

Grandes empresas dedican casi el 3% de sus ganancias a acción social

Un total de 50 grandes empresas españolas invirtieron 457 millones de euros en 2013, el 2,8% de sus beneficios, en programas de responsabilidad social empresarial (RSE), tanto en nuestro país como en el extranjero, según el primer «Informe del impacto social de las empresas» de la Fundación Seres y Deloitte. De esa inversión, que ha beneficiado a 6,9 millones de personas con programas de cooperación al desarrollo y apoyo a parados, la infancia y la juventud y las personas enfermas y discapacitadas, 273 millones fueron a parar a planes en España. «Cada vez menos es una cuestión de imagen o marketing social, sino una necesidad y una oportunidad», dice la directora general de Seres, Ana Sáinz, quien explica que las empresas, por esta vía, a veces lanzan nuevos productos para determinados colectivos o invierten en tecnología específica para ellos, por ejemplo. La fundación, integrada por 110 empresas, muchas de ellas del Ibex, avanza que para este 2014 más compañías someterán sus prácticas de acción social a los indicadores de este estudio.

457 millones

Es la cantidad destinada por 50 grandes empresas españolas a acción social, de los cuales casi el 60% fueron a proyectos en España.

6,9 millones

Son los beneficiarios de los programas de apoyo al desarrollo y a la infancia y la juventud, los parados, los enfermos y los discapacitados.

4.500 proyectos

Son las acciones desarrolladas. Unos 84.800 empleados de esas empresas, el 12,5% del total de las plantillas, participan en los proyectos.



zación tras décadas no es un proceso fácil porque implica una importante transformación de la cultura laboral. Es necesario, sobre todo, un cambio de mentalidad para aprender a dar valor al tiempo y saber gestionarlo. Es importante extender la idea de que la conciliación, además de un derecho, es rentable», explica Castresana.

«Parece existir la tendencia de identificar conciliación con trabajar menos y ser menos productivo, cuando es justo lo contrario. Se trata de flexibilizar los marcos de gestión de la relación laboral para lograr aumentar la productividad de la compañía. Eso se puede producir sin desembolsos importantes, puesto que muchas medidas de conciliación son a bajo coste», explica la directiva de Mutua.

El salario emocional

En el mundo de los recursos humanos ha entrado en juego en los últimos años una variable que los expertos llaman el «salario emocional». «Los responsables de la gestión de los recursos deben ser conscientes de la relevancia del 'salario emocional', definido como calidad de vida, que aumenta en función de la conciliación y la flexibilidad. Este tipo de retribución, que el trabajador entiende tan valiosa como el sueldo, es clave en aspectos esenciales como la productividad», explica Castresana.

Basta una rápida charla con empleados de ambas compañías para entender que la satisfacción de «tener la tarde para ti» es, para muchos, una de esas cosas que no se paga con dinero. Valeriano Muriel, del departamento de desarrollo y selección e internacional de Iberdrola Generación, reconoce los beneficios de la jornada conti-

nua. «Me ha permitido disponer de más tiempo para atender a mi familia, amigos y aficiones; y ha contribuido de alguna manera a facilitar también el desarrollo profesional de mi esposa. Poco a poco se va erradicando el tópico de que 'cuantas más horas, mayor productividad'», asegura.

Además de productividad, se gana en compromiso. Daniel Carrillo, empleado de Mutua Madrileña y padre reciente, confirma el mayor vínculo con su empresa. «Mutua es una empresa exigente pero que a la vez cuida mucho a sus trabajadores», asegura. «El programa Soy Móvil, para poder teletrabajar desde casa, me ha permitido mantener la productividad e incluso aumentarla. Así puedo cumplir con mi horario laboral, compartir las tareas domésticas con mi mujer y hacer los esfuerzos extra necesarios desde casa una vez los niños están durmiendo», explica.

Cristina González-Alemán, de los servicios jurídicos de Iberdrola, asegura que «conciliar no significa trabajar menos horas, sino aprovechar infinitamente mejor la jornada laboral. El concepto de 'calentar la silla' está muy arraigado, pero es un gran error. Cuando el trabajador tiene la posibilidad de decidir cómo gestiona su tiempo, tanto de trabajo como personal, su productividad, rendimiento y efectividad aumentan. A largo plazo, tener empleados descontentos es mucho más caro para la empresa que flexibilizar horarios», dice.

Entonces, ¿los trabajadores devuelven de alguna forma a la empresa el apoyo recibido? «Por supuesto. Estas medidas han hecho que multiplique mi compromiso con Iberdrola», concluye González-Alemán.



Madrid-Barajas, el mayor aeropuerto de la red de AENA

REUTERS

El efecto AENA impulsa la fiebre de salidas a Bolsa

▶ El gestor de los aeropuertos se ha revalorizado un 71% desde su debut

LUIS M. ONTOSO
MADRID

AENA, 11 de febrero de 2015: precio de salida a Bolsa de 58 euros por acción. AENA, 2 de abril de 2015: 99,6 euros por título. En menos de dos meses las acciones del gestor aeroportuario se han disparado un 71%, lo que le ha permitido colocarse a la cabeza de las empresas del sector de todo el mundo por capitalización bursátil (14.900 millones de euros), dejando atrás a multinacionales de referencia como la alemana Fraport o la francesa ADP.

El éxito de la opv del aún gestor público –el Estado conserva la mayoría del capital, con un 51%– es un ejemplo meridiano del momento de buena forma que vive el mercado español. La compañía presidida por José Manuel Vargas se ha colocado a la cabeza de las opv europeas tanto por rentabilidad como por volumen de capital colocado el mercado. Paralelamente, este tipo de operaciones en Europa han logrado recaudar, sólo durante el primer trimestre, 20.000 millones dólares (cerca de 18.400 millones de euros), lo que convierte al Viejo Continente en la región del planeta que ha levantado más dinero con las salidas al parqué.

La caída del euro en relación con el dólar, que cerró el primer trimestre del año con el mayor descenso de su historia (-11%) frente a la divisa estadounidense, se suma al «rally» del selectivo español. El Ibex 35

ha concluido el arranque de 2015 con un repunte del 12,08%, el mejor porcentaje de los últimos 17 años.

Este contexto ha permitido que muchas empresas vean la puerta abierta para aprovechar el apetito inversor y captar recursos. La última firma en anunciar su intención de salir a Bolsa ha sido el histórico fabricante de trenes, Talgo, que se dispone a ofrecer el próximo mes de mayo entre un 40% y un 50% de su capital a inversores institucionales, lo que le permitiría recaudar más de 500 millones de euros.

Gran expectación

Lo cierto es que, pasadas las turbulencias en el parqué y con la economía española en progresiva fase de recuperación, se prevén meses frenéticos en cuanto a salidas a Bolsa. La filial de telecomunicaciones terrestres de Abertis, rebautizada como Cellnex Telecom, prepara también su debut en el mercado, programado para el primer semestre del año. Recientemente, ha reforzado su cartera de activos con la compra de 7.377 torres de telefonía móvil a la italiana Wind por 693 millones de euros, lo que la ha convertido en la primera firma del sector por número de torres.

En la recámara también permanecen a la espera la constructora Isolux Corsán, que canceló de manera provisional su salida a Bolsa fijada para febrero por desacuerdos con las valoraciones del mercado; Testa (filial inmobiliaria de Sacyr), que espera captar unos 300 millones, y Naturhouse. Las empresas son conscientes de que la efervescencia del mercado –un tren que no se puede dejar pasar– obliga a tomar decisiones inmediatas.