora en la imagen de la empresa, además de promover el trabajo decente garantizando unas condiciones laborales dignas y con mayores beneficios provocando que el trabajador sienta pertenencia y cercanía por parte de la empresa, de forma que a largo plazo esto influirá en rendimientos futuros.

Gracias a estos métodos, han conseguido mejorar sus servicios en gran medida, cumpliendo con creces los objetivos propuestos y dando lugar a una mirada/visión más ambiciosa para proyectos futuros, de forma que con las capacidades actuales y con los planes ya propuestos puedan continuar la mejora superando límites impuestos actualmente.

Tal y como se ha nombrado anteriormente, proporcionan cursos de formación a los empleados con el fin de garantizar su formación y ayudar a la empresa en todo lo posible, esto se recoge en un informe realizado por la empresa en donde comenta que de media se han llevado a cabo 38 horas de cursos por cada empleado.

Si atendemos al número de empleados, observaremos cómo se ha incrementado progresivamente estos últimos años, ampliando el número de trabajadoras femeninas, lo que es un indicador del buen hacer empresarial junto con las nuevas políticas de contratación en cuanto a igualdad, ofreciendo las mismas oportunidades a ambos géneros. Junto con esta iniciativa, tal y como hemos comentado previamente, llevan a cabo cursos y evaluaciones de los trabajadores debido a la intención de fomentar el desarrollo humano y laboral del personal así como de destacar la labor de liderazgo social que posee la empresa, influyendo de manera positiva y directa en el desarrollo de los propios empleados.

En estos cursos de formación la empresa priorizará la formación en materia de sostenibilidad para los trabajadores, explicando en qué consiste, su utilidad y por qué implementarlo es beneficioso para todos. Los cursos de formación en seguridad, son de ámbito vital ya que son los trabajadores quienes desempeñan las tareas, por lo que deben ser ellos quienes sean capaces de detectar y actuar conforme a peligros hipotéticos que se puedan encontrar, de esta forma premian la formación de forma satisfactoria hacia un modelo de trabajo seguro y fiable para la empresa y para el empleado. Y por último, otro curso a destacar será el curso de igualdad y discriminación, en el cual enseñan primero la convivencia diaria con los compañeros, superiores y subordinados, y por otro lado a identificar conductas incorrectas y a proceder en su denuncia o solución mediante procedimientos estrictos y rígidos.

Por último, destacar como Endesa, es una gran empresa que contrata a grandes empleados, ya formados y con conocimientos, pero en estos últimos años se ha ido implementando un programa de formación primaria, por el cual contratan y forman trabajadores jóvenes desde temprana edad para en un futuro poder disponer de ellos, lo que al conocer desde antes la empresa y la forma de trabajar, existirá una mayor pertenencia a la entidad y un menor riesgo de fuga de talento así como de errores. Pero pese a ello, destacamos a Endesa como una gran empresa que en cuanto a empleados principal y fundamentalmente contrata a trabajadores ya formados listos para ejercer la actividad.

Como empresa responsable, también se enfoca en la lucha contra la explotación y el trabajo infantil y forzoso en contra de la voluntad y la dignidad de las personas trabajadoras, apostando por el trabajo justo así como valorar al individuo según las leyes y la propia persona.

También apuesta por una retribución justa, pensando en retener y atraer a los mejores profesionales en su campo, manteniendo una equidad interna entre los trabajadores y valorando por igual el trabajo tanto masculino como femenino. Junto a todo ello, proporciona servicios a los trabajadores los cuales no son de carácter obligatorio por ley, pero creen que puede suponer un enriquecimiento personal al individuo, servicios tales como actividades culturales de interés, financiación médica extra laboral así como una financiación energética, fondos de pensiones y bonus cuantiosos a empleados pactados de forma individual o colectiva. Destacar también su iniciativa de salario flexible y su intención y propuesta de reducir las horas extraordinarias al mínimo indispensable, de forma que las familias puedan separar la vida laboral y familiar.

En cuanto a la conciliación de la vida laboral y familiar debemos destacar iniciativas de la empresa como "Días sin cole" en las cuales se ofrecen actividades y campamentos a los hijos de los trabajadores que continúan con su jornada laboral, de esta forma evitan hacer a los trabajadores contratar servicios de guardería o cuidados, ofreciéndose la empresa a ello. Junto con estas prácticas, la empresa pretende fomentar la vida saludable y el deporte entre sus empleados y sus familias de forma que puedan gozar de buena salud, lo que suponen también una compensación económica al trabajador que quiera solicitarla y apuntarse a estos tipos de programas. No solo se centra en sus empleados, ya que pretende impulsar programas solidarios de cooperación en las localidades donde se instala, de forma que se pretende ayudar a viviendas y familias vulnerables del entorno para que puedan disponer de unos servicios mínimos.

## MEMORIA SOSTENIBILIDAD ENDESA 2020

En Endesa continúan esforzándose en la creación de un modelo energético global y sostenible y siguen los marcos internacionales de referencia promovidos por Naciones Unidas. Por ello, mantienen su compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial, con los Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos y con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Su compromiso con los objetivos se consolida con la asignación del 94% de la inversión prevista en los objetivos operativos 2021-2023 del Plan Estratégico a acciones climáticas, ODS 13 (Acción por el clima), que engloba a su vez al ODS 7 (Energía Asequible y no contaminante), ODS 9 (Industria, Innovación e Infraestructura) y ODS 11 (Ciudades y Comunidades Sostenibles). Aunque se centra en los ODS citados, también trabaja para la consecución del ODS 4 (Educación de Calidad) y el ODS 8 (Trabajo Digno y Crecimiento Económico).

Además otros dos conceptos ligados a otros ODS han ido adquiriendo mayor relevancia en su visión estratégica, así como refleja su Plan Estratégico 2021-2023. El primer concepto es la economía circular (ODS 12 sobre Producción y Consumo Responsable), que se configura como un elemento esencial para conseguir un modelo económico sostenible y por ello, integrar en la cultura de todas las áreas de la organización el pensamiento circular es una prioridad. El segundo concepto tiene que ver con la relevancia esencial que ha adquirido la búsqueda de alianzas (ODS 17 sobre Alianzas para lograr los objetivos). En Endesa tienen una larga tradición en la búsqueda de alianzas para alcanzar un impacto mayor y mejorado en la sociedad de su actividad.

Endesa cuenta en plantilla con una cantidad de trabajadores similares a las nombradas en memorias de años anteriores, lo cual parece a primera vista que no ha supuesto un gran avance, pero si tenemos en cuenta la situación sanitaria que se llevó a cabo podemos ver cómo han realizado una gran labor en cuanto a gestión del personal.

Observamos también como el porcentaje en cuanto a cantidad de trabajadoras mujeres, se ha producido un ligero aumento, dando a entender que han continuado con la política de igualdad y fomento para el trabajo femenino que impulsan desde años anteriores.

También destacar en cuanto a contratos que se ha llevado a cabo un ligero aumento de contratos indefinidos en la empresa pasando del 94% en el año 2018 al 97% en este año 2020. Entre estos contratos, señalar la gran cantidad de los mismos con una jornada completa, debido al compromiso ético que se impuso la empresa en sus estándares.

Su compromiso con el empleo le lleva a realizar contrataciones habituales, esto debido al relevo en los empleados ya que pretende realizar contrataciones de profesionales formado a los que no sea necesario realizar excesivos cursos de formación pero a la vez sea, lo suficientemente jóvenes para permanecer en la empresa una gran cantidad de años, esto supone un rejuvenecimiento de la plantilla en relación a periodos anteriores.

En la propia empresa pretenden potenciar la participación de los empleados en los procesos de selección, para así favorecer la movilidad interna y dar oportunidades de desarrollo y aprendizaje a los empleados. Todo esto debido a que se prefiere dar oportunidades de cubrir las vacantes con personal que ya sea miembro de la empresa antes que mediante personal ajeno a ella. Destacar también la modalidad del teletrabajo, la cual ha comenzado a ser habitual en puestos que no requieran presencia física y gracias a la cual le permite al trabajador una mayor facilidad a la hora de rendir y de desplazarse ya que no debe de hacerlo.

Condena expresamente el trabajo infantil, así como el trabajo forzoso a través de su código ético, comprometiéndose con el cumplimiento riguroso de estándares internacionales, como el Pacto Mundial de Naciones Unidas, con el objetivo de favorecer un entorno laboral que respete los Derechos Humanos.

En 2020 ENDESA comenzará a implantar un nuevo modelo de formación, de cara al futuro, lo que supone un desembolso económico inicial bastante importante, lo que implica una intención de prolongar estos procesos de desarrollo con el fin de poder generar ellos mismo profesionales competentes en vez de depender de contrataciones que puedan suponer mayores costes.

Se han realizado más cursos de formación que en años anteriores, aumentando sus horas de formación y el ámbito de aplicación del curso, destacando el área de sostenibilidad, medioambiente y salud y seguridad en el trabajo como fundamentales e indispensables pero incluyendo cursos novedosos o completando más cursos como pueden ser el de digitalización o programas sobre organización técnica y metodológica, siempre con la intención de ayudar a la empresa y al trabajador, siendo este último destacado sobre trabajadores de otras empresas con puestos similares.

ENDESA reconoce el derecho a la desconexión laboral, ante el riesgo de que el impacto de la tecnología en la Empresa y su influencia en las nuevas formas de trabajo flexible existentes puedan interferir en la conciliación personal y profesional de las personas. Por ello se trabaja en el desarrollo de una política más detallada de desconexión digital. Por esta razón ENDESA piensa que se debe adelantar el progreso en nuevas formas de prevención o atención primaria en cuanto al estrés laboral o fatiga, así como nuevos posibles problemas en cuanto a la hora de la desconexión laboral en el caso concreto del teletrabajo.

## MEMORIA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2018 AIRFAL

En esta primera memoria de responsabilidad, la dirección establece la transformación y la agilidad como los pilares de su misión. Buscan adaptarse a todas las situaciones. Esto solo es posible si se buscan servicios que aporten más valor, aliándose con expertos en temas complementarios a los suyos y buscando su visión con los máximos recursos disponibles y con gran predisposición.

Su visión es la de convertirse en referente como proveedor de servicios de iluminación con una implicación social brillante, y para llegar a ello, deben reciclarse cada día, estar atentos a las oportunidades y a los cambios y tratar de aportar a la sociedad el máximo posible.

Con sus principales objetivos basados en la inclusión laboral del colectivo con discapacidad mental y la máxima de tratar de hacer un mundo mejor fomentando una cultura empresarial, con un equipo implicado y con políticas específicas, quieren que esta empresa sea algo más para la sociedad, además de querer ser también un referente empresarial por pensar en algo más que en los resultados financieros.

Sus líneas estratégicas para ese año fueron:

Respecto al desempeño económico y de gestión fueron por un lado el incremento de la cifra de facturación y del margen, además del aumento de la facturación de exportación, el mercado latinoamericano se situaba como principal objetivo de exportación, buscaban aumentar también las ventas en el canal OEM (fabricante de equipo original), crecer en la venta de proyectos, la optimización y productividad, la venta en productos ATEX (Atmosphere Explosive), y por último la excelencia.

Respecto al desempeño social, buscan generar nuevos puestos de trabajo y promover la igualdad, además de la conciliación laboral y seguir consiguiendo hitos en la inclusión laboral y social de personas con discapacidad intelectual.

Por último, respecto al desempeño ambiental, buscan continuar con el compromiso “0 papel” y minimizar los impactos ambientales de la empresa.

En cuanto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Airfal se centra en primer lugar en el número 8 que corresponde con el empleo digno y el crecimiento económico. Esta empresa trabaja día a día en la mejora continua para que sus trabajadores tengan un empleo digno, de calidad, que permita el crecimiento económico de la empresa, sus empleados y del entorno, generando riqueza a su alrededor.

En cuanto a la salud y seguridad en el trabajo, destacar que durante el 2018 no hubo accidentes ni enfermedades relacionadas con el desempeño laboral del equipo, ni tampoco ha habido trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad. La salud y seguridad de los clientes también es clave para la compañía y por ello todos los productos pasan por un control de calidad que garantiza los niveles lumínicos adecuados.

La formación forma parte de la mejora continua que practica esta empresa, todo el personal está inmerso en un plan de Equipazgo en el que está involucrado todo el personal y que busca ampliar las capacidades del equipo. La compañía ha seguido con la formación individual, con cursos de idiomas voluntarios y otras formaciones.

Respecto a la igualdad de oportunidades, Airfal está dirigida por 2 mujeres, hermanas, menores de 50 años. La filosofía de la empresa ha sido siempre la de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y durante los procesos de contratación o ascenso, siempre se ha tenido en cuenta las aptitudes y capacidades de la persona entrevistada y los requerimientos del puesto. El 18% de la plantilla son mujeres y el 36% es menor de 50 años.

El personal cobra en relación a su desempeño laboral y su formación. Su sueldo no atiende a criterios de sexo, raza o edad. Tampoco se han dado casos de discriminación ni ha sido necesario tomar acciones correctivas.

En segundo lugar nos encontraríamos con el objetivo de desarrollo sostenible número 12, que corresponde con el trabajo decente y consumo responsables. Para la fabricación de luminarias industriales, precisa componentes electrónicos de la máxima calidad y garantía, por ello, cuenta con una red de proveedores, locales en su mayoría.

Cuenta con una red de representantes, multimarca en su mayoría, repartidos por toda España que venden el producto Airfal en sus áreas de trabajo asignadas. Además tiene representantes comerciales en Francia, Marruecos, Oriente Medio, Colombia, Territorios de Ultramar.

Desde septiembre de 2018, se ha establecido un contrato de exclusividad con una empresa británica, por el cual durante los próximos 3 años se dedicaran a la venta exclusiva de su producto y serán el único distribuidor oficial.

Además Airfal está adherida a distintas asociaciones con el objetivo de aprender y compartir sobre Liderazgo, Responsabilidad Social Corporativa y economía.

Redactó en el año 2017 su Código Ético de Conducta, que fue aprobado por el Consejo de Administración y se repartió entre la plantilla para su lectura y aceptación. Cada vez que hay una incorporación en la plantilla, se hace entrega del mismo.

Considera materiales los siguientes aspectos:

- Desempeño económico.
- Satisfacción del cliente.
- Cumplimiento de la normativa.
- Bienestar del equipo.
- Respeto y colaboración con el medio ambiente.
- Origen de los proveedores.
- Contribución social a la comunidad.

Por último, nos encontramos con el objetivo número 13, correspondiente con la acción por el clima. Destaca su afiliación a la asociación ECOLUM, encargada del reciclaje de material eléctrico. Son muchas las medidas para la reducción de consumo de energía y recursos, como las políticas de “Papel 0”, la digitalización de la documentación o la contratación de un sistema de climatización eficiente, entre otras.

El agua la recibe de la red municipal, sin que se vea afectada por la actividad de la compañía. Sin embargo, no utilizan agua reciclada. Las aguas se vierten por los sistemas de desagüe habituales.

Respecto a la biodiversidad, no realiza ninguna acción que la perjudique. Además Airfal no ha recibido ninguna notificación o multa por incumplimientos ambientales y se favorece la contratación, siempre que sea posible, de empresas responsables con el medio ambiente.

Miden los impactos negativos sobre el medio ambiente a través del control del consumo energético y de material, por ello, tratan de disminuir en la medida de lo posible este impacto a través de políticas de reciclaje y economía circular.

## MEMORIA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA AIRFAL 2020

Esta segunda memoria comienza exponiendo la dificultad de esos tiempos, que han puesto a prueba a las empresas. Riesgos no contemplados como la pandemia del COVID-19, han obligado a reinventarse y a hacer cosas distintas.

En el caso de Airfal, el cambio ya se había producido antes, lo cual les ha permitido aprovechar la disminución de la actividad productiva para terminar de asentar el nuevo modelo de negocio que estaban poniendo en marcha.

Su propósito se centra en el servicio y en el aporte de soluciones tecnológicas para mejorar indicadores estratégicos. Para ello, la adaptación y la mejora constante son fundamentales. Además de estar formándose, compartiendo y aprendiendo sin parar, y sobre todo, mirando hacia el futuro.

Respecto al objetivo de desarrollo sostenible número 8 sobre el trabajo decente y el crecimiento económico del que ya hablamos en la memoria del 2018, este año 2020, Airfal está comprometida con el bienestar de las comunidades en las que desarrolla su actividad. Es por ello, que sus esfuerzos se dirigen a apoyar la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual. Además dona el 2% de sus beneficios anuales a Valentía, una entidad cuyo objetivo es promover, fomentar y apoyar todo tipo de acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual.

Durante este año 2020, ha implementado el sistema de retribución variable y la dirección por objetivos, lo que les ayudará para un mayor compromiso y mejora en la relación entre los empleados y la empresa.

En términos de salud y seguridad en el trabajo, hemos podido ver que sigue igual que en la memoria de 2018, al igual que la formación también forma parte de la mejora continua que practica la empresa.

En esta memoria de sostenibilidad se añade el Objetivo número 9, que corresponde con la industria, innovación e infraestructuras. Desde el inicio de su actividad, han fomentado la innovación incorporando mejoras tecnológicas con el objetivo de continuar mejorando y ofreciendo productos y soluciones dirigidos a satisfacer las necesidades de los clientes.

Durante el 2020 se lanzó ATENEA, una solución inteligente de seguridad para entornos ATEX. Una solución con la que ofrecen un servicio completo a los clientes ayudándoles a reducir su huella de carbono, mejorar la eficiencia energética y otros indicadores como el SPI de instalaciones. Además están en pleno desarrollo de la versión actualizada que incorporará mejoras digitales.

Respecto al objetivo 12 sobre producción y consumo responsable, podemos decir que se mantiene igual y con las mismas características que en el año 2018, sin modificación alguna.

El objetivo número 13 sobre la acción por el clima, expone que Airfal fruto de su actividad productiva genera una serie de derivados y consumos cuya repercusión ambiental se minimiza con la correcta gestión de residuos, y la presencia de planes de acción y acciones de mejora.

Su actividad comercial es limpia, que no produce emisiones a la atmósfera salvo las de los vehículos de empresa y del sistema de climatización. Además cuenta con gestores autorizados de residuos para todos sus productos de forma que se gestionan bajo la normativa de acondicionamiento, gestión y transporte de residuos.

Airfal implantó en 2020 varias políticas de economía circular, mediante las cuales se fomenta la reutilización de los residuos generados. En 2021 se continúa trabajando en el cambio de la gestión de residuos buscando nuevos retos de economía circular y el cambio del sistema lineal tradicional de gestión de residuos.

Para 2021 se busca la obtención de la huella de carbono de sus productos ATEX, buscando productos “neutros” cuyas emisiones en su ciclo de vida esté compensado por las acciones ambientales llevadas a cabo, integrando a la totalidad de la plantilla, así como montadores externos y colaboradores.

Además en esta memoria también se añade el objetivo número 17 sobre alianzas para lograr los objetivos. En Airfal creen que la mejor manera de lograr objetivos globales es estableciendo alianzas con otras entidades para compartir la visión e intercambiar conocimiento y tecnologías, alineando esfuerzos con un fin común. Todo ello les permite ofrecer propuestas globales y personalizadas a cada cliente.

## RETOS Y LIMITACIONES A LA HORA DE IMPLEMENTAR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LAS RELACIONES LABORALES

Aunque la implementación de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) puede tener muchos beneficios tanto para las empresas como para los empleados, existen retos y limitaciones a tener en cuenta al implementarla en las relaciones laborales, algunos de esos desafíos y limitaciones son:

1. Costos: La implementación de la Responsabilidad Social Empresarial puede ser costosa, lo que puede suponer un obstáculo para las empresas, especialmente para las PYMES que tienen recursos financieros escasos.
2. Resistencia al cambio: La implementación de la RSE puede requerir cambios significativos en la cultura corporativa y las prácticas laborales existentes, lo que puede encontrar resistencia entre algunos empleados.
3. Falta de comprensión: Muchos empleados y gerentes pueden no entender al completo lo que implica la RSE y cómo puede afectar a las relaciones laborales.
4. Falta de participación de los empleados: la implementación de la RSE requiere la participación activa de los empleados y la colaboración con los sindicatos y otros representantes de los trabajadores. Si estos empleados no se sienten involucrados o no se les da la oportunidad de participar, es posible que esa implementación no sea efectiva.
5. Enfoque limitado: Algunas empresas pueden implementar la RSE de manera limitada, centrándose solo en áreas específicas, como la reducción del impacto ambiental o la diversidad e inclusión en la fuerza laboral, sin abordar otros aspectos importantes como la igualdad de remuneración y los derechos de los trabajadores.
6. Dificultades de medición: La medición del impacto de la RSE en las relaciones laborales puede ser difícil, lo que también hace difícil evaluar la efectividad de las políticas y prácticas implementadas.

En definitiva, podemos decir que la implementación de la RSE en las relaciones laborales puede tener varios retos y limitaciones, pero con un compromiso de la alta dirección y la participación activa de los empleados se pueden superar y lograr una implementación exitosa.

# CONCLUSIONES

En base al análisis realizado, se podría pensar que estas empresas al ser una gran empresa y una pyme podrían tener grandes diferencias pero como hemos podido ver, ambas empresas se centran en puntos comunes o similares.

Vemos como los puntos donde mayor coincidencia hay son aquellos sobre la conciliación familiar y la vida laboral, donde ambas empresas priorizan el bienestar personal de los trabajadores y una evolución positiva y cada vez más ventajosa para sus propios intereses.

Las empresas como objetivo tienen su propia supervivencia y crecimiento, pero saben que el área sociolaboral y por lo tanto de los recursos humanos juega un papel fundamental para ello, no sólo la faceta económica y financiera.

Destacar también la formación y captación realizada, donde se destaca el poderío o capacidad de cada una de las empresas, donde la grande, con más recursos, tiene mayor capacidad para contratar profesionales ya formados mientras que la PYME con menos capacidad se centra en contratar profesionales con menos experiencia e invierte en su formación, con el fin de contratar a bajo costo para en un futuro crear profesionales cualificados y sobresalientes para el sector y sus intereses.

Pese a ser dos empresas distintas, vemos como la dirección y los puntos vitales en el ámbito de los recursos humanos siempre tienden a ser los mismos, salvando las diferencias producidas por las distintas capacidades de cada una de las empresas, la intención siempre es considerada de forma positiva ya que pretende ir más allá de lo normativo, buscando el bienestar y la tranquilidad así como una mejor situación laboral y personal de las personas trabajadoras y derivados de estas.

# BIBLIOGRAFÍA

- Airfal, (2021), “Memoria RSE 2020”, <https://www.airfal.com/wp-content/uploads/2021/04/Memoria-Airfal-RSE-2020.pdf>
- Airfal, (2021), <https://www.airfal.com/soporte/gestor-documental/informacion-corporativa/>
- Bejarano Juarez. R, (2018/2019) “La Responsabilidad Social Empresarial”, <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/6771/7/TFG-BEJARANO%20JU%20C3%81REZ%20ROC%20C3%8DO.pdf>
- BOE-A-2018-17989 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. (s. f.). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-17989>
- C. Jaramillo .Isabel, (2015), “Reflexiones sobre la responsabilidad social empresarial desde su dimensión laboral”, Revista ESPIGA.
- Comisión Europea, (2011), “COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES” <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:es:PDF>
- Endesa, (2021) <https://www.endesa.com/content/dam/enel-es/home/inversores/gobiernocorporativo/juntagenerales/documentos/junta-general-2021/estado-informacion-no-financiera-sostenibilidad-2020.pdf>
- Endesa, (2022) “Estado de Información no Financiera y Sostenibilidad 2021”, <https://www.endesa.com/content/dam/endesa-com/home/inversores/infoeconomicafinanciera/informes anuales/documentos/2021/is-2021.pdf>
- Gamez, M. J. (2022, 24 mayo). *Objetivos y metas de Desarrollo sostenible - Desarrollo sostenible*. Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Gracia García. E, (2020), “Responsabilidad Social Empresarial, la evolución que nos lleva a la sostenibilidad”, <https://www.forbes.com/sites/elisagarciagarcia/2020/03/03/responsabilidad-social-empresarial-la-evolucion-que-nos-lleva-a-la-sostenibilidad/?sh=31e559e62d48>
- Marcela Suarez. Y, (2020) “Limitaciones para la Responsabilidad Social Empresarial: Una aproximación desde las concepciones alternativas de Empresa.”, <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/54729/1014200184.2015.pdf?sequence=1>
- Memoria Anual 2018. (s. f.). Endesa. <https://www.endesa.com/es/accionistas-e-inversores/informacion-economica/memoria-anual-2018>
- Puerta Gutierrez. J, (2008), [https://www.acta.es/medios/articulos/comercio\\_y\\_economia/048021.pdf](https://www.acta.es/medios/articulos/comercio_y_economia/048021.pdf)
- Que es el Global Reporting Initiative (GRI)? (s. f.). <https://www.intedya.com/internacional/282/noticia-que-es-el-global-reporting-initiative-gri.html>

*Qué son los 17 objetivos de desarrollo sostenible y la agenda 2030.* (s. f.). Cuaderno de Valores: el blog de Educo. <https://www.educo.org/blog/Que-son-los-17-Objetivos-de-Desarrollo-Sostenible?>

*Responsabilidad Social de las Empresas (RSE).* (s. f.). Comisión Europea. [https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/corporate-social-responsibility-csr\\_es](https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/corporate-social-responsibility-csr_es)

*Responsabilidad Social Empresarial y Sustentabilidad. (2023, 15 julio). Responsabilidad social empresarial (RSE): qué es, definición, beneficios y ejemplos. Responsabilidad Social Empresarial y Sustentabilidad.* <https://responsabilidadsocial.net/responsabilidad-social-empresarial-rse-que-es-definicion-beneficios-y-ejemplos/>

*Salort I Vives. S.(2012)“Revoluciones industriales, trabajo y estado de Bienestar” , Silex. Teseo. (s. f.).* <https://www.educacion.gob.es/teseo/irGestionarConsulta.do;jsessionid=C64DDFFDD92AD62F5203A679A83D4657>

*The Ten Principles | UN Global Compact.* (2023, 20 octubre). <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>