

Trabajo Fin de Grado

Título del trabajo: Responsabilidad Social Corporativa y la Agenda 2030: Retos empresariales para un desarrollo sostenible

Autor/es

Óscar Lacasa Costa

Director/es

Manuela Ruiz Pardos

Facultad de empresa y Gestión Pública
2019/2020

Resumen

El concepto de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se ha convertido en una prioridad estratégica para las empresas en el siglo XXI debido a las recientes transformaciones sociales y económicas así como a la preocupante cuestión del cambio climático. En este Trabajo Fin de Grado mi objetivo principal es reflexionar sobre las actuaciones asociadas a la RSC, especialmente en el caso de las pymes, dentro del marco de la Agenda 2030. Para ello, he prestado especial atención a dos de sus principales ámbitos de actuación vinculados a las demandas específicas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): la supervisión y mejora de las relaciones laborales y la protección del medio ambiente. El análisis teórico de la RSC se ampliará con un breve estudio sobre representaciones de la ética empresarial en el cine contemporáneo y con un caso práctico que permitirá delimitar la implementación de la RSC en una pyme real, el grupo empresarial Sorigué. Finalmente, presentaré una guía de buenas prácticas en materia de RSC para las pymes que me permitirá concluir que el desarrollo de una creciente responsabilidad social como parte de su actividad empresarial será una realidad ineludible para cualquier empresa que intente ser competitiva en el contexto de una economía global.

Abstract

The concept of Corporate Social Responsibility (CSR) has turned into a strategic priority for companies in the XXI century due to the recent socio-economic transformations as well as to the problematic issue of climate change. In this project, my main objective has been to focus on corporate practices associated to CSR in the light of the 2030 Agenda. In my study, I have paid special attention to two key issues linked to the demands of the Sustainable Development Objectives (SDO): the improvement of work relations at all levels and environmental protection. This theoretical overview will be followed by a brief study about cultural representations of business ethics in contemporary cinema and a case study about the implementation of CSR in a real company, Sorigué Group. Finally, I will present a good practice guide concerning CSR that will lead me to conclude that an increasing social responsibility programme will be a must for any company that wishes to be competitive in the context of a global economy.

ÍNDICE

Introducción	4
1. Responsabilidad Social Corporativa (RSC): Concepto empresarial clave en el siglo XXI	5
1.1. Definición y aspectos básicos de la RSC	5
1.2. Marco actual de la RSC: Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible(ODS).....	7
1.3. ¿Cómo alinear la estrategia de negocio con los ODS?.....	9
1.4. Ventajas y retos de la implementación de los ODS en las empresas	10
1.5. ODS y normativa actual en materia de sostenibilidad.....	11
2. La RSC y sus representaciones culturales: La ética empresarial en el cine	13
2.1. Las relaciones laborales en la economía global: <i>Corporate</i> y <i>Up in he Air</i>	14
2.2. Política empresarial, ecología y salud pública: <i>Erin Brocovich</i> y <i>Aguas Oscuras</i>	18
3. La RSC y su implementación actual en las Pymes	22
3.1. Caso de Estudio: Grupo empresarial Sorigué.....	22
3.2. Posicionamiento de Sorigué con respecto a los ODS.....	23
3.3. Cumplimiento de la normativa en materia de sostenibilidad	26
3.4. Análisis del Entorno de la Empresa	28
3.5. Actuación de Sorigué ante la crisis sanitaria causada por la COVID-19	29
3.6. Retos para las PYMES en el contexto de la Agenda 2030: Guía de Buenas Prácticas	30
Conclusiones	32
Bibliografía	36
Filmografía.....	37

Introducción

Este trabajo pretende estudiar la evolución de la Responsabilidad Social Corporativa como una cuestión prioritaria para todas las empresas, ya no sólo a nivel teórico sino a nivel de aplicación en la propia empresa. Este concepto surge a través de los reclamos de la sociedad a las empresas en temas relacionados con el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos.

Durante el desarrollo del trabajo se va a analizar la Responsabilidad Social desde diversos puntos de vista. En primer lugar, se establece un marco teórico donde se define la RSC aludiendo a dos de sus principales ámbitos de actuación: la supervisión y mejora de las relaciones laborales y la protección del medioambiente. Toda la información expuesta en este apartado va a estar enmarcada por la normativa vigente y basada en las teorías de diversos autores. El objetivo principal de este Trabajo de Fin de Grado es revisar la definición de RSC teniendo en cuenta las exigencias de estas nuevas normas en el actual contexto de la economía global. Tras analizar y situar en contexto el concepto de RSC hay que tener en cuenta dos retos que pueden asumir las entidades. En primer lugar, deberán ser conscientes de la dimensión que abarca la agenda 2030 y los esfuerzos que deben realizar, y finalmente decidir que ODS se adaptan mejor a la actividad de la empresa y puedan ofrecerles mejores ventajas.

Sobre los temas expuestos en el marco teórico se va a realizar un análisis desde el punto de vista empresarial de una serie de películas cuyos temas principales son las relaciones laborales y la contaminación del medioambiente por parte de empresas. Dichas películas son: *Corporate* (2017), *Up in the air* (2009), *Erin Brocovich* (2000) y *Aguas oscuras* (2019).

El análisis de las actuaciones de la empresa con respecto a los ODS se realizará a través de un caso de estudio. Dicho caso práctico se va a centrar en el grupo Sorigué. La información que se va a obtener sobre la actividad del grupo va a ser a través de su página web. El análisis de la situación interna de la empresa se va a realizar a través de una matriz DAFO. A partir de estos datos se realizará una guía de buenas prácticas con posibles recomendaciones que hagan mejorar a la empresa para seguir creando valor de una manera responsable.

Finalmente se expondrán las conclusiones correspondientes a la investigación.

1. Responsabilidad Social Corporativa (RSC): Concepto empresarial clave en el siglo XXI

1.1. Definición y aspectos básicos de la RSC

Durante los últimos años, se ha desarrollado el concepto de lo que se conoce como Responsabilidad Social Empresarial (RSE), o Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Actualmente no hay una definición consensuada entre todos los autores que han investigado acerca de este tema, pero se puede tomar como referencia la siguiente, propuesta por la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA).

“La responsabilidad social corporativa se entiende cómo un compromiso voluntario por parte de las empresas para incorporar las preocupaciones sociales y medioambientales como objetivos en sus relaciones con todas las partes interesadas o stakeholders con quienes interactúa” (véase AECA, 2003).

La imagen que se tenía de una organización cuyo objetivo principal era la creación de valor, aunque conllevara dejar de lado la RSE, se ha quedado obsoleta ya que el modelo ideal es encontrar un equilibrio entre todas ellas; esto no afecta únicamente a la organización. Surge un nuevo concepto conocido como *stakeholder*, siendo necesario conocer la totalidad de lo que implica dicho concepto y por lo tanto hay que tener en cuenta las siguientes afirmaciones que planteó Rusconi (2007).

1. Se entiende por stakeholder cualquier individuo o grupo de interés que, de alguna manera —explícita o implícita; voluntaria o involuntaria— tenga alguna apuesta hecha — to stake, significa poner algo en juego— en la marcha de la empresa; y que si, por un lado, se ven condicionados, de manera más o menos directa, por la actividad de aquélla, pueden, a su vez, condicionarla. En resumen, cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por la consecución de los objetivos empresariales (Freeman, 1984, 24).

2. La dirección estratégica de la empresa debería atender a la consecución no sólo de los objetivos propios de los accionistas, sino de todo un más amplio abanico de interesados: trabajadores, clientes, sociedad en su conjunto, proveedores, etc. Se puede decir que el planteamiento de estos objetivos puede condicionar la supervivencia de la empresa a largo plazo.

3. El objetivo de la gestión y la razón profunda de ser de la empresa desde el punto de vista ético (Fernández, 2007) es la maximización a largo plazo del bienestar de todos los *stakeholders*, cumpliendo con la condición de permitir la consecución de un resultado económico-financiero capaz de satisfacer suficientemente las expectativas de los accionistas. Para ello, la dirección de la empresa debe conocer cuáles son los valores, cuáles los intereses, cuáles las expectativas de los distintos *stakeholders*;

4. Hay una constante y dinámica interrelación entre la empresa, la gestión empresarial y la dimensión moral de la actividad empresarial y la acción directiva; pues, como afirma Freeman (1994), la teoría de la empresa se introduce siempre en un contexto moral. Sólo desde el reconocimiento de los presupuestos morales de la teoría de empresa y desde el empeño crítico y creativo por vivirlos de modo distinto es cómo podemos encontrar y proponer modos de vida más plenos y humanos.

5. La empresa debe ser entendida y conceptualizada como un conjunto de *stakeholders* en red, que interactúan entre sí de manera constante y dinámica. Estas relaciones interactivas conllevan, entre otras cosas, el hecho de que, necesariamente, ha de haber intereses divergentes y potencialmente conflictivos; implican también la posibilidad de que se establezcan alianzas entre distintos agentes o grupos de interés.

6. La teoría de la gestión de los *stakeholders* estudia la gestión empresarial y no es ni una teoría socioeconómica o política, ni tampoco una teoría ética completa, aunque —como venimos manteniendo reiteradamente en este trabajo— en ella laten elementos

más que suficientes para delinear un modelo de empresa y de gestión donde la dimensión ética pueda encontrar acomodo de forma natural. (Fernández, J.L. y Bajo, A. 2012, pp.130-143)

A raíz de este concepto y todo lo que implica, la propia empresa debe tomar las decisiones óptimas en lo relativo a su entorno, fijando una misión y una visión que han de ser compartidas con las distintas partes interesadas con las que interactúe. De esta forma todas las decisiones que tomen en conjunto irán encaminadas en la misma dirección para alcanzar los objetivos fijados previamente de manera consensuada.

1.2. Marco actual de la RSC: Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Los ODS y la agenda de 2030 son aspectos que las empresas deben tener en cuenta para la toma de decisiones que vayan dirigidas a obtener un mayor grado de responsabilidad social en el contexto económico y social actual.

Una de las metas a largo plazo en relación al desarrollo sostenible de las empresas se conoce como la agenda de 2030 que consiste en un plan de acción en favor de las personas, el planeta, a prosperidad y la paz universal. Cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas a desarrollar con horizonte 2030. (Consejo General de Economistas de España, 2019, p.13)

La Agenda 2030 es un reto para todas las empresas, a continuación, se plantean las dos posibles maneras de afrontar este reto:

- Una nueva oportunidad de mercado tanto para las empresas consolidadas como para las que han iniciado recientemente su actividad, para abarcar un nuevo segmento de mercado y originar una nueva fuente de ventaja competitiva sobre las empresas de la competencia.

- Un conjunto de barreras para la creación de un negocio o para los ya establecidos, un conjunto de impedimentos para el desarrollo de su actividad y que les pueda reportar más gastos que beneficios.

Considerando la dificultad de abarcar los 17 objetivos que plantean las Naciones Unidas para cada empresa individualmente sería necesario definir unas líneas de actuación más precisas. Una vez que la agenda 2030 se traslada a la realidad empresarial, se deben plantear objetivos reales que puedan ser alcanzados estableciendo un horizonte temporal a largo plazo. De todos los objetivos que se pueden abarcar, las empresas deben centrarse en los objetivos que le proporcionen un equilibrio entre beneficio económico y sostenibilidad.

A continuación, se enumeran los Objetivos de Desarrollo Sostenible desarrollados por las Naciones Unidas (Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas. (2016)):

1. Fin de la pobreza
2. Hambre Cero
3. Salud y Bienestar
4. Educación de Calidad
5. Igualdad de Género
6. Agua Limpia y Saneamiento
7. Energía Asequible y No Contaminante
8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico
9. Industria, Innovación e Infraestructura
10. Reducción de las Desigualdades
11. Ciudades y Comunidades Sostenibles
12. Producción y Consumo Responsables
13. Acción por el Clima
14. Vida Submarina
15. Vida de Ecosistemas Terrestres
16. Paz, Justicia e Instituciones Sólidas
17. Alianzas para Lograr los Objetivos

Algunos de los objetivos planteados por las Naciones Unidas se verán con más detalle cuando se trate el caso práctico, destacando las medidas que ha implantado Sorigué con respecto a los ODS seleccionados por la entidad en relación al desempeño de sus

diversas actividades y proponiendo unas respectivas mejoras centradas especialmente en las relaciones laborales y temas medioambientales que afectan directamente o indirectamente a la empresa.

1.3. ¿Cómo alinear la estrategia de negocio con los ODS?

Tras conocer los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la empresa debe identificar cuáles de los objetivos pueden estar vinculados con la actividad empresarial y definir posibles medidas para su desarrollo. Para alinear la estrategia de negocio con los ODS se va a utilizar una herramienta conocida como *SDG Compass* que “consiste en guiar a las empresas sobre cómo pueden alinear sus estrategias y medir y gestionar su contribución a los ODS.” (GRI, Pacto Global de las Naciones Unidas, WBCSD, p.5).

Para ello las empresas pueden aplicar los siguientes cinco pasos:

- **Entender los ODS:** conocer el marco de los ODS y entender como desde la propia empresa se puede contribuir a su cumplimiento. Una de las medidas que se proponen al respecto es delegar la responsabilidad en una persona para que se comunique a todos los niveles de la organización con el objetivo de que todos los trabajadores compartan la misma visión.

Es tan importante la implantación de medidas de la agenda de 2030 como su posterior comunicación ya sea a través de las redes sociales o a través de cualquier medio que sea visible. De esa manera mejorará la imagen y reputación de la empresa y podrá obtener una ventaja competitiva sobre sus competidores.

- **Definir prioridades:** la Pyme debe ser conocedora de sus posibilidades reales y su impacto potencial. Para identificar las fortalezas y las debilidades debe realizar un análisis de la actividad de la empresa y así podrá observar la contribución o posible contribución a la agenda de 2030.

A través de la obtención de los resultados de dicho análisis, la empresa conocerá cuales son los Objetivos de Desarrollo Sostenible prioritarios sobre los que tendrá una mayor incidencia.

-Establecer objetivos: conociendo los ODS se diseña una estrategia para el cumplimiento de dichos objetivos conjuntamente con los objetivos empresariales. Ambos deben ser realistas y alcanzables de acuerdo con la dimensión y las posibilidades de la empresa.

A la hora de fijar los objetivos es tan importante comunicarlos a todos los miembros de la organización como hacerlo públicamente para mostrar las aspiraciones de la organización.

-Integración: Se deben ver reflejados todos los apartados descritos anteriormente en la gestión y las acciones de la empresa.

-Informar y comunicar: Es esencial trasladar a los diferentes grupos de interés a través de comunicados u otros medios que difundan las medidas empresariales específicas que cada negocio va a llevar a cabo. No sólo traerá beneficios internos, sino que puedes atraer la atención de otros grupos de interés y favorecerá seguir creciendo como empresa.

1.4. Ventajas y retos de la implementación de los ODS en las empresas

Tras exponer toda la información acerca de los ODS y los impactos en las organizaciones se pueden sacar conclusiones traducidas en ventajas y en retos.

VENTAJAS

- Mayor compromiso de los trabajadores con la organización y viceversa.
- Transparencia de la empresa tanto con los trabajadores como con el exterior al comunicar sus avances y acciones.
- Fortalecimiento de las relaciones laborales al cooperar todos hacia unos objetivos de manera conjunta.
- Beneficios económicos y sociales que le reportan a la organización al cumplir los objetivos.

RETOS

- Conseguir el equilibrio entre producción y consumo para evitar provocar grandes pérdidas a las empresas.
- Proponer objetivos alcanzables que no provoquen un desajuste en las organizaciones que puede llegar a ser irreparable.
- Hacer frente a las medidas gubernamentales que pueden provocar periodos de incertidumbre.
- Comunicar tus acciones de una forma que sea lo suficientemente visible y que provoque que las acciones de la empresa sean reconocidas por otros grupos de interés.

1.5. ODS y normativa actual en materia de sostenibilidad

Los indicadores medioambientales proporcionan a la empresa información sobre si las acciones implantadas en la actualidad son las adecuadas para la actividad de la empresa, con el objetivo de comparar resultados con los años anteriores que les ayudará a conocer sus debilidades y oportunidades futuras.

Las normas más importantes que regulan el cumplimiento de los ODS son los indicadores ISO 14001:2004 y el reglamento EMAS.

La norma ISO 14001:2004 se define como un objetivo: “fin ambiental de carácter general coherente con la política ambiental que una organización se establece”; y como una meta: “es el requisito de desempeño detallado aplicable a la organización o partes de ella, que tiene su origen en los objetivos y que es necesario establecer y cumplir para alcanzar dichos objetivos”. (Rodríguez, 2011, p.2).

El modelo ISO 14001:2004 tiene un ámbito más amplio que el modelo EMAS, puesto que es internacional, pero no exige ningún tipo de transparencia ambiental. Este sistema plantea grandes ventajas para aquellas empresas que implanten prácticas

medioambientales limpias, puesto que aplicarán actuaciones preventivas y mejora de la eficacia de la producción. La adopción de este sistema implicará:

- Garantía de cumplimiento de los requisitos legales.
- Ahorro de costes, debido a la disminución del consumo y de energía.
- Reducción de los riesgos medioambientales.
- Mejora de la competitividad de la empresa.
- Mejora de la imagen de la empresa.
- Mejora de las relaciones tanto internas, con los trabajadores, como externas,

clientes, consumidores, etc. (Jiménez, 2009, p.116)

El modelo EMAS puede ser aplicado por cualquier organización pública o privada que desee mejorar su comportamiento en materia de medio ambiente. La primera versión de EMAS fue promulgada en 1993 mediante el Reglamento (CEE) número 1836/1993, que fue revisado en 2001 (por ello, a la versión actual también se la conoce por EMAS II), entre otras cuestiones, para adaptarlo a todo tipo de organizaciones sin referencia a ningún sector en concreto, que se propongan mejorar su rendimiento ecológico (el reglamento anterior se orientaba tan sólo al sector industrial). Asimismo, y para evitar duplicidades, se adoptaron los requisitos del estándar ISO 14001 de la versión de 1996 en cuanto al SGM a implantar, lo que supuso un fuerte impulso a este estándar. (Heras, Díaz, Molina, 2008, p.75)

La redefinición del concepto de RSC en el momento actual no solo ha sido objeto de cambios en la normativa en materia de sostenibilidad y en las agendas políticas y económicas de nuestra sociedad. Los nuevos retos que se les plantean a las empresas para lograr un desarrollo sostenible y una mayor justicia social y respeto a los derechos de los trabajadores se han convertido en el elemento central de discursos culturales y

manifestaciones artísticas como veremos en el siguiente apartado. A continuación, analizaré representaciones de aspectos clave de la RSC en el cine contemporáneo que ilustran las preocupaciones sociales actuales con respecto a la ética empresarial.

2. La RSC y sus representaciones culturales: La ética empresarial en el cine

Los discursos sobre la ética empresarial en el cine son relevantes para el presente trabajo ya que me van a permitir identificar aspectos clave del concepto RSC en el contexto actual.

Las películas seleccionadas van a reflejar prácticas poco éticas y fuera de los límites que enmarcan la legalidad. Las películas están basadas en hechos reales, que reflejan una mala gestión de los recursos humanos y prácticas medioambientales perjudiciales como son por ejemplo la contaminación de las aguas que deriva directamente en problemas graves de salud en las personas. En referencia a las malas prácticas reflejadas en las películas se deben principalmente a la ausencia de normativa que regule dichas conductas. Esa ausencia de certificados de calidad y controles más exhaustivos que garanticen una realización de una labor de manera correcta. Esta situación desemboca en que empresas referentes se aprovechen de dichos vacíos legales para aumentar su dimensión y generar mayores beneficios económicos sin importarles las consecuencias que puedan tener sus actos. Además de hacer creer a la población que están llevando a cabo prácticas totalmente responsables y sin cometer irregularidades.

En cuanto a las películas relacionadas con la contaminación del medio ambiente, se puede observar que las empresas junto con sus *stakeholders*, que son los distintos grupos de interés con los que colaboran e incluso algunas organizaciones pertenecientes al estado y que comparten la misma visión, están llevando a cabo prácticas irresponsables de manera totalmente consciente. En ambas películas se plantean casos con irregularidades que no habían sido investigados y de no haber sido así esas prácticas se habrían prolongado en el tiempo y hubieran tenido consecuencias todavía más graves.

Las películas a analizar son *Corporate* (2017), *Up In The Air* (Jason Reitman, 2009), *Erin Brocovich* (2000) y *Aguas Oscuras* (2019). Los temas principales en los que se basan son las relaciones laborales, y la actuación de las empresas con respecto a la contaminación y a la protección del medioambiente, aspectos clave en la definición actual de la RSC como hemos visto en el capítulo anterior.

2.1. Las relaciones laborales en la economía global: *Corporate* y *Up in he Air*

CORPORATE (2017)

Corporate es una película basada en hechos reales que refleja una ola de suicidios que sufrió la empresa France Telecom entre 2006 y 2010. En la película se muestra el poder abusivo de las empresas multinacionales y el trato que reciben la mayoría de los trabajadores, se les obliga a decidir entre la vida laboral y la vida familiar que en muchos casos no es posible y si quieren tener serias aspiraciones laborales debían dedicar todos sus esfuerzos a su empleo.

En la película, la protagonista es Emilie Teson (Céline Sallette), que es la jefa del departamento de recursos humanos de la empresa Esen, en París. Su trabajo consiste en despedir a los trabajadores. La primera de las consecuencias de las prácticas que tiene la empresa con respecto a los despidos se ve reflejado en la película con el suicidio de Didier Dalmat (Xavier de Guillebon) en las oficinas de la compañía. Ante este suceso la empresa intenta asociar el suicidio, aunque haya sido en sus oficinas, a su vida personal, pero la realidad era completamente distinta. Para ello hay que hacer referencia al Plan Ambición 2016 que consiste en despedir a la gente sin ningún protocolo, como si se auto despidieran ellos mismos sin ninguna causa justificada incitándoles a pedir un traslado renunciando a su puesto de trabajo y finalmente rechazando dicho traslado. Estas prácticas eran llevadas a cabo por la propia empresa con el objetivo de eliminar de la empresa a los trabajadores que eran poco productivos.

Con el transcurso de los acontecimientos Emilie (Céline Sallette), se va dando cuenta de para quién trabaja realmente, por ello está dispuesta a colaborar con la inspectora que lleva el caso del suicidio. Porque sabe que tarde o temprano la empresa hará que recaiga la culpa sobre su persona y no sobre la empresa, por ello graba una conversación con el

director de la empresa en la que confiesa que el suicidio había sido por causas laborales y no por causas ajenas a su trabajo.

A lo largo de la película se muestra la evolución de la protagonista Emilie, ya que se va forjando su personalidad. Pasa de acatar únicamente órdenes de sus jefes a darse cuenta de la realidad y de las prácticas poco éticas llevadas a cabo por la empresa y de las que ella misma era partícipe. Por ello mismo decide anticiparse a los acontecimientos y pretende que se juzgue a la empresa por lo que realmente está haciendo y por el poder abusivo que ejerce sobre sus trabajadores.

UP IN THE AIR (JASON REITMAN, 2009)

Ryan Bringham (George Clooney) es el protagonista de *Up in The Air* y trabaja para una empresa de consultoría de recursos humanos que se especializa en asistencia por despido. Muchas empresas de Estados Unidos no tienen personal que se encargue del despido de los empleados por lo tanto acuden a los servicios de esta asesoría. Su trabajo se centra en viajar de manera constante a los lugares donde sea requerido su trabajo para despedir a gente de diversas empresas, de esta manera el protagonista es ajeno a toda relación interpersonal. Esta situación no solo se ve reflejada en el ámbito laboral sino también en su vida personal ya que Ryan no cree en las relaciones estables y en un estilo de vida convencional en cualquier lugar, prefiere estar viajando constantemente, aunque sea por trabajo.

La metodología por la que se caracteriza su trabajo se ve afectada con la entrada de la protagonista, Natalie Keener (Anna Kendrick) y su nueva metodología de despido, que se fundamenta en disminuir al máximo los costes de la empresa y eso pasa por reducir de manera drástica los viajes ya que cree que se puede realizar el despido a través de videoconferencia. Para ello ha escrito un manual donde se ven reflejadas todas o prácticamente todas las situaciones que se pueden dar en un despido, las respuestas que hay que dar y cómo afrontar las diversas situaciones.

Tras la presentación de la nueva metodología de trabajo Ryan se muestra totalmente contrariado ya que no está de acuerdo con el nuevo método, primero porque no está probado ni perfeccionado, no confía en las nuevas tecnologías como método de despido ya que juegas con el futuro de las personas. Su jefe propone a Ryan que tiene dos meses para demostrar que, aunque los gastos se eleven de manera considerable, la empresa

debe continuar con los viajes, pero llevando consigo a Natalie para mostrarle sus métodos y enseñarle que si quiere trasladarse al ámbito empresarial debe perfeccionar su nueva metodología.

Tras un tiempo realizando viajes las personalidades de ambos protagonistas puede observarse que son totalmente contrarias en la forma de ver las cosas, su carácter, su personalidad y la forma de ver la vida en general. Esto se ve reflejado cuando Natalie intenta despedir a un empleado de manera presencial y no es capaz de afrontar la situación y mucho menos la reacción de la persona despedida. Por ello finalmente la protagonista decide cambiar de trabajo y el protagonista seguirá viajando como lo hacía anteriormente.

A lo largo de la película se presentan dos personalidades totalmente distintas. Ryan es una persona que conoce su trabajo y ha manejado muchas situaciones las cuales resuelve adaptándose constantemente a los cambios.

Por otro lado, Natalie, aparece como una persona con una personalidad débil, muy lista que cree que puede afrontar todas las situaciones con un manual, pero una cosa es la teoría y otra es la práctica ya que al verse en una situación real no es capaz de afrontarla.

Tras haber expuesto toda la información y datos relevantes de ambas películas se van a plantear unas conexiones cuyo objetivo principal consiste en observar las distintas metodologías que se presentan en ambas películas, las similitudes y diferencias en cuanto a la forma de trabajo y establecer relaciones con la situación que actualmente se está sufriendo a nivel mundial con la pandemia de la COVID-19. Posteriormente en el caso práctico se mostrarán las medidas que ha adoptado el grupo empresarial Sorigué.

CORPORATE (2017) Y UP IN THE AIR (2009)

Ambas películas tienen como tema principal los despidos, la gestión de los recursos humanos. Aunque el tema principal de ambas películas sea el mismo, el ámbito de aplicación es totalmente diferente.

En *Corporate*, se ve plasmada la idea generalizada de empresa multinacional, en la cual los datos y resultados se ven reflejados en el beneficio económico que generan, sin tener en cuenta el personal. Como se ha comentado anteriormente, cualquier miembro de la organización es prescindible si su productividad no es lo suficiente alta, o si creen que

otro trabajador puede desempeñar la misma función con mejor productividad, éste va a ser sustituido por otro. La protagonista representa la ideología de la empresa, hasta que poco a poco se va dando cuenta que ella tenía opinión propia y que no coincide con la manera de manejar las distintas situaciones que se le planteaban a la empresa.

En *Up in the Air*, elabora su discurso alrededor de la idea de que: toda empresa debe centrar parte de sus esfuerzos en la reducción de costes. En esta película se observa que los jefes no tienen comunicación directa con el resto de los empleados y toman decisiones sin conocer el campo ni las consecuencias que pueden tener en su empresa. Esto sucede cuando quieren cambiar los viajes que tenían que hacer los trabajadores de su empresa para despedir a los trabajadores de otra empresa que solicitaran sus servicios. Estos cambios tan drásticos que se producen se observa que no tienen ningún futuro. No se recomienda cambiar la forma de trabajar de una empresa de la noche a la mañana. El protagonista conoce perfectamente su tarea y sabe que implantar un cambio radical en los métodos de trabajo no iba a tener buenas consecuencias y al final se le da la razón. No era ni el momento ni estaba lo suficientemente estudiado como para cambiar los despidos presenciales por despidos a través de videoconferencia.

Los hechos mencionados en ésta última película tienen relación directa con los sucesos que están ocurriendo actualmente, a causa de los efectos de la Pandemia del COVID-19. Muchos trabajos no se pueden realizar de manera presencial y pasan a ser sustituidos por teletrabajo. Aunque muchas empresas proporcionan las herramientas necesarias para hacerlo no es una práctica habitual y por lo tanto el rendimiento difícilmente sea el mismo que de manera presencial.

La bajada de productividad puede ser debida a la bajada del rendimiento al trabajar en un entorno distinto al acostumbrado, ausencia de conocimientos, aunque dependen de otros factores sobre los que no puedes ejercer una influencia como son fallos en la conexión de internet, no disponer de los medios adecuados, las diferencias entre la comunicación a través de una pantalla y el contacto directo interpersonal.

2.2. Política empresarial, ecología y salud pública: *Erin Brocovich y Aguas Oscuras*

ERIN BROCOVICH (2000)

La protagonista es Erin Brocovich (Julia Roberts), una mujer madre de 3 hijos que lo único que quiere hacer es trabajar para dar la mejor calidad de vida a sus hijos. Encuentra trabajo en un bufete de abogados. Aunque carece de conocimientos especializados, su capacidad de aprendizaje y su motivación van a ser clave en el desempeño de su nuevo trabajo.

Erin junto con su jefe Ed. Masry (Albert Finney) se van a encontrar con un caso particular relacionado con la contaminación de las aguas por parte de una de las empresas más reconocidas de EEUU que es GEP (Gas y electricidad del Pacífico). El caso es que las prácticas de esta empresa habían provocado en una gran cantidad de vecinos graves problemas de salud tras los cuales la empresa habría puesto medios a disposición de todos los vecinos para comunicarles que sus problemas de salud no tenían ninguna relación con la empresa, aunque la realidad era todo lo contrario. La empresa no quería su imagen se viese afectada y para ello disponía de poder y de todo el dinero que fuera necesario para que la verdad no saliera a la luz.

Conforme avanzaban en la investigación, Erin y el Sr. Masry se iban dando cuenta de a quién se enfrentaban y que podían salir muy malparados ya que se estaban enfrentando a una de las empresas con mayor poder en EEUU en esos momentos. Sin embargo, pudieron reunir las pruebas suficientes para poder confirmar que todos los problemas de salud se podían asociar a una toxina que se filtraba a través de la fábrica de la empresa y llegaba a las casas de los ciudadanos.

Por ello, para denunciar a la compañía y poder obtener una indemnización debía convencer a todos los afectados para denunciar a la compañía e intentar obtener una resolución lo más pronto posible. De otra forma la empresa y los afectados podrían verse inmiscuidos en un proceso judicial de muchos años nada beneficioso para ambas partes. La historia concluye en que la empresa debe indemnizar a todos los afectados con una cantidad que ascendía a 333 millones de dólares.

La evolución de los protagonistas tanto de Erin como el Sr. Masry, se va moldeando conforme avanza la trama. Erin tiene un carácter fuerte y bien definido, aunque no es

consciente de las consecuencias que puede tener la investigación en la que está metida, ya que conoce la realidad de las personas afectadas porque ha tratado con todas y cada una de ellas. Conoce la realidad que están viviendo y por ello quiere que se haga justicia. Su jefe es todo lo contrario, un hombre asentado, con pocas preocupaciones aparte de dirigir su bufete de abogados. No confía nada en la investigación y sabe que puede acabar con su negocio al enfrentarse a una empresa de tales dimensiones. Conforme va conociendo los hechos y la realidad se va dando cuenta de que Erin tiene razón y que deben luchar en favor de todas las familias afectadas para que se haga justicia. Al final todo ese esfuerzo y su capacidad de arriesgarse se ve recompensado. Las familias afectadas reciben su indemnización y su pequeño bufete de abogados ya que se convierte en un bufete con gran reconocimiento y sigue contando con Erin que asume un puesto acorde con sus resultados en esta batalla legal.

AGUAS OSCURAS (2019)

Uno de los principales protagonistas de esta historia es el prestigioso abogado Rob Billot (Mark Ruffalo), que se dedica a la defensa de las grandes compañías del sector químico. Un día, un granjero llamado Wilbur Tennant (Bill Camp) que procedía de Virginia Occidental solicitó sus servicios. El granjero procedía del mismo pueblo donde se crió el protagonista. El granjero solicita sus servicios para un caso que le marcará durante el resto de su vida.

El caso consiste en que el Sr. Tennant cree que la empresa Dupont, una de las empresas con más poder en los EEUU en esos momentos estaría vertiendo residuos químicos de forma ilegal que estaban matando a su ganado. En un principio, el granjero le lleva a su propia granja, para ver la realidad del asunto. Su granja estaba al lado de una granja vecina en la que Rob pasaba los veranos cuando era pequeño, y se da cuenta de que algo raro estaba pasando y no era precisamente bueno.

En primera instancia, Rob creía que el granjero podía tener la razón, pero tenía que tener cuidado, porque él era consciente de la empresa a la cual se estaba enfrentando. Dupont podía eliminar toda clase de pruebas si no se llevaba la investigación con cuidado, además de la influencia política y recursos económicos del que disponían si se involucraban en un proceso judicial.

Una de las primeras pruebas que encontró Rob, surgió estudiando el informe redactado por los responsables de medio ambiente. Averiguó que la redacción de ese informe la

habían realizado de manera conjunta con la empresa Dupont, por lo que podían ocultar pruebas que les incriminasen. Posteriormente fue un paso más allá y se informó de que toxinas eran tóxicas y cuáles no, y precisamente el residuo que estaba vertiendo de manera consciente sabiendo los efectos que podía tener tanto sobre animales como en las personas no salía en ninguna lista. Por lo tanto, ya había conseguido una prueba para poder demandar a la compañía.

Conforme van sucediendo los acontecimientos, se puede observar que ya no es un caso aislado de un granjero al que le están matando a su ganado, sino que se extiende a gran parte de la población que reside en las cercanías de la empresa química Du Pont, provocando casos de cáncer, malformaciones en recién nacidos, problemas respiratorios...

Tras conocer la verdad de que la empresa Du Pont estaba intoxicando a los residentes en las cercanías de su fábrica de manera consciente hizo que comenzara una disputa judicial que duró más de 15 años, de constantes juicios, recaudación de pruebas, entrevistar a todos los afectados y hacerles ver que la empresa Du Pont estaba haciendo peligrar sus vidas.

La prueba definitiva que haría que la empresa tuviese que pagar indemnizaciones a todos los afectados consistía en la recaudación de muestras de sangre a más de 69.000 personas, averiguando que más de 3.500 personas estaban afectadas por la toxina. Aunque este suceso pudiera suponer su victoria, la empresa decidió llevar a juicio a todos y cada uno de los demandantes, que finalmente entre todos consiguieron una indemnización que ascendía a los 600 millones de \$.

Esta historia está basada en hechos reales, y los procesos judiciales se prolongan hasta la actualidad.

Como aspectos relevantes del protagonista, hay que destacar que al principio de la película era un abogado que defendía a las industrias químicas que se dio cuenta de que la empresa en cuestión no estaba haciendo las cosas correctamente por lo que decidió defender a aquellas personas que habían sido afectadas por estas empresas. Al ser un proceso judicial tan largo el protagonista deja de lado su vida personal y familiar para centrarse exclusivamente en el caso.

Finalmente, se compararán las dos películas correspondientes a la contaminación de las aguas. El objetivo principal de establecer conexiones consiste en ser conscientes de las consecuencias que pueden llegar a tener una mala gestión empresarial por parte de

empresas con una influencia tanto económica como política sobre las personas o entidades que están próximos al desarrollo de su actividad o que simplemente actúan en el mismo sector. En el caso práctico se plantearán la metodología utilizada por el grupo empresarial Sorigué y los planes que ha llevado a cabo para poder desempeñar su actividad con total transparencia y así no ser protagonista de haber llevado una mala gestión que se hubiera traducido en una gran pérdida de reputación.

ERIN BROCOVICH (2000) Y AGUAS OSCURAS (2019)

Ambas películas tienen como tema principal la contaminación del agua por parte de grandes empresas que desembocan en problemas de salud en las personas cercanas al desarrollo de su actividad.

Se plantea un caso que parece que no va a tener trascendencia, pero conforme avanza la historia e investigan acerca de él averiguan que hay un problema muy grande oculto detrás de todos los informes que han estudiado.

Como principal punto en común tienen que grandes empresas con influencia política y suficientes recursos económicos se aprovechan de su posición para saltarse las normas en relación a los vertidos de residuos y métodos para disminuir costes. Las empresas de ambas películas son conscientes de que están perjudicando gravemente la salud de los ciudadanos, y disponiendo de los recursos económicos suficientes, no hacen nada por evitarlo.

En ambas películas se observa la evolución de los protagonistas, aunque respetando las diferencias en sus formas y carácter, se plantean injusticias que sufre la sociedad y conocen la verdad que es lo que prima al final. Su objetivo es que se haga justicia, que las personas afectadas, aunque no vayan a dejar de estarlo, dispongan de los recursos suficientes para que se puedan pagar un tratamiento, que reciban una indemnización por parte de las empresas por los daños provocados.

Considero que actualmente los controles son más eficaces con respecto a las empresas que intenten llevar a cabo ese tipo de prácticas ya que las sanciones deben estar a la altura de ello. Pueden provocar grandes desastres medioambientales, y como se han observado en ambas películas que están basadas en hechos reales, problemas tanto en la salud de los animales como de las personas.

3. La RSC y su implementación actual en las Pymes

Los ODS van a tener como temas de referencia las relaciones laborales internas y externas de la empresa y las distintas prácticas llevadas a cabo por el grupo empresarial en relación a actuaciones medioambientales.

3.1. Caso de Estudio: Grupo empresarial Sorigué

El grupo empresarial Sorigué fue fundado en 1954. Inició su actividad empresarial con la producción de áridos y el tratamiento de asfaltos.

Durante sus más de 60 años de historia, el grupo ha ido evolucionando respondiendo a las demandas del mercado, fijando fuertes vínculos con sus clientes y proveedores. Esto ha provocado la introducción del grupo en distintos sectores que no tienen relación alguna con su actividad principal. Dichos sectores son la tecnología y la ingeniería del agua, los servicios, la construcción y los materiales, con una clara apuesta por la innovación y una vocación de retorno a la sociedad del grupo empresarial, a través de actividades en el ámbito social, educativo y cultural.

La compañía muestra una posición de liderazgo tanto en el desarrollo de nuevos productos como en los distintos métodos de producción, lo que la hace permanecer en una constante evolución con el objetivo de crear valor y seguir innovando.

Otra de las claves de su éxito se basa en tener centrales en las principales ciudades españolas y así expandir el modelo de su negocio a la totalidad del territorio nacional. Por otro lado, también ha llevado a cabo importantes proyectos a nivel internacional.

En la actualidad, uno de sus proyectos más ambiciosos consiste en el llamado Plan Estratégico 2020, el cual comenzó en el 2018 bajo el lema “Valor Compartido” que tiene como base principal el crecimiento económico responsable.

3.2. Posicionamiento de Sorigué con respecto a los ODS

Uno de los pilares fundamentales del Plan Estratégico 2020 consiste en el desarrollo sostenible del grupo empresarial. Sorigué, a lo largo del año 2019 obtuvo dos certificaciones de referencia que hacen que marquen la diferencia con el resto de las empresas del sector. Esas dos certificaciones son Compliance Penal y Responsabilidad Social.

“La norma Compliance Penal certifica que el grupo empresarial posee y aplica un conjunto de herramientas de carácter preventivo que garantizan que la actividad de Sorigué se desarrolla en apego a las normas legales.” (Sorigué,2020)

“La certificación en Responsabilidad Social conforme al estándar IQNet SR10, primer estándar internacional de sistema de gestión de la responsabilidad social, acredita la correcta integración de la gestión de la responsabilidad social en todos los procesos del grupo empresarial.” (Sorigué, 2020)

Con respecto a la agenda de 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, Sorigué decidió sumarse a la iniciativa implicándose a alcanzar una serie de objetivos que van acorde al desarrollo de su actividad y con los cuales se sienten totalmente identificados.

6. Agua limpia y saneamiento

“El área de ingeniería trabaja en innovación y desarrollo de soluciones para obras hidráulicas e infraestructuras vinculadas al ciclo del agua.” (Sorigué, 2020)

8. Trabajo decente y crecimiento económico

“Creamos empleo estable y apostamos por el desarrollo de las personas dentro de la empresa. La plantilla crece de forma sostenible con la empresa” (Sorigué, 2020)

9. Industria, innovación e infraestructura

“Como empresa vinculada a la producción industrial y a la construcción y mantenimiento de infraestructuras, fomentamos la cultura de la innovación como base para el desarrollo de proyectos I+D+i que permitan obtener mejores productos, más eficientes y con menor impacto ambiental” (Sorigué, 2020)

11. Ciudades y comunidades sostenibles

“A partir de nuestras líneas de negocio ofrecemos soluciones que satisfacen las necesidades de las ciudades y comunidades donde operamos. A través de la fundación y del proyecto PLANTA organizamos actividades para generar y compartir conocimiento” (Sorigué, 2020)

12. Producción y consumo responsables

“El 80% de nuestro negocio está acreditado con certificaciones de gestión ambiental e impulsamos reducción de residuos y el uso de materiales y agua reciclada en nuestra actividad productiva” (Sorigué, 2020)

13. Acción por el clima

Impulsamos la adopción de estrategias de producción y el uso de materiales con bajo impacto ambiental en todas nuestras actividades. Nos hemos adherido al acuerdo voluntario de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero impulsado por la oficina del Cambio Climático de la Generalitat de Cataluña (Sorigué, 2020)

17. Alianzas para lograr los objetivos

“Buscamos la complicidad de clientes y proveedores con nuestros principios de actuación y colaboramos de forma habitual con otras empresas y entidades mediante acuerdos o patrocinios.” (Sorigué, 2020)

Tras exponer brevemente los ODS en los que el Grupo Sorigué centra sus esfuerzos en cumplirlos y seguir desarrollando nuevas competencias, a continuación, se van a presentar medidas más concretas que ha implementado la empresa para el cumplimiento de dichos ODS.

6. Agua limpia y saneamiento: Diversos proyectos relacionados con la captación, potabilización, desalación y depuración de aguas residuales para su posterior reutilización. Su diversificación geográfica le permite realizar proyectos por todo el territorio nacional y en el ámbito internacional.

8. Trabajo decente y crecimiento económico: La empresa apuesta por una política de desarrollo de empleo sostenible, ya sea con trabajadores altamente cualificados, como con personal con una baja cualificación. Este indicador puede ser observado por que la política de la empresa no apuesta por el trabajo temporal y observando la Antigüedad media que está por encima de los 10 años.

9. Industria, Innovación e Infraestructura: La diversificación está en la política del modelo de negocio de la empresa. Por ello, la empresa está en constante cambio y observando las oportunidades que le brinda el mercado para poder introducirse en nuevos sectores, antes desconocidos para la empresa.

11. Ciudades y comunidades sostenibles: Es especialista en el mantenimiento de infraestructuras urbanas. Esos servicios incluyen la conservación y reparación de la vía pública y su señalación, del mobiliario urbano, juegos infantiles, así como la de fuentes, playas y ríos.

12. Producción y consumo responsables: La acreditación que posee la empresa a través de certificados de gestión ambiental son válidos para comprobar que la actividad de la empresa se desarrolla dentro de los límites que la reafirma como una empresa responsable.

13. Acción por el clima: El uso de materiales con reducido impacto ambiental, además de colaboraciones con distintas organizaciones medioambientales, les hace ser una empresa totalmente comprometida con la causa. Una de las medidas que más caracteriza la empresa, especialmente si nos centramos en el sector de los asfaltos, es encontrar proveedores que estén lo más cerca posible del área de acción de la empresa, para reducir al máximo los gastos en transporte ya que son altamente contaminantes para el medioambiente.

17. Alianzas para lograr los objetivos: Una de las tareas más complicadas para una empresa con un alto reconocimiento es encontrar otras empresas que compartan la misma misión y visión que ella.

3.3. Cumplimiento de la normativa en materia de sostenibilidad

Los indicadores medioambientales proporcionan a la empresa información sobre si las acciones implantadas en la actualidad son las adecuadas para la actividad de la empresa, con el objetivo de comparar resultados con los años anteriores que les ayudará a conocer sus debilidades y oportunidades futuras.

En este apartado se van a presentar todos los certificados de calidad que posee la empresa y que representan una gran fuente de ventaja competitiva con respecto al resto de las entidades.

ISO 9001 | Sistema de Gestión de la calidad

“Sorigué dispone de un sistema de gestión de calidad para todas las fases de sus proyectos, desde la adquisición de materiales y servicios, la ejecución de las obras, la gestión de los acabados, el cierre de incidencias y el servicio postventa.” (Sorigué, 2020)

OHSAS 18001 | Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad del Trabajo

“Sorigué mantiene un compromiso activo de prevención que supera las obligaciones legales en materia de seguridad y salud que reduce los riesgos laborales y fomenta una cultura preventiva” (Sorigué, 2020)

ISO 14001 | Sistema de Gestión Medioambiental

“Sorigué cumple con el estándar internacional de gestión ambiental que certifica el compromiso con la prevención y reducción de los impactos medioambientales de sus actividades y la comunicación, sensibilización y formación respecto a todos los aspectos relacionados.” (Sorigué, 2020)

UNE 166002 | Sistema de Gestión de I+D+i

Acsa, Obras e Infraestructuras, S.A.U. y Sorigué, S.A.U. implantan un sistema de gestión de actividades y proyectos de I+D+i orientado a la mejora de los procedimientos y al desarrollo de nuevos productos, en especial en materia de asfaltos, y en innovación asociada al tratamiento de aguas. (Sorigué, 2020)

ISO 50001 | Sistema de Gestión de Energía y Eficiencia Energética

“Acsa, Obras e Infraestructuras, S.A.U. mejora de forma continua la eficiencia energética de los procesos, optimizando el aprovechamiento de la energía. Además, implanta un sistema de gestión de la energía aplicado al ciclo del agua.” (Sorigué, 2020)

IQNet SR10 | Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social

“Acsa, Obras e Infraestructuras, S.A.U. trabaja para que su negocio crezca de manera sostenible, y vela por una correcta integración de la gestión de la responsabilidad social en todos los procesos de la organización.” (Sorigué, 2020)

UNE-EN-1176-7 | Mantenimiento de Jardines Infantiles

“Ambitec, Servicios Ambientales, S.A. cumple con los requisitos de seguridad y los métodos de ensayo en las áreas de juego y superficie de parques infantiles para garantizar su óptimo funcionamiento y proteger la seguridad de los usuarios.” (Sorigué, 2020)

Ecoetiqueta

“Industrias del Cemento Aglomerado, S.L.(ICA), reafirma su compromiso medioambiental con la ecoetiqueta, un identificativo europeo que distingue aquellos productos o servicios que cumplen criterios de bondad ambiental en sus procesos de fabricación, uso, comercialización y finalización de su vida útil.” (Sorigué, 2020)

3.4. Análisis del Entorno de la Empresa

El análisis del entorno en el que actúa la empresa se va a plasmar a través de una herramienta conocida como Matriz DAFO. La matriz DAFO consiste en el análisis tanto interno como externo de la realidad de la empresa.

Los apartados relativos a las Debilidades y a las Fortalezas pertenecen al análisis interno de la empresa. Por otro lado, las Amenazas y Oportunidades harán referencia al análisis externo de la empresa.

Una vez conocida la posición de la empresa en el sector, ésta debe definir una estrategia que le ayude a potenciar las fortalezas, superar las debilidades, controlar las amenazas y beneficiarse de las oportunidades.

Tras haber expuesto la teoría correspondiente para conocer el funcionamiento y objetivos de la Matriz DAFO, se va a trasladar al caso práctico del Grupo empresarial Sorigué.

DEBILIDADES

- Al estar presente en un gran número de sectores con actividades tan diversas, tenga como resultado no responder a las exigencias del sector.
- Mejora en la comunicación de las decisiones que marquen el futuro de la empresa, pueden ser colaboraciones con otras empresas, búsqueda de nuevos proveedores...
- Desconocimiento de la evolución en alguno de los sectores en los que la empresa decida entrar.

AMENAZAS

- Mayor facilidad de adaptación por parte de alguna de las empresas de la competencia. Al situarnos en mercados en constante evolución tengan una mayor capacidad de adaptación y por lo tanto ser susceptible de generar una ventaja competitiva.
- Ruptura de negociaciones con proveedores que decidan establecer una relación contractual con alguna de las empresas de la competencia.
- Modificación de la legislación que tenga como consecuencias una mayor incertidumbre en el porvenir del sector.

FORTALEZAS

- Personal totalmente identificado con los valores de la empresa, ya que no proporciona empleos de carácter temporal, sino que fideliza con sus empleados a largo plazo.
- Certificados de calidad que son una de las más importantes fuentes de ventaja competitiva.
- Ser una organización social y medioambientalmente responsable.

OPORTUNIDADES

- Al situarnos en un mercado con incertidumbre, como por ejemplo en la actualidad con la COVID-19, las organizaciones con mayor capacidad para resolver problemas y facilidad de adaptación saldrán fortalecidas de esta situación.
- Tener siempre presente las oportunidades que brinda el mercado, estar atento a posibles nuevas colaboraciones con otras empresas para así expandir tu negocio y crear un mayor valor.
- Tener presente la agenda de 2030 y los ODS. La empresa tiene claro que ODS son en los que se debe centrar, pero sin dejar de lado nuevas oportunidades y la posibilidad de centrarse en otros.

3.5. Actuación de Sorigué ante la crisis sanitaria causada por la COVID-19

Una de las principales cualidades que representan los valores de la empresa, son la constante evolución. Además de la adaptación a las demandas del mercado y de introducirse en sectores para ellos desconocidos. En los últimos meses, la pandemia mundial COVID-19 ha sorprendido a muchas empresas que están sufriendo duros impactos en su actividad hasta el punto de cesarla sin conocer cuándo podrán volver a la normalidad o siquiera si podrán reanudar su actividad. Sorigué ha intentado seguir desarrollando su actividad de la mejor manera posible preservando la calidad y seguridad de sus servicios a la ciudad y el ciclo del agua. También continuaron realizando la operación de infraestructuras hidráulicas, mantenimiento de las redes de

agua potable en las ciudades, gestión de residuos y la limpieza viaria, cuidado de vías públicas y jardines, y la conservación de carreteras y autopistas.

Con respecto al empleo, se ha visto obligada a realizar ERTES en algunos de los sectores en los que actúa, como por ejemplo en los asfaltos, ya que se han paralizado muchas de las obras que estaban previstas. Actualmente ya han vuelto a la normalidad a desempeñar sus funciones dentro de los límites establecidos por el Gobierno de España.

3.6. Retos para las PYMES en el contexto de la Agenda 2030: Guía de Buenas Prácticas

Tras exponerse todos los datos en la Matriz DAFO, he elaborado una guía de buenas prácticas para la empresa con el objetivo de mejorar en el desarrollo de su actividad y crear un mayor valor para poder consagrarse como una de las empresas pioneras en responsabilidad social y medioambiental.

Para ello considero que debe llevar a cabo una estrategia ofensiva centrándose en sus fortalezas y oportunidades. Este tipo de estrategias se conocen como estrategias de crecimiento.

Uno de los de los aspectos a destacar del buen funcionamiento del grupo se centra en la buena gestión de los recursos humanos. Se puede observar que la media de años trabajados es superior a los diez años, sin embargo, en algunos de los sectores en los que actúa la empresa debería apostar por una mayor conciliación de la vida laboral y familiar para dar incentivos sociales a los trabajadores y no únicamente económicos. Las medidas relativas a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar o de tener una mayor flexibilidad horaria tratarían de que la empresa proporcionase los medios necesarios para que pudiera llevarse a cabo el teletrabajo, servicios de guardería, áreas de descanso dentro de la propia empresa para mejorar las relaciones interpersonales...

Con respecto a los certificados de calidad, considero que la empresa lleva una buena gestión de los mismos, sin embargo, es un aspecto que no debe descuidar ya que la legislación cambia de manera constante y cada vez es más exigente con las condiciones que deben tener las empresas. Por ello debe estar siempre al tanto de estos cambios para así adaptarse de la mejor manera posible.

Con respecto a la agenda de 2030 y los ODS, son objetivos propuestos por la empresa a largo plazo. Considero que la empresa podría abarcar un mayor número de ODS además de los que ya se ha fijado. Esos ODS pueden ser:

Reducción de las desigualdades independientemente del sector en el que actúe la empresa.

Energía asequible y no contaminante, aunque en algunos de los sectores pueda ser muy complicado, considero que toda colaboración o aportación por parte de la empresa a favor de reducir la contaminación y usar energías renovables les va a aportar grandes beneficios tanto sociales como económicos.

Por último, la empresa debería mejorar su comunicación, no hacerlo únicamente a través de su página web donde puedes encontrar prácticamente toda la información que necesites acerca del grupo, sino que deberían llevar la comunicación más allá. Conforme pasa el tiempo van surgiendo nuevos métodos de comunicación, de promocionarse, de mostrar cómo es la realidad empresarial. Ésta puede ser mostrada a través de la prensa, en la televisión, internet, conferencias, redes sociales...

De todas las vías mencionadas considero que la más o una de las más efectivas pueden llevarse a cabo a través de vídeos, de cortometrajes a través de internet utilizando plataformas con una gran audiencia como por ejemplo es Youtube. Conforme la tecnología va evolucionando, las perspectivas de las personas también, ya que resulta más verídico ver cómo funciona la realidad empresarial a través de un vídeo que a través de un comunicado o una noticia de prensa.

Otra de las funciones a destacar de la comunicación va dirigida a la transparencia de la empresa. A nivel interno, los trabajadores deben tener conocimiento acerca de las decisiones que tome la empresa con respecto a la gestión de los recursos humanos. A nivel externo, servirá para que tanto clientes como otros agentes económicos puedan identificar las buenas prácticas llevadas a cabo por la empresa en materia de RSC.

Conclusiones

Tras realizar este proyecto de investigación que inicié con una revisión teórica sobre el concepto actual de la RSC y todo lo que implica, seguida de un análisis de algunas representaciones culturales de la RSC en el cine contemporáneo para pasar a elaborar un caso práctico sobre el grupo empresarial Sorigué he llegado a las siguientes conclusiones:

- La RSC no es un concepto reciente, y en la actualidad se ha convertido en uno de los temas prioritarios a tratar en las empresas. La gestión de los recursos humanos y las decisiones relacionadas con temas medioambientales son dos de los aspectos clave a tener en cuenta a la hora de la toma de decisiones de carácter empresarial.

- La agenda de 2030 y los ODS son planes para el desarrollo sostenible a largo plazo. No están hechos para todas las empresas y como empresa no implica que en cuantos más ODS decida centrarse no va a significar que sea una empresa más responsable socialmente hablando. Como empresa debe hacer un estudio de su actividad y de sus capacidades para conseguir esas metas en un futuro, no teniendo como objetivo el beneficio económico ya que no están fijadas con ese fin sino para convertirte en una empresa responsable.

- La legislación y la normativa que recoge los ODS está en constante evolución ya que siempre se pueden perfeccionar y su objetivo como empresa es cumplir esa normativa y adaptarse de la mejor manera a los cambios. Una de las normativas que más cambios experimenta es la relacionada con la gestión de residuos y el medioambiente, ya que es preciso establecer cada vez mayores restricciones que las empresas deben de cumplir para estar dentro de los límites legales.

- Siempre van a existir vacíos legales de los cuales las empresas podrían aprovecharse. La ética de las empresas no debe suponer solo unas buenas intenciones de las mismas. No pueden tener como único objetivo el beneficio económico y dejar a un lado los beneficios sociales.

- Las representaciones culturales a través del arte y el cine de las prácticas que llevan a cabo algunas empresas hacen que nos volvamos más conscientes de esa realidad. A través de un comunicado o de una noticia de prensa no seríamos quizás tan conscientes de la dimensión que tienen determinados problemas. Por ello considero que el cine es muy útil a la hora de crear debate en torno a la ética empresarial y a las prácticas de RSC.

- Con respecto al caso práctico presentado sobre el grupo empresarial Sorigué considero que se puede calificar como una empresa responsable, tanto con el desarrollo de su actividad como por su reputación. La reputación juega un papel fundamental en el crecimiento de la empresa, y por ello debe seguir en la misma línea y mejorando en aquellos aspectos que se han comunicado en la guía de buenas prácticas como por ejemplo son la transparencia en la comunicación de sus actuaciones y en la gestión de los recursos humanos a la hora de una mayor conciliación de la vida laboral y familiar.

- La gestión de los residuos por parte del grupo empresarial considero que es una tarea muy complicada cuando se intenta anticipar a los cambios a los que pueda ser sometido el sector en cuanto a regulación. La estrategia que debería adoptar debería ir encaminada a establecer relaciones contractuales con empresas líderes en el sector para que resulte más fácil el proceso de adaptación a los cambios que puedan experimentar. Colaborar con organizaciones medioambientales o poner a disposición del estado u otras organizaciones todos los recursos de los que dispone la empresa pueden llevar a cabo un aumento de la reputación y de reconocimiento dependiendo del sector en el que actúe.

La responsabilidad social corporativa, es un tema que concierne no únicamente a las empresas sino a la sociedad en general. Debemos ser conscientes de los beneficios o repercusiones que tienen nuestros actos y por ello debemos mejorar adaptándonos a las tendencias tanto económicas como sociales que nos deparará el futuro.

Siempre van a estar presentes en el mercado empresas que no quieran trasladar sus prácticas a un entorno con una mayor responsabilidad ya sea porque no disponen de los recursos suficientes o simplemente porque como organización quieren centrarse en obtener el mayor rendimiento económico posible. Estas prácticas dirigidas a obtener únicamente beneficio económico pueden ofrecérselo a corto plazo y pertenecen a

empresas conformistas con la actividad que están desempeñando y no responden ante los cambios que suceden en el mercado. La dimensión de la empresa y el sector en el que actúa no sirve como excusa para no poder desempeñar un mayor grado de responsabilidad, ya que no todas implican cambios radicales en el proceso productivo o tener que invertir grandes cantidades de dinero. Pueden llevarse a cabo prácticas como mayor conciliación de la vida laboral y familiar, reducción de empleos precarios, mejora en la comunicación externa e interna de la empresa... ya que únicamente se necesitan una buena planificación de los recursos y dirigirlos al cumplimiento de una serie de objetivos concretos. Este tipo de prácticas suelen relacionarse en mayor medida con empresas pequeñas en las que su actividad no tiene consecuencias en las demás empresas del sector en el que actúe.

Por el contrario, la responsabilidad social repercute en beneficios económicos y sociales a largo plazo. Las empresas con inquietudes y esa continua percepción de mejora como organización les van a llevar a no ser una empresa conformista, sino a originar fuentes de ventaja competitiva y poder asentarse como empresas referentes, independientemente del sector en el que actúen. Las medidas relativas a consagrarse como empresa referente a largo plazo pueden ir encaminadas al establecimiento de relaciones contractuales a largo plazo con los trabajadores, mayor flexibilidad laboral, utilizar energías renovables y materiales menos contaminantes...

Este tipo de prácticas suelen estar más presentes en empresas con un alto grado de reconocimiento, en las cuales los impactos de sus decisiones pueden tener grandes repercusiones en el resto de las empresas del sector en las que actúe la empresa.

El objetivo de este proyecto desde un principio, ha sido realizar una revisión de la definición, evolución y regulación de la Responsabilidad Social Corporativa en el contexto global actual. Para conocer la dimensión de todo lo que implica la Responsabilidad Social es interesante verlo reflejado a través del cine contemporáneo, las consecuencias que pueden llegar a tener sobre la sociedad y sobre el mundo empresarial una continua toma de malas decisiones, de las que son conscientes y conocían de antemano las consecuencias que podían llegar a ocasionar. Y el último punto de apoyo del trabajo ha consistido en trasladar todos los conocimientos adquiridos al caso práctico de una empresa, en este caso ha sido el grupo empresarial Sorigué. He conocido su historia, su carácter inconformista al estar introducido en numerosos sectores de carácter tan diverso, sin embargo, lo que realmente importa es que como conclusión se puede decir que es una empresa socialmente responsable. Tiene

puntos débiles y aspectos a mejorar que han sido tratados en la guía de buenas prácticas que seguro que con su visión a largo plazo conseguirá alcanzar los objetivos que se proponga y también poder superar la presente crisis de la COVID-19 y volver a la anterior normalidad en la medida de lo posible, pero siempre actuando de manera responsable.

Bibliografía

- Casani, F., Lizcano, J.L. Responsabilidad Social y Ética Empresarial
- Cuesta, González, M. (2004, 5 de septiembre). *El porqué de la responsabilidad social corporativa*. Extraído el 17 de abril de 2020 desde <http://ehsggroup.com/noticias/wp-content/uploads/2015/08/RESPONSABILIDAD-SOCIAL-CORPORATIVA.pdf>
- Fernández, Fernández, J.L., Bajo, Sanjuán, A. (2012). Grupos de Interés, pieza clave de la RSE, del éxito empresarial y de la sostenibilidad. *ADResearch ESIC*, 6, 130-143.
- Gómez, Gil, C. (2017). Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): una revisión crítica. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 140, 107-118.
- González, Esteban, E. (2007). La teoría de los stakeholders Un puente para el desarrollo práctico de la ética empresarial y de la responsabilidad social corporativa. *Veritas*, 2(17), 206-224.
- Heras, I., Díaz de Junguitu, A., Molina, J.F. (2008). Evolución de la Adhesión al Reglamento EMAS en la Unión Europea y España.
- Jiménez, M.A. (2009) Indicadores de desempeño ambiental en el marco de la ISO 26000 RS. *Pecunia*, 9, 111-128.
- Meira Cartea, Pablo Ángel (2015). “De los Objetivos de Desarrollo del Milenio a los Objetivos para el Desarrollo Sostenible: el rol socialmente controvertido de la educación ambiental”. *Educación Social. Revista d’Intervenció Socioeducativa*, 61, p. 58-73
- Ministerio Federal del Medio Ambiente (1999), Guía de Indicadores Medioambientales para la Empresa.
- Pérez, Uribe, R., Bejarano, A. Sistema de gestión ambiental: Serie ISO 14000. *Revista Escuela Administración de Negocios*, 62, 89-105.
- Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas. (2016). El Sector Privado ante los ODS Guía Práctica para la Acción. Recuperado de https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2016/09/Guia_ODS_online.pdf
- Rodríguez, A. (2011). Definición de programas de gestión ambiental y controles operacionales, bajo el enfoque de ISO 14001. *Éxito empresarial*. 158, 1-4.
- Rodríguez Fernández, J.M. (2004, 3-4 de junio). La Responsabilidad Social de la Empresa: Algunos Fundamentos Económicos, *XXI Conferencia Anual de Ética, Economía y Dirección*.

- Rueda Fernández, M.J., (2018). El papel de la RSC en el Sector Privado. *EXtoikos*. 21, 57-59.

- Sorigué. (2020). Recuperado de <https://www.sorigue.com/es>

Filmografía

- *Aguas oscuras* (2019), Todd Haynes

- *Corporate* (2017), Nicolas Silhol

- *Erin Brocovich* (2000), Steven Soderbergh

- *Up in the air* (2009), Jason Reitman