

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

RELACIÓN DE ARCELORMITTAL CON

LA SOCIEDAD ASTURIANA



Máster en Sistemas de Información y Análisis Contable

Alumna: ROSA M^a MARTINEZ ESCANCIANO

Tutora: JULITA GARCÍA DIEZ

Julio 2012

Dña. Julita García Diez, Profesora Titular del Departamento de Contabilidad de la Universidad de Oviedo, en calidad de Tutora del trabajo fin de Máster que aquí se presenta, informa que:

Dña. Rosa María Martínez Escanciano, alumna del Máster en Sistemas de Información y Análisis Contable durante el curso 2011-2012, ha realizado bajo mi dirección el trabajo fin de Máster titulado *“RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA. RELACIÓN DE ARCELORMITTAL CON LA SOCIEDAD ASTURIANA”*, con el rigor y calidad suficientes para ser presentado y defendido ante el correspondiente tribunal.

Y para que conste a los efectos oportunos, expido la presente en Oviedo, a 4 de julio de 2012,

Fdo.: Dña. Rosa M^a Martínez Escanciano

Fdo.: Dña. Julita García Diez

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

RELACIÓN DE ARCELORMITTAL CON

LA SOCIEDAD ASTURIANA



Máster en Sistemas de Información y Análisis Contable

Alumna: ROSA M^a MARTINEZ ESCANCIANO

Tutora: JULITA GARCÍA DIEZ

Julio 2012

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN Y MARCO TEÓRICO	2
II. ARCELORMITTAL ASTURIAS Y LA SOCIEDAD ASTURIANA	6
II.1. CREACIÓN DE EMPLEO Y MOTOR ECONÓMICO. EMPLEADOS	8
II.1.1 Seguridad y Salud	10
II.1.2 Desarrollo profesional de los empleados.....	11
II.1.3 Diálogo social	12
II.2. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	14
II.2.1 Gestión de residuos y subproductos	18
II.2.2 Inversiones medioambientales	18
II.3. RELACIONES CON LA COMUNIDAD Y BENEFICIOS PARA ÉSTA.....	20
II.3.1. I+D+i	23
II.3.2 Actividades filantrópicas. Fundación ARCELORMITTAL	24
II.3.3. Solidaridad.....	27
II.3.4. Cultura y Educación.....	28
II.3.5. Apoyo a la mejora urbanística	29
CONCLUSIONES	29
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34

I. INTRODUCCIÓN Y MARCO TEÓRICO

Desde hace alrededor de una década, las empresas más importantes y competitivas se han dado cuenta de que si quieren sobrevivir a largo plazo han de responder a las demandas de su entorno en materia social y medioambiental, y no solo atender al mero beneficio económico.

Esta demanda del entorno hacia las empresas ha sido articulada y recogida por varios organismos internacionales en una serie de pronunciamientos, normas y guías que, sin ser obligatorios, orientan a las compañías en la puesta en práctica de acciones y conductas éticas y socialmente responsables.

Este concepto es lo que se conoce como Responsabilidad Social Corporativa (RSC) o Responsabilidad Social Empresarial (RSE), concepto nuevo sobre el que no existe unanimidad, pero sí distintas aproximaciones. La definición más comúnmente aceptada proviene del Libro Verde sobre Responsabilidad Social de la Comisión Europea (2001) que señala que es “la integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”. En 2011, la Comisión Europea propone una nueva definición: “la responsabilidad de las empresas por sus impactos en la sociedad” (Comunidad Europea, 2011).

Las iniciativas sobre la RSC a nivel internacional más relevantes vienen de la Organización de Naciones Unidas (ONU), con el *Global Compact*¹ (Pacto Mundial, 2000), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con los principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1997-2000), y de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), con sus Líneas Directrices para Empresas Multinacionales (2000), entre otros organismos.

¹ El *Global Compact* de la ONU es una iniciativa en la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción.

Aunque estas iniciativas no sean jurídicamente vinculantes, la Comisión Europea se ha comprometido a apoyar activamente las líneas directrices de la OCDE y el cumplimiento de las normas fundamentales de la OIT (libertad de asociación, abolición del trabajo forzoso, lucha contra la discriminación y erradicación del trabajo infantil) como componentes esenciales de la responsabilidad social de las empresas.

Ser socialmente responsable no implica, por tanto, solo cumplir plenamente las leyes aplicables, sino ir más allá, invirtiendo en capital humano, en el entorno y en la relación con los *stakeholders* o grupos de interés. El término *stakeholders* fue introducido por primera vez en 1984 en el lenguaje de la estrategia, de la ética empresarial y de la responsabilidad social corporativa por Edward Freeman, quien los definió como “aquellos grupos que pueden afectar o ser afectados por las actividades de una empresa”. Cabe hablar de dos tipos de *stakeholders*: “primarios” (vitales para el crecimiento y supervivencia de la empresa, tales como clientes, proveedores, empleados y accionistas) e “instrumentales” (están en el entorno amplio de la empresa y pueden influenciar a los primarios, tales como activistas, competidores, ambientalistas, ONG's, medios de comunicación, comunidad, etc.).

El objetivo de la RSC será entonces el desarrollo sostenible y la generación de valor para todos los *stakeholders* a largo plazo. El equilibrio entre los alicientes que los *stakeholders* reciben de la empresa y la contribución de éstos a la creación de valor será imprescindible para la supervivencia a largo plazo de la misma (Lorca y García-Diez, 2004).

Asimismo, es preciso tener presente que las prácticas de RSC tienen un impacto en los resultados empresariales, bien directamente en la rentabilidad y en las demás magnitudes financieras, bien indirectamente en la reputación de la compañía o en otros activos intangibles (Ingle, 2008).

Parece claro por tanto que la RSC además de contribuir a una sociedad mejor, resulta beneficioso para la propia empresa que lleva a cabo estas prácticas. Ahora bien, es a través de la comunicación de estas acciones socialmente responsables, que la empresa puede forjarse un prestigio y una reputación tanto en su sector, como ante sus clientes y las comunidades donde opera, y en definitiva ante todos sus *stakeholders*. Informar y dar a conocer sus actuaciones en materia de RSC se traducirá sin duda en un aumento de su cuota de mercado y, por tanto, de sus beneficios.

Aunque existen distintas vías de comunicación de las actuaciones y compromisos de una organización en materia de RSC, la principal es la llamada “Memoria de RSC” o “Memoria de

sostenibilidad” o “Informe de sostenibilidad”, también conocida como “Triple cuenta de resultados”, documento en el que la entidad describe sus actividades y resultados en los ámbitos económico, ambiental y social. Su finalidad se centra en incrementar la transparencia, la democracia de los grupos de interés y el comportamiento empresarial sostenible (Hess, 2008).

Son varios los beneficios derivados de realizar estas memorias o informes, entre los cuales cabe señalar los siguientes: facilita la obtención de datos (indicadores de gestión financiera, social, ambiental que permiten ver tendencias y tomar decisiones estratégicas); mejora las relaciones con los *stakeholders*, pues la transparencia es una vía de reforzar la confianza entre las partes interesadas; favorece la comunicación interna; detecta riesgos futuros; mejora la imagen de la empresa y mantiene canales de comunicación.

Es preciso resaltar que el acceso a información relevante para los grupos de interés y la elaboración de información de acuerdo con el compromiso adquirido con dichos grupos, promueven la transparencia de las organizaciones sobre la base de los principios fundamentales de la RSC (AECA, 2004).

Para elaborar estas memorias o informes no existe una normativa obligatoria, a diferencia de lo que ocurre en el ámbito de la información financiera. El estándar más reconocido y utilizado es el propuesto por la organización Global Reporting Initiative (GRI), que publicó la primera “Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad” en 1999, si bien ha sido actualizada en varias ocasiones². Desde su creación muchas organizaciones han respaldado esta iniciativa y gracias a estas guías, muchas empresas han comenzado a elaborar memorias o informes de sostenibilidad conforme a los criterios establecidos en las mismas, que cuentan con una amplia aceptación y difusión a nivel mundial.

Si bien en un primer momento la información sobre RSC fue vista como el cumplimiento de una obligación meramente de índole moral o ética con la sociedad, ahora muchas empresas están reconociendo que es un imperativo del negocio, pues las empresas están viendo cada

² Las *G3.1 Sustainability Reporting Guidelines* son la última y más completa versión de las directrices GRI. Lanzadas en 2011, G3.1 completa el contenido de las *G3 Guidelines* publicadas en 2006. G3.1 ofrece una mayor orientación sobre el impacto en las comunidades locales, derechos humanos y de género. Si bien los informes basados en G3 son todavía aceptados, GRI recomienda que se use G3.1, por ser la más completa guía de reporting disponible actualmente. La cuarta generación de directrices – G4 – está actualmente en desarrollo y será lanzada en mayo de 2013.

vez más que los informes de sostenibilidad proporcionan un valor financiero e impulsan la innovación, reflejando la validez del viejo proverbio “lo que se mide se controla” (KPMG, 2011).

Cabe preguntarse, por otro lado, cómo afecta el actual contexto de crisis a la RSC en las empresas. CSR Europe (2009) señala a este respecto que, como resultado de la crisis económica y financiera, el nivel de la confianza en los negocios ha caído recientemente de una forma significativa en muchos países europeos, y se puede decir que, en estas circunstancias, la crisis de crédito y la subsiguiente recesión han puesto de relieve la necesidad para las empresas de contribuir a la reconstrucción de la confianza en los negocios y de dar forma a una economía más responsable y sostenible en Europa y en el mundo.

El cuaderno de conclusiones del I Foro de Investigación y Debate sobre la RSE (2011), impulsado por la Fundación Luis Vives, destaca la capacidad de la RSE para estimular la creación de herramientas para el desarrollo del bien común, estableciendo siete ideas claves relacionadas con cómo la RSE puede ser un eje de innovación y competitividad para las empresas españolas: estrategia, gobernanza, cultura corporativa, iniciativa e innovación, comunicación, objetivos y roles de la RSE y coyuntura.

Según los expertos, parece que a pesar de que la crisis podría disuadir a las empresas de poner en marcha prácticas de RSC, por pensar que pueden ser costosas y no rentables, lo procedente para salir de ella, es precisamente pasar a un modelo empresarial socialmente responsable y comprometido con la generación de valor para la sociedad y la sostenibilidad. A mi modo de ver, éste sería el paradigma al que deberíamos tender para salir de esta crisis, un nuevo modelo de sociedad y de filosofía empresarial.

Dentro de las diferentes aproximaciones realizadas al estudio de la RSC, cabe destacar los trabajos centrados en el análisis de la motivación de los gestores a través de entrevistas o estudios de casos (sirvan como ejemplos los trabajos de Adams (2002); Kuasisikun (2005); Larrinaga-González y Bebbington (2001); O’Dwyer (2002), por citar solo algunos).

El presente trabajo se centra en el estudio de los beneficios que obtiene una sociedad entendida en sentido amplio o comunidad, de una gran empresa que opere en su territorio y que esté comprometida con la RSC. Utilizando la metodología del “Estudio de caso”, se analiza el caso de ArcelorMittal Asturias (en adelante AM Asturias), empresa referente en el Principado de Asturias, para tratar de conocer los beneficios que la comunidad asturiana

recibe de dicha empresa, teniendo en cuenta lo que ha recibido de ésta, así como de la sociedad española en su conjunto, en cuanto a subvenciones y/o apoyos institucionales. De esta manera se pretende aunar la formación teórica recibida en el Máster con la práctica empresarial.

Para llevar a cabo el presente estudio se ha obtenido información de dos fuentes principales; por una parte, se ha recopilado la información pública que proporciona la compañía: memoria de sostenibilidad publicada a nivel de Grupo del ejercicio 2011 y de otros anteriores, comunicado de prensa con motivo de la presentación de la última memoria, otra información divulgada a través de la web de AM e información sobre AM publicada en otras webs y en la prensa; y por otra parte, se ha obtenido información de enorme interés mediante entrevistas personales realizadas a los responsables de los departamentos de RSC y de comunicación externa de AM Asturias.

Con la finalidad anteriormente señalada, el presente trabajo se estructura en tres grandes apartados, que hacen referencia al empleo, la protección del medio ambiente y las relaciones con la comunidad. Finalmente se presentan las principales conclusiones obtenidas.

II. ARCELORMITTAL ASTURIAS Y LA SOCIEDAD ASTURIANA

AM Asturias, parte esencial de la economía asturiana, representa un 12% del producto interior bruto de la región, con una plantilla de unos 6.400 trabajadores propios, 8.500 empleos directos incluida la industria auxiliar y 9.000 empleos indirectos. Representa el 56% de los tráficos de El Musel (puerto industrial ubicado en Gijón) y el 79% del tráfico granelero, así como el 22% de las exportaciones.

Se creó como empresa pública en los años 50 con el nombre de ENSIDESA (Empresa Nacional Siderúrgica S.A.) en la comarca de Avilés, y posteriormente también en la de Gijón. En los años 90 se fusionó con las siderurgias nacionales públicas de Vizcaya y Sagunto, creando CSI y en 1998 pasó a manos privadas, llamándose Aceralia. En 2001 se fusionó con las siderurgias nacionales belga (Arbed) y francesa (Usinor), creando la primera empresa siderúrgica mundial por volumen de producción de acero, y por último en 2006 fue comprada por la siderurgia anglo-india “Mittal” surgiendo el actual Grupo ArcelorMittal (AM), principal productor siderúrgico y minero a escala mundial, presente en más de 60 países.

AM ocupa una posición de liderazgo en todos los principales mercados mundiales del acero, incluyendo el automóvil, la construcción, los electrodomésticos y los envases, en los que dispone de una destacada posición en materia de I+D+i y tecnología. El Grupo también cuenta con actividades de minería de referencia a escala mundial, con una cartera global que comprende más de 20 minas en explotación o en proceso de desarrollo y es el cuarto mayor productor mundial de mineral de hierro. Dispone de instalaciones productivas en más de 22 países en cuatro continentes, lo que le permite estar presente en todos los mercados industriales claves, tanto en economías desarrolladas como en mercados emergentes, y cuenta asimismo con excelentes redes de distribución.

A través de sus valores corporativos - Sostenibilidad, Calidad y Liderazgo - AM asume el compromiso de actuar de forma responsable en lo que respecta a la seguridad, la salud y el bienestar de sus empleados, sus contratistas y las comunidades en las que desarrolla sus actividades. Asimismo, el Grupo está firmemente comprometido con la gestión sostenible del medio ambiente. AM asume un papel de liderazgo en el esfuerzo realizado por la industria para desarrollar tecnologías de producción siderúrgica que supongan un cambio cualitativo y centra sus esfuerzos en la investigación y el desarrollo de tecnologías y soluciones en acero que contribuyan a la lucha contra el cambio climático, tal como expresamente hizo saber AM a través del comunicado de prensa ofrecido en el momento de la publicación de su Memoria de RSC de 2011, en Luxemburgo.

Cabe destacar que en materia de RSC, AM forma parte de los índices bursátiles de sostenibilidad FTSE4Good (Bolsa de Londres) y Dow Jones Sustainability World Index (Bolsa de Nueva York) y que ha publicado recientemente la Memoria de Responsabilidad Corporativa correspondiente al ejercicio 2011, bajo el título “Responsible business, sustainable growth” (Empresa Responsable, Crecimiento Sostenible). La empresa es firmante del *Global Compact* desde 2003 y tiene el estatus de “activa”, es decir realiza “Informes de Progreso” anualmente donde se informa de los avances realizados en la implantación de los 10 principios del mencionado *Global Compact*. Otro elemento destacable es la contratación de los servicios de la consultora-auditora Deloitte LLP para llevar a cabo el aseguramiento de la memoria y la realización de la primera verificación externa de la huella de CO₂ del Grupo, estableciendo así una referencia para evaluar las reducciones de emisiones que logren en los próximos años. El 98% de las plantas siderúrgicas de la

Sociedad cuentan actualmente con la certificación según la norma internacional ISO³ 14001 relativa a sistemas de gestión medioambiental, frente al 95% de plantas que disponían de dicha certificación en 2010.

Asimismo, este año mejoró la calificación de la información publicada por AM en materia de Responsabilidad Corporativa, situándose en el nivel B+ en la aplicación de las directrices G3.1 de la GRI⁴, debido al aumento de la información publicada.

Así es que nos encontramos ante una compañía, que a nivel de Grupo, parece estar fuertemente comprometida con la RSC.

En España, AM cuenta con un premio en esta materia, el reconocimiento de una mención especial en el premio “José Luis Pérez” a la Responsabilidad Social Corporativa de las Empresas, recibido en 2007, premio cuyo fin es reconocer, apoyar y fomentar públicamente las políticas, proyectos e iniciativas en materia de RSE llevadas a cabo por las empresas españolas, en general, y por los departamentos de recursos humanos, en particular (Aparicio Ortuñez, 2007).

El presente trabajo se centra en el papel de AM en un entorno concreto: Asturias. Así, se analizarán los beneficios revertidos sobre la sociedad asturiana, considerando aspectos tales como la creación de empleo, la calidad de dicho empleo, la innovación, la gestión ambiental, la dinamización de la economía, la filantropía, el urbanismo, la cultura, etc., tratando asimismo de ver cómo se articula el diálogo entre empresa y entorno.

II.1. CREACIÓN DE EMPLEO Y MOTOR ECONÓMICO. EMPLEADOS

AM Asturias ha resultado ser un factor dinamizador claro de la economía asturiana, por un lado, por la creación de alto valor añadido al producir acero, con diversos sectores industriales como destino, y, por otro, por las empresas auxiliares que surgen a su alrededor como proveedores de materiales y servicios.

³ Norma ambiental internacionalmente aceptada, emitida por la *International Organization for Standardization* (ISO).

⁴ Existen 3 niveles de aplicación que reciben las siguientes calificaciones: C, B, y A. Los criterios para los distintos niveles son el grado de aplicación del marco de elaboración de memorias del GRI. Asimismo, una organización podrá añadir a estas calificaciones un símbolo + en cada nivel (C+, B+, A+), en el caso de que se haya utilizado verificación externa.

A su vez, los 8.500 empleos directos, incluida la industria auxiliar y los 9.000 empleos indirectos, son en sí mismos el mayor beneficio social. El hecho de ser una fuente importante de empleo, genera también riqueza y crecimiento económico en otros sectores de la región, en tanto en cuanto posibilita el consumo de bienes y servicios de distinta índole por parte de estos empleados. La actual crisis global de Europa, agravada en el caso de España por el desplome del sector de la construcción, gran consumidor de productos siderúrgicos, ha provocado que la compañía se haya visto obligada a reducir costes fijos en los últimos tiempos, para adaptarse a la fluctuante demanda y a la bajada de precios de venta del acero que ponen en peligro su rentabilidad. Esta reducción de costes fijos ha implicado reducir la contratación externa de empresas auxiliares, lo que ha conllevado destrucción de empleo en la comunidad. El objetivo, aducido por AM, de adoptar estas difíciles medidas, ha sido el de mantener la competitividad de la planta para poder mantener los clientes habituales, tanto nacionales como internacionales, así como captar nuevos mercados y apostar así por la supervivencia de la compañía en la comunidad asturiana.

Los empleados son uno de los *stakeholders* más importantes de toda empresa, pues influyen en gran medida en la productividad y rentabilidad de la misma, así como a su vez son una parte muy afectada por la estrategia o decisiones de la empresa, ya que éstas repercuten directamente en su calidad de vida en un sentido amplio. Por ello, una compañía socialmente responsable debe prestar mucha atención a las demandas de estos *stakeholders* y considerar el beneficio que obtendrá de atender dichas demandas, pues estaríamos hablando de una relación “*win-win*” (ganar-ganar).

Estas demandas son normalmente la seguridad y salud, salario justo, condiciones de trabajo dignas, formación continua, desarrollo de la carrera profesional, conciliación de la vida laboral con la vida personal, motivación, comunicación, etc.

De acuerdo a la Memoria de RSC del Grupo AM (2012), las personas son el activo más importante para la empresa, pues el éxito del negocio depende del bienestar de los empleados, su compromiso y buen trabajo. AM necesita sus ideas y cuenta con su compromiso y dedicación, invirtiendo para ello en su desarrollo y tratando de aportarles un entorno de trabajo seguro y saludable.

Así, en los siguientes apartados se describe cómo AM está llevando a cabo el compromiso con los empleados, en ámbitos importantes como el de seguridad y salud, desarrollo profesional y diálogo social.

II.1.1 Seguridad y Salud

Lakshmi Mittal, Director Ejecutivo y mayor accionista del Grupo, afirmaba el pasado mes de abril en la sexta edición del Día de la Seguridad y la Salud celebrada por la compañía, lo siguiente: “Nuestro objetivo no es otro que convertirnos en la empresa siderúrgica y minera más segura del mundo”. Ese mismo día, el Director General de AM Asturias, señalaba que “la compañía está firmemente convencida de que la única vía para no tener que lamentar accidentes, es trabajar siempre con un respeto absoluto a los procedimientos de trabajo establecidos. Su finalidad es controlar los riesgos a fin de evitar accidentes y enfermedades profesionales”. Destacó también la importancia de cultivar la cultura de la seguridad. “Nuestro compromiso con la prevención de riesgos laborales es claro, inalterable, omnipresente en nuestra actividad y se renueva cada día con más fortaleza”.

AM da por tanto a este aspecto una importancia primordial, por tener el mayor porcentaje de la plantilla trabajando en las instalaciones productivas, con distintos grados de peligrosidad y toxicidad.

Este compromiso lo refleja en el programa “Journey to Zero” (Viaje hacia el cero) implantado en todas las plantas del Grupo, cuyo objetivo es impulsar una mejora continua de los resultados de seguridad y salud, mediante la creación de la cultura de “cero accidentes”. Aparte de implementar las medidas de seguridad oportunas, la empresa proporciona a los empleados una formación on-line sobre “Reglas de Oro” de la seguridad y la salud, que todos los empleados deben realizar y cuyo cumplimiento es auditado.

Hablando en cifras, en 2011, AM Asturias tuvo un índice de frecuencia de accidentes con baja de 0,42 días por millón de horas trabajadas (1,23 en 2010), por debajo de la media de las plantas españolas (1,01) y de la media del Grupo que se situó en 1,4. Aún teniendo mejores índices que el Grupo, la empresa declara tener el firme compromiso y trabajar para ello, de alcanzar el objetivo ideal de 0 accidentes, 0 incidentes.

AM Asturias celebró este año que dos de sus instalaciones están a punto de cumplir 10 años sin accidentes baja (el Parque de Carbones de Aboño, destinado a almacenar y mezclar los carbones que se usan en el proceso siderúrgico, y el Tren de Bandas en Caliente, que produce bobinas de acero mediante un proceso de laminación en caliente). Éste es un hito histórico para la compañía, considerando que en sus procesos coinciden materiales con alta temperatura y elementos móviles, que aumentan las posibilidades de accidente; hito que AM atribuye a la mentalización de todos sus trabajadores, tanto internos como externos.

Aparte del programa “*Journey to Zero*”, en la planta asturiana se llevan a cabo otras muchas iniciativas en materia de seguridad y salud, como son: coloquios sobre prevención, simulacros de emergencia, formación en prevención de riesgos, aplicación desde 2011 de metodología SICRET (sistema informatizado que mejora la seguridad de los empleados durante los trabajos de mantenimiento), celebración del Día de la Salud y la Seguridad (coincidiendo con el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, instaurado por la OIT), celebración anual de la “*Health week*” (Semana de la Salud) en la que todos los empleados de las plantas de AM reciben información sobre aspectos ligados a la salud a través de una feria de la salud, pósters, stands, ponencias y pruebas médicas, etc.

En la *Health week* de este año en AM Asturias, se ubicaron distintos stands en los comedores de las factorías de Avilés y Gijón, atendidos por personal de los Servicios Médicos. Fueron visitados por cerca de 800 trabajadores durante la semana, a los que se les ofreció diversa información sobre salud y hábitos saludables.

Lo expuesto en este apartado indica por tanto el fuerte compromiso de AM Asturias con la seguridad de sus empleados, siendo ésta es su mayor prioridad.

Otro aspecto importante referente al grupo de interés de los empleados es su desarrollo profesional. A continuación se muestra cómo es tratado este aspecto en AM.

II.1.2 Desarrollo profesional de los empleados

El desarrollo profesional de los empleados es para éstos y para la empresa un factor clave de la RSC donde ambas partes salen beneficiadas. Por un lado, los empleados se sienten motivados y atendidos en sus necesidades como personas y profesionales, y por otro, esta motivación se traduce en una mayor productividad y rendimiento, lo que aumenta el beneficio para la empresa.

En nuestro caso de estudio, AM declara que la formación juega un papel importante en el desarrollo de los empleados, potenciando sus habilidades y promoviendo su propia carrera profesional y que los programas de formación que se llevan a cabo, pretenden la capacitación específica para las tareas a realizar por parte del empleado, así como promover el respeto por los valores compartidos del Grupo.

Cabe destacar en materia de formación, la creación por parte de AM de la “*ArcelorMittal University*” (“Universidad ArcelorMittal”), con la que pretende formar a aquellos empleados con mayor potencial y expectativas de promoción, y proporcionarles un desarrollo competencial. Esta institución educativa, establecida en Luxemburgo y con sedes en diversas plantas, tiene como objetivo ofrecer cursos de alto nivel sobre procesos de producción, IT y Management; promover la cultura de AM y compartir las mejores prácticas entre las plantas; atraer, retener y desarrollar los mejores talentos; descubrir los líderes del futuro; lograr la excelencia funcional; potenciar redes profesionales y apoyar a los centros locales de formación.

Al mismo tiempo, esta Universidad ofrece la posibilidad a sus alumnos de realizar prácticas en otras plantas del Grupo, enriqueciendo su conocimiento y experiencia tanto laboral como personal.

Merece la pena destacar que en 2011, en AM Asturias, el “Centro de Excelencia de Formación de La Toba” ubicado en Avilés, fue acreditado como Campus de dicha Universidad, uniéndose así a la red integrada por los de Luxemburgo, Ostrava (República Checa) y Vanderbijlpark (Sudáfrica).

Para Christian Standaert (Director General de *ArcelorMittal University*), “el concepto de Campus va más allá del de centro de formación orientado al desarrollo de personas. Se centra en ayudar a la organización a llevar a cabo la transformación que necesita a través del desarrollo de las personas”.

Por último, tomando como referencia el grupo de interés de los empleados, se analiza a continuación cómo se articula el diálogo entre este ellos y la empresa.

II.1.3 Diálogo social

Con el objetivo de tener en cuenta a los empleados en la toma de decisiones estratégicas de la empresa que les puedan afectar, AM utiliza el diálogo social con este colectivo, normalmente a través de los representantes sindicales, para tratar de consensuar dichas decisiones.

Cabe señalar la creación de la “Mesa para el Diálogo Social” en la filial española, primera iniciativa europea dentro del Grupo, fruto del acuerdo firmado por AM España y la Federación

“Responsabilidad Social Corporativa. Relación de ArcelorMittal con la Sociedad Asturiana.”
Rosa M^a Martínez Escanciano

Europea de Trabajadores del Metal. Este comité, paritario entre representación de la empresa y sindicatos asociados a la Federación Europea, pretende facilitar la gestión de los cambios a realizar en AM mediante el diálogo social. Sus objetivos son: salvaguardar y desarrollar la competitividad de la empresa y garantizar el desarrollo sostenible de sus actividades de producción, y mantener y desarrollar la empleabilidad de sus trabajadores, necesaria para poder adaptarse a los nuevos retos económicos y estratégicos.

Como colofón de todo lo anteriormente incluido en relación con los empleados, la Memoria de RSC del Grupo, describe gráficamente en una tabla (Tabla 1) llamada “*Investing in our people*” (“Invirtiendo en nuestra gente”), los compromisos asumidos por la empresa, los progresos y los próximos pasos a dar en esta materia.

Tabla 1: “*Investing in our people*” (Invirtiendo en nuestra gente)

Investing in our people – 2011 progress at a glance			
	Our commitments	Our progress	Next steps
Safety	A fatality free workplace. Lost time injury frequency rate (LTIFR) of 1.0 by 2013 at the latest.	KPI Decrease in fatalities and lost time injury rate. 27 fatalities in 2011, compared to 40 in 2010. LTIFR of 1.42 in 2011, compared to 1.77 in 2011. Two health and safety summits for senior management.	Continue our efforts to improve workplace safety and prevent accidents.
Health	Major health programmes in all business units, adapted to local needs.	An absenteeism rate of 3.42 at our mines, and 2.94 at our steel operations. A global health week at all our sites for the first time.	Continue to share good practices in health and hygiene across the group.
Employee relations	Open and constructive dialogue with employees.	85 per cent of employees covered by a collective bargaining agreement. 0.08 per cent man-days lost to strikes.	Continue to complete employee relations diagnostics and develop our social dialogue structures.
Training and leadership development	Developing a flexible, trained, and highly motivated workforce.	A favourability scoring of 63 per cent in the employee engagement survey. Three major recognitions received for leadership and development. KPI Over 358,000 hours of employee training at ArcelorMittal University.	Develop a Women in Leadership programme. Further integrate our reporting systems to capture more complete information on employee training hours.
United Nations Global Compact This section covers principles 1–6 on human rights.		Global Reporting Initiative This section addresses in full, or in part, the following GRI indicator aspects: <ul style="list-style-type: none"> • Economic performance • Market presence • Social performance: Labour practices and decent work, human rights • Product responsibility performance For the complete GRI reference table please see our website.	

Fuente: “*Corporate Responsibility Report 2011*” del Grupo AM

Aparte del fuerte compromiso mencionado en seguridad y salud, y el interés por mejorar el diálogo social, se puede observar en la Tabla 1 el compromiso con el cumplimiento de los principios 1 al 6 sobre derechos humanos del *Global Compact*. También se pone de manifiesto el desarrollo de varios aspectos de los indicadores GRI, tales como desempeño económico, presencia en el mercado, desempeño social (prácticas laborales y trabajo decente, derechos humanos) y desempeño de la producción responsable.

Cabe señalar también el apartado de “Formación y desarrollo del liderazgo”, donde el compromiso es desarrollar la flexibilidad, la formación y la alta motivación en los empleados. Como progresos en este apartado, se destacan tres reconocimientos recibidos por la compañía en materia de liderazgo y desarrollo, que el 63% de la plantilla está motivada según encuesta realizada por la empresa a sus empleados, y unas 358.000 horas de formación a empleados en la ArcelorMittal University. En cuanto a próximos pasos a dar, cabe señalar el desarrollo de un programa de liderazgo en las mujeres.

Se podría concluir en este apartado, que la empresa tiene integrado en su gestión, el desarrollo de los empleados, así como el diálogo con este colectivo y el compromiso de seguir avanzando en responsabilidad social respecto a este importante grupo de interés.

Otro aspecto altamente importante para una comunidad es su medio ambiente y la necesidad de que éste sea protegido. En el apartado siguiente, se aborda el enfoque que tiene AM y las acciones que lleva a cabo para ser respetuosa y minimizar su impacto en el mismo.

II.2. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

La sostenibilidad y cuidado del medio ambiente se está convirtiendo a nivel mundial en un elemento clave de la estrategia empresarial a largo plazo. AM no es ajena a esta estrategia y, en este sentido, está llevando a cabo numerosos proyectos para reducir sus emisiones de CO₂, optimizar su eficiencia energética, reducir el consumo de agua y proteger la biodiversidad en los lugares donde desarrolla sus actividades. El objetivo común de estos proyectos es potenciar la sostenibilidad del acero. La compañía invierte para ello en procesos siderúrgicos más limpios y sostenibles que redundan en su propio beneficio, así como también en el de sus clientes y en el de la comunidad en su conjunto. En la Revista ArcelorMittal España (Junio 2012), se describen los avances logrados en 2011, entre los

cuales y siempre haciendo especial hincapié en los referidos a Asturias, cabe destacar los que siguen:

a) Reducción de emisiones y mejora de la eficiencia energética.

Con el objetivo de colaborar en la lucha contra el cambio climático, AM tiene el objetivo de reducir un 8% sus emisiones en 2020 respecto de 2007, lo que equivale a una disminución de 170kg de CO₂ por tonelada de acero producida. Las emisiones directas se redujeron desde 2010 a 2011 en un 2,6%.

Los proyectos de reducción de las emisiones directas de CO₂ de la compañía, van dirigidos a la mejora de la eficiencia energética de las instalaciones y del transporte.

Como ejemplo cabe destacar la alianza logística que realizó AM Asturias con RENFE en 2011 y que evitó la emisión de 664 toneladas de CO₂, equivalente a un ahorro de 260.793 litros de diesel, según los datos de EcoTransIT⁵. Esto supone una mejora de un 44% en toneladas de CO₂ y de un 47% en litros de diesel equivalente, con respecto a las expectativas del acuerdo firmado en el Salón Internacional de la Logística (SIL)⁶ del año 2010.

Esta alianza, además de tener un menor impacto ambiental, reduce costes a la compañía por ser más económico el transporte por ferrocarril que por carretera o mar.

AM contribuye, por otro lado, a la reducción de emisiones indirectas de CO₂, así como a potenciar el uso de energías renovables, a través del suministro de acero para aerogeneradores: uno de cada tres aerogeneradores con estructura de acero en el mundo se fabrica con acero de AM. AM Asturias ha suministrado desde 2005, desde

⁵ Proyecto que cuantifica las emisiones del transporte de mercancías, desarrollado por el Instituto de Investigación Energética y Medioambiental (ifeu), Heidelberg, y RMCon (*Rail Management Consultant*). Este proyecto fue iniciado por compañías ferroviarias europeas. Desde que el proyecto de EcoTransIT comenzó en 2000, el número de compañías ferroviarias que se unen al programa está creciendo.

⁶ El SIL es el Salón Internacional de la Logística y de la Manutención Líder de España y el Sur de Europa, que en su duodécima edición contó con un total de 615 empresas participantes, muchas de ellas internacionales. El Principado de Asturias y la empresa PLAZA, S.A., fueron distinguidos con el Premio SIL al Mejor Proyecto Logístico Nacional. En el caso del Principado de Asturias fue concedido por la labor de su gobierno y su contribución al sector de la logística.

su factoría de Gijón, chapas de acero destinadas a la construcción de más de 3.000 torres eólicas.

En cuanto al consumo unitario de energía eléctrica por tonelada de acero producido, éste se redujo como resultado de los procedimientos de eficiencia energética puestos en marcha en el Grupo.

- b) Gestión del agua.** La gestión del agua, considerando ésta como un recurso escaso, es otro aspecto fundamental para potenciar la sostenibilidad del acero, que ha llevado a AM a fijarse como objetivo la disminución de su consumo, así como la protección de la biodiversidad en el entorno de las instalaciones del Grupo. Como logro, en *Downstream* (productos “Acabados”), redujeron el consumo por tonelada de acero producido un 34% de 2011 con respecto a 2010.

Actualmente, tienen en marcha la elaboración de un manual de referencia, de uso general dentro de AM, sobre la calidad necesaria del agua para minimizar problemas en equipos y tuberías, y sobre cómo optimizar los procesos y buscar oportunidades de reutilización de corrientes de agua.

- c) Transporte.** AM ha participado en una iniciativa “S-in motion”, pionera en la industria siderúrgica, que ofrece a los fabricantes de coches un catálogo de soluciones innovadoras diseñadas para permitir una reducción del peso de los automóviles, que supone un sustancial avance en la eficiencia energética de estos vehículos.
- d) Diseño de productos.** AM no se limita a sus laboratorios para el desarrollo de sus investigaciones, sino que la mayoría de sus investigadores realizan su trabajo en las plantas de sus clientes, donde participan en las actividades de diseño y selección de materiales. Así, AM, tras diez años de investigación y colaboración con sus proveedores y socios tecnológicos, ha creado una gama de aceros con recubrimiento orgánico (“Nature”), para dar respuesta a la creciente demanda de productos más ecológicos y más sostenibles en el sector de la construcción.

Otro producto innovador de AM, desarrollado por su organización de I+D, son unos paneles solares (“Ekinox”), que generan el doble de energía por metro cuadrado, ofreciendo un producto con mayor eficiencia energética, destinado a un mercado en rápido crecimiento.

e) Búsqueda de la excelencia medioambiental. Buscando la excelencia medioambiental integrada en todos sus procesos productivos, AM ha puesto en práctica sistemas estándar internacionales de gestión medioambiental, como son:

- Los establecidos por la norma ISO 140001, en la que está certificada.
- Los regulados por EMAS (*Eco-Management and Audit Écheme*), normativa voluntaria de la Unión Europea que reconoce a aquellas organizaciones que han implantado un Sistema de Gestión del Medio Ambiente (SGMA) y han adquirido un compromiso de mejora continua, verificado mediante auditorías independientes.

AM Asturias renovó en mayo de 2012, el Sistema de Gestión Ambiental ISO 14.001:2004, el cual fue auditado por la firma Lloyd’s Register. La firma auditora revisó con todas las instalaciones y servicios de la factoría de Avilés el grado de implantación de este Sistema de Gestión Ambiental, con objeto de valorar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la norma de referencia de cara a la renovación del certificado existente. Como conclusiones de la auditoría realizada se destacó el alto grado de implicación de todas las instalaciones y servicios auditados en la mejora continua del desempeño ambiental, valorándose muy positivamente la unificación de criterios establecidos en todo el Sistema de Gestión.

Como puntos fuertes destacaron el desarrollo del proyecto “GESMA” como herramienta de gestión del Medio Ambiente en AM Asturias, la nueva aplicación “GOM” para el seguimiento de objetivos y metas de los programas ambientales desarrollados de forma anual y las mejoras realizadas en la aplicación de gestión de residuos peligrosos de AM Asturias “NORO”.

Los puntos de mejora detectados fueron trasladados a las Comisiones de Medio Ambiente para ser estudiados en profundidad e implementar acciones preventivas y de mejora para el desarrollo futuro del SGMA.

Aparte de los logros descritos en materia de protección medioambiental, AM lleva a cabo otras acciones que persiguen el mismo objetivo, como es la gestión de residuos y subproductos que se describe a continuación, así como diversas inversiones medioambientales.

II.2.1 Gestión de residuos y subproductos

El acero es el material más reciclable y más reciclado del mundo. En 2011, AM, como mayor productor siderúrgico mundial, reutilizó más de 30 millones de toneladas de chatarra, lo que permitió evitar la emisión de aproximadamente 40 millones de toneladas de CO₂.

El objetivo final de AM en la gestión de residuos y subproductos es minimizar el porcentaje de residuos enviados a vertedero. La valorización y reutilización de estos residuos son el medio más importante para conseguir este objetivo. Así, actualmente trabajan en proyectos de valorización de escorias y cascarilla, y también en separación de materiales férricos de residuos y lodos. En 2011 enviaron a vertederos controlados el 3% de residuos, lo que supuso una mejora, respecto al 4%, de 2010. Asimismo, es destacable que en 2011 reciclaron o valorizaron el 84% de residuos, frente al 71% de 2010.

Como ejemplo simbólico y real de compromiso de AM Asturias con su entorno, el pasado 5 de mayo, Día mundial del Medio Ambiente, un grupo de 23 voluntarios de la planta asturiana realizaron labores de limpieza en la playa de San Balandrán (en Avilés) y visitaron la empresa “Cogersa” (Consortio para la gestión sostenible de los residuos de Asturias). Según el testimonio de los voluntarios, “fue una interesante labor de concienciación medioambiental, de participación activa en la gestión selectiva de residuos y de compromiso con el desarrollo sostenible de las actividades de AM”.

II.2.2 Inversiones medioambientales

En la filial española del Grupo en 2011 acometieron 36 proyectos medioambientales (37,8M€), 23 proyectos de eficiencia energética (1,5M€) y 3 proyectos relacionados con la protección de la biodiversidad.

Algunos ejemplos de las inversiones llevadas a cabo en Asturias son:

- Un proyecto puesto en marcha para conseguir una disminución en las emisiones de CO₂ mediante la utilización de técnicas alternativas de combustión de gases, en el Tren de Bandas en Caliente.
- Un proyecto denominado “Obra de recuperación ambiental de las márgenes de la ría de Avilés desde el puente del Hospitalillo hasta Trasona, mediante ordenación hidráulica y revegetación”, en el que colaboró AM Asturias con la Consejería de Medio

Ambiente y Ordenación del Territorio e Infraestructuras del Principado de Asturias. Las actuaciones realizadas en el marco de este proyecto consistieron en la limpieza y saneo del fondo de la ría, así como en la construcción de una senda peatonal con una longitud de unos 1.400 m. Este proyecto de saneamiento incluyó además un acuerdo de cesión de terrenos por parte de AM Asturias para el depósito de los sedimentos extraídos durante dicho saneamiento. Estos sedimentos fueron encapsulados en un depósito controlado, previo tratamiento de deshidratación y estabilización física y química. Esta operación supuso un depósito total de unas 42.000 toneladas de lodos.

Este proyecto de saneamiento de la ría de Avilés y el acondicionamiento del paseo de la margen derecha son pues una mejora ambiental y paisajística del entorno de la planta de Avilés en Asturias.

Para finalizar este apartado de sostenibilidad medioambiental, se resumen en la Tabla 2 los mencionados avances, compromisos y próximos pasos a dar por la compañía en el empeño de ser socialmente responsable con el medio ambiente.

Tabla 2: *Making steel more sustainable* (Haciendo acero más sostenible)

Making steel more sustainable – 2011 progress at a glance			
	Our commitments	Our progress	Next steps
Climate change	Develop products that support a low-carbon and sustainable world. Reduce our CO ₂ emissions from steel production by 8 per cent per tonne of steel, from the baseline of 2007.	\$306 million spent on research and development. KPI 2.09 tonnes of CO ₂ emissions per tonne of steel produced.	Continue to improve the environmental performance of our production processes. Continue our research into breakthrough technologies that could significantly reduce the carbon emissions from steel making. Continue to develop new steel products for automotive, construction and other sectors to help customers and end users reduce their CO ₂ emissions.
Energy	Improve the energy efficiency of our sites through the deployment of good practices and strategic investments in energy-efficient processes and environmental capital expenditure.	The deployment of energy-efficiency good practices at 45 sites. KPI Environmental capital expenditure of \$329 million.	Continue the sharing of good practices in energy management between our plants.
Water and biodiversity	Develop a methodology for the assessment of water usage.	Methodology implemented in a number of facilities leading to the identification of, and implementation of, opportunities for reducing water usage.	Continue to implement the methodology at the facilities with the highest potential for reduction of water usage.
Management systems	Having all our sites ISO 14001 certified.	KPI ISO 14001 certification at 98 per cent of our steel plants.	KPI Continue to implement and maintain our ISO 14001 certifications.
United Nations Global Compact This section covers 7-9 on environment.		Global Reporting Initiative This section addresses in full, or in part, the following GRI indicator aspects: - Economic performance - Environmental performance: materials, energy, water, biodiversity, emissions, effluents and waste - Social performance: society – community For the complete GRI reference table please see our website.	

Fuente: “Corporate Responsibility Report 2011” del Grupo AM

Estos compromisos resaltados en la Tabla 2 son los desarrollados en este apartado, como el cambio climático (a través de la reducción de emisiones de CO₂), eficiencia energética en todos los procesos siderúrgicos, biodiversidad y uso eficiente de agua, certificaciones en sistemas de gestión medioambiental normalizados ISO 14001 en todas las plantas del Grupo y el compromiso de cumplir con los principios 7 al 9 sobre medioambiente del *Global Compact*. También resalta el desarrollo de varios aspectos de los indicadores GRI, entre ellos, aparte del desempeño económico y medioambiental, el desempeño social con respecto a la comunidad.

Todo ello es un indicador, no solo de lo desarrollado hasta el momento en esta dirección, sino de los propósitos de avance y mejora continua.

II.3. RELACIONES CON LA COMUNIDAD Y BENEFICIOS PARA ÉSTA

AM declara que es consciente de la repercusión de sus actividades en las comunidades donde opera, así como también asume el impacto ambiental en el entorno local de sus fábricas. Por ello, considera de vital importancia escuchar a los grupos de interés en cada planta y encontrar las respuestas a sus requerimientos. La vía más efectiva para conseguirlo es mediante un diálogo permanente y el respeto a los compromisos adquiridos.

La filosofía que mueve a la compañía, según su Memoria de RSC, es mirar, no solo por su negocio, sino también por el crecimiento sostenible a largo plazo de las comunidades donde desarrolla sus actividades, por la justa y equitativa manera de establecer relaciones comerciales y, en definitiva, por el beneficio de las comunidades y sus ciudadanos. Todas las plantas españolas, tienen desarrollado un plan de relaciones con la comunidad, un programa de actividades dirigidas a fortalecer el compromiso con sus grupos de interés locales; escuchando sus necesidades, entendiendo sus preocupaciones y trabajando conjuntamente por el beneficio común.

Este plan de relaciones debe ajustarse a los requisitos que establece la “Norma de Relaciones con la Comunidad de AM”, creada en 2008. Es una norma de obligado cumplimiento para todas las plantas del Grupo y define los requisitos mínimos que deben ser aplicados por las principales filiales del Grupo, tanto en el ámbito internacional como local, en materia de relaciones con la comunidad. Se trata, por tanto, de una norma de obligada aplicación y su cumplimiento podrá estar sujeto a auditorías.

En esta línea, en 2010, la empresa estableció una red de Comités locales de Responsabilidad Corporativa, uno por factoría, para trasladar la estrategia de RSC a cada una de las plantas localizadas en España. Se nombraron unos coordinadores locales que, además de ofrecer soporte al responsable de cada factoría, juegan el papel de dinamizar las actividades en esta materia, promoviendo iniciativas en las que participen los empleados.

El reto para la empresa es establecer un canal de comunicación directo y cercano, a través del cual todos los *stakeholders* puedan elevar sus inquietudes. Algunas plantas del Grupo ya han desarrollado mecanismos (encuestas, reuniones presenciales, buzones, etc).

Estos mecanismos de transparencia y compromiso con los intereses de los *stakeholders* posibilitan la generación de confianza y colaboración entre estos diferentes grupos de interés.

En este sentido, cabe destacar que AM forma parte de la Iniciativa para la Transparencia en las Industrias Extractivas (Extractive Industries Transparency Initiative, EITI) desde enero de 2009 y es un miembro activo del Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (World Business Council for Sustainable Development, WBCSD). La Sociedad es asimismo una entidad adherida al *Global Compact* de Naciones Unidas y forma parte de CSR Europe.

AM Asturias, que sigue la política del Grupo en materia de transparencia, viene manteniendo a través de su Dirección de Medio Ambiente relaciones fluidas con las siguientes entidades:

- Consejo Público Asesor (CPA), en el que participan DuPont, AM y representantes vecinales (reuniones trimestrales).
- Consejo Sectorial de Medio Ambiente de Carreño, formado por la industria presente en el concejo de Carreño, asociaciones vecinales y otros vecinos particulares y representantes de la Consejería de Medio Ambiente del Principado (reuniones semestrales).
- Administración regional, Ayuntamientos locales y vecinos.

Fruto de estos contactos, surgen colaboraciones puntuales. Por ejemplo, en 2011, la empresa facilitó escoria de acería para rehabilitar el acceso a la capilla de San Martín en Veriña y aportó este mismo material al Ayuntamiento de Carreño a demanda de éste.

A nivel de Grupo y por tanto afectando a AM Asturias, podemos ver los compromisos centrales en materia de transparencia en la Tabla 3. Éstos son: el gobierno socialmente responsable, el negocio ético (políticas de empresa y códigos de conducta que todos los

“Responsabilidad Social Corporativa. Relación de ArcelorMittal con la Sociedad Asturiana.”
Rosa M^a Martínez Escanciano

empleados deben de entender y cumplir), los derechos humanos (todos los empleados deben conocer sus derechos y responsabilidades) y contratación responsable (exigiendo a los proveedores la misma política de gobierno responsable que sigue AM y ayudándoles a ser ellos mismos, socialmente responsables). La Tabla 3 muestra también el compromiso de cumplir los principios 1 y 2 sobre derechos humanos y el principio 10 sobre anticorrupción del *Global Compact*⁷.

Tabla 3: *Transparent governance* (Gobierno transparente)

Transparent governance – 2011 progress at a glance			
	Our commitments	Our progress	Next steps
Corporate responsibility governance	A group level corporate responsibility coordination group providing effective direction and oversight and reporting to the Group Management Board and board of directors. Establish local corporate responsibility reporting.	Nine corporate responsibility coordination group meetings, and a site visit to South Africa. Ten local corporate responsibility reports published.	Review corporate responsibility governance at corporate level. Continue to build capacity for local corporate responsibility governance and further support local corporate responsibility reporting.
Business ethics	Group policies and a code of business conduct that all employees understand and live by.	KPI 80 per cent of our employees trained on the code of business conduct.	Develop further tools for the implementation of our compliance policies.
Human rights	Training all our employees on their rights and responsibilities. Integrating human rights into our everyday governance and business practices.	Human rights training for 147,000 employees. Published and started implementing a new policy defining the use of force by our security personnel and contractors. Country assessments in Brazil, Kazakhstan and Liberia.	Align our grievance mechanisms to the United Nations Guiding Principles for Business and Human Rights. Develop an assessment tool to monitor the implementation of the policy governing the use of force by our security personnel and contractors.
Responsible sourcing	Communicating our responsible sourcing standards to our suppliers. Supporting and promoting best practice standards with our suppliers.	263 suppliers assessed against ArcelorMittal's code for responsible sourcing. A new guidance document published and shared with buyers and suppliers.	Launch training programme for our buyers. Further embed responsible sourcing into core procurement processes such as vendor selection.
United Nations Global Compact This section covers principles 1–2 on human rights and principle 10 on anti-corruption.		Global Reporting Initiative This section addresses in full, or in part, the following GRI indicator aspects: <ul style="list-style-type: none"> • Economic performance • Market presence • Social performance: human rights performance; society - community, corruption, public policy, anti-competitive behaviour, compliance • Product responsibility performance 	
For the complete GRI reference table please see our website.			

Fuente: “Corporate Responsibility Report 2011” del Grupo AM

Merece la pena destacar la intención del Grupo de que todas las plantas desarrollen también su memoria de responsabilidad social, lo que podría mejorar el diálogo con la comunidad al proporcionar información que les atañe a sus *stakeholders*.

⁷ Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.
Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.
Principio 10: Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Es preciso señalar también el compromiso con el “*Responsible sourcing*”, compromiso en la contratación socialmente responsable de proveedores, exigiendo a estos y/o promoviendo en sus empresas unos estándares de RSC. En mi opinión, esto hará que la RSC tenga un efecto “viral”, pues será un requisito en las redes comerciales, y las empresas que no se sumen a esta tendencia quedarán fuera del mercado.

Otra materia importante en relación con el beneficio para la comunidad, es la I+D+i por ser fuente de progreso y desarrollo para la sociedad. A continuación vemos la actuación de AM con respecto a la I+D+i.

II.3.1. I+D+i

El pensamiento innovador es fomentado en el Grupo AM a través de sus equipos de I+D+i, que ayudan a la compañía en su ambición respecto de la innovación tecnológica, del apoyo a sus objetivos de sostenibilidad, así como de asegurar el futuro crecimiento. Este pensamiento innovador es impulsado también en todas las áreas del negocio a todos los niveles y no solo en los departamentos de I+D+i.

La misión de la I+D+i en el Grupo es desarrollar productos que creen valor para los clientes y extiendan el uso de acero de AM a nivel mundial; mejorar la competitividad de la compañía desarrollando nuevos procesos industriales (y optimizando los existentes), para reducir el coste y mejorar la calidad; contribuir al desarrollo sostenible reduciendo el impacto ambiental de los productos y procesos; y actualizar de forma continuada los conocimientos científicos de AM atrayendo el talento técnico.

Con unos 1.400 investigadores en 11 centros de investigación en todo el mundo, la I+D+i del Grupo está altamente orientada al negocio, asegurando un tiempo más corto para mejorar la competitividad en el mercado en una variedad de sectores.

Una colaboración de reciente actualidad es la contribución de AM con determinadas piezas de acero, al Gran Colisionador de Hadrones (LHC), (acelerador de partículas desarrollado por el CERN⁸ que dispara miles de millones de protones en un túnel de 27 kilómetros, al

⁸ El CERN es uno de los centros mundiales de investigación científica más grandes, más importantes y respetados. Su misión es investigar la física nuclear y de partículas, para entender cómo fue creado nuestro universo, cómo se forma la materia y qué la mantiene unida.

99,99% de la velocidad de la luz), y que este mes de julio ha sido el vehículo para un descubrimiento revolucionario en la comprensión de los orígenes del universo, la partícula subatómica “bosón de Higgs”, conocida también como “partícula divina”, que explicaría cómo se forma la materia y qué la mantiene unida.

Para la construcción del LHC, que comenzó en 1998, el CERN publicó una convocatoria de propuestas a 25 proveedores para la fabricación de 50.000 toneladas de imanes con propiedades estrictamente idénticas. Las especificaciones de fabricación (composición química, las temperaturas de laminación y la calidad de la superficie superior) tuvieron que ser garantizadas para descartar cualquier desviación de la circulación del haz de protones de alta velocidad. Gracias a la estrecha colaboración entre la investigación de AM y su I+D+i, la tecnología y los equipos comerciales, AM se adjudicó el contrato al ofrecer un imán de acero de gran grosor que garantizaba un campo coercitivo débil.

A nivel de AM Asturias, es muy destacable la implantación en 2007 de un centro de I+D+i que se ha convertido en referente mundial del Grupo en las áreas de producción inteligente, negocio y energía; medio ambiente; y reciclado. Asturias fue seleccionada no sólo por contar con una siderurgia integral que cubre todos los pasos productivos interesantes desde el punto de vista del proceso, para probar los nuevos desarrollos sino que, además, tenía una experiencia previa de trabajo en I+D y una red científico-tecnológica en el entorno, uno de cuyos integrantes es la Universidad. Se firmó además un acuerdo con el Gobierno del Principado de Asturias, para apoyar la I+D+i, que no solamente ha consolidado la actividad científica en el centro de Asturias, sino que ha sido un motor de crecimiento económico en la región ya que hay más de 15 empresas trabajando en distintos proyectos. Esta colaboración contribuye a desarrollar tecnologías y procesos que hagan más competitiva y sostenible a la compañía; soluciones innovadoras que podrán ser aportadas a otras actividades industriales o sectores de la sociedad.

A continuación, vamos a ver las acciones llevadas a cabo e iniciativas puestas en marcha por AM en relación con la filantropía y la solidaridad, como medio de aportar valor a comunidades desfavorecidas, en el marco de la RSC.

II.3.2 Actividades filantrópicas. Fundación ARCELORMITTAL

En otro ámbito de la colaboración con el crecimiento de las comunidades y con el objetivo de hacer de éstas un lugar mejor para vivir, AM ha creado la “Fundación ArcelorMittal”, nacida con vocación filantrópica, que ha promovido y coordinado el apoyo a 48 programas de

patrocinio, con un desembolso cercano a los 500.000 euros, de los que se han beneficiado más de 1.800.000 personas.

Esta Fundación creada en mayo de 2007, es una organización sin ánimo de lucro, encargada de formalizar y desarrollar la Responsabilidad Social de AM hacia las comunidades exteriores. Está presente en 30 países y apoya alrededor de 580 proyectos destinados a maximizar el potencial de cada comunidad, respetando sus necesidades específicas y aprovechando los recursos locales. Actúa también como organización mundial que invierte en programas globales, para respaldar iniciativas humanitarias acordes con la misión de la Fundación.

Los proyectos de esponsorización y patrocinio, así como las actividades de voluntariado corporativo que promueve esta Fundación, se centran en áreas estrechamente alineadas con los valores de AM: educación, salud, promoción social y medio ambiente. La prioridad es siempre la de apoyar proyectos que tengan potencial para ser autosuficientes y contribuir a los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas.

Entre las iniciativas que promueve la Fundación, cabe señalar:

- “Día Internacional del Voluntariado”, proyecto enmarcado dentro del “Día Internacional del Voluntariado” de las Naciones Unidas. Desde 2008, más de 7.500 empleados toman parte cada año en las aproximadamente 200 actividades que se llevan a cabo en todo el mundo.

El fomento del voluntariado entre los empleados del Grupo, constituye uno de los objetivos de la Fundación ArcelorMittal. Así, el pasado 2 de diciembre de 2011 se celebró en todas las plantas españolas el “Día del Voluntariado” bajo el lema *“Pequeñas acciones, grandes resultados”*.

Representantes de diversas ONGs acudieron a las plantas para explicar la misión de sus organizaciones, sus actividades, cómo se puede colaborar con ellos, etc., animándoles a invertir su tiempo en ayudar a los desfavorecidos.

En Asturias, varios directivos y empleados acudieron a la “Cocina Económica” de Oviedo y Avilés, a colaborar en el trabajo de preparar y servir comida a personas sin recursos. También fueron ofrecidos en una conferencia, testimonios directos de trabajadores que participan como voluntarios en organizaciones externas o que

tomaron parte en el proyecto de “Vacaciones Solidarias” de la Fundación ArcelorMittal.

En cifras, tenemos que en 2011, más de 50 actividades fueron organizadas entre todas las plantas de España, en las que participaron cerca de 2.000 empleados, con más de 2.000 horas invertidas en acciones de voluntariado y solidaridad.

- Vacaciones Solidarias. En septiembre de 2010, la Fundación puso en marcha su programa “*Solidarity Holidays*”, que ofrece a los empleados del Grupo la posibilidad de participar durante sus vacaciones anuales, en un proyecto humanitario impulsado por la propia Fundación, en un país distinto del suyo. Durante 2010, se completaron dos proyectos llevados a cabo en México y Senegal con buenos resultados para las comunidades y satisfactoria experiencia para los voluntarios. En 2011, más de 100 empleados de todo el Grupo (elegidos entre 800 solicitantes), participaron en vacaciones solidarias en Argentina, Bosnia, Brasil, Liberia, Haití, Macedonia, México, Senegal, Sudáfrica y Ucrania. Los voluntarios internacionales de AM han trabajado con comunidades y voluntarios locales para construir casas y escuelas para personas necesitadas, han dando clases de teatro y música a niños que han sufrido experiencias en diversos conflictos y han participado en Campamentos Solidarios Móviles.
- “Minigrants”. Para consolidar la actividad del voluntariado, la Fundación ha lanzado en 2011 un nuevo programa de minisubvenciones económicas, destinado a todos aquellos trabajadores que colaboran activamente con una ONG. Las *minigrants* suponen una buena oportunidad para los empleados de AM que quieran colaborar en la financiación del proyecto de la ONG con la que estén vinculados y en el que tomen parte de forma activa.

El proyecto se enmarca en una de las áreas de actividad de la Fundación (educación, salud o promoción social), y la cuantía máxima que se puede solicitar es de 5.000 dólares (USD).

- Concurso tarjetas Año Nuevo. El objetivo de esta iniciativa es implicar a los hijos de los empleados y a los niños beneficiados por los proyectos apoyados por la fundación, en la creación de una felicitación electrónica de Año Nuevo.

Puede concluirse por tanto, que la Fundación ArcelorMittal, al fomentar la cultura del voluntariado entre los empleados de AM, contribuye a estrechar las relaciones de la empresa con las asociaciones locales y contribuye con estas acciones, a la generación de riqueza, crecimiento y bienestar en estas comunidades.

Aparte de la Fundación, existen en AM otras vías para la Solidaridad con los más desfavorecidos. En el epígrafe siguiente se describen las acciones llevadas a cabo por AM Asturias.

II.3.3. Solidaridad

Algunas actividades solidarias en las que participa AM Asturias son:

- Proyecto de Animación Hospitalaria de la ONG “SED” que se lleva a cabo en el Hospital Materno Infantil Central de Asturias, en Oviedo. La finalidad de este proyecto es minimizar las consecuencias negativas de la hospitalización de los niños y niñas a través de la ocupación creativa de su tiempo libre. Se pretende que los niños allí ingresados con enfermedades de media y larga duración tengan unos momentos a la semana de diversión. Se les ofrece un soporte social de compañía, diálogo y se apoya a las familias durante el tiempo que dura el proceso.
- Colaboración con la Asociación de Padres y Amigos de Cardiopatías infantiles (APAC), donando material para su VI Rastrillo Solidario, dentro de una iniciativa para recabar fondos dedicados a la investigación contra esta enfermedad.
- Colaboración con la Asociación “El Ejército del Amor”, asociación sin ánimo de lucro cuya misión es potenciar y apoyar cualquier proyecto o acción de cooperación humanitaria que desarrolle los conceptos de Amor, Conciencia y Paz. Por mediación de una trabajadora de la acería de Avilés, AM Asturias donó 120 botiquines destinados a un proyecto relacionado con los primeros auxilios que esta asociación está desarrollando en el sur de la India.
- Se han llevado a cabo, de forma esporádica, extracciones de sangre entre los empleados de AM, por parte de los Centros de Sangre y Tejidos.

Otro beneficio social a destacar, es la contribución de las empresas a la Cultura y Educación de la comunidad, así como el apoyo al paisaje urbanístico de la misma. En el siguiente apartado se analiza cómo AM Asturias contribuye a la sociedad asturiana en estas materias.

II.3.4. Cultura y Educación

AM tiene también dentro de su política de RSC con la comunidad, el objetivo de apoyar la cultura y la educación. Concretamente, AM Asturias lleva a cabo este objetivo a través de diversas actuaciones y colaboraciones como son:

- Forma parte del Patronato de la “Fundación Príncipe de Asturias” creada en 1981, cuyo fin es contribuir a la exaltación y promoción de cuantos valores científicos, culturales y humanísticos son patrimonio universal.
- Apoya la cultura asturiana con la cesión de su sede social, la residencia de La Granda, para que se impartan los Cursos de Verano, organizados por la Fundación Asturiana de Estudios Hispánicos. Estos cursos alcanzan ya su edición número 33.
- Colabora con la Universidad de Oviedo y 16 instituciones locales. En 2010, se puso en marcha el “Centro de Conocimiento Principado de Asturias” para desarrollar “EncycloAsturias”, una mediateca accesible a todos los públicos a través de Internet. AM Asturias es la única empresa de esta red, integrada por museos, centros culturales e institutos de investigación. En 2011, el proyecto siguió creciendo con el acuerdo que la Universidad de Oviedo firmó con Europeana, la web de la Unión Europea destinada a la difusión de contenidos de carácter cultural y científico (<http://www.europeana.eu>). Gracias a este acuerdo, los videos que AM había cedido para su inclusión en la Mediateca de la Universidad de Oviedo, también pueden ser accesibles desde Europeana.
- Traslado al Archivo Histórico Provincial de Asturias (en Oviedo), dependiente de la Consejería de Cultura del Principado de Asturias, del “Archivo de ENSIDESA”, formado por la documentación escrita y gráfica recopilada durante los más de 60 años de historia de la empresa.

- Patrocinó el premio fin de carrera “Conde de Campomanes” al mejor expediente de Ingeniería Industrial de la Escuela Politécnica de Ingeniería de Gijón (Universidad de Oviedo).

II.3.5. Apoyo a la mejora urbanística

AM pretende contribuir a mejorar el aspecto urbanístico de las ciudades en las que se ubica. Una muestra reciente de ello la tenemos en la construcción de la emblemática “escultura dinámica” “ArcelorMittal Orbit”, de 114,5 metros de altura que se alza en el corazón del Parque Olímpico de Londres 2012 y que refleja la resistencia y versatilidad del acero. El acero utilizado en su construcción procede de plantas de AM de todo el mundo y ha sido fabricado en un 57% con material reciclado, como símbolo y ejemplo de sostenibilidad medioambiental.

AM Asturias, siguiendo la misma política del Grupo, se implicó recientemente en algún proyecto urbanístico. Así, participó en el proyecto “Ruta del Acero”, conjunto escultórico realizado y promocionado por artistas de la propia Escuela de Aprendices de la empresa, cuyas obras fueron realizadas con material donado de AM. El 27 de enero de 2011 se presentó en el Centro Municipal de Arte y Exposiciones de Avilés el catálogo de esta “Ruta del Acero”. Asimismo, en marzo de 2011, el Ayuntamiento de Gijón instaló en su puerto deportivo, un cartel realizado en acero de AM con la nueva marca turística de la ciudad. La patronal del metal asturiano, Femetal, es la entidad que coordinó el proyecto a instancias de la Alcaldía.

CONCLUSIONES

Como colofón del presente trabajo, se hace referencia en este epígrafe a las principales conclusiones obtenidas de mismo:

1. Dado el actual contexto de crisis global, parece que las empresas han de jugar un papel importante en dar forma a una economía más responsable y sostenible en Europa y en el mundo.
2. Se destaca la capacidad de la RSE como la única vía para el desarrollo sostenible, para estimular la creación de herramientas para el desarrollo del bien común, y como eje de

innovación y competitividad de las empresas. La RSE constituye la vía hacia un nuevo paradigma social y económico, dado que el actual está en crisis y ya no funciona.

3. Resulta imprescindible dar a conocer las actuaciones y compromisos de la empresa en materia de RSC, pues ello redundará en un beneficio tanto para ella misma como para todos los grupos de interés.
4. Con la finalidad de comunicar la RSC son de gran utilidad e interés las memorias o informes de RSC que facilitan la comunicación con los diferentes *stakeholders* y la rendición de cuentas ante éstos; en este sentido las guías del GRI constituyen un instrumento muy valioso para su elaboración. No obstante, para garantizar que la responsabilidad social sea auténtica, y no mero maquillaje o marketing empresarial, se necesitan verificaciones externas o auditorías, pues lo que no se mide no se puede controlar. Además la empresa saldrá beneficiada en términos de activos intangibles, como reputación y prestigio, que supondrán, por otro lado, beneficios económicos futuros.
5. En el caso de AM, la pertenencia a los índices bursátiles de sostenibilidad de la Bolsa de Londres y la Bolsa de Nueva York, la memoria de RSC auditada y calificada con un B+ en la aplicación de las directrices G3.1 del GRI y el compromiso en avanzar en la implantación de los 10 principios del *Global Compact*, presentando anualmente el Informe de Progreso, acreditan que es una compañía comprometida con la RSC. La filial española ha recibido a su vez un premio nacional sobre RSC, el “José Luis Pérez”.
6. AM Asturias, aunque aún no ha editado una memoria de RSC (dentro del Grupo se están empezando a publicar memorias a nivel de país), sí comunica sin embargo sus acciones de RSC a través de una revista interna y una intranet.
7. Los empleados son uno de los *stakeholders* más importantes de toda empresa, pues influyen en gran medida en la productividad y rentabilidad de la misma, así como a su vez, son una parte muy afectada por la estrategia o decisiones de la empresa, ya que éstas repercuten directamente en su calidad de vida en un sentido amplio. En este sentido AM está muy comprometida con la seguridad, la salud, el desarrollo profesional de los empleados (sobre todo a través de la formación) y promueve el diálogo social con ellos estableciendo mecanismos que lo faciliten.
8. En relación con las diferentes demandas del grupo de interés de los empleados, aunque se ha avanzado en derechos, condiciones más justas, formación etc, me gustaría

destacar que existe todavía la asignatura pendiente, en la mayor parte de las empresas, de la conciliación de la vida laboral con la personal. El trabajo 100% presencial dificulta esta conciliación, lo que al parecer baja la motivación de los empleados y a su vez repercute en una menor productividad. Muchos estudios hablan sobre las ventajas y desventajas tanto para la empresa como para los empleados de las diferentes fórmulas existentes que flexibilizan el trabajo sin restar productividad, incluso mejorándola. Gracias a las nuevas tecnologías, está aceptado que el teletrabajo para determinados puestos de trabajo, que puede ser parcial (varios días a la semana o al mes), se ha perfilado como una modalidad ventajosa para empresa y empleado pues permite el acceso a una cantera más amplia de talento, mejora la productividad, implica un menor gasto en espacio, zonas comunes, seguros, mantenimiento, aparcamientos, ahorros en tiempos de desplazamientos al lugar de trabajo, menor impacto ambiental, etc; además de mejorar el equilibrio entre la vida personal y laboral. Pienso por tanto que éste sería un avance también en RSC con los empleados, que una vez más tendría la contrapartida para la empresa, de una mayor productividad como consecuencia de una mayor motivación de éstos.

9. La sostenibilidad y cuidado del medio ambiente se está convirtiendo a nivel mundial en un elemento clave de la estrategia empresarial a largo plazo. AM no es ajena a esta estrategia y para ello está comprometida con: el cambio climático (a través de la reducción de emisiones de CO₂), la eficiencia energética en todos los procesos siderúrgicos, la biodiversidad y uso eficiente de agua, la obtención de certificaciones en sistemas de gestión medioambiental normalizados ISO 14001 en todas las plantas del Grupo y la aplicación de los principios 7 al 9 sobre medioambiente del *Global Compact*. A su vez, está desarrollando varios aspectos de los indicadores GRI, entre ellos, el desempeño económico, el medioambiental y el desempeño social con respecto a la comunidad.
10. Merece la pena asimismo destacar la importancia del “*Responsible sourcing*”, compromiso en la contratación socialmente responsable de proveedores, exigiendo a estos y/o promoviendo en sus empresas unos estándares de RSC. En mi opinión, esto hará que la RSC tenga un efecto “viral”, pues será un requisito en las redes comerciales, y las empresas que no se sumen a esta tendencia quedarán fuera del mercado.
11. La I+D+i realizada por las empresas son fuente de progreso y desarrollo para la sociedad. En este sentido, el centro de I+D+i implantado por la firma en AM Asturias en

2007, se ha convertido en referente mundial del Grupo en las áreas de producción inteligente, negocio y energía; medio ambiente; y reciclado. Es además fuente de empleo; por un lado por el empleo directo (unas 200 personas) y por otro, por estar integrado en una red científico-tecnológica con la Universidad y unas 15 empresas que están trabajando en diversos proyectos. Las soluciones que desarrollan, aparte de hacer más competitiva y más sostenible a la compañía, podrán ser aportadas a otras actividades industriales o sectores de la sociedad.

12. La filantropía desarrollada por las empresas en el marco de la RSC, contribuye a “hacer del mundo un lugar mejor para vivir” por el apoyo a muy diversas iniciativas sociales, generalmente con los más desfavorecidos; pero además reporta un beneficio intangible a la empresa que lo practica, en términos de reputación; se podría decir que tiene un “efecto boomerang” (positivo en este caso). En relación a la filantropía, AM Asturias, a través de la Fundación ArcelorMittal creada por el Grupo, colabora en varios proyectos apoyando a ONGs, fomentando el voluntariado de los empleados, participando en vacaciones solidarias en comunidades muy desfavorecidas donde construyen escuelas, casas, etc. Desde la Fundación se apoyan proyectos que tengan potencial para ser autosuficientes y contribuir a los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas.
13. El apoyo a la Cultura como acción socialmente responsable ayuda de forma importante al diálogo constructivo de la empresa con la comunidad. AM en este sentido, es una parte activa de la Cultura en Asturias. Forma parte del Patronato de la “Fundación Príncipe de Asturias”, lo que reporta muchos beneficios a la sociedad asturiana en términos de “marca”, redundando en mayor turismo tanto personal como de congresos, entre otros beneficios; además de promover los valores de patrimonio universal que representan dichos premios. También cede su sede social, la residencia de La Granda, para que se impartan los Cursos de Verano, organizados por la Fundación Asturiana de Estudios Hispánicos y colabora con la Universidad de Oviedo y 16 instituciones locales en diversos proyectos, por destacar algunas colaboraciones.
14. Resumiendo en lo que a beneficios que reporta AM a la comunidad asturiana se refiere, en base a lo expuesto en el presente trabajo, son muchos, en términos de ejercer de motor de desarrollo industrial generando riqueza y crecimiento, creación de valor añadido, creación de empleo (directo e indirecto), desarrollo de los empleados (se hace gran hincapié en la formación), I+D+i ayudando a la empresa a ser más competitiva y por

tanto ayudándola a que tenga más posibilidades de sobrevivir, además de generar mayor empleo directo e indirecto por las colaboraciones con el entorno científico-tecnológico de la región, ayudas a los jóvenes con becas y contratos en prácticas, colaboraciones con las universidades enriqueciendo el conocimiento en ambos lados, alumnos que practican para ir integrándose en el mundo laboral, ayudas a los desfavorecidos con actividades filantrópicas; apoyo a la cultura y a proyectos urbanísticos etc.

15. Entre las limitaciones que he encontrado al hacer el presente trabajo quiero mencionar el hecho de no disponer de una memoria de sostenibilidad a nivel de la planta asturiana, y por tanto de determinadas cifras o datos ceñidos al ámbito asturiano sobre algunas informaciones; pero que ha sido subsanada en cierto modo con la información que me han proporcionado amablemente en los departamentos de RSC y de Comunicación externa de AM Asturias.

De cara al futuro me gustaría completar el presente trabajo haciendo un estudio comparativo entre las diversas multinacionales del sector, analizando sus aportaciones a las comunidades en que se ubican. Sería también de gran interés disponer de datos económico-financieros que permitieran hacer un estudio valorando las inversiones de la empresa en actividades de RSC y los beneficios que las mismas le reportan.

16. En definitiva, se puede concluir que AM forma una parte muy importante del motor de la sociedad asturiana, a la que reporta los muy importantes y variados beneficios que han sido presentados en este trabajo. También se ha puesto de manifiesto el esfuerzo que realiza por desarrollar canales de comunicación con la comunidad, para que ambas sigan coexistiendo y progresando en una relación “win-win” (ganar-ganar).

Cabe puntualizar que el haberse convertido en una compañía que es la mayor multinacional del acero, pero que curiosamente es propiedad en su mayoría de una sola familia (la familia anglo-india “Mittal”), hace que las decisiones importantes y estratégicas no sean tomadas en Asturias, ni si quiera en España. Y dado el actual contexto de crisis económica que está afectando principalmente a Europa y más especialmente a España, hace que exista una gran preocupación por el futuro de la filial asturiana si ésta pasara a ser no rentable. Pero también cabe mantener el optimismo y la confianza, por una parte, en que la crisis pasará, y por otra, en la visión estratégica, competencia y profesionalidad de la dirección y del conjunto de trabajadores de la compañía asturiana para mantenerla activa, productiva y generadora de beneficios económicos y sociales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adams, C.A., 2002. Internal organizational factors influencing corporate social and ethical reporting. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 15 (2): 223-250.

Aparicio Ortuñez, A., 2007. ArcelorMittal: Soluciones de acero para un lograr un mundo mejor. *Revista Capital Humano*, 214, Sección Artículos, 1 de Octubre de 2007, disponible en: <http://www.edirectivos.com/articulos/1000000812-arcelor-mittal-soluciones-de-acero-para-un-lograr-un-mundo-mejor> (consultada el 17 de junio de 2012).

ArcelorMittal, 2012a. *Responsible Business, Sustainable Growth*, Corporate Responsibility Report 2011. Luxemburg.

ArcelorMittal, 2012b. *Empresa Responsable, Crecimiento Sostenible – ArcelorMittal describe su actuación en materia de responsabilidad corporativa en su reciente informe. Comunicado de prensa de 9 de mayo de 2012*. Disponible en: <http://www.arcelormittal.com/corp/news-and-media/press-releases/2012/may/09-05-2012?lang=spanish> (consultado el 20 de mayo de 2012).

ArcelorMittal, 2012c. *Comunicado de prensa dado por la Dirección de AM Asturias el día de la Seguridad y la Salud*. La Nueva España, 26 de abril de 2012.

ArcelorMittal España, 2012d. *Revista interna de ArcelorMittal*, 23 (2-6)

Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA), 2004. *Marco Conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa*. AECA, Comisión de Responsabilidad Social Corporativa, Documento 1. Madrid.

Comisión de las Comunidades Europeas, 2001. *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. COM (2001) 366 final, 18 de julio. Bruselas.

Comisión Europea, 2011. Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A renewed EU Strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility, COM(2011) 681 final.

CSR Europe. 2009. A Guide to CSR in Europe. Country Insights by CSR Europe's National Partner Organisations, CSR Europe, disponible en: www.csreurope.org (consultada el 19/6/2012).

Freeman, R.E., 1984. *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman Publishing Inc., Massachusetts.

Global Reporting Initiative (GRI), 2006. *Sustainability Reporting Guidelines*. Amsterdam. Disponibles en www.globalreporting.org (consultado el 4 de junio de 2012).

Hess, D., 2008. The Three Pillars of Corporate Social Reporting as New Governance Regulation: Disclosure, Dialogue and Development. *Business Ethics Quarterly*, 18(4): 447-482.

I Foro de Investigación y Debate sobre RSE de la Fundación Luis Vives, 2012. Disponible en http://www.fundacionluisvives.org/servicios/publicaciones/cuaderno_de_conclusiones_i_foro_rse/index.html (consultado el 22 de junio de 2012).

Ingley, C.B., 2008. Company Growth and Board Attitudes to Corporate Social Responsibility. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 4(1):17-39.

KPMG, 2011. *International Survey of Corporate Responsibility Reporting 2011*. Disponible en www.kpmg.com (consultado el 10 de mayo de 2012).

Kuasisikum, N., 2005. Attitudes to the development and implementation of social and environmental accounting in Thailand. *Critical Perspectives on Accounting*, 16(8): 1035-1057.

Larrinaga-González, C. y Bebbington, J., 2001. Accounting change or institutional appropriation? A case study of the implementation of environmental accounting. *Critical Perspectives on Accounting*, 12(3): 269-292.

Lorca, P. y García-Diez, J. (2004): *The Relation between Firm Survival and the Achievement of Balance among its Stakeholders: An Analysis*. *International Journal of Management*, 21 (1): 93-98.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1998. *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio.

“Responsabilidad Social Corporativa. Relación de ArcelorMittal con la Sociedad Asturiana.”
Rosa M^a Martínez Escanciano

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), 2000. *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, OCDE.

O’Dwyer, B., 2002. Managerial perceptions of corporate social disclosure: an Irish store. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 15 (3):406-436.

Organización de Naciones Unidas (ONU), 2000. *Global Compact*. Disponible en: <http://www.unglobalcompact.org> (consultado el 5 de junio de 2012).