

Susana POBLADOR FERNÁNDEZ

**EL BALANCE SOCIAL COMO HERRAMIENTA DE MEDICIÓN
DEL IMPACTO DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL EN LA
SOCIEDAD**

**Trabajo Fin de Máster
dirigido por el
Dr. Ferran PORTA JACQUES**

**Universitat Abat Oliba CEU
Facultad de Ciencias Sociales
Máster en Gestión y Comunicación de Entidades Sociales y
Solidarias**

2017

DECLARACIÓN

El que suscribe declara que el material de este documento, que ahora presento, es fruto de mi propio trabajo. Cualquier ayuda recibida de otros ha sido citada y reconocida dentro de este documento. Hago esta declaración en el conocimiento de que un incumplimiento de las normas relativas a la presentación de trabajos puede llevar a graves consecuencias. Soy consciente de que el documento no será aceptado a menos que esta declaración haya sido entregada junto al mismo.

Firma:

Susana POBLADOR FERNÁNDEZ

“Pasamos de la filantropía a la RSE y a la sustentabilidad y ahora hay que pasar a la creación de valor compartido”- Michael Porter

Resumen

El presente trabajo plantea una sistematización de indicadores para realizar el Balance Social de las organizaciones empresariales, de modo que resulte más fácil el análisis de su comportamiento en materia de Responsabilidad Social.

En primer lugar se presenta una revisión de la relación entre economía y empresa y su influencia en la sociedad así como la forma en que las empresas han rendido cuentas de su actuación en el ámbito social hasta el momento, analizando por un lado las generalidades económicas y su método de análisis, así como las generalidades sociales analizadas mediante el balance y la auditoria.

Posteriormente se plantea una sistematización de indicadores sociales siguiendo la misma estructura del balance financiero: activo, pasivo y patrimonio neto, para llevar a cabo un mejor control social e implementar la RSC dentro de la estrategia de las empresas.

Resum

El present treball planteja una sistematització d'indicadors per realitzar el Balanç Social de les organitzacions empresarials, de manera que resulti més fàcil l'anàlisi del seu comportament en matèria de Responsabilitat Social.

En primer lloc es presenta un estudi sobre la relació entre economia i empresa, així com la forma en què les empreses han rendit comptes de la seva actuació en l'àmbit social fins al moment, analitzant d'una banda les generalitats econòmiques i el seu mètode d'anàlisi , així com les generalitats socials analitzades mitjançant el balanç i la auditoria.

Posteriorment es planteja una sistematització d'indicadors socials seguint la mateixa estructura del balanç financer: actiu, passiu i patrimoni net, per dur a terme un millor control social i implementar la RSC dins de l'estratègia de les empreses.

Abstract

The current presentation shows a systematization of indicators to perform the social balance of the business organizations in order to make their performance regarding social contribution easier.

In a first instance, it is shown a comprehensive study between the economy and the businesses and their influence in the society, as well as the way in how the businesses have been performing regarding social contribution up to date, analyzing on one hand the economics and its methodology as well as the social generalities checked by the balance and audit methodology.

Afterwards, it is shown a systematization of the social indicators following the same structure as an financial statement: Assets, liabilities, net equity, in order to have a better social control and to incorporate the RSC into the business strategic plans.

Palabras claves

Análisis - Auditoria Social - Balance Social — Beneficios Sociales - Costes Sociales – Ética - Indicadores – Métricas – Ratios -- RSE (Responsabilidad Social Empresarial)
--

ÍNDICE

1. Introducción y objetivos	1
2. La empresa y la economía	3
2.1 Tipos de empresas	5
2.2 Objetivo de la organización empresarial: el papel de la empresa en los intercambios	8
2.3 Cultura organizativa, identidad e imagen corporativa	9
2.4 Empresas con y sin ánimo de lucro	10
3. Ámbito económico	11
3.1 Generalidades económicas (factores pasivos)	11
3.2 Análisis financiero	13
3.2.1 Balance general	13
3.2.2 Cuenta de resultados	18
3.2.3 Estados de flujos de efectivo	20
3.2.4 Estado de cambios en el patrimonio	21
4. Ámbito social	21
4.1 Generalidades sobre los aspectos sociales (factores activos)	21
4.1.1 Beneficios sociales	23
4.1.2 Costes sociales	24
4.2 Análisis social: balance y auditoría	25
4.2.1 El Balance Social	27
4.2.2 La Auditoría Social	38
5. Los indicadores como aporte a la interpretación de la información	45
5.1 Algunos de los principales modelos	46
5.2 Ejemplos de guías recopilatorias	54
5.3 Conceptos a tener en cuenta para implantar un sistema de indicadores:	55
6. Propuesta propia: simplificación de indicadores	57
6.1 Propuesta propia	58
6.2 Repercusión positiva para la empresa:	70
7. El comportamiento ético de las empresas	73
7.1 ¿Qué podemos entender como ética de la empresa?	73
7.1 La RSC como parte del compromiso ético de la empresa	75

7.2 Ventajas de la RSC para las empresas	79
7.3 Ventajas de las prácticas de RSC para las Administraciones Públicas	80
8. Trabajo de campo	85
9. Conclusiones.....	87
10. BIBLIOGRAFÍA.....	89
11 ANEXOS	93
ANEXO I	93
Índice de abreviaturas	93
ANEXO II:.....	94
Ley de información no financiera.....	94
ANEXO III	101
CUADRO DE BALANCE SOCIAL: PROPUESTA PROPIA	101

1. Introducción y objetivos

Durante los últimos años, la falta de transparencia de los gobiernos a la hora de dar cuenta de sus actos a los ciudadanos, especialmente en el uso de dinero público, ha generado un intenso debate en torno a la necesidad de transparencia y si esta transparencia sólo es exigible a las Administraciones Públicas o lo es también en el ámbito de las empresas privadas. El objetivo principal no es únicamente el de dar cuenta de una posible mala praxis, de cara a su control interno y su imagen externa, sino sobre todo favorecer una actuación socialmente más responsable y comprometida con el desarrollo social.

Tras haber trabajado en y con Administraciones Públicas he detectado la conveniencia de contar con herramientas claras para poder conocer y fomentar dicha transparencia de las organizaciones empresariales por distintas razones, como es el hecho de contribuir a un desarrollo más inclusivo en un momento de crecimiento económico desigual y por otro lado garantizar la igualdad entre los licitadores de concursos públicos, puesto que se trata del bienestar y desarrollo de la sociedad y la utilización de los recursos del Estado.

Entendemos, de acuerdo con Asencio Gallardo, que *“sin lugar a dudas, el objetivo básico de cualquier empresa lo constituye la necesidad de subsistir y progresar en el contexto en el que opera”* [1], pero no a cualquier precio y sin tener en cuenta la situación social, económica y medioambiental de la zona en la que desarrolla su actividad. Por otro lado, para conseguir esta permanencia es necesario llevar a cabo mediciones que analicen de forma integral su comportamiento, su transparencia, no sólo en el ámbito financiero, sino también en el social.

Se trata, por tanto, de exponer el estado actual de esta cuestión para poder analizar y proponer herramientas que faciliten, de manera similar a la utilizada en las auditorías financieras, detectar el compromiso y comportamiento social para que las empresas puedan llevar a cabo un control financiero y social de forma integral, así como localizar posibles avances en el cumplimiento de objetivos y metas. Para ello es necesario

¹GALLARDO, ASENCIO. El Balance Social como una herramienta válida para representar la RSE en Chile. Vol. 8 - Nº 16, Diciembre 2015, pp. 87 - 96

contar con un modelo de indicadores para sistematizar los que se han utilizado hasta el momento y que permitirá:

- Sistematizar y estandarizar un modelo de medición y análisis que permita informar sobre el comportamiento socialmente responsable de las empresas de forma interna y divulgar de forma externa sus actuaciones.
- Facilitar la evaluación del comportamiento social de las empresas con y sin ánimo de lucro para establecer diagnósticos de los aspectos sociales de las organizaciones de cara a los intereses de los *stakeholders*.
- Favorecer la cooperación entre empresas en base a sus políticas de RSC.
- Facilitar a las Administraciones Públicas información sobre el comportamiento social de las empresas de forma objetiva y unificada, tal y como se hace actualmente con las auditorías financieras.

2. La empresa y la economía

La empresa, parte sustancial de la economía de un país, nace para generar riqueza, pero no a cualquier precio. El proceso de creación de riqueza tiene que ver con el crecimiento y la eficiencia. El crecimiento económico consiste en la generación de recursos a partir de otros recursos y la eficiencia es la relación entre los recursos generados y los recursos generadores. Por lo que podríamos afirmar que se crea riqueza cuando se produce crecimiento económico y cuando se incrementa la eficiencia.

El crecimiento

- a. es beneficioso cuando:
 - Los bienes y servicios producidos satisfacen necesidades que no suponen despilfarro
 - Cuando los recursos generados son a la vez recursos generadores y, por lo tanto, amplían la base de recursos
- b. es perjudicial cuando no va acompañado de la eficiencia. Esto se produce cuando:
 - Los recursos generados responden a objetivos especulativos
 - Los recursos generadores no se aplican a los mejores usos posibles
 - No se producen innovaciones
 - Se crece a costa de mermar los recursos generadores

Las inquietudes sociales, precisamente, están encaminadas a evitar este crecimiento perjudicial. Se trata de aportar herramientas para buscar este crecimiento sostenible, ya que hasta el momento la economía de los diferentes países sólo se ha planteado como objetivo el crecimiento, sin valorar los aspectos perjudiciales del mismo. Se han incrementado los movimientos que se cuestionan la bondad de este crecimiento económico y de ahí han surgido las inquietudes por los aspectos medioambientales, de transparencia, etc. en las organizaciones empresariales.

En el artículo *The Inclusive Growth and Development Report 2017*^[2] se habla del impacto del crecimiento económico en las distintas áreas de la Sociedad y se presenta un nuevo índice, el “*Inclusive Development Index*” (IDI), que no sólo tiene en cuenta el PIB, sino un abanico más amplio de factores que pueden conducir a un proceso de

² SAMANS RICHARD , BLANKE JENNIFER, DRZENIEK MARGARETA Y CORRIGAN GEMMA. The Inclusive Growth and Development Report 2017. Insight Report. World Economic Forum. Enero 2017.

crecimiento más inclusivo. Su objetivo es avanzar en cómo pueden utilizarse los instrumentos de política económica y de las iniciativas institucionales para hacer que el crecimiento económico sea más integrador y beneficie a toda la población, en un momento en que la desigualdad creciente se ha convertido en un freno al desarrollo económico.

En un artículo de la Vanguardia del día 5 de febrero de este año el economista Luigi Pascali llega a la conclusión de que el libre comercio no favorece necesariamente el desarrollo económico. Sólo lo hace en aquella minoría de países que tienen un sistema judicial eficiente y donde el gobierno no está por encima de la ley. *“Me sorprendió este resultado”,* reconoce el profesor de la UPF y de la Barcelona Graduate School of Economics. *“Va en contra de la idea teórica que teníamos de que, cuanto más comercio, más riqueza. Es una lección importante para el mundo actual” [3].*

Parecía que la globalización iba a traer un desarrollo sin precedentes, pero se han producido también grandes desequilibrios económicos, sociales y medioambientales, por lo que habrá que seguir una línea estratégica que contribuya a mejorar estos desequilibrios.

Llegados a este punto revisemos que es lo que se entiende y que hace una organización empresarial. Según Francisco López *“una empresa es una combinación organizada de dinero y de personas que trabajan juntas, que producen un beneficio tanto para los propietarios como para los empleados, a través de la producción de determinados productos o servicios que venden a personas o entidades interesadas en ellos”[4].*

Bueno Campos define la empresa como *“la unidad económica que combina los distintos factores productivos, ordenados según una determinada estructura organizativa, y dirigidos sobre la base de cierta relación de propiedad y control, con el ánimo de alcanzar unos objetivos, entre los que destaca el beneficio empresarial”.[5]*

De este modo podríamos entender la empresa como una organización, grupo social, que persigue la obtención de beneficios para sus propietarios mediante la comercialización de bienes (productos) y/o servicios, empleando para ello recursos materiales, financieros, humanos y de información, pero sin olvidar como influye su

³ PASCALI, LUIGI. The wind of change: Maritime technology, trade and economic development, forthcoming in *American Economic Review*. Recuperado el 5 de febrero de 2017 en <http://www.lavanguardia.com/ciencia/quien/20170205/414024519831/premio-vanguardia-ciencia-entrevista-luigi-pascali.html>

⁴ LOPEZ, FRANCISCO. La empresa explicada de forma sencilla. Ed.Libros de cabecera. 2009

⁵ BUENO CAMPOS, E. (2004): Curso Básico de Economía de la Empresa. Ed. Pirámide, Madrid.

operativa en la sociedad, ya que la sociedad necesita de la existencia de empresas como aportadoras de puestos de trabajo y a través de ellos creación de riqueza, que permita mejorar el bienestar de los ciudadanos.

2.1 Tipos de empresas

En la actualidad, en Europa, se distinguen distintos tipos de empresas según su tamaño o dimensión, su forma jurídica, la titularidad de su capital, su ámbito de actuación o el grado de desarrollo técnico de la organización de la producción. **[6]**

A. Según tamaño o dimensión:

- Microempresas: Menos de 10 trabajadores y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance anual no supera los 2 millones de euros
- Pequeñas empresas: Menos de 50 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance anual no supera los 10 millones de euros
- Medianas empresas: 50-249 personas y cuyo volumen de negocios anual no excede de 50 millones de euros o cuyo balance anual no excede los 43 millones de euros.

B. Según la naturaleza de la actividad económica

- Sector Primario: empresas agrícolas, ganaderas, pesqueras, avícolas y de silvicultura.
- Sector Secundario: empresas independientes, de la construcción y mineras.
- Sector Terciario: empresas de pequeños servicios personales, de transporte, de comunicaciones, comerciales, de hostelería, turismo y espectáculos, financieras, de información y medios de comunicación social, de asesoramiento y asistencia especializada profesional, hospitalarias y de servicios sanitarios, de enseñanza.

C. Según la forma jurídica

⁶ Recomendación de la Comisión Europea de 6 de mayo de 2003

Forma jurídica	Factor fundamental	Núm. socios mínimo	Responsabilidad	Capital mínimo	Fiscalidad directa
Sociedad Cooperativa (Cooperativa)	Trabajo	3	Limitada o ilimitada (según se establezca en los estatutos)	3.000€	Impuesto de sociedades con reducción
Sociedad Limitada Laboral (SLL)	Trabajo/Capital	3	Limitada	3.005,06€	Impuesto de sociedades
Sociedad Anónima Laboral (SAL)	Capital	3	Limitada	60.121,21€	Impuesto de sociedades
Trabajo Autónomo	Trabajo	1	Ilimitada	--	IRPF
Sociedad Civil Privada (SCP)	Trabajo	2	Ilimitada	No hay mínimo establecido	IRPF
Sociedad Limitada (SL)	Capital	1	Limitada	3.005,06€	Impuesto de sociedades
Sociedad Limitada Nueva Empresa (SLNE)	Capital	1	Limitada	3.012€	Impuesto de sociedades
Sociedad Anónima (SA)	Capital	1	Limitada	60.121,21€	Impuesto de sociedades
Comunidad de Bienes	Capital	2	Ilimitada	Bé comú	IRPF

[7]

D. Según la titularidad de su capital:

- Empresas privadas.
- Empresas públicas.

E. Según su ámbito de actuación:

- Empresas locales.
- Empresas regionales.
- Empresas nacionales.
- Empresas transnacionales o multinacionales.

F. Según el grado de desarrollo técnico de la organización de la producción:

- Empresas artesanales.
- Empresas capitalistas.

Desde la visión social que se plantea en este trabajo, el debate no giraría en torno a si son mejores las empresas grandes o las pequeñas, o las que tienen una u otra forma jurídica, por lo que podríamos afirmar, tal y como señala López, que *“las empresas no son mejores o peores según su tamaño. Son mejores o peores según la calidad de su*

⁷ Fuente: Guía de trámites y formas jurídicas. Programa Catalunya Empren de la Generalitat de Catalunya. <http://inicia.gencat.cat/inicia/es/informes/2009/guia-formes-juridiques-i-tramits.jsp>

gestión. Y, sobre todo, según la calidad humana y profesional de quienes las dirigen: sus gestores". Las buenas empresas no se distinguen porque sean grandes o pequeñas sino porque hacen las cosas bien. Empresas en las que todo el mundo se siente valorado: empleados, clientes, accionistas: son lo que López llama empresas *"an-entrópicas"*.

Pero para analizar si una empresa hace o no las cosas bien no se hacen distinciones ni se especifica la parte del objetivo social de las organizaciones, aunque sí que hay cierto reconocimiento en base al tratamiento fiscal sin embargo no hay relación entre los beneficios fiscales en el sentido de si son más transparentes y más eficientes socialmente. Para analizar la prioridad que le dan las organizaciones a este objetivo social hemos de tener en cuenta que la empresa, para cumplir estos objetivos sociales y desarrollar el conjunto de sus actividades, dispone de unos medios o factores, que podemos dividir en dos grandes grupos:

1. Factores activos: las personas
 - Lo que da sentido a una empresa son las personas que trabajan en ella.
 - Las personas son el "capital humano" de las empresas.
 - Aportan sus capacidades físicas e intelectuales
 - Las empresas se dirigen con la cabeza (ninguna empresa quiere empleados que no piensen)
2. Factores pasivos: los beneficios
 - A repartir: dividendos
 - Reservas: parte que se queda en la empresa.

Es obvio que, las organizaciones empresariales, además de ser socialmente responsables, deben ser rentables económicamente para subsistir y estos resultados dependen tanto de factores internos como de externos.

Los factores internos son la fijación de objetivos, la gestión que se lleva a cabo (forma en que se utilizan los recursos) y los recursos con los que cuenta; y los factores externos son los que vienen determinados por el entorno en el que se encuentra. Por tanto, analizar la gestión consiste en describir quién hace qué y con qué recursos. Estas dos cuestiones remiten a los conceptos de

3. Estrategia: plan llevado a cabo para lograr los objetivos.
4. Diseño organizativo: modo en que la empresa se organiza para llevar a cabo la estrategia. Hace referencia a:

- La forma o estructura organizativa (cómo se divide en unidades como departamentos, áreas, secciones, equipos...)
- Las relaciones internas (las que se producen entre las distintas unidades)
- Las relaciones externas (las relaciones de la empresa con el entorno en el que opera)

Tanto las empresas como las organizaciones se podrían definir como sistemas sociales abiertos que persiguen ser legitimadas por el entorno y en los que se producen relaciones de carácter formal e informal. Esa búsqueda de legitimidad hace que las empresas sigan las pautas y prácticas aceptadas socialmente (enfoque neoinstitucional) y tiendan a comportarse del mismo modo que otras empresas. Por ello es importante destacar que si bien la eficiencia aporta una explicación racional a la hora de explicar los fenómenos empresariales, la búsqueda de legitimidad permite explicar por qué triunfan y persisten las prácticas de gestión eficientes.

2.2 Objetivo de la organización empresarial: el papel de la empresa en los intercambios

Uno de los objetivos principales de las organizaciones empresariales es la obtención de beneficios, para lo que la organización tiene que implementar una estrategia que le permita ser eficaz y eficiente, adaptándose a los factores de su entorno y teniendo en cuenta aspectos psicológicos y sociológicos ya que ha de ser dirigida por personas y se dirige a personas. La actividad empresarial gira en torno al intercambio, lo que nos lleva a planteamos la pregunta acerca de cuál es el papel de la empresa en los intercambios.

Debemos tener en cuenta la existencia de diferentes consideraciones o enfoques:

Derechos de propiedad: la empresa surge para aprovechar la mayor productividad del trabajo en equipo frente al trabajo individual, lo que conlleva gestionar la contratación de los recursos más indicados y ello plantea un problema, los contratos son incompletos (imposible contemplar todas las contingencias) por lo que hay que asignar a alguien el derecho a decidir sobre las cuestiones no contempladas (derecho de decisión o control residual).

La teoría de los derechos de propiedad asigna este papel al propietario. Según esta teoría se considera la empresa como un conjunto de activos que están bajo una propiedad común.

Costes de transacción: son los costes de llevar a cabo un intercambio. La empresa recurrirá al mercado cuando los costes de transacción externos (de recurrir a él) sean menores que los internos (realizar la actividad en la empresa) y a la inversa [8].

Costes de agencia: surgen de las relaciones de agencia que son aquellas en las que una parte (el principal) delega autoridad a otra (el agente) para llevar a cabo algún cometido.

Relaciones de agencia: La empresa es una ficción legal formada por relaciones de agencia. Para la teoría de la agencia la empresa es una forma de reducir los costes de agencia, que incluyen los costes de supervisión (control del agente por el principal), los costes de garantía (cuidado de la imagen del agente de cara al principal) y la pérdida residual (pérdida de beneficios por las discrepancias entre principal y agente).

Estructura, conducta y resultados: La economía industrial estudia las características de los sectores y su desarrollo, así como la política pública que afecta a los mismos (política industrial). El marco de análisis es el paradigma: estructura-conducta-resultado.

Cooperación versus competencia: La cooperación es, en muchas ocasiones, la mejor opción para los agentes que operan en una empresa, sector o mercado, tal como explica la teoría de juegos que estudia las elecciones racionales realizadas por actores racionales que buscan maximizar sus utilidades conscientes de que sus resultados dependen de las acciones de otros.

2.3 Cultura organizativa, identidad e imagen corporativa

La cultura empresarial tiene que ver con la misión y los valores de la empresa, que definen la forma de entender el negocio. En la cultura se refleja la identidad corporativa, que es el conjunto de valores, creencias y formas de actuar de la organización (suele reflejarse en los “lemas” como por ej. “somos una organización verde”). La cultura organizativa influye en cómo es vista la organización desde el entorno, es decir, en su imagen corporativa que a su vez afecta a su identidad corporativa. Chester Barnard analizó las funciones del directivo a través de su experiencia en AT&T y afirmó que *la organización es un sistema social cooperativo que depende del deseo de sus miembros de contribuir a lograr objetivos determinados.*[9]

⁸ Idea fundamental de la “*transaction cost economics*” de Oliver E. Williamson.

⁹ CHESTER BARNARD, 1938, The functions of the executive (Traducido como: Las funciones de los elementos dirigentes)

El éxito depende de que existan objetivos claros y fáciles de comprender por todos sus miembros y de que los directivos establezcan un sistema de incentivos adecuado. Para ello es necesario que las relaciones de autoridad sean reconocidas y no meramente impuestas, lo que da relevancia al concepto de liderazgo.

La toma de decisiones es un proceso político, idea defendida por la teoría del comportamiento que sostiene que los objetivos de la empresa son el resultado de un proceso de negociación entre sus miembros con distinto poder.

El comportamiento de los grupos puede ser ineficiente debido a lo que se denomina pensamiento grupal (groupthink). Este término lo acuñó Irving L. Janis para referirse a situaciones en las que cada miembro de un grupo adecúa su opinión a la que cree que es el consenso del grupo [10].

Pueden crearse situaciones negativas como la conocida como paradoja de Abilene, en la que un grupo decide un curso de acción que es contrario a los intereses individuales de todos y cada uno de sus miembros pero al que todos acceden por creer que sus intereses son opuestos a los del resto del grupo.

Por tanto, si los valores de la organización empresarial definen su cultura organizativa. La empresa debe definir con claridad cuáles son sus objetivos, no solo económicos, sino también sociales.

2.4 Empresas con y sin ánimo de lucro

A diferencia de la empresa cuyo objetivo primordial es el beneficio económico, las organizaciones sin ánimo de lucro son entidades cuyo fin va más allá de la obtención de beneficio económico, persigue tener principalmente finalidades sociales, altruistas, humanitarias, artísticas y/o comunitarias. Sin embargo, tal y como hemos señalado anteriormente, tanto las empresas como las organizaciones se pueden definir como sistemas sociales abiertos, que persiguen ser legitimadas por el entorno.

M^a Antonia Ribas define las entidades no lucrativas en base a 2 principios: que sus objetivos sean diferentes a la obtención de lucro y que atiendan al principio de no distribución de beneficios (Chaves y Monzón 2001), así como estar ligadas a valores que son el origen de su nacimiento y defenderlos de forma desinteresada. Su objetivo

¹⁰ JANIS, IRVING L. *Victims of groupthink: A psychological study of foreign-policy decisions and fiascoes*. Oxford, England: Houghton Mifflin *Victims of groupthink: A psychological study of foreign-policy decisions and fiascoes*.(1972). viii 277 pp.

prioritario, por tanto, sería su labor social, por ello son consideradas de utilidad pública, y abarcan a todos los beneficiarios posibles, una labor que las autoridades públicas están encargadas de apoyar y defender, mediante beneficios fiscales, subvenciones, créditos, etc.

En cuanto al carácter social de estas entidades, Ribas hace referencia a que ya tienen implícita la finalidad filantrópica, es decir han nacido para ayudar a los demás de forma desinteresada y así lo espera la sociedad de ellas. Este es el último nivel de responsabilidad mencionado por Carrol en 1991[11]. En cuanto a los otros 3 niveles de los que habla este autor, responsabilidades económicas, legales y éticas, no solo se les exigen a este tipo de organizaciones, sino también a las de tipo lucrativo.

Ya señalaba Valle en 1980, que es normal que se les pida que actúen de forma responsable ante la sociedad, porque además están disfrutando de una serie de beneficios fiscales y económicos precisamente por hacerlo [12]. Diana Leat se pregunta ante quién y de qué deben ser responsables, si se trata de organizaciones de tipo voluntario y se basa en la noción de beneficio público, distinguiendo, igual que otros autores, entre responsabilidades internas y externas [13].

3. Ámbito económico

Es importante diferenciar los aspectos puramente económicos, lo que anteriormente hemos denominado factores pasivos, de los activos (sociales), en el transcurso de la vida de la empresa y de su control permanente, pero entendiendo que lo importante es unir ambos factores, ya que una empresa no puede ser socialmente responsable si no es rentable económicamente, pero tampoco funcionará si no supone una mejora de vida para sus clientes, trabajadores, propietarios y entorno social.

3.1 Generalidades económicas (factores pasivos)

¹¹ CARROLL, ARCHIE B. *The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders*, Business Horizons, Agosto. 1991

¹² VALLE, R. Un modelo de Balance Social para la Universidad. *Economía Industrial*, 1980, Nº 196, pp. 54-91.

¹³ LEAT, Diana. *Are Voluntary Organisations Accountable?*. En BILLIS, D. y HARRIS, M. (Eds.): *Voluntary Agencies. Challenges of organisation and Management*. London: Macmillan Press Ltd. 1996. pp. 61-79.

Como ya hemos señalado, la función de la empresa y su relación con la economía de un país es la de distribuir los bienes y recursos de forma eficiente, es por tanto una unidad de producción, pero para ello debe analizar cuáles son los recursos que necesita para llevar a cabo esa producción, que costes tendrá, tanto humanos como materiales y que decisiones deberá tomar de cara al futuro para tener beneficios. El proceso de transformación debe de caracterizarse por ser creador de utilidad, es decir, debe cubrir una demanda y suponer un beneficio para el cliente, mayor al coste que le supone adquirirlo. Para ello, la empresa también debe incurrir en los menores costes posibles, que pueden ser:

- a) Costes directos, también llamados costes de producción o variables: lo que cuesta directamente producir el producto y venderlo, sea porque se compra a un proveedor o porque se produce en una fábrica propia. Son aquellos que varían en proporción directa a la cifra de ventas. (los costes de producto, de comercialización y de distribución).

En las empresas de fabricación el coste de producción es la suma de varios tipos de coste, como las materias primas o la amortización de los equipos, maquinas, etc. En las empresas de servicios el coste de producción es el coste de producir el servicio (sobre todo costes de personal).

Los costes de comercialización son por ejemplo las comisiones por ventas o los pagos que las empresas de alimentación hacen a los hipermercados que venden sus productos. Los costes de distribución son los costes que supone llevar el producto al cliente, se les llama costes logísticos e incluyen almacenamiento, transporte y entrega del producto. Su naturaleza es básicamente variable.

- b) Y los costes de estructura o indirectos, lo que cuesta abrir la empresa cada día, costes de personal, alquiler, suministros, mobiliario, equipos. Se producen aunque la empresa no venda nada. Al final del ejercicio se planteará un cálculo del tipo:

$$\text{Ingresos por ventas} - \text{costes directos} = \text{margen} - \text{costes indirectos} = \text{beneficios}$$

Llevar a cabo una política de reducción de costes puede supone ahorrar en costes materiales pero también en recursos humanos, en el factor activo de la empresa, ya sea reduciendo salarios o prescindiendo de personal. Para que una empresa este en

equilibrio, desde un punto de vista económico, debe alcanzar al menos una cifra de ventas que no le suponga ni beneficio ni pérdidas, para ello debe controlar de forma eficiente su estructura de costes, es decir llevar un buen control económico, para lo que utiliza el análisis financiero.

3.2 Análisis financiero

Los estados financieros: conceptos básicos

Los promotores de las empresas necesitan tener información financiera actualizada para tomar decisiones sobre futuras operaciones y esta información se obtiene de los estados financieros, informes contables emitidos trimestral o anualmente, por una empresa que presenta información sobre el rendimiento del periodo anterior y una instantánea de los activos de la empresa y de su financiación.

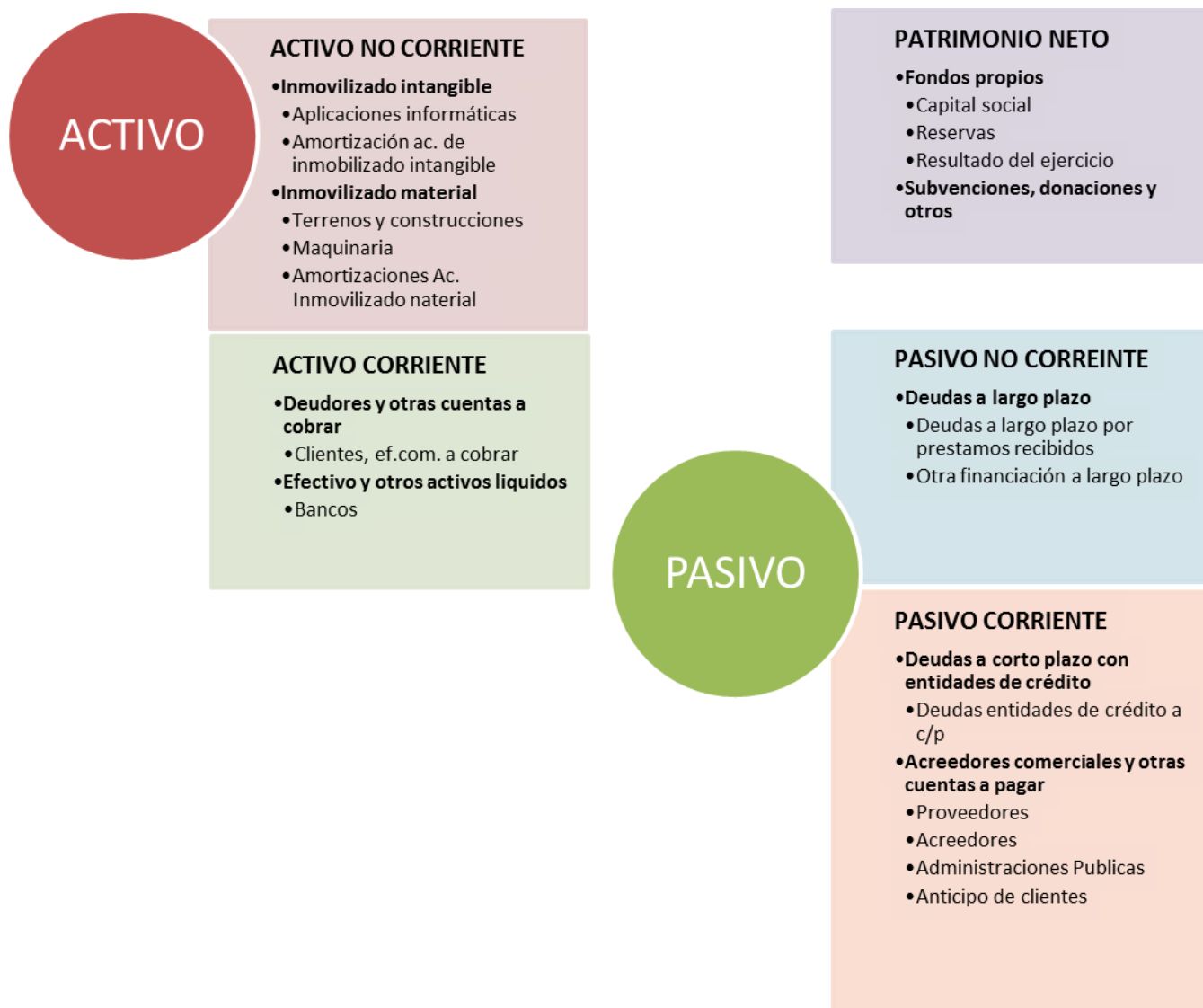
Las empresas cotizadas en Bolsa elaboran habitualmente cuatro estados financieros que mostraremos con algún detalle a continuación:

3.2.1 Balance general

Expresa la situación patrimonial de la empresa en un momento determinado:

- En el **activo** agrupa bienes y derechos de propiedad de la empresa.
- En el **pasivo** representan deudas u obligaciones pendientes de pago con personas o entidades ajenas a la empresa.
- Y el **neto patrimonial** contiene el valor de los fondos que aporta el empresario o los accionistas, así como los recursos no distribuidos.

El activo recoge los bienes, servicios y derechos, por orden de menor a mayor liquidez y el pasivo los diferentes medios o recursos financieros propios o ajenos, por orden de menor a mayor exigibilidad.



Fuente: elaboración propia

EL ACTIVO

EL ACTIVO NO CORRIENTE: LAS INMOVILIZACIONES

INMOVILIZADO: Activo estable, es decir, que permanece más de un año en el patrimonio de la empresa.

Todos los bienes que sirven para la explotación de la empresa:

Los valores inmateriales

- a) Los gastos de constitución
- b) Los gastos de primer establecimiento

- c) Los derechos de explotación

Los valores materiales

- a) Los terrenos
- b) Las construcciones
- c) Los materiales y el utillaje
- d) El material de transporte
- e) El mobiliario y material de oficina

Otras inmovilizaciones

- a) Los créditos a más de un año
- b) Los títulos de participación
- c) Los depósitos y fianzas

ACTIVO CORRIENTE O CIRCULANTE: SE DIVIDE EN DISPONIBLE, REALIZABLE Y EXISTENCIAS

Son aquellos que han de permanecer en la empresa menos de un año.

Disponible:

- a) Caja chica
- b) Disponible en caja
- c) Efectivo en Banco
- d) Inversiones temporales
- e) Otros

Realizable

- a) Efectos por cobrar
- b) Cuentas por cobrar
- c) otros

Existencias

- a) Materias primas
- b) Partes y piezas
- c) Producción en proceso
- d) Producción terminada
- e) Otros

PATRIMONIO NETO

Los capitales propios son los que representan un margen de seguridad para el conjunto de acreedores, dado su carácter permanente y el hecho de no tener una remuneración obligatoria.

- a) El capital
- b) Las primas de emisión
- c) La reserva legal
- d) Las reservas y provisiones
- e) El remanente a cuenta nueva

EL PASIVO

Las deudas a medio y largo plazo

Los pasivos a largo plazo están representados por los adeudos cuyo vencimiento sea superior a un año

- a) las obligaciones
- b) los demás créditos a más de un año

Las deudas a corto plazo o exigible

La empresa debe pagarlo en un periodo menor de un año, se conoce también como pasivo corriente.

- a) Anticipos de clientes.
- b) Los proveedores
- c) Los acreedores diversos
- d) Las cuentas de regularización
- e) Las cuentas corrientes de los socios
- f) Las aperturas de créditos
- g) Los efectos a pagar

Ejemplo Balance de situación

ACTIU		MES	ANY 2018		ANY 2019		ANY 2020	
Núm.	Compte	FEBRER	Import	%	Import	%	Import	%
	IMMOBILITZAT		12.344,55	28,93%	9.894,22	21,64%	7.443,89	12,75%
	IMMOBILITZAT INTANGIBLE		96,98	0,23%	64,66	0,14%	32,33	0,06%
202	Propietat industrial (patents i marques)		129,31	0,30%	129,31	0,28%	129,31	0,22%
204	Drets de traspàs		0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
205	Aplicacions informàtiques		0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
280	Amort. Acum. Immob. Immaterial		-32,33	-0,08%	-64,66	-0,14%	-96,98	-0,17%
	IMMOBILITZAT MATERIAL		10.647,57	24,95%	8.229,57	18,00%	5.811,57	9,95%
210	Terrenys		0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
211	Construccions		0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
213	Maquinària		1.951,13	4,57%	1.951,13	4,27%	1.951,13	3,34%
215	Altres instal·lacions		5.383,41	12,61%	5.383,41	11,78%	5.383,41	9,22%
216	Mobiliari		517,24	1,21%	517,24	1,13%	517,24	0,89%
217	Equips processos informació		0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
218	Elements de transport		0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
219	Altres immobilitzat material		5.213,79	12,22%	5.213,79	11,41%	5.213,79	8,93%
281	Amort. Acum. Immob. Material		-2.418,00	-5,67%	-4.836,00	-10,58%	-7.254,00	-12,42%
	FIANCES I DIPÒSITS A LLARG TERMINI		1.600,00	3,75%	1.600,00	3,50%	1.600,00	2,74%
260	Fiances a llarg termini		1.600,00	3,75%	1.600,00	3,50%	1.600,00	2,74%
265	Dipòsits a llarg termini		0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
	EXISTÈNCIES		5.000,00	11,72%	5.000,00	10,94%	5.000,00	8,56%
3	Existències		5.000,00	11,72%	5.000,00	10,94%	5.000,00	8,56%
	DEUTORS		0,00	0,00%	130,43	0,29%	0,00	0,00%
407	Bestretes a proveïdors			0,00%		0,00%		0,00%
430	Clients		0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
431	Efectes a cobrar			0,00%		0,00%		0,00%
440	Deutors diversos			0,00%		0,00%		0,00%
460	Bestretes remuneracions			0,00%		0,00%		0,00%
470	Hisenda Pública deutora		0,00	0,00%	130,43	0,29%	0,00	0,00%
490	Provisions per insolvències		0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
	INVERSIONS FINANCERES TEMPORALS		0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
54	Altres inversions financeres temporals		0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
	COMPTES FINANCERS		25.330,50	59,36%	30.687,27	67,13%	45.957,44	78,69%
551	Comptes corrents amb socis			0,00%		0,00%		0,00%
57	Tresoreria		25.330,50	59,36%	30.687,27	67,13%	45.957,44	78,69%
	AJUSTAMENTS PER PERIODIFICACIÓ		0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
480	Despeses anticipades		0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
	SUMA ACTIU		42.675,05		45.711,92		58.401,33	

PASSIU		MES	ANY 2018		ANY 2019		ANY 2020	
Núm.	Compte	FEBRER	Import	%	Import	%	Import	%
	PATRIMONI NET		14.784,78	34,65%	20.140,84	44,06%	30.790,97	52,61%
100	Capital social		3.900,00	9,14%	3.900,00	8,53%	3.900,00	6,66%
112-114	Reserves		0,00	0,00%	1.088,48	2,38%	1.624,08	2,77%
120	Romanent			0,00%	9.796,30	21,43%	14.616,75	24,97%
121	Resultat negatiu d'exercicis anteriors			0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
129	Pèrdues i guanys		10.884,78	25,51%	5.356,05	11,72%	10.650,13	18,20%
130	Subvencions oficials de capital		0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
	PASIU NO CORRENT		0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
170	Deutes a llarg termini amb ent. de crèdit		0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
174	Efectes a pagar a llarg termini			0,00%		0,00%		0,00%
	PASIU CORRENT		27.890,27	65,35%	25.571,09	55,94%	27.740,79	47,39%
400	Proveïdors		0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
410	Creditors			0,00%		0,00%		0,00%
438	Bestretes de clients			0,00%		0,00%		0,00%
465	Remuneracions pendent de pagament		0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
475	Hisenda pública creditora		5.508,68	12,91%	3.189,49	6,98%	5.359,20	9,16%
	HP creditora per IS		2.721,20	6,38%	0,00	0,00%	1.939,47	3,31%
	HP creditora per IRPF		288,00	0,67%	542,40	1,19%	572,64	0,98%
	HP creditora per IVA		2.499,48	5,86%	2.647,09	5,79%	2.847,10	4,86%
476	Organismes Seg. Social creditors		981,59	2,30%	981,59	2,15%	981,59	1,68%
	Personal		629,60	1,48%	629,60	1,38%	629,60	1,08%
	Promotors		351,99	0,82%	351,99	0,77%	351,99	0,60%
520	Deutes a curt amb ent. de crèdit		0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
551	Comptes corrents amb socis		21.400,00	50,15%	21.400,00	46,81%	21.400,00	36,56%
	SUMA PASSIU		42.675,05		45.711,92		58.531,76	

Fuente: elaboración propia

3.2.2 Cuenta de resultados

Como consecuencia de las operaciones que realiza la empresa, se producen unos ingresos y unos gastos, de cuya diferencia surge el resultado del período. Si los ingresos superan a los gastos, el resultado es positivo (beneficio), en caso contrario, el resultado es negativo (pérdida).

La cuenta de resultados o cuenta de pérdidas y ganancias informa de cómo la empresa obtiene el resultado. Analiza las ventas y los gastos durante un ejercicio, pero en toda empresa hay ingresos y gastos que no se refieren directamente a la explotación, por ejemplo:

- En ingresos: alquileres cobrados porque se arriendan al personal alojamientos pertenecientes a la empresa, dividendos percibidos porque la empresa tiene intereses en otros negocios, etc.
- En gastos: pérdidas en el cambio de moneda, pérdidas en cesión de inmovilizaciones, etc.

Francisco López, en su libro “La Cuenta de Resultados” señala su importancia de la siguiente forma: *“La cuenta de resultados sobre todo, explica lo más importante: si la empresa gana o pierde dinero, y da indicios de cuáles son las razones de por qué lo gana o lo pierde. Sólo conociendo las razones, las causas del beneficio o la pérdida, podemos ponernos a gestionar la empresa con eficacia”* [14].

Según F.López el empresario debería poder contestarse a preguntas como

- ¿Dónde se producen mis beneficios, o las pérdidas? ¿En qué productos, en qué mercados...?
- ¿El coste de la estructura de la empresa es correcto o excesivo?
- ¿Los beneficios que obtengo son los que le corresponden al nivel de Ventas que ha alcanzado la compañía? ¿O están por debajo de lo normal?
- ¿Son mis resultados comparables con los de mis competidores, o los de otras empresas del mismo sector?
- Si hay pérdidas donde antes había beneficios, ¿a qué es debido?
- Si los beneficios han disminuido mucho, o han aumentado anormalmente, ¿por qué ha sido?
- En definitiva, ¿dónde debo incidir para mejorar mis resultados?

¹⁴ López, Francisco. La Cuenta de resultados. Como analizarla y gestionarla. Ed. Libros de cabecera.2009

Principales tipos de ingresos:

- a) Ventas: son las entregas de bienes y servicios a los clientes
- b) Ingresos financieros: son los intereses que se perciben de los bancos y otras instituciones financieras por las inversiones que efectúa la empresa

Principales tipos de gastos:

- a) Costes de los materiales/stock: Materias primas o mercancías, Productos en curso de fabricación, Productos acabados, Embalajes.
- b) Gastos de personal: Retribuciones al personal, cualquiera que sea la forma o el concepto por el que se satisfacen; cuotas de la Seguridad Social a cargo de la empresa y los demás gastos de carácter social.
- c) Gastos financieros: Los ocasionan los créditos.
 - Los gastos financieros de medio y largo plazo están constituidos por los intereses de las obligaciones y los créditos a medio y largo plazo.
 - Los gastos financieros de corto plazo corresponden a las comisiones bancarias, a los intereses de los descubiertos y al descuento de los efectos remitidos a los bancos
 - a. Amortización (desgaste de la maquinaria y otros activos): Se trata de las pérdidas de valor de las inmovilizaciones por:
 - El envejecimiento
 - El uso o desgaste
 - La depreciaciónLa amortización tendrá en cuenta la influencia de cada una de estas causas.
Un balance debe registrar la amortización más exacta posible.
- d) Gastos generales: material de oficina, propaganda y otros gastos.

La cuenta de resultados, o cuenta de pérdidas y ganancias se presenta en forma de lista y clasificando los gastos, tal y como sigue:

- Ventas netas
- Gastos variables o proporcionales de fabricación
- Gastos variables o proporcionales de comercialización
- Amortizaciones

- Gastos de estructura
- Otros ingresos y gastos
- Gastos financieros
- Impuesto de sociedades

Los márgenes o resultados parciales son los siguientes:

— Beneficio (Pérdida) Antes de Intereses e Impuestos (BAII) o Margen de Explotación. Es el resultado de la diferencia entre ingresos y gastos relacionados con la actividad de la empresa.

— Beneficio (Pérdida) Antes de Impuestos (BAI) o Margen Ordinario. Incluye el resultado anterior, derivado de la actividad de la empresa, y que se produce por operaciones realizadas con instrumentos financieros.

— Beneficio (Pérdida) total Antes de Impuestos (BAI*) o Margen Total. Se diferencia del anterior en que incluye además el tramo extraordinario.

— Beneficio (Pérdida) Después de Impuestos (BDI). Es el beneficio neto de la empresa, una vez deducidos de la totalidad de ingresos todos los gastos devengados. Este margen coincide evidentemente con el resultado que se extrae tanto de la cuenta de resultados del plan contable y de la cuenta de balance de patrimonio neto “Resultado del ejercicio”.

3.2.3 *Estados de flujos de efectivo*

Se trata de la diferencia entre cobros y pagos, es una de las nuevas cuentas anuales que incorporó la reforma mercantil del año 2007, e informa sobre la utilización de los activos monetarios, también conocido como estados de flujos de tesorería o cash flow, acumulación neta de activos líquidos. Determina problemas de liquidez, ya que una empresa puede ser rentable pero no tener liquidez, algo determinante para analizar así la viabilidad de proyectos de inversión.

Se representa con una matriz con columnas en las que se ponen los meses y filas en las que se ponen los ingresos y las salidas de dinero

+Ingresos afectos a Impuestos
 - Gastos no desembolsados
 = Utilidad Antes de Impuestos (BAI)

- Impuestos
- = Utilidad después de Impuestos (BDI)
- + Ajustes por gastos no desembolsados (Amortizaciones y provisiones)
- Egresos no afectos a Impuestos
- + Beneficios no afectos a Impuestos
- = Flujo de Caja.

3.2.4 *Estado de cambios en el patrimonio*

Muestra las variaciones que sufren los elementos que componen el patrimonio, para explicar sus variaciones, sus causas y sus consecuencias.

Se divide en dos partes:

- Estado de ingresos y gastos reconocidos.
- Estado total de cambios en el patrimonio neto

4. **Ámbito social**

4.1 *Generalidades sobre los aspectos sociales (factores activos)*

Para llevar a cabo un control económico, tal y como hemos visto en el punto anterior, contamos con una herramienta de análisis que permite una lectura clara, sin embargo a la hora de argumentar si una empresa es eficiente en cuanto al uso que hace de sus factores activos, es decir, de su personal, no existen mediciones sistematizadas, quizás porque no se ha exigido dar cuenta de esa responsabilidad social hasta hace relativamente poco. Las empresas, sobre todo las de ámbito lucrativo piensan en su rentabilidad económica, pero deben tener entre sus objetivos la creación de valor, la responsabilidad social, y medir si lo están haciendo bien no es sencillo.

El profesor Rogelio García [15] afirma que el gran problema del mercado libre es la desigualdad, como ya apuntaron los autores del contrato social, ya que entendían que la desigualdad es uno de los grandes retos del mercado libre y una de las grandes

¹⁵ García, Rogelio. Master En Gestión y Comunicación de Entidades Sociales y Solidarias. Asignatura: Sistemas de financiación de las Empresas Sociales y Solidarias: Conferencia sobre Patrocinio y Mecenazgo. Universidad Abat Oliba Ceu. 13 de febrero de 2017.

amenazas al sistema democrático. El gran desafío de nuestro modelo económico no ha sido resuelto del todo, y trae consecuencias a nivel político y social. Por eso, el profesor García habla de la necesidad de transformar el modelo y generar un círculo de sostenibilidad económica.

Mariana Mazzucato, catedrática de Innovación Pública en la *University College* de Londres afirmaba el pasado 10 de mayo de este año en un artículo en el periódico *La Vanguardia* “*Yo no defiendo el sector público; defiendo un sector público competente, innovador y capaz de asociarse con el privado para crear valor juntos. Esa asociación explica el éxito de países como Alemania o Singapur...*” [16] En su libro *El Estado Emprendedor* no distingue entre empresas públicas y privadas, sino entre empresas buenas y malas. Cuando conseguimos que la mejor iniciativa privada –Elon Musk, por ejemplo– coopere con una pública eficiente, obtenemos los mejores coches del mundo. Para entender esta afirmación debemos saber que el Sr Musk recibió un préstamo del sector público Estadounidense.

La XES (*Xarxa d'Economia Solidaria*) pone de relieve las malas prácticas empresariales e institucionales, el gran número de casos de corrupción, y el hecho que haya pasado a un segundo plano la responsabilidad social del sector privado, así como la exigencia de transparencia y la necesidad de incorporar valores y principios éticos en sus prácticas. Dicha necesidad no es nueva, ya que hace tiempo que se viene hablando de la obligación de cambiar el rumbo de las prácticas empresariales y socioeconómicas que marcan las tendencias macro de la economía. Para ello, es necesario introducir nuevas métricas, que permitan orientar las prácticas de gestión hacia la creación de retorno social, de valor por el común. Desde la XES se apuesta por la multidimensionalidad de criterios en la toma de decisiones socioempresariales.

El establecimiento de compromisos voluntarios tiene un alcance muy limitado, por lo que es conveniente ir más allá y vincular la rendición de cuentas a la pertenecía o capacidad de acceso a oportunidades económicas concretas. De hecho, este compromiso se ha convertido en obligatorio con el anteproyecto de *ley de información no financiera* [17] (adjuntada en ANEXO II) que obliga a las compañías de más de 500

¹⁶ Mazzucato, Mariana. *Mitos y realidades. El Estado Emprendedor*. Informe del Instituto Juana de Mariana. Agosto de 2016. Recuperado el 10 de mayo de 2017 en <http://www.lavanguardia.com/lacontra/20170510/422427387390/necesitamos-sector-publico-y-que-no-dependa-de-los-partidos.html>

¹⁷ Borrador de anteproyecto de Ley XXX por el que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad

trabajadores a explicar su política social y medioambiental. Esta ley nace con un doble objetivo:

- Por un lado aumentar la información no financiera del informe de gestión que acompaña a las cuentas anuales
- Por otro ampliar el contenido exigido en el informe anual de gobierno corporativo.

Para algunas empresas estos indicadores son nuevos, por lo que, para identificarlos, tendrán que analizar cuál es su compromiso social y medioambiental, involucrando a los distintos departamentos. Esta ley supone que la información no financiera llegue al consejo de Administración, un paso muy importante teniendo en cuenta que hasta ahora solo se pedían cuentas de la gestión económica. Ahora, se obliga a las empresas, al menos a las de más de 500 trabajadores, a que analicen cuales son los beneficios y los costes sociales que generan, es decir, el debate sobre la sostenibilidad llegará al órgano de dirección.

Las empresas generan una serie de costes y beneficios sociales, y se trata de contraponer unos efectos positivos (beneficios sociales) a unos efectos negativos (costes sociales).

Los objetivos que persiguen las empresas públicas y las empresas privadas son diferentes. La empresa pública tiene como objetivo principal el bienestar general, sus objetivos por tanto son sociales, por el contrario la empresa privada, para sobrevivir necesita tener ganancias por lo que es este su objetivo primordial, pero ambas deberían aplicar la ética en sus actividades, tal y como señala Beatriz Soto [18], ya que eso genera una serie de beneficios:

- El aumento de su prestigio
- La fidelidad de sus clientes
- La motivación y mejora en el trabajo de su personal.
- La posibilidad de recibir mayores respaldos financieros.

4.1.1 Beneficios sociales

¹⁸ Soto, Beatriz. Artículo. Los Beneficios Sociales más importantes para la empresa.
<https://www.gestion.org/recursos-humanos/politica-salarial/4291/los-beneficios-sociales-mas-importantes-de-la-empresa/>

Los beneficios sociales son tanto los que benefician a los empleados como los que la organización empresarial genera en el entorno en el que opera.

El profesor Soldevila [19] señala entre los principales la creación de puestos de trabajo, la generación de riqueza en la zona, mejora del medio ambiente etc.

Para Beatriz Soto (Ibidem pág. 22), entre los beneficios sociales más importantes están los planes de pensiones, los seguros de vida, dentales, de accidente o invalidez, las dietas los desplazamientos, la ropa, el material laboral o incluso la posibilidad de tener servicio de guardería en la empresa, entre otros. Se trata de productos o servicios que hacen que los empleados se sientan fieles a la empresa, y además pueden suponer un ahorro en cuanto a gastos de selección y formación de nuevos trabajadores. Además habla de beneficios sociales flexibles para compensar la reducción y congelación de salarios.

Soto resume así los ejemplos de beneficios sociales:

- generación de riqueza
- creación de puestos de trabajo
- aportaciones a la comunidad

4.1.2 Costes sociales

Cuando hablamos de coste nos referimos al precio que se paga por un artículo y las funciones de los costes son dependientes de:

- La función de producción de la empresa
- La función de la oferta en el mercado y sus insumos
- La función de producción específica (relación entre insumos y producción)

Sin embargo, cuando una empresa contamina un río, por ejemplo, los costes no son solo para la empresa, sino que repercuten en la sociedad, es decir el generador del coste no es el único que lo paga, no son internalizados por la persona o la empresa, son externos, por eso cuando hablamos de coste social es el que debe pagar la sociedad por utilizar un recurso e incluye tanto el coste interno (coste pagado por el generador de la acción) como el coste externo (coste pagado por la sociedad).

¹⁹ Soldevila, Ramon. Conferencia sobre Control de la Gestión. Master en gestión y Comunicación de Entidades Sociales y Solidarias. Universidad Abat Oliba Ceu. 27 de febrero de 2017

Según Soldevilla (Ibidem pág. 23) los costes sociales, hacen referencia a la contaminación ambiental, agotamiento de los recursos materiales, accidentes laborales, costes de desempleo, etc.

Para Soto, (Ibidem pág. 22) la empresa debe considerar, además de los aspectos económicos, los efectos que la empresa tiene en la sociedad en general, algunos de ellos se trasladan a la sociedad en forma de los llamados costes sociales. Los negativos son gastos directos soportados por personas ajenas a la empresa, como consecuencia de la actividad de esta. A través de los costes sociales la sociedad paga los perjuicios que ocasionan las empresas.

Ejemplos de costes sociales:

- contaminación medioambiental
- agotamiento de recursos naturales
- accidentes laborales
- enfermedades profesionales

Puesto que esto representa un problema para la Sociedad, las empresas deben intentar no provocar estos costes, o en caso de hacerlo Soto insiste en la necesidad de que sean ellas las que los privaticen, es decir, que los asuman, para que repercutan lo mínimo en la sociedad, aunque a la empresa le cuesta asumirlos como suyos, ya que eso supone reducir los beneficios. Soto señala también la posibilidad de que esos costes sean sufragados por los organismos públicos, pero eso implica que sean pagados por todos los ciudadanos.

Para reducir estos costes sociales, o privatizarlos, tal y como señala Soto, es imprescindible especificar cuáles son, así como los beneficios sociales que genera la organización empresarial, para lo que este trabajo plantea un análisis social estructurado de forma similar al balance financiero.

4.2 Análisis social: balance y auditoría

Insuficiencia de la contabilidad tradicional

Las empresas llevan a cabo un análisis del control de su gestión a través del análisis financiero, pero lo que no es habitual es realizarlo desde una óptica social, tal y como

apunta María Antonia Ribas [20]. Lo que se ha planteado hasta ahora ha sido crear indicadores que midan el impacto social de las entidades no lucrativas, y se ha analizado el tema sobre todo para Fundaciones y Asociaciones, ya que prima más lo social y humano que lo económico, dando lugar incluso a ventajas fiscales, por lo que dichas mediciones tienen su fundamento. Es complicado argumentar quien debería realizarlo, cuál es su utilidad y qué es exactamente lo que se debe medir. Solo existen análisis teóricos y no hay datos basados en la experiencia.

En cuanto a Fundaciones y Asociaciones el artículo 5 del Real Decreto 1785/1996 de 19 de julio habla de la rendición anual de cuentas para que las entidades presenten una memoria de las actividades asociativas y de la gestión económica, incluyendo cuadro de financiación y el grado de cumplimiento de los fines asociativos. Sin embargo, Ribas pone especial énfasis en la dificultad de medir el resultado de sus actividades y el grado de cumplimiento de los fines que aparecen en sus estatutos, con la misma facilidad que se le pide información sobre la Cuenta de Resultados o el Balance de Situación.

Debido a lo anteriormente expuesto, Ribas hace referencia a la necesidad de mejorar y completar la evaluación de la actividad social de las entidades no lucrativas y la insuficiencia de la contabilidad tradicional, algo con lo que están de acuerdo la mayoría de los autores consultados para este trabajo, y que se hace extensible también a las organizaciones empresariales, cuya actividad sí es lucrativa. Según Capron y Leseul (1997, p. 29-30) [21] *“medir la acción de nuestras empresas es una necesidad. Necesidad de evaluación, necesidad de transparencia, necesidad de comunicación”*. Se trata de medir la adecuación de sus prácticas a sus valores y resulta complicado sistematizar estas mediciones, para lo que se ha contado hasta el momento con cuatro herramientas básicas: informe social, balance social, contabilidad social y auditoría social, cuyas diferencias han sido explicadas por Mery Gallego, F [22] de la siguiente forma:

Informe social hace referencia a la descripción de las actividades en materia social que lleva a cabo la entidad; el Balance social, haría referencia al estado de pérdidas y ganancias en materia social; la contabilidad al proceso de cuantificación de todas las cifras y la auditoría al proceso de verificación y control de los resultados presentados en

²⁰ RIBAS BONET, M^a Antonia. El balance social como instrumento para la evaluación de la acción social en las entidades no lucrativas. Universitat de les Illes Balears. CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa, nº 39, noviembre 2001, pp. 115-147.

²¹ CAPRON, Michel et LESEUL, Gerard. *Pour un bilan sociétal des entreprises*. RECMA, 1997, N° 266, pp. 28-41.

²² Mery Gallego, F. Artículo. El Balance Social como Herramienta de Auditoría Organizacional

el balance. Para llevar a cabo un buen análisis social de la empresa es fundamental no solo describir las actividades en materia social, sino realizar un balance de los beneficios y los costes sociales que produce y verificar los resultados obtenidos, para lo que las herramientas utilizadas hasta el momento han sido el Balance y la Auditoria Social.

4.2.1 El Balance Social

Origen y definición de Balance Social

La reivindicaciones sociales comenzaron con la Revolución Industrial, proceso de transformación económica, social y tecnológica que se inició en la segunda mitad del siglo XVIII en el Reino Unido, cuando los trabajadores iniciaron las reivindicaciones por una mejores condiciones laborales y una mayor igualdad económica y social. Una lucha que daría como fruto los derechos políticos, económicos, sociales y culturales; unos derechos actualmente amenazados por la globalización o mundialización comercial, por un desarrollo económico desigual, como ya venimos comentando en puntos anteriores. Esta globalización ha dado protagonismo a empresas transnacionales y grandes bancos y aumentado las desigualdades sociales. Parece una contradicción que a la vez que han aumentado las reivindicaciones sociales lo hagan las desigualdades, o ¿quizás lo segundo ha motivado lo primero?

Fruto de estas reivindicaciones el balance social nació en los años 20, a raíz de la presión ejercida por los trabajadores que demandaban información sobre el empleo y las condiciones de trabajo y se desarrolló en los años 60 en EEUU para criticar la política de industrialización y defender el comportamiento ético y responsable de las empresas.

En 1939 la empresa AEG ya presentó algo parecido a un Balance Social, aunque no fue hasta 1971 cuando se tiene constancia del primer Balance de manera oficial, presentado por la alemana STEAG, y que ponía énfasis en las condiciones de trabajo y los problemas ambientales. El año siguiente, en la Conferencia de Estocolmo, el debate entre los diferentes Estados asistentes giró en torno a la relación entre protección del medio ambiente y el desarrollo humano, y ese mismo año, la francesa Singer hizo su primer Balance Social con información detallada sobre los trabajadores, salarios, condiciones de trabajo, costes sociales y formación profesional. En el año 1977 se extendería esta práctica a España (sobre todo en entidades financieras y en algunas compañías industriales) y Francia, siendo este el primer país donde supuso una

obligación legal para empresas de más de 3.600 trabajadores y en el año 1985 se hacía obligatoria en Portugal para empresas con más de 100 trabajadores. A partir del año 2000 ya fue obligatorio para empresas de más de 500 trabajadores y desde el año 2004 para empresas de más de 300.

Tal y como apunta Asencio Gallardo *“el propósito ha sido medir los logros obtenidos por los trabajadores en relación con lo que se ha invertido en ellos”* [23], pero lo cierto es que a día de hoy no son muchas las empresas que realizan Balances Sociales, y son aun menos las que los publican, a lo que se une que los aspectos analizados son diferentes de unas entidades a otras, lo que dificulta las comparaciones.

En cuanto a la definición de Balance Social en las Entidades no Lucrativas, Terol Esteban (1992) [24] expone algo especialmente llamativo para el tema que analizamos y es la paradoja de que tanto el concepto como la práctica de Balance Social se han adoptado primero en las empresas de tipo lucrativo, cuando son precisamente las de tipo no lucrativo las que tienen que medir su impacto social, apareciendo el concepto de Balance Social como Rendición de Cuentas de la actividad Social.

Para el doctor García Echevarría el *“Balance Social es un instrumento contable que sirve para el cierre de cuentas de la contabilidad social de la empresa en un enfoque patrimonialista”* [25]. Echevarría insiste en que el objetivo debe ser la transparencia de la organización empresarial.

En su informe anual el BBVA define el Balance Social como un mecanismo creado para que las empresas rindan cuentas de los impactos de su actuación en el área social. Se trata de contraponer unos efectos positivos (los beneficios sociales) a unos efectos negativos (los costes sociales). Si los segundos superan a los primeros el balance sería negativo, generando un problema para la empresa y la sociedad.

William Chapman añade que *“es obvio que no se trata de un “Balance o estado de situación, a una fecha dada”, y lo denomina estado de Responsabilidad Social.*

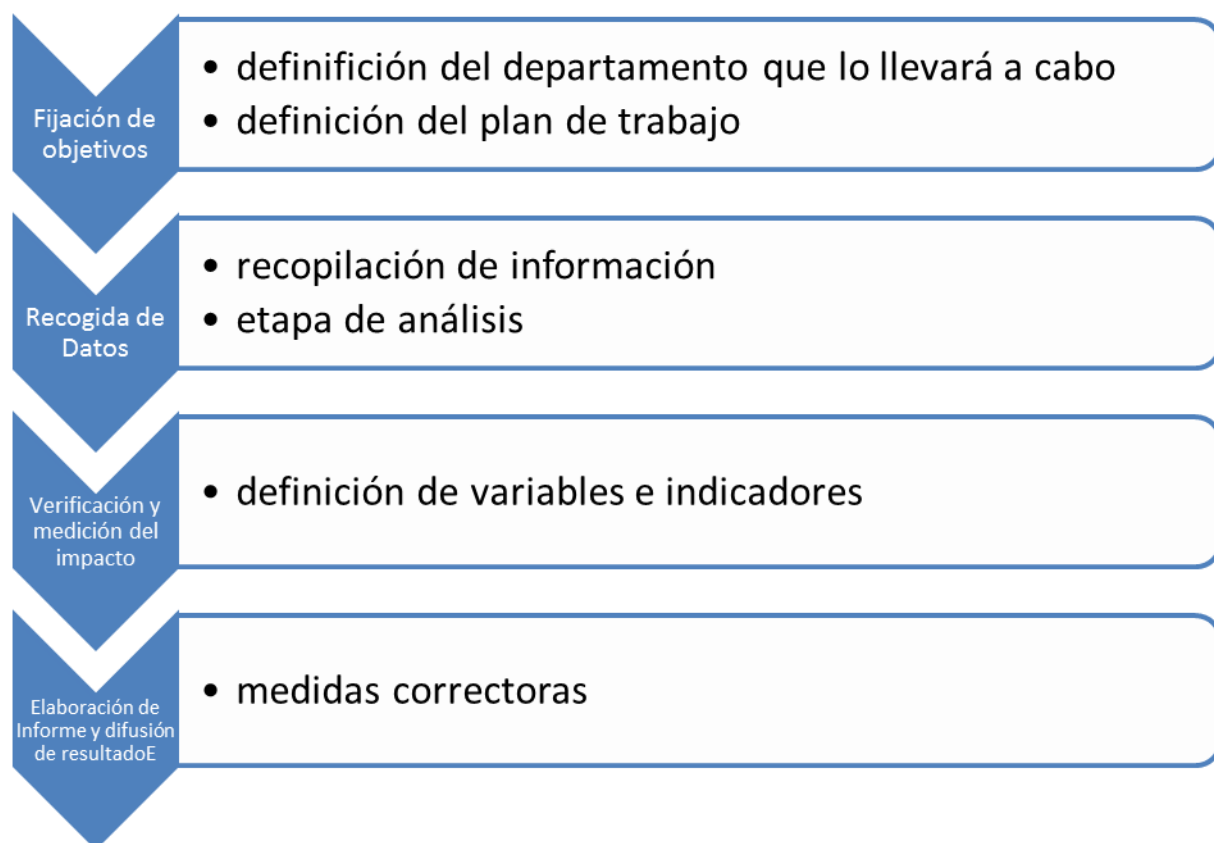
En cuanto al esquema metodológico del Balance Social podría estructurarse teniendo en cuenta las pautas establecidas por FAEDEI, federación de empresas de inserción y

²³ Asencio Gallardo. El Balance Social como una herramienta válida para representar la RSE. pp 7

²⁴ TEROL ESTEBAN, Alberto (autor), DE LORENZO GARCÍA, Rafael y CABRA DE LUNA, Miguel Angel (directores y coordinadores). Las fundaciones y la sociedad civil. Madrid: Editorial Civitas, 1992, pp. 83-92.

²⁵ García Echevarría, S. Balance Social de la Empresa. Posibilidades y límites operativos en su planteamiento actual. Revista Alta Dirección nº 65. Barcelona. 1978. Pág. 167.

lo indicado en el tema 69 del temario general de economía, EL Balance Social de la Empresa [26]:



Los datos que deben conformar el Balance Social deben ser tanto cualitativos como cuantitativos y para su implementación es necesario que existan una serie de condiciones:

- existencia de una política social
- apoyo por parte de la alta dirección
- existencia de una estrategia y un compromiso corporativo
- participación de los trabajadores
- conocimiento del concepto y contenido del Balance
- definición de objetivos y metas
- garantías en cuanto a la calidad de la información

Beneficios de su elaboración

Clemy Machado de Acedo [27] señala que la problemática actual no puede ser enfrentada desde las meras acciones estatales, que se requieren alianzas tripartitas para afrontar la pobreza y la problemática social. Dicha cuestión, según Machado, es de vital importancia para los que tienen la responsabilidad de diseñar la política social del país, iniciativas que pueden ser desarrolladas desde la empresa privada con instrumentos como el Balance Social.

Los objetivos que persigue el Balance Social, de acuerdo con el Manual de Balance Social, publicado por la OIT son:

- Realizar un diagnóstico de la gestión empresarial en relación al cumplimiento de su Responsabilidad Social.
- Permitir a la gerencia planificar las acciones para aumentar la productividad y eficiencia de sus trabajadores.
- Disponer de información relativa a los recursos Humanos de la empresa así como a los sectores con los que se vincula.
- Permitir actualizar políticas y programas.

Por lo tanto entre las ventajas la OIT destaca que brinda información detallada, así como un mayor conocimiento de las características socio-laborales y permite racionalizar los recursos sociales, así como facilitar la fijación de políticas sociales. Se trata por tanto de un gran aporte para las negociaciones colectivas, ya que muestra la contribución de la empresa al desarrollo humano del país [28]. Además facilita la identificación de oportunidades o conflictos potenciales, mejorando la efectividad organizacional, estableciendo un canal de comunicación con la comunidad y los grupos de interés, aportando imagen y reputación a la compañía, disminuyendo el riesgo de publicidad adversa y otorgando respaldo a proyectos de inversión y crecimiento.

El Balance social puede evaluar y direccionar este tipo de iniciativas, ya que a veces la empresa invierte sin tener una noción clara de su inversión y el impacto que produce. De este modo El Balance social permitirá desarrollar una estrategia de impulso para mejorar la planificación interna detectando los programas más útiles para desarrollar una acción social más efectiva, fortaleciendo el capital social y contribuyendo a

²⁷ CLEMY MACHADO DE ACEDO. *Balance social: una forma de medición de la responsabilidad social. Programa de Especialización en Gerencia Social Universidad Católica Andrés Bello Caracas – Venezuela. Vol. 4, Nº 1 (Nueva Serie), 2004: 255-259*

²⁸ Manual de Balance Social, desarrollado para la Organización Mundial del Trabajo (OIT). Equipo técnico de los países andinos, pag 5 y 6.

profesionalizar la Responsabilidad Social. Se trata, en definitiva, de llevar a cabo políticas laborales éticas, que incrementen los beneficios sociales y disminuyan las externalidades negativas que genera la organización empresarial, sin mermar su rentabilidad económica.

Ribas analiza la conveniencia de realizar en Balance Social por parte de las entidades no lucrativas, una cuestión complicada ya que las primeras experiencias provienen del ámbito lucrativo. Como primera razón para su elaboración señala la insuficiencia o incapacidad de la contabilidad tradicional para recoger la información social, preocupadas únicamente de la eficacia en el plano económico. El balance Social ayudaría a la entidad a incorporar transparencia de forma externa e informar de forma interna, algo que Mugarra Elorriaga define como *inter-evaluación* (comparación con otras organizaciones) e *intra-evaluación* (gestión social integrada)[29]. Muñoz Colomina (1986, p. 76) señala *“la contabilidad socioeconómica como un instrumento de gestión, al incorporar los objetivos sociales, junto a los económicos en el control y planificación de la gestión”*.

Además, el Balance Social puede ayudar al gobierno a elaborar las políticas sociales que se han de implementar y a mejorar el control fiscal y económico de las organizaciones empresariales, tanto las de tipo lucrativo como las no lucrativas.

Una empresa con conciencia tiene que desarrollar esta herramienta para poder demostrar que su papel no es sólo productivo, sino que además es social. El Balance social no actúa de manera aislada, sino que forma parte de un conjunto de actuaciones que la empresa realiza para humanizar su acción y a todo este entramado se le llama RSC.

El Balance Social permitirá el análisis de temas clave del ámbito social de la empresa: empleo, remuneraciones, salud laboral, organización del trabajo, desarrollo de los recursos humanos, medio ambiente, programas de acción social, etc.

Dificultades y limitaciones para su elaboración

Sin embargo también existen dificultades para llevar a cabo la elaboración del Balance Social entre las que podríamos destacar las que se detallan a continuación:

²⁹ Mugarra Elorriaga, Aitziber. Responsabilidad y balance social hoy en día: un reto para las cooperativas
Universidad de Deusto. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 39, noviembre 2001, pp. 25-50

- Dificultad para medir y cuantificar aspectos sociales de forma monetaria (es complicado evaluar el cumplimiento de la Responsabilidad Social).
- La elaboración del Balance Social supone una inversión de tiempo y dinero.
- Carácter unilateral.
- Razones culturales.
- Falta estandarización.

En cuanto a la pregunta de quién debe elaborarlo Ribas comenta que lo lógico sería que lo hiciese la propia entidad, pero esto es peligroso, es difícil abarcar todos los campos, y puede intentar ocultar cosas, o aspectos subjetivos que son difíciles de medir. Por eso, para que no sea un instrumento parcial de medición, se podría pensar en un análisis social parecido al que se realiza en la contabilidad financiera igual que se ha hecho en el tema de garantía de productos o medioambiental.

Y a la pregunta para quién elaborarlo debemos tener en cuenta que no debería ser sólo interno, sino que sería necesario también un control estatal para comprobar que cumplen con sus fines sociales, que responden a la demanda de sus grupos de interés y son socialmente responsables son el entorno en el que desarrollan su actividad.

Ejemplos de Balance Social

A pesar de las dificultades para analizar los aspectos sociales de las organizaciones empresariales, existen algunas experiencias cuyo objetivo es sistematizar estas mediciones, como los Balances Sociales presentados por las cooperativas, las memorias sociales agregadas de las empresas de inserción o los Balances Sociales que presentan Fundaciones o asociaciones que trabajan principalmente con voluntarios. También encontramos ejemplos de Balance Social en empresas con ánimo de lucro, para complementar los informes financieros. Veamos con detalle estos ejemplos:

COOPERATIVAS: Balance Social Cooperativo

Si las empresas capitalistas elaboran Balances Sociales, con más razón las cooperativas, ya que se organizan y funcionan de acuerdo a un sistema de valores y principios cooperativos como la autorresponsabilidad, la igualdad, la solidaridad o la preocupación por la comunidad entre otros. Las cooperativas, por tanto, son organizaciones empresariales cuyo objetivo es mejorar las condiciones de vida de sus socios mediante un reparto equitativo de los beneficios y/o facilitándoles el acceso a servicios y productos. Es por tanto un tipo de organización que lleva implícito en su ADN actuar de forma responsable socialmente, no sólo con sus miembros, sino con la

sociedad en general, por lo que es vital contar con herramientas que faciliten este modo de operar.

Hasta ahora esta medición del impacto social se ha efectuado mediante la memoria explicativa que acompaña a la contabilidad, pero a veces es imprecisa en cuanto a medición, tal y como señalan Fernández Lorenzo, L. E. y Geba, N. B [30] y es difícil extraer conclusiones objetivas. Y es que los valores humanos son difíciles de medir, como apunta Franch Meneu, (1990 p. 912) [31].

La composición interna de la cooperativa, integrada por asociados y trabajadores ofrece un marco de referencia para llevar a cabo el análisis del Balance Social, clasificándolos en primer lugar según variables sociodemográficas como la edad o la nacionalidad y utilizando los siguientes indicadores:

Para el principio de asociación el indicador que se toma en consideración es el de ingresos y bajas de los asociados, y en cuanto a las bajas se contabilizan las causas (fallecimiento, sanciones, etc.).

En cuanto al principio de control democrático de los asociados el indicador que analiza es por un lado la asistencia a las Asambleas, que porcentaje de asociados está en condiciones de asistir o su promedio (tanto a asambleas ordinarias como extraordinarias), y por otro lado el número de hombres y el número de mujeres en cargos institucionales, así como la inversión en información.

Los indicadores que se analizan para el principio de participación económica de los asociados son, por un lado, la remuneración de los asociados por sus aportes financieros, así como la política social interna de la cooperativa, es decir, los servicios sociales para asociados y trabajadores, la política retributiva interna, o aspectos relacionados son la seguridad e higiene en el trabajo.

La participación en otras organizaciones es uno de los indicadores que se analiza para el principio de autonomía.

El principio de educación, capacitación e información considera indicadores como el fondo destinado a educación y actividades de capacitación técnicas, así como la

³⁰ FERNANDEDEZ LORENZO, L.; GEBÁ, N.; MONTES, V. & SCHAPOSNIK, R. Balance Social Cooperativo Integral: Un Modelo Argentino basado en la Identidad Cooperativa en Cuadernos del IPAC nº 5, Buenos Aires, 1998

³¹ FRANCH MENEU, José Juan. Las entidades y fundaciones sin ánimo de lucro como factor de progreso económico: una tercera vía entre economía de mercado y sector público. Revista de Derecho Financiero y Hacienda Pública, 1990, Nº 208, pp. 905-915

asistencia de los trabajadores a otro tipo de formaciones organizadas fuera de la cooperativa.

En cuanto al principio de cooperación entre cooperativas los indicadores analizados son las operaciones comerciales y financieras entre cooperativas, así como la representación institucional en cooperativas de grado superior.

Uno de los principios que resulta especialmente complicado a la hora de establecer indicadores para analizar su cumplimiento es el de preocupación por la comunidad, para el que se analizan por ejemplo las contribuciones al desarrollo sociocultural o medioambiental.

LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN: Memoria Social Agregada

Se señala a las E.I como herramientas de las políticas activas de empleo, y es que de las 761 personas que finalizaron los itinerarios personalizados en las empresas de inserción en 2015, el 42,44 % se incorporaron a trabajar por cuenta ajena, el 7,10 % a las plantillas de las propias entidades y un 2,98 % se autoocuparon, lo que hizo que más de un 52 % se incorporase al mercado laboral. En la memoria se señala que esto supuso un ahorro de 5.420.692,80 € para el Estado, de aquellas personas que anteriormente recibían la RMI, por lo que se habla de las E.I como una fórmula de empleo e inclusión. Además en el año 2015, las 125 E.I. retornaron un total de 3.517.211,64 € a las administraciones públicas vía impuestos.

Para el cálculo de este indicador se han tenido en cuenta conceptos como la Seguridad Social empresarial, la de los trabajadores, el IRPF, el IVA, el Impuesto de Sociedades o los puestos de inserción a jornada completa.

Además se contabilizan aspectos como el hecho de que durante el año 2015 las E.I ganaron 21 licitaciones que incluyeron cláusulas sociales. La fase del procedimiento más utilizada fue la fase de determinación del objeto del contrato (7). Y la modalidad de cláusula social más considerada en el pliego de contratación fue la contratación de personas en riesgo de exclusión (14). Sin embargo en 2015 el 69 % de las E.I no poseía sistema de calidad y el 9 % estaban en proceso.

La Memoria Social Agregada del conjunto de E.I habla de un **BALANCE SOCIAL** que sirve de *herramienta para establecer pautas y procedimientos sistemáticos de selección, recogida, procesamiento y análisis de la información proveniente de las*

empresas de inserción. A nivel interno sirve de diagnóstico, de modo que sus responsables puedan tener información sobre aspectos sociales y económicos, que les guíen en su toma de decisiones estratégicas y a nivel externo como herramienta de comunicación.

Se trata de un tema difícil de explicar solo con un indicador económico, también es importante el intangible, lo que supone que estas personas puedan insertarse en el mercado normalizado de empleo (no en economía sumergida) y con una condiciones laborales dignas. Esto sí que influye en la cohesión social y el consumo de las familias.

Uno de los conceptos medibles más importantes en el caso de las empresas de inserción es el INDICADOR DE RETORNO, lo que supone un ahorro de la RMI (Renta Mínima de Inserción) para el Estado, así como otros conceptos no medibles.

Se les exige, por tanto, una memoria en la que se detallen las actividades realizadas y el cumplimiento de los fines fundacionales, por lo que esa exigencia de información, tal y como apunta Ribas *“hace pensar en la conveniencia de una ampliación de la misma hasta llegar a un análisis detallado de la actuación social de la Fundación (elemento que se puede considerar trasladable a otro tipo de entidades sin ánimo de lucro)”* *“En este precepto se contiene con suficiente detalle la obligación que la fundación tiene de elaborar una memoria de las actividades desarrolladas y de su gestión económica. Este es el punto de partida básico que permita dar un salto adelante y poder situarnos ante un Balance Social que comprenda todos los elementos de gestión y de difusión de la fundación.”* (Cabra de Luna, 1998, p. 980). (pág 15)[32].

FUNDACIONES

En la gestión de las Fundaciones los aspectos a tener en cuenta en un Balance Social son:

- Los recursos financieros: subvenciones, donaciones, cuotas de asociaciones, patrocinio de empresas, etc.
- El capital humano: personal remunerado y personal voluntario.
- La imagen: campañas de marketing, alianzas empresariales, etc.
- La estructura organizativa, también llamada organización operativa, mide dos tipos de actuaciones:

³² CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 39, noviembre 2001, pp. 115-147

- Las propias de su finalidad social.
- Las encaminadas a su gestión.

BALANCE SOCIAL ASCA (*Acció Solidaria contra l'Atur*)

ASCA es una Fundación que trabaja con personas en riesgo de exclusión a consecuencia de paros de larga duración. La entidad está gestionada básicamente por voluntarios y administra un fondo económico con el objetivo de crear nuevos puestos de trabajo. Para llevar a cabo dicho objetivo se conceden préstamos sin interés para financiar las iniciativas de emprendedores con proyectos viables o se dan ayudas a procesos de inserción laboral.

El Balance Social registra datos generales de los miembros de la organización disgregados por sexo, voluntarios y no voluntarios, socios y no socios, en formación o prácticas/becarios; así como las horas medias trabajadas. (No debemos olvidar que se trata de una fundación donde más de un 55% de los trabajadores son voluntarios).

En cuanto a los datos económicos registra el importe total de las adquisiciones de bienes y servicios cuyo indicador sería el volumen de compras sobre gastos; el importe total anual de ingresos cuyo indicador sería el de cifra de negocio; el importe de las subvenciones concedidas, indicador de la dependencia de las subvenciones o la media anual de recursos económicos dispuestos en entidades de financiación.

En lo relativo a la democracia analiza la participación y la transparencia. En el caso de la participación el número de personas que participaron en el Plan de Gestión y Presupuesto Anual disgregados por sexo y en el caso de la transparencia simplemente si son públicos para las personas trabajadoras los salarios y otras remuneraciones.

En lo referente a la igualdad, cifra el número de personas que ocupan cargos de responsabilidad sobre el total de miembros de la organización, ya sean societarios o políticos, así como la igualdad de sueldos (retribución más alta y retribución más baja) cuyo indicador sería el índice de banda salarial disgregado.

En cuanto a medio ambiente se realizan preguntas muy generales (de sí o no) simplemente si disponen de este tipo de prácticas sobre política ambiental, el consumo de energía y agua en oficinas, el consumo de papel, la prevención y recogida preventiva de residuos u otros consumos como los productos con garantía de origen sostenible.

En el ámbito de compromiso social se analizan las aportaciones económicas solidarias, cuyo indicador es el % de recursos económicos en finanzas éticas sobre el total de

ahorros en entidades financieras; el mercado social, midiendo el % de compras hechas a proveedores de mercado social con una pregunta general sobre la utilización de programas y aplicaciones libres de manera regular y mayoritaria.

En cuanto a calidad laboral se mide el número de horas dedicadas a la formación de las personas que integran la organización y si disponen de medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar (pregunta de si o no/demasiado general)

BALANCE SOCIAL FUNDACIÓ FORMACIÓ I TREBALL

El objetivo de esta Fundación es facilitar el acceso al mercado de trabajo a personas en riesgo de exclusión. Desde sus orígenes mantiene una política activa de transparencia, con el objetivo de dar respuesta a sus grupos de interés. La Fundación intenta transmitir de una forma fiable, entre otros indicadores, los porcentajes de gasto que destina a su misión, publicando las cuentas de resultados. Cabe destacar que ha sido acreditada por la Fundación Lealtad, por cumplir con los 9 principios de transparencia y buenas prácticas.

Su Balance Social Básico mide los mismos parámetros que en el caso de ASCA. En ambos casos las preguntas son muy generales, en muchas ocasiones simplemente de sí o no, sin especificar el tipo de acciones que llevan a cabo o los porcentajes, ya que se trata de tener datos agregados de los estándares éticos de la Economía Solidaria y el Mercado Social. Así el Balance Social evalúa de forma sistemática, objetiva y periódica estas 6 áreas: la democracia, la igualdad, el compromiso ambiental, el compromiso social, la calidad laboral y la calidad profesional.

A partir del Balance social pueden elaborar la memoria de responsabilidad social con una tabla de equivalencias técnicas basadas en los indicadores del GRI y se generan dinámicas de cooperación.

EMPRESAS CON ÁNIMO DE LUCRO

BALANCE SOCIAL BBVA

También podemos encontrar ejemplos de Balance Social en empresas con ánimo de lucro como el que realiza el BBVA desde 2002, y que además complementa con informes financieros siguiendo los principios y requisitos del GRI G3, la guía para la elaboración de memorias de Sostenibilidad del Global Reporting Initiative. En este caso

hablan de “Informe de Impacto Social” y aparecen entre otros indicadores los préstamos renegociados, créditos concedidos, viviendas financiadas, etc.

Además utilizan el Índice de Recomendación Neta (IReNe) que permite saber si los clientes están o no satisfechos con BBVA, preguntándoles si recomendarían sus productos o haciéndoles valorar ciertos servicios del 1 al 10.

El Balance Social en este caso no está accesible en la web, solo podemos analizar infografías con resúmenes del mismo, y en los que se analizan indicadores como las familias que viven en viviendas financiadas por la entidad, los dividendos que reciben los accionistas, los niños que participan en programas de Educación Financiera o los jóvenes que participan en programas becarios.

Como vemos, la información analizada por las distintas organizaciones empresariales es diferente y depende de lo que cada entidad quiere mostrar, además se estructura de forma dispar y tiene en consideración distintos indicadores lo que dificulta comparar la información social de unas y otras. Para verificar los datos que las organizaciones exponen se lleva a cabo la auditoría social que además ha puesto de relieve la clasificación de indicadores que se han ido utilizando hasta el momento.

4.2.2 La Auditoría Social

Orígenes y definición de la auditoría social

THEODORE J. KRÉPS es considerado el precursor de la auditoría social. Los informes de responsabilidad Social se elaboran desde la óptica interna, mientras que el modelo propuesto por Kreps se desarrolla a partir del entorno externo. La propuesta de auditoría social desarrollada en EEUU por Kreps en 1940, en plena 2ª Guerra Mundial, estuvo influenciada por las ideas de bienestar social de Keynes.

Podríamos afirmar que el Balance Social es una herramienta de la Auditoría Social, igual que el balance financiero lo es para la contabilidad tradicional. Mery Gallego señalaba ya en 1.999 que la gestión humana de las organizaciones ha trascendido de la concepción funcional a una dimensión estratégica, o lo que esta autora define como *gestión planeada*. Así, el propósito de la auditoría social sería el de medir el cumplimiento de los objetivos sociales, tanto a nivel interno como a nivel externo, pero no existe un marco teórico de análisis para llevarlo a cabo.

Catalunya, Navarra y Euskadi llevan más de una década trabajando el tema de la Auditoría Social, pero no es hasta 2015 cuando se puso en marcha a nivel estatal, sobre todo en aquellos territorios que no tenían herramienta propia, como el Balance Social. Amaia Naveda Sáenz de Ugarte, técnica de REAS Euskadi, señala tres herramientas a nivel estatal para realizar una Auditoría Social [33], cuyo factor común es que todas tienen incorporada la batería común de 19 indicadores:

- La herramienta desarrollada por REAS Euskadi y REAS Navarra, de cuya batería se extraen los 19 indicadores para la AS Estatal
- El Balance Social utilizado en la *Xarxa d'Economia Solidària de Catalunya*
- La herramienta de Balance Social del Mercado Social de Madrid, que será también utilizada por el Mercado Social de Aragón a partir del 2016

El proceso de auditoría social aúna el diagnóstico de la realidad del sector y de cada entidad con el proceso de mejora de las entidades en torno a los 6 principios de economía solidaria en los que se basa el proceso de Auditoría Social: Principio de equidad, de cooperación, de trabajo, de Sin fines lucrativos, de Sostenibilidad ambiental y de compromiso con el entorno.

Según el resumen del REAS (Red de Economía Alternativa y Solidaria): La Economía social y Solidaria en el Estado, Proceso de Auditoría Social 2016 *"las entidades evalúan, en un proceso obligatorio dentro de la red, cuál es la diferencia salarial en la empresa, el porcentaje de mujeres en puestos de toma de decisión, las emisiones de CO2 emitidas por persona trabajadora o el porcentaje del gasto que se dedica a iniciativas para la construcción de bienes comunes. De este modo, tal y como establece la coordinadora estatal de la comisión que promueve este proceso, Amaia Naveda, "se trata también de una herramienta que ofrece a las entidades un itinerario de mejora, a partir del que seguir implementando cambios que nos permitan prácticas cada día más coherentes y solidarias".[34]*

En cuanto a la definición, el REAS señala la auditoría social como *"un proceso que permite a una organización evaluar su eficacia social y su compromiso ético en relación a sus objetivos de manera que puedan mejorar sus resultados sociales y solidarios y dar cuenta de ellos a todas las personas comprometidas por su actividad"[35].*

³³ Naveda Sáenz de Ugarte, Amaia , técnica de REAS Euskadi y coordinadora de la Auditoría Social de REAS Red de Redes. Artículo publicado en el nº71 de Pueblos – Revista de Información y Debate, cuarto trimestre de 2016.

³⁴ Blanca Crespo Arnold responsable de comunicación de REAS

³⁵ *New Economic Fundation.*

Para Els Reynaert, *“es un proceso de aprendizaje continuo comprendiendo diferentes ingredientes. Reflexionar sobre los objetivos y valores societarios; tener en cuenta por la vía del diálogo los puntos de vista y expectativas de las diferentes personas y grupos concernidos o implicados; medir, evaluar y corregir los resultados sociales y societarios y hacer la memoria sobre el estado de la cuestión”* (Reynaert, 1998)

En los distintos manuales consultados para este trabajo se menciona la auditoria social no solo como una herramienta, sino como un método, una actitud, para conjugar principios y práctica. Sirve por tanto como método de autoevaluación de manera interna pero también para ser transparentes y dar cuenta de las actuaciones de la empresa, sobre todo en materia social. Por tanto, la auditoria social no puede ser impuesta de forma externa.

En 2003 el REAS proponía como fundamentales siete elementos para llevar a cabo la auditoria social [36]:

- Los indicadores para poder medir la coherencia de los fines sociales, económicos y éticos.
- El dialogo y la implicación con los grupos de interés (uno de los puntos que el informe señala como más importantes)
- La medición del impacto real
- La observación, escucha, reflexión y análisis
- La importancia del contexto y entidades similares
- Legitimación externa del proceso
- Equipo responsable con representación de todos los actores

Beneficios de su elaboración

Hace tiempo que se reivindica la economía en sus distintas facetas, no como un fin, sino como un medio, como instrumento de transformación social, para lo que necesita de la actuación de las organizaciones empresariales, cuya labor se puede evaluar y corregir mediante la Auditoria Social, que permitirá medir su eficacia social. Entre las ventajas de la auditoria social como herramienta de gestión estarían la consolidación de este objeto social, reforzando el perfil ético de las entidades, el compromiso, mejorando la comunicación y la transparencia. Sin embargo se trata solo de una herramienta

³⁶ BALLESTEROS CARLOS, DEL RÍO ENRIQUE. La auditoria social y la economía solidaria Pág. 45

complementaria a otros procesos cuya utilidad es diagnosticar la salud social de la entidad y proponer mejoras.

Entre los objetivos que justifican su diseño el primero de ellos podría ser la caracterización de dichas organizaciones y el segundo servir de herramienta de gestión del objeto social

Podemos afirmar por tanto, que de forma interna es una de las mejores herramientas de gestión para evaluar la dimensión socioeconómica, y hacia el exterior permite verificar la transparencia del comportamiento ético de la organización empresarial.

La auditoría social debe servir para medir la forma de actuar de la empresa, y su gestión cotidiana, para analizar si es coherente con sus valores, con su compromiso ético y su aporte a la sociedad. No hemos de olvidar en este punto que las empresas analizan su gestión social para mejorar su forma de actuar y no como una mera acción de marketing o de comunicación ahora que se ha puesto tan de moda, sino que debe terminar integrando la responsabilidad en su filosofía y para ello la auditoria social es un instrumento de evaluación imprescindible.

Dificultades y limitaciones para su elaboración

Entre las principales dificultades para llevar a cabo una auditoria social encontramos:

- Ser capaces de determinar y concretar las áreas a estudiar, así como los indicadores para medir la eficacia en temas de responsabilidad social en cada una de estas áreas de actuación
- Concretar el nivel de gasto a realizar en cada área de modo que la auditoria sea eficiente y se analicen los aspectos necesarios, sin que ello suponga un despilfarro para la organización empresarial
- La obtención y presentación de la misma de modo que refleje con exactitud la labor social de la empresa y pueda ser utilizada por los grupos de interés de forma externa pero también internamente para mejorar su gestión.
- Que se lleve a cabo de manera uniforme en todos los territorios y en todo tipo de empresas, independientemente de su obligatoriedad, para lo que resulta complicado conseguir que sea algo voluntario, si no va ligado a rentabilidades económicas.

Ejemplo de auditoría social

AUDITORIA SOCIAL COMUNITARIA

Su utilidad queda patente en el ejemplo de Nicaragua, que utiliza la Auditoria social comunitaria, como forma de participación y planificación. Se trata de un sistema de democracia participativa, de control, vigilancia y seguimiento por parte de los ciudadanos, organizados en lo que llaman la “*Comisión de Auditores Sociales Comunitarios*” Estos ciudadanos que forman parte de estas comisiones han sido formados y capacitados para analizar el destino que se les está dando a los recursos destinados a proyectos.

La auditoría social comunitaria destaca entre los beneficios de este modelo los siguientes:

1. Observar las diferencias entre lo esperado y lo que sucede.
2. Medir la aplicación de indicadores y normas.
3. Controlar las acciones del gobierno
4. Verificar que los recursos públicos se utilizan con transparencia
5. Evaluar la responsabilidad compartida.
6. Prevenir y corregir acciones contrarias al interés comunitario
7. Solucionar y prevenir problemas que ocasionen costes sociales o financieros
8. Fortalecer relaciones entre comunidades y gobierno
9. Motivar y capacitar a la población para que se organice
10. Crear confianza en la inversión social
11. Evitar el mal uso de los recursos
12. Promover la participación
13. Evaluar a servidores públicos y autoridades.

Del mismo modo establece 6 principios de auditoría social:

1. Permanente
2. Comparativa
3. Imparcial
4. Pública
5. Voluntaria y participativa
6. Compartida



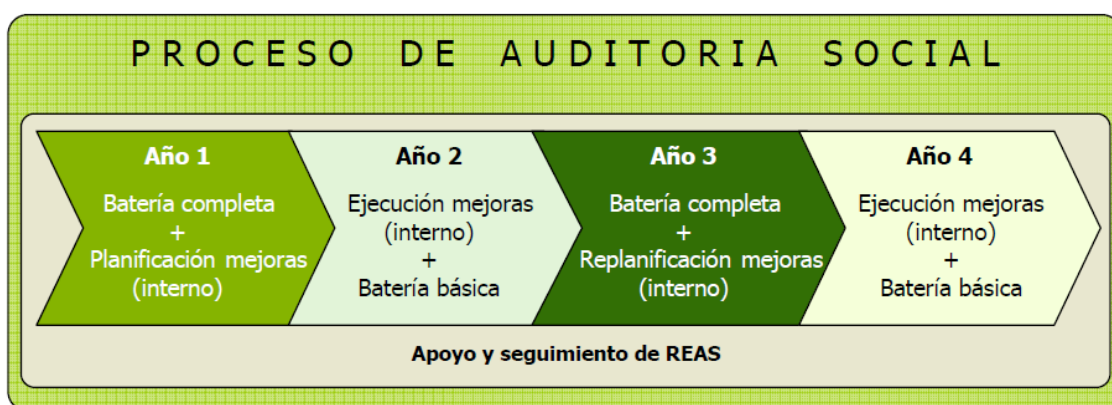
Fuente: Programa de Inversiones Municipales-APIM-COSUDE

MODELO DE AUDITORÍA SOCIAL DEL REAS EUSKADI

La Red de Economía Alternativa y Solidaria de Euskadi (en adelante REAS Euskadi) propuso en 2007 una herramienta de auditoría social cuyo propósito era facilitar la

gestión del objeto social de las entidades, en la que el concepto de responsabilidad social actuaba como modelo de gestión y como herramienta de mejora continua de los aspectos sociales y valores de la entidad.

REAS Euskadi incluía una batería de indicadores basados en la carta *“Emprender por un mundo solidario”*. Este proceso de auditoría que propone REAS Euskadi se completa en cuatro años. En la primera fase, durante el primer año, se analizan datos objetivos de la actividad de la entidad y subjetivos en base a lo que opinan los trabajadores de la misma, para analizar si coinciden los datos con sus opiniones y transformar esa información en indicadores. Se trata de diseñar un plan para mejorar aquellos indicadores que peores resultados arrojan en los siguientes 3 años.



Fuente: REAS Euskadi

Principios: El REAS ha aportado información sobre 30 cuestiones relativas a la dimensión de la entidad, su funcionamiento, su compromiso y responsabilidad laboral, la democracia interna y participación dentro de la organización, todos ellos para calcular 19 indicadores de 6 principios diferentes:

- 1- EQUIDAD:
 - Igualdad de oportunidades
 - Transparencia
 - Participación
- 2- TRABAJO
 - Empleos generados y condiciones laborales
 - Desarrollo personal
- 3- SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL
 - Actuación en gestión ambiental
 - Impacto de la actividad

4- COOPERACIÓN

Cooperación en el ámbito externo

Intercambios con entidades no lucrativas y desarrollo del mercado social

5- SIN FINES LUCRATIVOS

Autonomía y sostenibilidad financiera

Reinversión y redistribución

6- COMPROMISO CON EL ENTORNO

Para estos principios se proponían 102 indicadores cuantitativos cumplimentados con datos objetivos de las 4 áreas (personal, económico-financiera, secretaría y gerencia) y cualitativos (recogidos a través de encuestas de opinión).

También proponían una división según la funcionalidad en los procesos, lo que daría como resultado indicadores de entrada, de recursos, de proceso o de gestión de proceso y de salida o de resultado.

5. Los indicadores como aporte a la interpretación de la información

Las auditorías sociales necesitan indicadores destinados a medir la coherencia de los fines sociales que se ha planteado la organización en relación a su forma de actuar, para poder proyectar medidas correctoras de cara a mejorar su nivel de transparencia y a ser socialmente más responsable. Por este motivo, han surgido múltiples iniciativas para disponer de información acerca del cumplimiento de los requisitos en materia de Responsabilidad Social por parte de las organizaciones empresariales.

Para llevar a cabo estas mediciones son fundamentales los indicadores o medidas, normalmente estadísticas, que resumen los parámetros o atributos de una sociedad y son habitualmente utilizados y analizados en proyectos sociales. Es necesario analizar, llegados a este punto, qué tipo de indicadores se han utilizado hasta el momento para interpretar la información de tipo social.

El nacimiento de los indicadores se ubica en los años 60 en EEUU, cuyo detonante fue el análisis realizado por la Agencia Espacial Americana sobre los efectos del programa espacial, aunque era complicado llevar cabo un análisis cuantitativo. Dichas cuestiones fueron abordadas por la obra Social *Indicators* de R. Bauer [37], para construir un sistema de información, que ha dado nombre al movimiento de indicadores sociales.

Los indicadores, medidores estadísticos, suponen, por tanto, un aporte fundamental para poder analizar la información de las generalidades sociales de las que hablábamos en el punto cuarto de este trabajo, los beneficios y los costes sociales que generan las organizaciones empresariales.

Tal y como hemos visto, la Auditoría Social analiza estos datos, aportados por el Balance Social, pero, para poder llevar a cabo este análisis se evalúan datos diferentes, dependiendo de si proceden del ámbito empresarial o de entidades del llamado Tercer Sector.

Si el objetivo es el de medir la coherencia de los fines sociales debería existir más similitud en cuanto a la información que se exige a las organizaciones empresariales.

37 Bauer, R.A.- Social Indicators. M.I.T. Press, Cambridge, Mass. 1966

Veamos cuales han sido los intentos de sistematización de indicadores y las Guías para la elaboración de información de tipo social que se han desarrollado hasta el momento:

5.1 Algunos de los principales modelos

1970

OCDE

El primer intento de sistematización de indicadores sociales fue el de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), que promueve políticas para mejorar el bienestar económico y social, y es una de las fuentes más fiables en cuanto a datos estadísticos tanto económicos como sociales. La OCDE ayuda a los gobiernos a establecer estándares internacionales.

En 1970, el objetivo fue el de evaluar el bienestar de los países miembros e identificar las demandas sociales. Dicha propuesta se plasmó en un informe sobre las condiciones de vida de los países de la OCDE en 1986. De forma paralela también surgieron movimientos cuyo objetivo era evaluar el comportamiento social de las empresas, sobre todo a partir de la Revolución Industrial, pero dicha evaluación se encontraría con un doble problema, la dificultad de hacer un análisis cuantitativo y el hecho de no contar con marcos teóricos homogéneos.

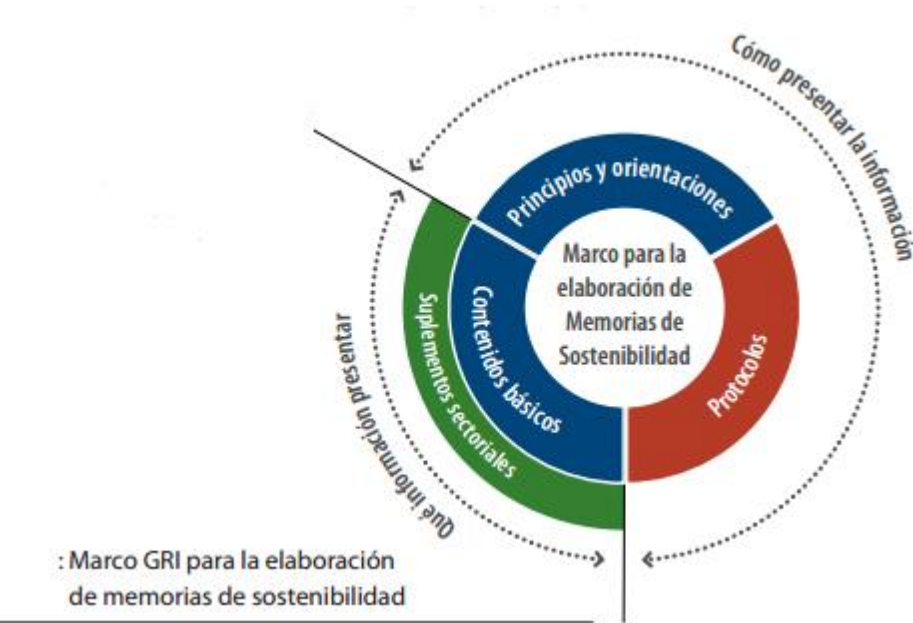
1997

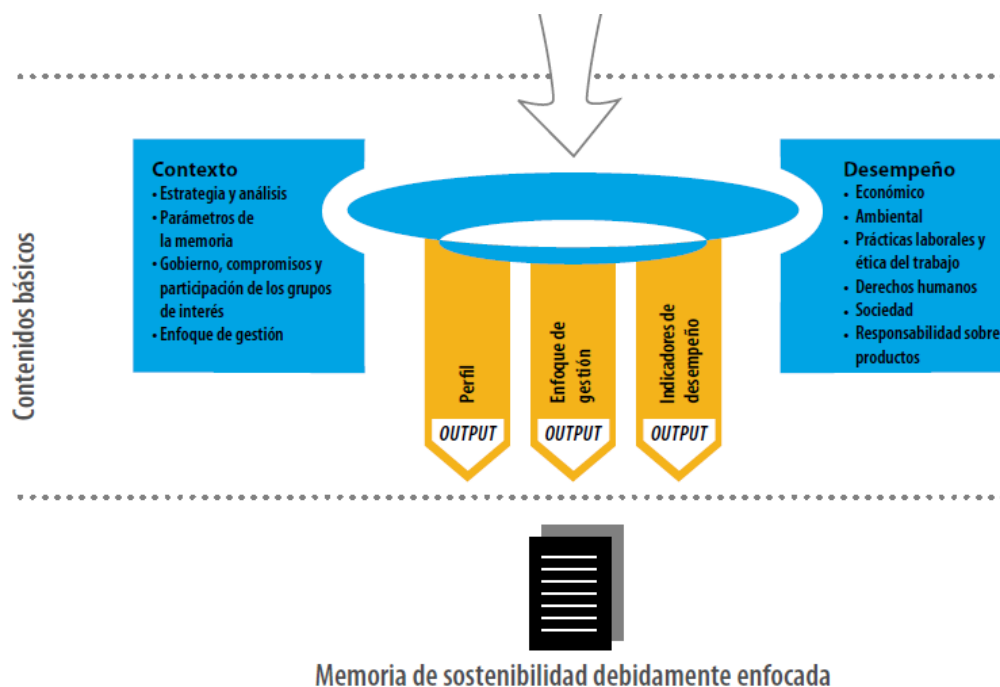
Global Reporting Initiative (GRI)

Entre los principales marcos teóricos destaca especialmente la GRI, o Iniciativa de Reporte Global (*Global Reporting Initiative*), un acuerdo internacional que creó en 1995 el PNUMA (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente) y la organización CERES (*Coalition for Environmentally Responsible Economies*). Se trata del primer modelo estándar con indicadores para elaborar memorias de sostenibilidad y que las organizaciones empresariales pudiesen evaluar su desempeño social, económico y medioambiental.

El objetivo era que dichas memorias pudiesen llegar al nivel de calidad de los informes financieros y hacer que se convirtiesen en una práctica habitual. Actualmente participan en la Iniciativa de Reporte Global organizaciones de derechos humanos, derecho laboral, investigación, medioambientales, etc.

La guía incluye una serie de **principios** destinados a garantizar la calidad de la información (materialidad, participación de los grupos de interés, contexto de sustentabilidad y exhaustividad), así como contenidos básicos y pautas sobre aspectos técnicos relacionados con la ejecución de dichas memorias de sostenibilidad.





Especialmente relevante es la segunda parte de la Guía en la que encontramos los contenidos básicos que han de incluir las memorias de sostenibilidad relacionados con:

- **Perfil:** Informa acerca de cómo es la organización a través de su estrategia, su perfil y sus prácticas de gobierno
- **Enfoque de la dirección:** evalúa su comportamiento en áreas concretas y aspectos específicos en base a su estilo de dirección
- **Indicadores de desempeño:** indicadores que evalúan el desempeño económico, ambiental y social. Los indicadores de la categoría social se dividen en prácticas laborales y ética del trabajo, derechos humanos, sociedad y responsabilidad sobre productos. Después cada categoría contiene información sobre el enfoque de la dirección, incluyendo indicadores de desempeño principales (desarrollados en procesos participativos con los grupos de interés) y adicionales (relacionados con prácticas y aspectos que puedan ser importantes para esa organización empresarial en concreto).

1999

AA1000

Se trata de un conjunto de pautas sobre procesos y principios para dar cuentas de una gestión responsable. Trata principalmente de desarrollar el principio de inclusión,

imprescindible para alcanzar los otros dos que son objetivo de la norma: relevancia y capacidad de respuesta. Es aplicable tanto al compromiso interno como al compromiso externo de los grupos de interés, a organizaciones públicas, privadas, independientemente de su tamaño y tanto para actividades basadas en proyectos como para objetivos permanentes.

Concreta cuales son los procesos que debe implementar la organización empresarial para responder por sus acciones, por lo que se trata de pautas para la rendición de cuentas, incluyendo el compromiso de los grupos de interés. Aporta las herramientas para la comunicación así como el modo en que la empresa debe estructurar estos sistemas de comunicación.

La AA1000 se basa en la verificación y garantía de calidad, el compromiso de los grupos de interés y las directivas para la evaluación de la responsabilidad. Se trata de que la empresa utilice este método combinado con otros sistemas, para asegurar la calidad de la comunicación.

Entre sus beneficios están que promueve un constante perfeccionamiento, así como la reflexión y la planificación y establece pautas para la evaluación de la calidad de los informes éticos y sociales. Este sistema se complementa con el GRI (que trabaja más el “qué” de la información), mientras que la AA1000 aporta normas para los procesos.

Sus puntos débiles son:

A. que requiere un compromiso significativo de gestión y

B. que no existen constancia de sus procedimientos.

2010

ISO 2600

Es una Guía que establece líneas de investigación en cuestiones de Responsabilidad Social. Creada por la Organización Internacional de Normalización, liderados por el Instituto sueco de Normalización y la Asociación Brasileña de normalización técnica. Los propósitos de esta normativa, publicada en 2010 fue ayudar a las organizaciones a demostrar su RS y promover y potenciar la transparencia, contribuyendo así a incrementar la confianza y satisfacción de los grupos de interés

Esta norma internacional se desarrolló siguiendo distintos enfoques, contando con la participación de expertos de 90 países y 40 organizaciones (consumidores, gobierno, industria, trabajadores, ONGs, etc).

Entre las materias fundamentales que trata están:

- La gobernanza de la organización
- Derechos humanos
- Prácticas laborales
- El medio ambiente
- Practicas justas de operación
- Asuntos de consumidores
- Participación activa y desarrollo de la comunidad

Los principios de la ISO 2600 son:

1. Rendición de cuentas: por los impactos en la sociedad, la económica y el medio ambiente
2. Transparencia en la toma de decisiones que afecten a la sociedad y el medio ambiente
3. Comportamiento ético, basándose en valores como la honestidad, la equidad y la integridad.
4. Respeto a los intereses de las partes interesadas
5. Respeto al principio de legalidad, aceptándolo como obligatorio, incluyendo mecanismos para revisar los requisitos legales aplicables y revisarlos
6. Respeto a la normativa internacional de comportamiento, especialmente cuando no existe legislación aplicable.
7. Respeto a los derechos humanos, reconociendo su importancia y universalidad.

2011 **RS10 AENOR**

Se trata de un estándar internacional de gestión y mejora desarrollado por IQNet que recoge las mejores prácticas y recomendaciones a nivel internacional en materia de Responsabilidad Social, buen gobierno, sostenibilidad y compromiso con los grupos de interés. Se basa en las recomendaciones de la OIT y la OCDE., así como en la ISO 2600, aunque tiene solo la consideración de especificación, puesto que no ha sido aprobada por un comité de normalización, sino únicamente ha sido desarrollada por expertos de AENOR.

Entre los objetivos que persigue están la mejora en el gobierno corporativo y en la sostenibilidad, disminución de los riesgos de la organización, diferenciación, incremento de la confianza, de la reputación, la credibilidad y la competitividad. Para ello, la

organización empresarial ha de identificar a los grupos de interés y sus necesidades, con el objetivo de saber darles respuesta.

Se trata de un documento que determina cuales son los requisitos que debe tener un sistema de gestión de Responsabilidad Social en las organizaciones, para que puedan ser implantados principios y recomendaciones, en particular los de la ISO 2600 y la norma UNE165010.

Se trata de un sistema de gestión certificable por AENOR y compatible con otros sistemas de calidad, medioambiente, etc. Las primeras en obtenerlo fueron las eléctricas.

Los requisitos generales son:

1. Determinar los impactos en temas de Responsabilidad Social
2. Identificar los grupos de interés
3. Determinar los requisitos en materia de Responsabilidad Social, así como los criterios y métodos para controlarlos
4. Asegurar la disponibilidad de recursos
5. Realizar el seguimiento
6. Implementar las acciones

En cuanto a la documentación, dirección y gestión de recursos los requisitos son similares a la ISO 9001, pero enfocados a la política de Responsabilidad Social.

Si nos centramos en los requisitos frente a los grupos de interés destacan la eficacia y la eficiencia en la gestión, establecer mecanismos para garantizar que los directivos desempeñan sus funciones con honestidad, transparencia informativa y derecho de voto y representación.

Ante los empleados la no discriminación, el derecho a la intimidad, la no utilización del trabajo forzoso, la erradicación del trabajo infantil, medidas de salud y seguridad, entornos accesibles, asociación y negociación, salarios, contratos de trabajo, formación, empleabilidad y carrera profesional.

Ante los clientes y usuarios la utilización de publicidad respetuosa, al elaboración de contratos con el principio de transparencia, cumplir con los acuerdos en cuanto a precios, presupuestos, protección de la confidencialidad, garantizar la honestidad, atención al cliente, servicio postventa y facilitar bienes y servicios.

Ante los proveedores el fomento de los principios de Responsabilidad Social, la formalización y cumplimiento de los contratos y la honestidad.

Además hay que tener en cuenta la elección de los socios, que cumplan con la Responsabilidad Social, la implementación de políticas y estrategias que no utilicen la competencia desleal, así como colaborar con la administración, cumplir con las obligaciones fiscales y ser honesto. Del mismo modo la organización empresarial ha de comportarse de un modo responsable ante la comunidad, cumpliendo, entre los principales requisitos, con el compromiso, promoción del desarrollo local, respeto a todos los colectivos, así como garantizar la seguridad del producto o servicio.

Los principales requisitos ante el medio ambiente son la prevención de la contaminación, la reducción del cambio climático, el uso eficiente de los recursos y la preservación de los sistemas y la biodiversidad.

Entre sus ventajas destacan que se trata de un documento muy completo, que se puede integrar con otros sistemas y obtener a través de él certificaciones. Sin embargo también cuenta con algunas desventajas, como el hecho de estar enfocada a grandes organizaciones, tener un alcance únicamente estatal y la dificultad para cumplir todos los requisitos.

2014

SA8000

Se trata de una norma internacional que establece los requisitos voluntarios que deben cumplir los empleados, incluyendo sus derechos, las condiciones en el centro de trabajo y los sistemas de gestión.

Se establecen requisitos de responsabilidad Social sobre los siguientes temas:

1. Trabajo infantil: no practicarlo ni apoyarlo, así como comunicar las políticas y procedimientos para remediar estos casos, que los trabajadores jóvenes solo trabajen fuera del horario escolar, ni exponerlos a situaciones peligrosas
2. Trabajo forzoso y obligatorio: no practicarlo ni apoyarlo, ni la organización empresarial en si ni ninguna otra que le proporcione servicio y que el personal pueda salir libremente del centro de trabajo una vez acabada la jornada o rescindir la relación laboral notificándolo con el tiempo estipulado por ley.
3. Seguridad y salud: proveer de un ambiente de trabajo seguro y saludable, ofrecer formación sobre seguridad y salud, establecer sistemas para detectar, evitar y en su

caso solucionar posibles problemas, así como evaluar todos los riesgos asegurando que el personal esté fuera de peligro.

4. Derecho de sindicación y de negociación colectiva:

5. Discriminación: en este caso se trata de que no exista discriminación en cuanto a contratación, remuneración, jubilaciones, etc. que estén basados en el origen social, la religión, orientación sexual, etc.; ni interferir en el ejercicio de los derechos del personal, así como no permitir ningún comportamiento que sea amenazador

6. Medidas disciplinarias: eliminar cualquier tipo de coerción física o mental.

7. Horario de trabajo: cumplir con las leyes establecidas y la negociación colectiva.

8. Remuneración: respetar el derecho a un salario mínimo, que no se realicen deducciones por cuestiones disciplinarias a no ser que la legislación nacional lo permita o que exista un acuerdo de negociación colectiva; reembolsar las horas extraordinarias según la legislación vigente o utilizar arreglos contractuales para evitar cumplir con sus obligaciones.

9. Sistemas de gestión: definiendo y dejando por escrito cual es la política de Responsabilidad Social de la empresa, nombrar un representante de la dirección y otro de los trabajadores, revisar periódicamente esta política, asegurando que se comprendan y apliquen los requisitos y llevando a cabo un control de proveedores, contratistas y subcontratistas, identificando las no conformidades y estableciendo medidas correctivas

2017

SG21FORETICA

Se trata de una norma propuesta por FORETICA en 2017, aunque el origen de esta norma es del año 2000, para implantar sistemas de gestión ética y Socialmente Responsable. Entre sus ventajas destacan que es bastante flexible, puede adaptarse a cualquier tipo de organización empresarial, es compatible con sistemas de gestión de calidad, medioambientales, de salud y seguridad, etc. y está alineada con las últimas tendencias en materia de Responsabilidad Social.

La norma consta de seis capítulos, cinco que explican antecedentes y aspectos generales y el sexto que desarrolla los requisitos divididos en nueve áreas de gestión:

1. Gobierno de la organización
2. Personal
3. Clientes
4. Proveedores y cadena de suministros

5. Entorno social e impacto en la comunidad
6. Entorno ambiental
7. Inversores
8. Competencia
9. Administraciones públicas

Entre sus objetivos destacan permitir una mejor gestión de los riesgos, promover una cultura responsable, facilitar el acceso a nuevos clientes, la obtención de indicadores de Responsabilidad Social para poder demostrar el compromiso en esta materia ante los grupos de interés y contribuir a la credibilidad y a la confianza.

5.2 Ejemplos de guías recopilatorias

Entre el año 2000 y 2010 desde los países desarrollados se han publicado varias guías en las que se recopilan los principales modelos de referencia. Además en algunos países se elaboró una legislación específica para que las organizaciones demostrasen comportamientos socialmente responsables.

Entre estas guías destaca la que publicó en 2010 el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, elaborada por la red de Consultoría Social para analizar el papel de las ONGs. A pesar de estar destinada a evaluar entidades sin ánimo de lucro, a la hora de definir los indicadores, considera tanto los modelos teóricos procedentes del ámbito empresarial (Cuadro de Mando, modelo EFQM, normas ISO, GRI) como las aportaciones generadas por el Tercer Sector (Plataforma de ONG de Acción Social, el ICONG o la *Taula del Tercer Sector*) llegando a considerar modelos internacionales como la carta de las ONG Internacionales o el marco de indicadores de Civicus.

En cuanto al diseño de los indicadores la Guía busca una definición de alcance (indicadores bien definidos y delimitados); que las partes interesadas se involucren en facilitar información; resultado e impacto de las actividades; despliegue de los sistemas de gestión; integración, transversalidad y comparabilidad, así como una mejora continua y la verificabilidad y auditabilidad de la información.

Además, la finalidad de la Guía es la de facilitar la comprensión y el manejo del cuadro de mando, para fortalecer las capacidades técnicas de gestión y para ello presenta una propuesta de indicadores de gestión con un enfoque de modelo de Cuadro de Mando Integrado, para facilitar la creación de una herramienta homogénea.

Además de esta guía destacamos el Manual surgido a mediados de 1999 y promovido por la Universidad Católica de Uruguay para la preparación e implementación del Balance Social para empresas Uruguayas, cuyo objetivo fue profundizar en el análisis de los distintos modelos que se habían desarrollado para presentar el Balance Social, destacando especialmente el *Global Reporting Initiative* (GRI), el modelo AA1000, el IBASE y el CRS *Europe Matriz*.

Esta Guía define 5 áreas evaluadas como indicadores del grado de desarrollo de la RSE:

1. Valores y Principios Éticos
2. Condiciones de Ambiente de Trabajo y Empleo
3. Apoyo a la Comunidad
4. Protección del Medio Ambiente
5. Marketing Responsable

Dicho manual presenta una propuesta de uniformidad y adecuación para adaptarla al Modelo de Balance Social utilizado en Uruguay, y destaca especialmente la división que realiza en lo que llama “*Estados*” del Balance entre Estados de Demostración del Valor Agregado y Estados de Indicadores de Desempeño, en los que la empresa demuestra su responsabilidad (económico-financiero, social y ambiental) realizando un paralelismo entre el balance financiero habitual y el Balance Social.

5.3 Conceptos a tener en cuenta para implantar un sistema de indicadores:

“Medir es una necesidad ineludible si queremos gestionar nuestros servicios sobre la base de los hechos, y no según intuiciones que se fundamentan más en nuestros propios prejuicios e intereses que en realidades demostrables.”[38]

En varias de las Guías consultadas se hace mención a la necesaria diferenciación entre indicadores de gestión, de resultados (de los procesos operativos o esenciales) y caracterizadores de la organización. Estos indicadores deben estar alineados con la misión, visión y valores de la organización empresarial y deberán mostrar cuál es la situación actual y la evolución futura. Deben ser unos indicadores estables y

³⁸ Medina Tornero, M.E. Evaluación de la calidad asistencial en servicios sociales. Revista “Intervención Psicosocial”, 1996, pp 23-42.

comprensibles para que puedan ser una herramienta para la acción y no solo una foto del comportamiento socialmente responsable de la empresa.

Además es muy importante saber qué es lo que queremos medir, es decir, que información es la que necesitamos, para determinar cómo se realizan los procesos, detectar las causas cuando algo no se está cumpliendo y establecer ajustes y mejoras. Para ello hay que medir factores críticos e intentar hacerlo de forma cuantitativa o transformar los valores cualitativos en cuantitativos. Además deben ser unos indicadores que tengan relación entre sí, que no sólo registren hechos objetivos, sino también opiniones, pero sobre todo que sean representativos. Para ello deben ser indicadores que provengan de fuentes fiables, de procesos participativos con los grupos de interés, tal y como señala el GRI, que diferencia entre indicadores principales y secundarios; y que sean simples de entender, no demasiado numerosos, sino específicos y relativos en tiempo.

En la guía del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad se pone especial énfasis en que la organización busque los indicadores que sean realmente rentables, es decir aquellos para los cuales compense el esfuerzo que ha sido necesario para obtener la información, por lo que quizás lo más recomendable al principio es seleccionar un grupo reducido que afecten a factores críticos y una vez establecidos abarcar más áreas o procesos para facilitar la incorporación de mejoras.

6. Propuesta propia: simplificación de indicadores

Los indicadores que hemos analizado en puntos anteriores de este trabajo están pensados principalmente para el análisis de entidades no lucrativas o empresas públicas, pero no para llevar a cabo una evaluación social de la empresa privada, por lo que nuestro objetivo es el de iniciar el camino de la investigación encaminada a buscar herramientas que puedan llevar a cabo esta evaluación, y que complementen o mejoren el control que el Estado intenta ejercer sobre ellas.

Carlos Ballesteros y Enrique del Rio ya apuntaban en el año 2003 [39] que un tipo de contabilidad, que integre los aspectos financieros de la empresa con los aspectos sociales y ambientales, resultaría más efectiva. Aportaciones de profesores de la escuela francesa como De Marcel[40] canalizaron iniciativas para presentar tanto Estados Financieros como no financieros estableciendo dos factores a tener en cuenta:

- Los denominados factores de tensión, evaluados por indicadores como el absentismo, las dificultades de aprendizaje o las causas de huelga.
- Los factores de satisfacción, analizados a través de las condiciones de trabajo, la remuneración, el horario, las posibilidades de promocionar en la empresa, etc.

Resulta interesante resaltar que ya en 1975, la comisión Sudreau [41] señalaba la necesidad de elaborar un informe donde se tuviesen en consideración aspectos relacionados con las relaciones de la empresa con su personal, con variables como el empleo, las remuneraciones, higiene y seguridad, formación profesional, condiciones de vida del trabajador y su familia, si tienen que ver con la empresa.

Este impulso a la planificación interna pasa por mejorar las evaluaciones del impacto social generado por las organizaciones empresariales, tanto lucrativas como no lucrativas, unificando los criterios de análisis que permitan medirlo, de forma uniforme y siguiendo un esquema común. Se trata de saber qué medidas implementa la empresa

³⁹ Ballesteros, Carlos . del Rio, Enrique. La auditoria social y la economía solidaria. REAS. 2003.

⁴⁰ Marcel Maus (1872- 1950) , antropologo y sociologo considerado el padre de la etnología francesa.

⁴¹ La Reforma de la empresa es el título de un informe encargado en julio de 1974 por el Presidente Valéry Giscard d'Estaing a una comisión presidida por el ex Ministro Pierre Sudreau . Su título exacto es el Informe del Comité de Estudio para la Reforma de la Compañía . Las propuestas hechas por esta comisión se enumeran en este libro, comúnmente conocido como el Informe Sudreau. Presidido por Pierre Sudreau , la comisión estuvo compuesta por 10 miembros: 3 líderes empresariales, 3 sindicalistas y 4 personalidades independientes de la sociedad civil. Realizó auditorías a muchas personas involucradas en el mundo de los negocios reuniéndolas en grupos de trabajo temáticos. El ponente de la comisión fue Jean-Claude Guibal

para aumentar lo que podríamos llamar su activo social, mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, su rentabilidad económica, el impacto medioambiental que genera y su relación con el entorno, no solo de cara a cuantificarlo de forma interna sino también para facilitar la información a los grupos de interés y fomentar su participación en las acciones de mejora.

Llegados a este punto, es indiscutible la importancia de delimitar el valor social, evaluar y cuantificar el impacto de una entidad para saber si las acciones que se están llevando a cabo generan los resultados esperados y si se está beneficiando no sólo la empresa y sus grupos de interés sino la sociedad y el entorno en general.

6.1 Propuesta propia

La idea que plantea este trabajo es la de estructurar el Balance Social siguiendo el mismo esquema que el Balance Financiero, puesto que, cuando se solicita información financiera a una empresa la estructura está definida y eso comporta que los datos facilitados sigan un esquema común, algo que trasladado al ámbito social facilitaría el análisis. Esta idea ya fue tratada en 1.999 por Mery Gallego, F quien hablaba de referirse a activos y pasivos como cómo resultado del análisis social y lo hacía de la siguiente forma:

“Cuando nos referimos a activos y pasivos sociales como posibilidades de resultado que brinda el Balance Social en su aplicación, estamos significando la importancia de poder establecer tanto los bienes, y recursos, como la deuda, cuentas por pagar, daños, responsabilidades no cumplidas y en general pasivos que en materia social la organización tiene con respecto a los sectores con los cuales tiene relación”[42]

Se trata de evaluar cuantitativa y cualitativamente el cumplimiento de los objetivos en términos de activos y pasivos en sus áreas interna y externa. Podríamos decir que se trata de un análisis del Estado de Pérdidas y Ganancias en materia social.

Gallego especifica que es posible hablar de balance porque se confrontan unos resultados obtenidos con respecto a unos resultados definidos, e incluso permitirá obtener un resultado de déficit o superávit en materia social.

A juicio de la Comisión de Asuntos Sociales y Empleo del Parlamento Europeo citado por Crespo (1987) *“la introducción del Balance Social en las empresas podría constituir un importante instrumento de concentración social para la aplicación correcta de la*

⁴² Mery Gallego ,F. Artículo “ El Balance Social como herramienta de Auditoria Organizacional”

estrategia corporativa de desarrollo” [43]. Representa las relaciones entre la empresa y sus grupos de interés (empleados, accionistas, clientes...). Según Asencio Gallardo el Balance Social no pretende expresar el estado de un conjunto de partidas dobles de activo y pasivo, sino un conjunto de índices e indicadores, pero representado de esta forma podría favorecer y simplificar su lectura de cara a los grupos de interés.

A continuación veremos las partidas que deberían tenerse en cuenta en el Balance Social, y por qué son importantes socialmente, así como su relevancia para el bienestar, dividiendo los compromisos con sus grupos de interés en 3 áreas: social, medio ambiental y económica.

Para responder ante estos grupos de interés, se tendrán en cuenta factores como la relevancia, dependencia, responsabilidad, influencia, etc., tal y como apunta la norma AA1000 y teniendo en cuenta sobre todo consideraciones estratégicas. Se fomentará también la inclusión, es decir, su participación en el desarrollo de una estrategia responsable en los ámbitos sociales, económicos y medio ambientales.

No olvidemos que el Balance Social es un complemento al Balance Financiero. Así la empresa podrá mostrar que hace por sus trabajadores, por sus colaboradores, para ser eficiente económicamente y contribuir a la mejora medioambiental. Haciendo un paralelismo con este balance financiero, estos compromisos podrían aparecer distribuidos con un formato de análisis como el siguiente:

ACTIVO

El activo podría dividirse en tres áreas:

ÁREA SOCIAL

Los beneficios sociales que acumulan los empleados, el factor activo más importante de la empresa, proveedores de la mano de obra necesaria para la venta de productos y servicios, por lo que su bienestar es fundamental para mejorar la productividad. Estos beneficios sociales podrían clasificarse en dos grupos:

- Inmovilizado inmaterial:

En primer lugar estaría el propio **puesto de trabajo**, en concreto las remuneraciones, utilizando como indicador la diferencia entre el sueldo más alto y el sueldo más bajo, ya que podemos encontrarnos empresas que aumentan el sueldo

⁴³ Crespo, R. Dictamen elaborado por la Comisión de Asuntos Sociales y Empleo sobre los Balances Sociales». Dictámenes de las Comunidades Europeas. PE DOC A 2-74/87. 1987, pág.6

a sus promotores mientras declaran pérdidas y bajan el sueldo a sus empleados, o empleados que perciben retribuciones diferentes por empleos que tienen igual valor. Es por este motivo que percibir un sueldo ajustado al puesto de trabajo y a la situación y nivel de ingresos de la empresa está entre lo más valorado por los trabajadores y ejecutivos encuestados, y mejora de forma considerable el nivel de satisfacción de los empleados.

En segundo lugar y tal y como muestra el Estudio Radiografía de la Pyme 2014 [44], en un gráfico sobre beneficios percibidos por los trabajadores, el 87 % de los encuestados percibe que la **conciliación familiar** es necesaria para poder pasar más tiempo con la familia, porcentaje que coincide con los resultados de las encuestas realizadas para este trabajo. Indicadores como el número de empleados que se acogen a estas medidas conciliatorias o de **flexibilidad horaria** nos mostrarán si realmente la empresa lo está haciendo bien.

Durante los últimos años, tras la situación de crisis e inestabilidad, las empresas han preferido contratar a trabajadores temporales antes que a indefinidos, ya que suponen un coste menor en caso de despido. Esto, unido a una tasa de paro que ha llegado a alcanzar el 20%, ha hecho que se dé especial importancia a la **estabilidad laboral**, por lo que tener cierta seguridad en cuanto a la continuidad en el puesto de trabajo es otro de los aspectos que los trabajadores valoran de forma positiva. La tasa de rotación o la antigüedad media en la empresa nos ayudarán a saber si existe esta estabilidad o no.

El nivel de **participación** de los trabajadores, es decir involucrarlos en la toma de decisiones también es un factor indicativo de que la empresa les tiene en cuenta a la hora de implementar medidas estratégicas. El grado de satisfacción de los empleados indicará si realmente este nivel de participación es el óptimo o no.

Promoción: Que un trabajador pueda llegar a ascender en su propia empresa es un instrumento de motivación, indicativo de que se valora su trabajo e implicación y supone una forma de premiar tal dedicación. De este modo el trabajador se beneficiará de un posible aumento salarial, mejores condiciones laborales y una mayor responsabilidad. El % de los empleados promocionados, así como indicar

⁴⁴ Informe del Entorno Sociolaboral: Radiografía SAGE de la Pyme. Octubre de 2015. Informe realizado sobre un total de 1.800 encuestas.

cuáles de ellos eran fijos y cuales eventuales darán una idea de si es algo habitual o no.

Si la empresa cuenta con un **plan de movilidad** supondrá un valor añadido en cuanto a aumentar el bienestar, la seguridad y la salud de sus trabajadores, disminuir la contaminación y descongestionar el tráfico. Este es un factor que además ayuda disminuir el tiempo de desplazamiento hasta el lugar de trabajo, por lo que está cada vez mejor valorado sobre todo en zonas donde los trayectos son más largos. Saber si la empresa cuenta con un plan de movilidad y cuántos trabajadores se benefician de él nos ayudará a medir este factor.

Cuando trabajamos en una empresa nos gusta sentir que formamos parte de la misma, que se nos informa de lo que sucede en ella, no solo en los departamentos similares al nuestro sino en otras áreas o servicios, por lo que un buen **plan de comunicación** interna también beneficia a los trabajadores que además podrán actuar de un modo global, siendo consecuentes con todo lo que acontece en la organización, algo que supone también un beneficio para la misma. Esta comunicación debe darse en las dos direcciones, lo que se conoce con los términos anglosajones de *top-down* (de arriba abajo) y *bottom-up* (de abajo arriba).

Ofrecer a los empleados la posibilidad de realizar **actividades grupales**, tanto en horario de trabajo como fuera de él, supone una compensación extra a su dedicación y la posibilidad de relacionarse con compañeros que, en el caso de las grandes empresas, es posible que ni se conozcan. El problema en este caso puede surgir si dichas actividades no se ajustan a las expectativas de los trabajadores, por lo que su nivel de satisfacción nos dará la pauta para saber si son las correctas o no.

Igualmente, cuando se confía en un trabajador, se le puede dar la posibilidad de aumentar de forma gradual su nivel de **autonomía laboral** en la empresa, es decir de tomar el control sobre su situación laboral, así como distribuir sus tiempos de trabajo y descanso, optando por la posibilidad del **teletrabajo**, considerando que trabajos tiene prioridad antes de ejecutarlos para trabajar de forma más efectiva. Para saber si realmente este nivel de autonomía es el deseado por los trabajadores habría que medir el porcentaje satisfecho con el mismo.

Los trabajadores también valoran el hecho de tener libertad para expresar aquello que no les parece correcto, para lo que pueden participar en acciones sindicales sin

que ello suponga poner en peligro su puesto de trabajo. La **libertad de asociación** es un derecho fundamental de los trabajadores, cuyos pilares son regulación, representación, negociación y huelga y su objeto la defensa de los intereses comunes. Saber si la empresa facilita dicha libertad puede medirse contabilizando el número de trabajadores que participan en acciones sindicales.

Otro de los beneficios sociales que pueden servir de medidor de la responsabilidad social de la empresa es el hecho contar con un plan de **prevención de riesgos**, que pueda mejorar las condiciones de trabajo y reducir los accidentes laborales, así como disminuir los costes asociados a ellos.

- Inmovilizado material:

Instalaciones que mejoren las condiciones de trabajo de los empleados: se trata de mantener instalaciones o áreas para que los trabajadores puedan descansar dentro de la jornada laboral, especialmente en turnos partidos en los que el trabajador se quede a comer en la empresa. Es recomendable que los trabajadores hagan pausas en su jornada laboral, para evitar el sedentarismo, o lesiones por un trabajo continuado, además de ayudar a combatir la fatiga o el estrés.

En el mismo nivel de valoración estarían las **mejoras salariales**, que deberían ser acordes con la aportación del trabajador, ya que es una forma de reconocer la dedicación y los buenos resultados, así como sus necesidades y expectativas. El estancamiento salarial es uno de los motivos que empuja a los buenos trabajadores a plantearse un cambio de trabajo, por lo que supone una motivación importante recompensar de este modo su dedicación a la empresa.

Complementos como dietas o el abono de los **desplazamientos** que deban realizar los trabajadores por cuestiones laborales, también supondrá una motivación extra para que los empleados trabajen de forma más autónoma si sus funciones laborales conllevan la realización de desplazamientos de manera habitual.

Que la empresa ofrezca a los empleados **seguros de vida, o planes de pensiones**, supondrá para ellos la posibilidad de acumular un ahorro que les permita disponer de unas rentas en el futuro, como es el caso del ahorro para la jubilación, en el que estas rentas adicionales servirían para complementar la pensión pública de la Seguridad Social.

Ayuda a familiares dependientes, formación y reciclaje continuo, fondo social destinado a ayudas familiares, etc. también estarían entre los principales beneficios materiales que pueden aumentar el nivel de satisfacción de los trabajadores.

En este caso los indicadores que marcarán si la empresa lo está haciendo bien serán el incremento que se haya producido respecto al año anterior, las personas que se beneficien de ellos y el grado de satisfacción que manifiesten.

ÁREA MEDIOAMBIENTAL

En segundo lugar deberá tener en cuenta los recursos que utiliza, tanto energéticos (agua, luz,...) como materiales (papel, materias primas,...) y que hacen necesario el cuidado del medio ambiente, para asegurar la durabilidad de dichos recursos. Para analizar los beneficios en cuanto a respeto y conservación del medio ambiente se analizarán entre otros los siguientes aspectos:

- En el inmovilizado inmaterial:

Iniciativas para mejorar la eficiencia de productos y servicios, que supongan alternativas menos dañinas así como cambiar conductas, ya que eso supondrá una mejora en la contribución a la sostenibilidad por encima de los objetivos económicos. Saber si existen iniciativas de este tipo y el grado de valoración de los responsables que las han llevado a cabo o de los participantes en las mismas, nos dará una idea de si realmente son iniciativas eficientes o no.

Saber si existen **programas que contribuyan a la mejora medioambiental**, es decir que exista una correlación entre el crecimiento de la empresa y la protección del medio ambiente. En este caso la valoración de sus responsables será un indicativo importante sobre como intenta la empresa contribuir a una mejora medioambiental.

Para contribuir a esta mejora medioambiental también puede **colaborar con otras empresas**, bien porque no tenga medios para hacerlo y necesite los que tiene otra entidad o bien porque pueda facilitárselos. El número de empresas con las que

colabora, el tipo de colaboración o la valoración que se haga por parte de las empresas participantes sobre dicha colaboración, podrán dar una idea de la contribución que ello supone a la mejora medioambiental.

Por estas y otras medidas la empresa puede recibir **premios** que nos ayuden a medir la eficiencia de la gestión llevada a cabo, dependiendo del tipo de premio y la importancia que tenga a nivel local, autonómico o estatal.

Si existen **proyectos medioambientales en los que esté colaborando** también serán sintomáticos de la predisposición que la organización empresarial tiene para con el medio ambiente, aunque habrá que medir el tipo de colaboración y de implicación en el mismo, así como la valoración que hacen del proyecto los participantes.

Del mismo modo se puede valorar la información y sensibilización medioambiental que la empresa puede llevar a cabo mediante un **plan de comunicación** que fomente la información *Top-down* (de arriba abajo) y *bottom-up* (de abajo arriba).

Los trabajadores, clientes, proveedores y colaboradores también pueden manifestar su **grado de satisfacción** sobre la gestión medioambiental que la empresa está llevando a cabo.

- En el inmovilizado material:

El **ahorro de energía** por año, **la inversión en programas o instalaciones que mejoren la eficiencia energética** o **la formación a los trabajadores** en temas de gestión medioambiental nos indicarán si la empresa está siendo responsable en el área medioambiental. En este caso los indicadores que marcarán si la empresa lo está haciendo bien serán el incremento que se haya producido respecto al año anterior, las personas que se benefician de ellos y el grado de satisfacción que manifiesten.

ÁREA ECONÓMICA

En tercer lugar debe analizar cómo consigue los ingresos necesarios para el funcionamiento de la empresa, que provienen de sus clientes, usuarios y consumidores,

por lo que será fundamental cuidarlos cumpliendo los acuerdos económicos a los que ha llegado con ellos, del mismo modo que sucede con El Estado y las Administraciones Públicas, aliados necesarios, ya que serán los proveedores de la estructura fiscal, bonificaciones a la seguridad social, subvenciones y ayudas públicas de los que se beneficie. Para saber si está cumpliendo con estos compromisos económicos y que además está generando riqueza se medirán aspectos como:

En el inmovilizado inmaterial:

Tutorización de otras empresas, lo que supone por ejemplo comprometerse con otras organizaciones empresariales del territorio a las que se pueda mentorizar, con las que pueda **asociarse** o a las que pueda **patrocinar**, para ayudarlas a conseguir objetivos que por sí solas no conseguirían, reducir el riesgo de fracaso y posibilitar su consolidación en el mercado.

El **cumplimiento de obligaciones fiscales** con las Administraciones Públicas puede ser medido tomando en consideración si está cumpliendo con las obligaciones en cuanto a pagos de impuestos estatales, autonómicos, de Seguridad Social, de las Administraciones Locales u otros organismos públicos. Este cumplimiento es vital para que el Gobierno pueda recaudar impuestos que le permitan realizar sus tareas y financiar su gestión, ya que su función principal no debería ser la de recaudador, sino administrar esos recursos para conseguir el bienestar social, por lo que la empresa debe responsabilizarse de contribuir de forma equitativa a los ingresos que recibe.

La promoción del desarrollo local, que busque mejorar las condiciones de vida de la población colaborando con los agentes socioeconómicos locales, también será indicativo del grado de responsabilidad social de la empresa.

El tipo de **información facilitada** por la empresa y el grado de información interdepartamental también darán muestras de la implicación de la organización en la buena gestión económica de la misma, ya que no tendrá problema en ser transparente en cuanto la gestión económica de la misma.

Como hemos comentado anteriormente los ingresos también provienen de sus clientes o colaboradores, que pagaran por sus servicios y/o productos por lo que **cumplir con los acuerdos económicos** establecidos con ellos y poder demostrarlo harán que estos respondan de modo satisfactorio en lo que a este indicador se refiere.

- En el inmovilizado material:

El **valor económico generado y distribuido** (algo que ya contemplaba el GRI), **inversión en proyectos sociales, aportaciones de capital riesgo, reparto de dividendos a accionistas y empleados, inversiones en I+D o inversiones en mejoras productivas, premios por buena gestión**, etc. darán muestra de una buena gestión económica. En este caso los indicadores que marcarán si la empresa lo está haciendo bien serán el incremento que se haya producido respecto al año anterior, las personas que se benefician de ellos y el grado de satisfacción que manifiesten.

Al dividir el activo entre material e inmaterial, o tangible e intangible, podremos dar cabida a otros conceptos del mismo modo que se clasifican en el Balance Financiero, con un apartado para otro inmovilizado material e inmaterial, ofreciendo la posibilidad de que cada organización empresarial lo adapte a sus características dependiendo del tipo de organización, tamaño, sector, etc., pero sin salirse de un marco común. Se trata de toda una declaración de intenciones por parte de la empresa, en la que se podrán incluir iniciativas nuevas cada año, que hagan que se incrementen sus beneficios sociales.

PASIVO

Puesto que el pasivo representa deudas u obligaciones pendientes de pago con personas o entidades, en el ámbito de la responsabilidad social se contabilizarían las deudas o costes generados con los empleados, el medio ambiente, los clientes, el Estado, y la sociedad en general y cuyo análisis es fundamental para tomar medidas encaminadas a asumirlos y minimizarlos. Del mismo modo que en el caso del activo podrían dividirse en tres áreas:

ÁREA SOCIAL

Se trata de los costes relacionados con su personal. Las bajas causadas por **enfermedades y accidentes laborales, el absentismo, ceses, impagos o deudas con trabajadores, vacaciones no disfrutadas o reclamaciones interpuestas a la empresa**, que pondrán de manifiesto los costes que suponen al trabajador una pérdida de poder adquisitivo, etc. Para poder medirlo se proponen indicadores como el % de

bajas o de despidos, las cantidades adeudadas o el número de reclamaciones recibidas, etc.

ÁREA MEDIOAMBIENTAL

En este caso se contabilizarán los costes generados por la **contaminación ambiental** que la empresa pueda producir, como el vertido de residuos, el **agotamiento de los recursos** materiales y naturales, el **combustible utilizado**, la **falta de formación** en eficiencia medioambiental o las **reclamaciones** interpuestas sobre este tema, podrán ser los indicadores significativos a considerar.

ÁREA ECONÓMICA

Los costes económicos podrán ser contabilizados analizando **las bonificaciones** que recibe de la Seguridad Social, **las subvenciones** tanto del Estado Central, como del Autonómico, o a nivel local, así como otras ayudas públicas.

En el caso del pasivo se podrá dividir entre deudas a corto, aquellas que la organización empresarial considere que puede subsanar en el plazo de un año, y deudas a largo, aquellas cuya solución sea difícil de ejecutar en un plazo inferior.

PATRIMONIO NETO

En último lugar se trataría de hacer un paralelismo con el neto patrimonial del balance financiero, que es la diferencia entre el valor del activo y del pasivo, y por tanto debería contemplar la aportación social que hacen los propietarios. Se trata del apartado más complejo, si lo que pretendemos es generar una herramienta similar, que utilice la misma estructura. Son los recursos con los que cuenta la empresa para poder obtener los beneficios sociales. Es por tanto, lo aportado por los propietarios de la empresa, o más concretamente aquello que están dispuestos a destinar para una mejora de su activo social, medioambiental y económico. Sería la forma de repartir el dinero de una forma socialmente justa. Podríamos decir que se trata de otro tipo de aportación no dineraria, en tiempo, recursos e implicación.

ÁREA SOCIAL

La propia **creación de puestos de trabajo**: el riesgo asumido por los promotores a la hora de crear una empresa y contratar personal ya supone un aporte a la economía de un territorio, puesto que genera riqueza mediante la creación de oportunidades laborales.

Empleo de calidad: se trata de la dedicación y características de los propietarios, que podríamos definir como la implicación en que estos puestos de trabajo sean empleos de calidad, que mejoren la calidad de vida de los trabajadores y su nivel económico. Esta implicación debe priorizar los contratos fijos, la continuidad de los trabajadores y la seguridad por encima de la eventualidad, así como sueldos ajustados a lo estipulado por los convenios y a la media del sector, demostrando así un compromiso con la erradicación de la precariedad laboral.

Ayudas familiares: aquí se tendrían también en cuenta los recursos destinados a las familias de los trabajadores, ya que eso supone una mejora de su calidad de vida, sobre todo en familias con personas dependientes o en las que hay un único sueldo. Para ello será necesario que los propietarios dediquen tiempo a conocer la situación de sus empleados y se impliquen en paliar de algún modo estas circunstancias, ya sea con ayudas económicas o de mayor flexibilidad laboral.

Recursos destinados a la conciliación laboral: recursos para facilitar que el trabajador pueda trabajar en casa, como la posibilidad de contar con ordenadores portátiles o una intranet que permita conectarse desde cualquier lugar fuera de la oficina.

Facilidades destinadas a la formación de los trabajadores: como por ejemplo las horas en que se les forma en horario laboral, o compensaciones económicas para hacer accesibles estudios que mejoren sus competencias profesionales así como la facilidad de que jóvenes que no hayan terminado sus estudios Primarios o Secundarios lo puedan compatibilizar con el trabajo, asistiendo a exámenes y pruebas oficiales en horario de trabajo.

Igualmente se contabilizarían aquellos **recursos destinados a mejorar el nivel de participación** de los empleados y su implicación en la toma de decisiones, como por ejemplo programas, buzones de sugerencias, *newsletter*, tableros de anuncios donde puedan colgar sus propuestas, o reuniones para poner en común dichas propuestas. etc.

Los recursos destinados a mejorar la imagen de la empresa: para que aporte fiabilidad, seriedad y transparencia, así como la predisposición de los propietarios a facilitar información de la misma a todos los grupos e interés, demostrando con ellos que no tiene ningún tipo de información que ocultar.

Recursos destinados a la realización de actividades grupales: que favorezcan las relaciones entre los trabajadores, y que partirán del propio ambiente de trabajo, de la confianza depositada en ellos para que puedan trabajar en ambientes distendidos o participar en talleres motivadores en su jornada laboral.

Recursos destinados a mejorar la movilidad, la seguridad y la salud de los trabajadores, como es el hecho de que la empresa cuente con un plan de prevención de riesgos o un plan de movilidad ajustado a los puestos de trabajo.

ÁREA MEDIOAMBIENTAL

Sostenibilidad de productos y servicios: Se trataría de todos aquellos recursos destinados a hacer sostenibles la producción de productos y servicios, como la preocupación por disponer de maquinaria adecuada o personal especializado.

Recursos destinados a minorizar el efecto de las externalidades negativas, a través por ejemplo de su privatización, es decir asumiendo y haciéndose cargo de esas externalidades.

Recursos para colaboraciones externas: en este caso se contabilizarían los recursos que destina a colaborar con otras empresas o con otros proyectos destinados a minimizar el impacto medioambiental o a privatizarlo, lo que hará que aumente el grado de satisfacción de los grupos de interés en lo que a gestión medioambiental se refiere y pueda obtener premios que reconozcan esa labor. Entre esos recursos en ocasiones estará la implicación personal, pero también el tiempo y el esfuerzo dedicados a dicha gestión.

Puesta en valor del entorno urbanístico: contabilizaría los recursos destinados a la recuperación ambiental, sostenibilidad del territorio y cuidado de aquellos recursos que obtiene de la zona en la que lleva a cabo la actividad.

Mejoramiento del clima: recursos que la empresa destina a mejorar la situación climática y contribuir al cuidado de la biodiversidad de la zona de influencia.

ÁREA ECONÓMICA

Recursos para la gestión económica: en este caso se trata de propuestas, programas e instalaciones que supongan una mejora para dicha gestión y que aporten transparencia en cuanto a las obligaciones fiscales con las Administraciones Publicas y por otro puedan servir de indicador externo de lo que la entidad destina a promoción del desarrollo local: inversiones, donaciones, etc.

Predisposición de la empresa para autofinanciarse: se contabilizará la predisposición de los propietarios para dejar los beneficios en la empresa, con el objetivo de que puedan ser **destinado a temas sociales**, en lugar de optar por retirar esos fondos o subirse los sueldos.

Recursos destinados a asociaciones y patrocinios: la empresa podrá contribuir a que otras empresas consigan sus objetivos económicos. Un ejemplo de ellos serían las UTE, uniones temporales de empresas para poder concursar en licitaciones públicas, o la tutorización de otras empresas para hacerles de mentor.

Predisposición para cumplir con los compromisos establecidos con las Administraciones Publicas: todos aquellos recursos de los que se dotará a la empresa para asegurarse el cumplimiento de las obligaciones tributarias, o con organismos como le tesorería de la Seguridad Social. Para ello se dotará a la empresa de una forma jurídica que suponga un mayor control, por la exigencia de llevar libros de cuentas y una gestión más exhaustiva.

Una vez realizado el Balance será posible comparar los resultados obtenidos respecto a unos presupuestos definidos y unos objetivos iniciales. Se podrá presentar el déficit o superávit en materia social, comunicárselo a los grupos de interés para mejorar la transparencia de la empresa en cuanto a políticas de responsabilidad social y adoptar medidas para corregir el déficit surgido y solucionar o paliar tanto las deudas a corto como las deudas a largo.

Cuadro de Balance incluido en ANEXO III

6.2 Repercusión positiva para la empresa:

Lo que pretendemos es mejorar la estructura del Balance Social, como herramienta fundamental de la RSC, ya que según Rivadeneyra y De Marco (2006) debe servir para concretar *por medio de un informe cualitativo los valores sociales que tienen las empresas* y cuanto más sencillo y uniforme sea menos complicado será su análisis.

Es curioso ver como el Balance Social, que tiene su origen en la RSC se convierte en una herramienta de la misma, transformando los indicadores en algo tangible.

El objetivo de esta herramienta es crear indicadores que sirvan para entender fácilmente donde se cumplen y donde no los objetivos sociales de las empresas, para conseguir ser más rentables y eficientes, no sólo económicamente, sino también socialmente.

Se trata de poder realizar un diagnóstico que permita identificar las prioridades en concordancia con la visión, misión y valores de la organización empresarial, para lo que es necesario elaborar, a partir de esos indicadores, un presupuesto social, teniendo en cuenta:

- Cuáles son las metas que se van a fijar, que deberán ser alcanzables, realistas, medibles y cuantificables, de modo que puedan configurar el presupuesto social de la organización
- Comparar el presupuesto y lo que se ha realizado, para establecer el déficit o superávit social.
- Plantear medidas correctoras para paliar el déficit en caso de que exista.

Se trata, también de que la herramienta propuesta permita a la organización no solo ser más rentable económicamente, sino más eficiente socialmente. Actualmente existe un intenso debate en torno a que rentabilidad y responsabilidad deben ir unidos y si la rentabilidad que se mide de las empresas es sólo la económica, cuando en realidad la economía debería estar al servicio de las personas, ya que está en su propia definición *“ciencia que estudia los recursos, la creación de riqueza y la producción, distribución y consumo de bienes y servicios, para satisfacer las necesidades humanas”*.

En la VII Cumbre de las Américas celebrada el 8, 9 y 10 de junio de 2016 en Paraguay, cuyo análisis se centraba en El Balance Social y ambiental en los Países de Europa, el debate giró en torno a si la preocupación social y ambiental de las empresas supone un gasto o un beneficio.

En dicha Cumbre se trató el tema de la creación de valor compartido, beneficio tanto para las empresas como para la sociedad. Sensibilizar en lo referente al respeto por el Medio Ambiente, a los derechos Humanos y las Normas Laborales, las transacciones laborales equitativas o los derechos de los consumidores forma parte de la política de Responsabilidad Social que todas las empresas deberían tener. Dicha información

interesa tanto a trabajadores, como a proveedores, clientes, entidades oficiales, sindicatos, accionistas, Estado e inversores.

No es obligatoria que las empresas prioricen entre sus objetivos la preocupación por las necesidades sociales, pero sí que aporta un valor añadido que devuelvan a la sociedad aquello que esta le está brindando.

En esta Cumbre se señalaba que las divulgaciones sociales y medioambientales de las empresas suponen una ventaja competitiva en base a:

- *Un aumento de la productividad*
- *El ahorro interno y la reducción del riesgo*
- *Más credibilidad, transparencia y reputación en el mercado*
- *Contribución al desarrollo sostenible*

En definitiva podríamos decir que un mejor análisis contribuye a que las empresas consigan cumplir con el compromiso ético que tienen y que forma parte de su política de Responsabilidad Social.

7. El comportamiento ético de las empresas

7.1 ¿Qué podemos entender como ética de la empresa?

La ética es una disciplina filosófica que estudia el comportamiento correcto o equivocado de las personas, y su relación con la moral, por lo que en el caso de una empresa podría evaluarse si actúan de una forma responsable, tanto con los clientes de su producto o servicio, como con los proveedores, trabajadores, o con la comunidad en la que lleva a cabo su actividad y el entorno en el que la desarrolla.

Tal y como apunta el estudio *Superbrands* 2016 del Grupo Havas [45], el 67 % de los consumidores prefiere comprar productos de marcas que coinciden con sus valores y tienen un comportamiento ético, por lo que cada vez existen más empresas dispuestas a dar respuesta a esa necesidad y a generar un impacto positivo, no solo en el cliente final sino en la sociedad y el medioambiente. Aquí, es importante tener en cuenta la responsabilidad social corporativa, como parte fundamental de ese compromiso. Oriol Gimerà [46] apuntaba en 2012 en unas jornadas sobre Sostenibilidad y empresa que *“el presente y el futuro de nuestra economía pasa por potenciar nuevos modelos de negocio sostenibles y por la búsqueda de la excelencia”* insistiendo en la idea de que aumente la creación de empresas sociales y que las empresas ya constituidas refuercen su RSC.

Al inicio de este trabajo hablábamos de la identidad y cultura corporativa, por lo que este compromiso ético debe entenderse como la columna vertebral de esta cultura, entendiéndola como las relaciones de respeto, responsabilidad y tolerancia. Para establecer ese compromiso en las empresas se desarrolla lo que se conoce como código ético y cuyos objetivos básicos pueden ser los que a continuación se detallan:⁴⁷

Objetivo del código ético

⁴⁵ Estudio Realizado por la Agencia creativa del Grupo Havas en 2016, en el que analiza si las compañías están cumpliendo las demandas del consumidor con sus políticas de Responsabilidad Social Corporativa.

⁴⁶ Oriol Guimerà, director de contenidos del Master de Diseño Sostenible de Productos en el IED Barcelona

⁴⁷ Basado en el Código Ético de conducta facilitado por Grupo Poblador Construcciones e Infraestructuras SLU.

El objetivo que debe perseguir un Código Ético es el de establecer los principios y las pautas de conducta que deben regir el comportamiento responsable de la empresa en el desarrollo de su actividad, y servir de guía para la actuación de sus profesionales en un entorno global, complejo y cambiante, mediante normas de conducta compartidas, aceptadas y respetadas por todos sus empleados.

Este Código debe orientar las relaciones entre los empleados y la de éstos con el resto de grupos de interés, traduciendo a comportamientos esperados los principios establecidos por su cultura corporativa (misión, visión y valores). Su implantación es fundamental para que la empresa siga unas pautas y una metodología de trabajo eficaz y eficiente, que opere con éxito de forma sostenible y responsable.

Entre los principios que debería regir un código ético están:

- **Valor Personal:** el valor de las personas, sus virtudes, y el trabajo que desempeñan, fomentando su implicación y motivación, confiando en su afán de superación, en su responsabilidad. Para ello es importante que la empresa facilite oportunidades de formación y desarrollo personal, trabaje para aumentar su seguridad y la conciliación de su vida laboral con su vida familiar.
- **Honestidad:** la actuación de las organizaciones empresariales debe tener como base generar un ambiente de confidencialidad, coherencia, objetividad y transparencia, siendo razonables y justos dentro del marco de las buenas costumbres y de las normas legales.
- **Objetivos compartidos:** propiciar un entorno cómodo, aprovechando al máximo el potencial de cada uno, valorando el trabajo en equipo y la empatía, y teniendo en cuenta tanto las propuestas de los propios trabajadores como de los grupos de interés.
- **Calidad:** todos los proyectos que desarrolle la empresa, tanto si están destinados a la venta de servicios como de productos, deben ser ejecutados ciñéndose a los estándares de calidad, de manera que los resultados de los mismos satisfagan las expectativas de los clientes.
- **Responsabilidad-Sostenibilidad:** es fundamental que la empresa contribuya al desarrollo, el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de sus empleados, sus familias y la comunidad en general. Así mismo, sus acciones deben estar orientadas a minimizar los costes sociales, o externalidades negativas.

- **Transparencia:** necesidad de transparencia no como un fin en sí misma, sino como un medio para conseguir un entorno de confianza dentro de la organización empresarial, y clave del trabajo en equipo.
- **Confianza:** es vital para la organización trabajar con la certeza que las cosas se están haciendo de la mejor forma posible para generar relaciones de confianza con los grupos de interés y trabajar de forma conjunta para la consecución de objetivos comunes.
- **Excelencia:** se trata de ofrecer la mejor calidad tanto en los productos como en los servicios que la empresa comercializa, de forma efectiva y eficiente, garantizando la satisfacción de los clientes y conociendo la importancia de mejorar día a día, como un objetivo de rendimiento.
- **Seriedad:** para actuar de forma responsable es imprescindible hacerlo con rigor, de forma comprometida, ejemplar y con credibilidad ante el sector y los clientes, transmitiendo profesionalidad.
- **Compromiso:** la organización empresarial debe llegar a establecer una línea de actuación que respete los acuerdos pactados, siendo veraces, involucrándose y ejecutando aquello a lo que se ha comprometido.
- **Lealtad:** la empresa debe implantar relaciones fundadas en la lealtad, tanto con su personal, como con los proveedores, socios y clientes.
- **Dinamismo:** una empresa en constante transformación debe adaptarse a los cambios internos y externos, mediante la innovación, para así conquistar nuevos mercados y tener capacidad de respuesta y versatilidad ante sus clientes.

7.1 La RSC como parte del compromiso ético de la empresa

Orígenes y definición del concepto de responsabilidad Social

Kant ya hablaba de una ética del deber, de que la persona fuese tratada como un fin en sí misma y no como un medio, sin embargo no será hasta la revolución Industrial cuando surja el debate en torno a que la necesidad de un trato responsable, por parte de las empresas, a su personal. Sin embargo, el concepto de RSC como tal, aparece por primera vez en el Foro Económico Mundial de Davos en 1999, en el que se anunciaba el Pacto Global para promover el diálogo social, para dar una dimensión social a la globalización. El objetivo fundamental era la creación de una ciudadanía corporativa global para conciliar los intereses de las empresas, con los valores y demandas de la sociedad civil, los proyectos de la ONU, los planteamientos de

sindicatos y organizaciones no gubernamentales (ONG)... sobre la base de 10 principios en áreas relacionadas con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la corrupción. Kofi Annan [48] insistía en que se trataba de *“un Pacto Mundial de valores y principios compartidos para darle un rostro humano al mercado globalizado”*.

Esta interacción entre organización empresarial y sociedad supone responsabilidades compartidas con todos los sectores que hacen posible que la organización crezca y se desarrolle. De hecho pueden surgir expectativas y objetivos mutuos en cuanto a crecimiento, rentabilidad, mejora de la calidad de vida, desarrollo del entorno, etc.

Estos objetivos y estas pautas de conductas están encaminados a que la empresa actúe de forma responsable, a que la Responsabilidad Social, como política de empresa, se fundamente en un comportamiento orientado hacia una visión de mejora de la gestión de los activos intangibles, para garantizar la sostenibilidad del proyecto empresarial, por lo que en primer lugar debemos ver en qué consiste exactamente.

En primer lugar es necesario hacer referencia a la diferencia entre RSC y RSE. Tanto La Responsabilidad Social Corporativa como la Responsabilidad Social Empresarial son aportaciones voluntarias, y la diferencia entre ambas es muy sutil, lo que hace que se utilicen indistintamente, tal y como hemos podido comprobar en la Bibliografía consultada para este trabajo.

La RSC es un sistema de evaluación conocido como la triple cuenta de resultados, para expresar el trabajo en las tres áreas que hemos mencionado en el punto anterior: social, medioambiental y económica. Este trabajo queda reflejado en los informes de Responsabilidad Social Corporativa, cuyo objetivo es contribuir al mejoramiento social, económico y medioambiental, para mejorar la situación competitiva y el valor de la organización empresarial. La RSC responde por tanto a exigencias externas e internas. Por el contrario, la RSE se utiliza para la Responsabilidad Social de la Organización Empresarial, excluyendo la responsabilidad de otras organizaciones o colaboradores, por lo que está más enfocada a dar cumplimiento a los principios internos.

⁴⁸ Kofi Atta Annan (Kumasi, Ghana, 8 de abril de 1938) fue el séptimo secretario general de las Naciones Unidas, cargo que ocupó entre 1997 y 2006, y fue galardonado, junto a la ONU, con el Premio Nobel de la Paz de 2001.

Dada esta diferenciación, nos parece más correcto utilizar el concepto de RSC, ya que este trabajo está enfocado a sistematizar indicadores que ayuden a medir la responsabilidad de la empresa no solo de forma interna sino también externa, dando cumplimiento a los compromisos establecidos con todos sus grupos de interés. Independientemente de esta diferenciación empezaremos haciendo un análisis del concepto de Responsabilidad Social de modo general.

Una de las primeras definiciones de RS la encontramos en el Libro Verde “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” que publicó, en 2001 la Comisión de las Comunidades Europeas, donde se definía este concepto de la siguiente forma: *“Integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”*.

En 2006, el Libro Blanco de la RSE en España, aprobado por el Congreso de los Diputados señala que la definición de RSE depende de los contextos legales, culturales, y económicos, por lo que sus significados varían, remarcándose la ausencia de un consenso común.

El foro de expertos del Ministerio de Trabajo español señala que *“La Responsabilidad Social de la Empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones.”*

Se trata de un compromiso voluntario, que tal y como apunta Asencio Gallardo, refleja el resurgimiento de valores en la sociedad y la necesidad de las empresas de involucrarse como parte de su estrategia. Una contribución al desarrollo sostenible y un compromiso con las expectativas y demandas razonables de los grupos de interés de la empresa, que va más allá de su misión o razón de ser.

Mery Gallego [49] hablaba de las expectativas mutas, entre la empresa y los trabajadores, señalando entre ellas el crecimiento, la rentabilidad, una mejora de la

⁴⁹ Mery Gallego, F. El Balance Social como Herramienta de Auditoria Organizacional.

calidad de vida, así como de la calidad en los productos y servicios. Este planteamiento daría origen al concepto de Responsabilidad social según Gallego.

Este concepto, a su vez se divide en tres dimensiones:

1. Económica: por un lado el valor económico que genera y distribuye entre sus grupos de interés, por ejemplo con los salarios o con las inversiones en infraestructuras.
2. Ambiental: con el impacto de las actividades que realiza en el medio ambiente, relacionados con los materiales que utiliza, la energía que consume, las emisiones, el transporte, etc.
3. Social: los impactos en los sistemas sociales donde opera a través del empleo, las relaciones laborales con sus trabajadores, el respeto por los derechos humanos, programas de seguridad y salud, etc.

En el concepto de Responsabilidad Social se debe distinguir además entre una dimensión interna y una dimensión externa:

- I. Dimensión interna: las prácticas responsables afectan en primer lugar a los trabajadores, por lo que se refiere a la inversión en recursos humanos, en seguridad y salud o los recursos naturales utilizados en la producción; la OIT lo divide en tres áreas: características socio laborales, servicios sociales e integración y desarrollo
- II. Dimensión externa: se extiende a las comunidades locales, los socios, proveedores el entorno o el medio ambiente. En este caso la OIT también lo divide en tres áreas: relaciones primarias, relaciones con la comunidad o relaciones con otras instituciones.

Sin embargo, desde 2010, debido al concepto de crisis, hay una serie de propósitos que no se han cumplido y objetivos que no se han alcanzado, de ahí que exista una nueva Estrategia Europea para 2020 y un debate abierto sobre la necesidad de hacer obligatorio que las organizaciones informen sobre su comportamiento socialmente responsable. Para ello es necesario consolidar modelos e implantar indicadores para informar sobre esos comportamientos. Es cierto que debería haber mayor presión regulatoria en cuanto a la forma en que se comportan las organizaciones pero también se debería incidir más que entiendan cuales son las ventajas de actuar de una forma responsable.

7.2 Ventajas de la RSC para las empresas

Como hemos visto en puntos anteriores las organizaciones empresariales realizan acciones encaminadas a generar políticas de RSC para responder ante sus grupos de interés, pero también para hacerles partícipes, lo que se conoce como inclusión. Se trata de mejorar la gestión de la empresa, añadiendo a su control financiero, un mejor control de su activo social y de la gestión de los recursos naturales. Al fin y al cabo los recursos económicos son de entrada y salida pero el personal debería sufrir la menor rotación posible y los recursos naturales también son limitados.

Entre los beneficios que tienen las empresas aplicando la RSC Asencio Gallardo destaca:

- Las mejoras del desempeño financiero
- El aumento del compromiso de los trabajadores
- La mejora de la reputación de la empresa
- El hecho de atraer mejores talentos
- Reducir los costes operativos
- Favorecer el acceso a capitales

Según la Escuela de Organización Industrial la implantación de la RSC mejora el modelo productivo de las empresas, ya que aumenta la capacidad de contratación y permanencia de los empleados, así como la lealtad del consumidor, la valoración de la imagen y de la marca, y la sostenibilidad del negocio a largo plazo.

Por tanto, las políticas de RSC, están encaminada a paliar los impactos, también llamados costes sociales, que generan las organizaciones empresariales, y aumentar los beneficios sociales, no solo para el entorno en el que opera, sino también para la propia empresa, haciendo crecer su competitividad y sostenibilidad, sus colaboradores y trabajadores, tanto a corto y medio plazo, como a largo plazo.

Los clientes buscan empresas más comprometidas, cuyo único objetivo no sea el beneficio económico, sino un modelo de actuación más sostenible y responsable, con el entorno y con los trabajadores, ya que unos trabajadores satisfechos son por lo general más productivos y esta actuación puede atraer inversores y conseguir que la marca se posicione dando una imagen de transparencia y sostenibilidad.

Según los datos del *International Business Report* sobre RSC de Grant Thornton [50] “la mejora de costes y la respuesta a la demanda de sus clientes o consumidores es para seis de cada diez empresas españolas la motivación fundamental de sus políticas de responsabilidad social corporativa”.

Podríamos afirmar, por tanto, que se trata de una práctica indispensable para el mantenimiento de las organizaciones empresariales, ya que, por un lado, los clientes demandan empresas comprometidas, y por otro, los grupos de interés están cada vez más interesados en entablar relaciones con empresas que sean responsables. No debemos olvidar que las empresas son unidades económicas que se desarrollan en sociedad y que carecen de sentido fuera de ella, por lo que deberían devolver a la sociedad lo que esta le está dando, en forma de beneficios sociales, más aun en una coyuntura económica marcada por las desigualdades.

En un primer lugar las empresas solo eran unidades de producción, pero tras la Revolución Industrial comenzaron a producirse movimientos asociacionistas y sindicales que demandaban mayor protección y respeto hacia los trabajadores. Posteriormente esa demanda vino también de instituciones y consumidores y actualmente son las propias empresas las que están descubriendo que, no solo es más beneficioso ser socialmente responsable sino que debería ser un compromiso para con la propia empresa y la sociedad en general.

7.3 Ventajas de las prácticas de RSC para las Administraciones Públicas

La implantación de políticas de RSC desde su aparición en el Foro económico de DAVOS no solo es beneficiosa para la empresa, sino también para el Estado, ya que en una coyuntura económica que ha generado tantas desigualdades se necesita una actuación conjunta entre las Administración Públicas y las Empresas Privadas para hacer que este crecimiento sea más inclusivo, no se puede crecer a cualquier precio. Para conseguir este objetivo es necesario incentivar la implantación de políticas de RSC para favorecer una forma de actuar más transparente por parte de las Administraciones Públicas, así como más comprometidas con el desarrollo social y la sostenibilidad global.

⁵⁰ Este informe, que se realiza cada tres años, está basado en una encuesta a 2.500 ejecutivos de grandes y medianas empresas de España y otros 33 países de todo el mundo

El Estado ejerce control fiscal sobre las empresas con el objetivo de que contribuyan de forma proporcional en base a los beneficios que obtengan por sus actividades, pero no lleva a cabo un control sobre el impacto social que suponen su forma de actuar, o al menos no lo hace con el mismo rigor y siguiendo un esquema tan estructurado. La empresa informa de los impuestos pagados, de los beneficios fiscales que obtiene, pero también debería dar cuenta de las inversiones que realiza en mejoras medioambientales o beneficios sociales para sus empleados, sobre las cuales pudieran recaer incentivos fiscales. Las Administraciones Públicas podrían utilizar esta herramienta para facilitarles la detección del cumplimiento por parte de las empresas de su responsabilidad en cuanto a los requisitos sociales, medioambientales y económicos. Este análisis es importante para que puedan tener una referencia a la hora de adjudicar licitaciones a empresas privadas y a la vez las empresas que lo realicen podrán mejorar sus resultados en el Balance Social e incrementar sus ingresos pudiendo aumentar las posibilidades de acceder a las licitaciones de contratos públicos. Hacer que las empresas cuenten con políticas de RSC debería formar parte de los objetivos políticos en cuanto a creación de valor social.

Pero la vinculación de las Administraciones públicas con la RSC no solo debe considerarse desde la perspectiva externa de control sobre las empresas, sino también interna, ya que este modelo de gestión debe aplicarse también al sector público.

En 2005 se creó una Subcomisión parlamentaria en el Congreso de los Diputados para determinar el papel de las Administraciones Públicas en el tema de la responsabilidad social de las empresas. Entre las propuestas destacó la de incluirla dentro de la propia gestión de las Administraciones, señalando que fuese contemplada en los pliegos públicos de compras y contrataciones, impulsando la inversión socialmente responsable y los movimientos asociativos, así como las alianzas público privadas y un dialogo fluido de las administraciones con las empresas.

A pesar de esta visión de conjunto aparentemente amplia, la gestión de la RSC en ocasiones se ha limitado a la introducción de cláusulas sociales, la elaboración de un código ético o las memorias de sostenibilidad.

La administración Pública se enfrenta al reto de recuperar la confianza de la población, algo que no se soluciona publicando códigos éticos o cursos de formación para sus empleados sino que deben integrarla dentro de la estrategia de la propia

Administración, tal y como se está haciendo en la empresa privada, ligándola por ejemplo al ahorro de recursos públicos.

No basta con hacer las cosas bien desde un punto de vista normativo y de calidad, sino que debe formar parte de la política de la empresa y la Administración Pública, de su misión, visión y valores.

Durante años las instituciones se han visto como algo instrumental pero está demostrado que la calidad institucional está relacionada con el desarrollo de un país, por lo que es fundamental que actúe desde la óptica de la corresponsabilidad.

Marco Normativo:

En primer lugar en el año 2001 nació el **Libro Verde**: *Fomentar un marco europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas* del que ya hemos hablado en puntos anteriores de este trabajo, y cuyo origen fue la Cumbre de Lisboa del año 2000. Este libro tenía el objetivo de plasmar las líneas de la política gubernamental europea en materia de Responsabilidad Social Empresarial y como se iba a fomentar desde Europa que las empresas fuesen responsables socialmente.

En el año 2004 nacería **El Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa (Observatorio de RSC)**: una organización que surge para la correcta aplicación de la responsabilidad Social Corporativa. Funciona como una plataforma de cooperación e investigación y sus socios son organizaciones de la Sociedad Civil con amplio respaldo social como CCOO, Cruz Roja o Ayuda en Acción.

Lo que hace el Observatorio es dar seguimiento a la aplicación de políticas de RS en el ámbito empresarial, así como identificar las posiciones de la ciudadanía con respecto a estas políticas.

A raíz de estas iniciativas y para fomentar que tanto las empresas como las Administraciones Públicas actuasen de forma Responsable se ha desarrollado un marco normativo de referencia para el desarrollo de la RSC. Se trata del Consejo Estatal de Responsabilidad Social (CERSE), cuya creación fue en el año 2009 y el Libro Blanco de la RSE (2006).

Entre la normativa aplicable destaca especialmente la *Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible*, en concreto dos artículos:

Artículo 35. Sostenibilidad en la gestión de las empresas públicas y de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad

Este artículo señala que las empresas públicas deberán presentar memorias de sostenibilidad con estándares aceptados, aplicar criterios de gestión medioambiental y de optimización del consumo energético, fomentar las practicas socialmente responsables entre sus proveedores y colaboradores, etc.

Artículo 39. Promoción de la responsabilidad social de las empresas. Este artículo señala (...) las Administraciones Públicas mantendrán una política de promoción de la responsabilidad social, difundiendo su conocimiento y las mejores prácticas existentes y estimulando el estudio y análisis sobre los efectos en materia de competitividad empresarial de las políticas de responsabilidad social (...) Para ello el gobierno debía poner al alcance de las empresas características e indicadores para poder autoevaluarse, ser transparentes en su gestión y ser reconocida como empresa socialmente responsable por el Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial.

Además en 2014, a partir de las indicaciones de la Comisión Europea se aprobó la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas y está en proceso aprobar el Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos para generar un conjunto de políticas que mejoren el impacto de las empresas.

Recientemente se ha aprobado el anteproyecto de ley de información no financiera, que tal y como apuntábamos en las generalidades económicas y el análisis de la gestión social de las empresas, obliga a las compañías de más de 500 trabajadores a explicar su política social y medioambiental. En el texto señala que La divulgación de información no financiera o relacionada con la responsabilidad social corporativa contribuye a medir, supervisar y gestionar el rendimiento de las empresas y su impacto en la sociedad. (texto completo en ANEXO II).

Entre la información que debe incluir el informe están los indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto de la actividad empresarial concreta, para lo que ha de basarse en marcos normativos nacionales, europeos o internacionales, indicando en cuales se ha basado, por lo que vemos que nuevamente se deja abierto el tema para que cada entidad escoja los indicadores que reflejaran su comportamiento en materia de Responsabilidad Social.

Además son destacable las iniciativas de la OCDE y la ONU, así como de otras instituciones multilaterales de sociedad civil como la *European Coalition for Corporate Justice (ECCJ)*.

Como vemos existen numerosas normativas orientadas a que las empresas reporten su comportamiento en materia de Responsabilidad Social, sin embargo el problema sigue estando en los indicadores que se utilizan para medir dicho comportamiento, de modo que permitan a las empresas y las administraciones públicas tener información comparable y que puede ser utilizada para mejorar el control interno y la imagen externa.

8. Trabajo de campo

Se ha llevado a cabo un trabajo de campo consistente en hacer una encuesta de opinión a 100 ejecutivos de empresas privadas y servicios públicos sobre cómo se puede llegar a mejorar el nivel de satisfacción de los empleados para analizar cuáles son los beneficios sociales que valora cada uno de ellos.

El objetivo era conocer las medidas que deberían tomar las empresas para mejorar el nivel de satisfacción personal y laboral de sus trabajadores, para que influyan en la mejora del nivel de felicidad de la sociedad. Además se les proponía hacer dos listas de medidas basadas en su experiencia laboral: la primera contendría aquellas formas de hacer, habituales de la empresa, que desagradan a sus empleados o son mejorables. La segunda, destacaría aquellas medidas que deberían tomarse y que no se toman.

Este trabajo de investigación, se ha planteado a ejecutivos de empresas de distintos sectores y diferente tamaño, tanto españolas como latinoamericanas, ya que el Balance Social ha sido especialmente utilizado en estos dos ámbitos geográficos.

Hemos observado que las opiniones recabadas son muy diversas, pero sobre todo las diferencias más importantes se refieren a cómo conseguir mejorar el nivel de satisfacción y también hemos observado diferencias dependiendo del sector o el tamaño de la empresa.

Se observan los siguientes aspectos significativos:

Respecto a la retribución:

Los responsables de Asociaciones, Fundaciones o servicios públicos que dependen de subvenciones y ayudas autonómicas o del Estado, vinculan sus posibilidades de realizar actuaciones en beneficio del personal a los fondos que reciben del Estado, sobre todo en materia de sueldo, formación o incentivos, e insisten en que la continuidad de los contratos no depende de ellos en la mayoría de los casos, aunque si consideran que tiene cierto grado de Responsabilidad en cómo se puede gestionar la organización y mejorar los beneficios sociales.

Los gerentes de empresas privadas también ponen de relieve la importancia de unos sueldos motivadores, así como la retribución por objetivos, pero en este caso se lo marcan como un objetivo interno, que depende de la propia empresa, y no de factores externos. También han puesto de manifiesto la posibilidad de compensar a los

trabajadores con incentivos, sobre todo a aquellos que lleven más tiempo en la empresa, asuman mayores responsabilidades o se impliquen más.

Conciliación de la vida familiar y laboral

En segundo lugar destaca el hecho de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, así como la flexibilidad horaria, y esto es algo en lo que coinciden tanto los promotores de empresas privadas como los responsables de entidades y organismos públicos. Junto a estas facilidades de conciliación y en la misma línea, está la opinión de los ejecutivos sobre la conveniencia de ofrecer flexibilidad horaria a los trabajadores ya que ese grado de autonomía y confianza depositada en ellos mejora la productividad.

Formación y el reciclaje continuo.

El hecho de que la empresa ofrezca a los empleados la posibilidad de formarse también es muy bien valorado por los encuestados, independientemente de si pertenecen al sector público o privado y con la única salvedad de que los primeros consideran que esta posibilidad depende de las ayudas públicas que reciban.

En lo referente a la formación algunos de los encuestados señalan también la necesidad de capacitar a los trabajadores para que se adecuen a los cambios que se produzcan en sus puestos de trabajo, algo que los promotores no tienen en cuenta en numerosas ocasiones.

Mejorar de la comunicación interna y externa

Entre los puntos a mejorar destacan especialmente la necesidad de mejorar la comunicación con los grupos de interés, especialmente entre los promotores y los trabajadores, para que se sientan más implicados. Especialmente significativo es que en una de las encuestas se haga referencia a que la gerencia en numerosas ocasiones *“ni se deja ver”*.

El diálogo con los trabajadores y su participación en la toma de decisiones es especialmente valorado por las empresas que trabajan por proyectos, o aquellas que cuentan con una cadena de producción, ya que dicha cadena depende del trabajo en equipo, por lo que un buen clima laboral que facilite el dialogo supone mejorar la eficiencia. Quizás aquí cabría hacer la reflexión sobre la implicación en los objetivos de la empresa por parte de los trabajadores, cuando el objetivo de las empresas públicas es que se renueven los convenio de los que dependen los sueldos, sin embargo en el

caso de las empresas privadas la implicación depende también de cómo se sientan tratados los trabajadores, y de ahí la importancia de los beneficios sociales.

Mejorar la comunicación puede dar lugar, según los encuestados a una mayor colaboración, a establecer sinergias, dando lugar a resultados más favorables, ya que el resultado puede ser más satisfactorio que si se actúa de forma individual y puede ayudar a conseguir objetivos comunes alineados con la estrategia de la empresa.

Autonomía laboral

Especialmente relevante es el rechazo al excesivo control por parte de los promotores, y lo que conlleva a valorar de modo muy satisfactorio el aumento de la autonomía laboral por parte de los trabajadores, permitiéndoles que tomen las riendas de su trabajo, y sean ellos los que prioricen y organicen sus tareas de modo que puedan ser más eficientes, así como el reconocimiento a dicha autonomía y responsabilidad.

Variedad en el trabajo

Una de las empresas encuestadas incide en la apatía que produce que las tareas sean rutinarias, y la imposibilidad de desempeñar diferentes actividades dentro de un mismo puesto de trabajo, algo que además puede aportar una mayor conocimiento de la empresa.

Empatía

La empatía es la *participación afectiva de una persona en una realidad ajena a ella, generalmente en los sentimientos de otras personas; percibir lo que otro puede sentir* o lo que comúnmente conocemos como ponerse en el lugar del otro. Que los promotores puedan llegar a comprender a sus empleados, así como su visión de las cosas, está también entre los aspectos mejor valorados por los encuestados, ya que eso facilita que puedan llegar a priorizar aquellos beneficios sociales que son realmente importante para los trabajadores.

9. Conclusiones

El Estado tiene entre sus obligaciones salvaguardar los intereses colectivos. Sus funciones dejan de limitarse a la Seguridad y a la defensa de la propiedad privada y se amplían a la oferta de unas infraestructuras y unos servicios públicos de calidad. Para ello, el Estado debe actuar desde la equidad, con políticas inclusivas, paliando la

situación de desigualdad generada por la globalización. Para actuar de esta forma debe apoyarse también en las organizaciones empresariales, encargadas de distribuir los bienes y servicios, actuando de una forma socialmente responsable.

El Estado tiene una posibilidad de analizar el comportamiento de las empresas a través de herramientas financieras: balances, cuentas de resultados, etc. Sin embargo, y a pesar de que durante los últimos años se ha puesto especial énfasis en el análisis social, no existen este tipo de herramientas unificadas para llevarlo a cabo, por lo que el presente trabajo plantea el diseño de una propuesta técnica de Balance Social, cuya estructura sea similar a la del Balance Financiero. El objetivo es que la empresa pueda llevar a cabo un análisis social de forma más estructurada y sencilla, fomentando que piensen en términos sociales y no solos económicos.

Se trata de ampliar las metas financieras con metas de gestión económica, social, y medioambiental, alcanzables y viables, para lo que resulta imprescindible contar con herramientas que permitan comparar los resultados con los objetivos marcados, para lograr claridad en los indicadores internos de Responsabilidad Social, algo que permitirá a las organizaciones empresariales y a las Administraciones Públicas mejorar su posicionamiento de cara a las exigencias sociales para trabajar por el bien común. Además, conseguir elaborar un Balance social con la misma estructura del Balance Financiero, facilita el análisis y la gestión integral de las empresas, para que puedan tener una visión homogénea, de conjunto, de cara a su gestión interna y a la imagen externa, ante las exigencias de transparencia y buen gobierno.

Es sencillo que una empresa pueda evaluar si tiene ingresos suficientes para pagar sus gastos, para establecer su nivel de beneficio o de pérdida. El resumen de todas las posesiones (activo) y todas las deudas (pasivo) se visualiza mediante el análisis financiero, por lo que el presente trabajo plantea si el análisis social podría realizarse siguiendo la misma estructura: las posesiones o activo social (el personal y los beneficios sociales) y las deudas en el plano social (los costes sociales), así como el patrimonio neto (los recursos para lograr esos beneficios sociales).

Entendemos que el activo más importante de una empresa son sus trabajadores, son ellos los que consiguen que se desarrolle la actividad de la misma y que esta producción sea eficiente, pero también necesita recursos naturales, y el apoyo económico del Estado y las Administraciones Públicas. Para que la empresa sea rentable y funcione de forma eficiente debe cuidar ese activo, igual que cuida su activo material, del mismo modo que mide el valor económico de su maquinaria, su mobiliario, etc. debe medir el valor social que tiene y cuáles son los beneficios sociales que

acumulan sus empleados, como está cuidando los recursos, o su relación con las administraciones públicas y el estado o por el contrario si está produciendo costes sociales tanto a ellos como a la sociedad en general y al entorno en el que desarrolla su actividad.

Este trabajo nos muestra al tratamiento del Balance Social a nivel interno y externo y a partir de ahí se ha generado un diseño de lo que podría ser el balance social como una herramienta a utilizar por parte de las Administraciones Publicas, empresas y público en general de cara a mejorar y no solamente los objetivos económicos, sino también sociales y medioambientales.

10. BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

- ALEGRE MIQUEL ÀNGEL , RAMON MARÇAL FARRÉ TODESCHINI SABES-FIGUERA, FEDERICO. *Guia pràctica 15. Guia pràctica d'avaluació de programes del tercer sector social. Col·lecció Ivàlua de guies practiques sobre avaluació de polítiques publiques. Abril 2017*
- BATTAGLIA, ADRIÁN, RAMOS NIEVES, OSMA CELINA Y FERNÁNDEZ ANTONIO. *Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción. Memoria Social 2015. Empresas de inserción laboral.*
- BAUER, R.A.- *Social Indicators. M.I.T. Press, Cambridge, Mass. 1966*
- BUENO CAMPOS, E. *Curso Básico de Economía de la Empresa. Ed. Pirámide, Madrid.2004*
- CANYELLES, JOSEP MARÍA. *Responsabilidad social de las administraciones públicas. Revista de Contabilidad y Dirección Vol. 13, año 2011, pp. 77-104*
- CAPRON, MICHEL ET LESEUL, Gerard. *Pour un bilan sociétal des entreprises. RECMA, 1997, N° 266, pp. 28-41.*
- CARROLL, ARCHIE B. *The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders, Business Horizons, Agosto. 1991.*
- CHESTER BARNARD. *The functions of the executive (Traducido como: Las funciones de los elementos dirigentes) Harvard University Press. 1938*
- CLEMY MACHADO DE ACEDO. *Balance social: una forma de medición de la responsabilidad social. Programa de Especialización en Gerencia Social*

Universidad Católica Andrés Bello Caracas – Venezuela. Vol. 4, Nº 1 (Nueva Serie), 2004: 255-259

- CORDERO, VIRGINIA (*Jefa del Programa de Inversiones Municipales-APIM-COSUDE*); Lopez, Carola; Zeledon Mirele; Morales, Jose Tomás; Castro Osorno, Adolfo; y Equipos Técnicos Municipales . *Auditoria Social Comunitaria. Cartilla 1. Julio 2014.*

- DOMINGUES DE AZEVEDO, ANTÓNIO, *Bastonário da Ordem dos Contabilistas Certificados – Portugal Presidente del Comité de Integración Latino Europa – América (CILEA). PPT. EL BALANCE SOCIAL Y AMBIENTAL EN LOS PAÍSES DE EUROPA.VII Cumbre de las Américas. Paraguay; 8, 9 y 10 de junio de 2016.*

- *Guía para la gestión con indicadores en acción social .Financiado por el Ministerio de Sanidad, Política social e Igualdad Proyecto “Sistema on line de indicadores compartidos para la mejora de la calidad en la acción social” Red de Consultoría Social. Julio de 2010.*

- *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del marco GRI. Global Reporting Initiative.2000-2011. Versión 3.1*

- Guido, Asencio-Gallardo. *El Balance Social como una herramienta válida para representar la RSE en las empresas chilenas. Revista Ciencia UNEMI. Volumen 8 - Número 16, Diciembre 2015, pp. 87 – 96.*

- Herranz, Bascones, R.- *Las ONG: Un sistema de indicadores para su evaluación y gestión.*

- JANIS, IRVING L. *Victims of groupthink: A psychological study of foreign-policy decisions and fiascos. Oxford, England: Houghton Mifflin Victims of groupthink: A psychological study of foreign-policy decisions and fiascos.(1972). viii 277 pp.*

- LEAT, Diana. *Are Voluntary Organisations Accountable?. En BILLIS, D. y HARRIS, M. (Eds.): Voluntary Agencies. Challenges of organisation and Management. London: Macmillan Press ltd. 1996. pp. 61-79.*

- López, Francisco. *La Cuenta de resultados. Como analizarla y gestionarla. Ed. Libros de cabecera.2009*

- López, Francisco. *La empresa explicada de forma sencilla. Ed. Libros de cabecera. Enero 2009.*

- *Manual de Balance Social, desarrollado para la Organización Mundial del Trabajo (OIT). Equipo técnico de los países andinos.*

- Medina Tornero, M.E. Evaluación de la calidad asistencial en servicios sociales. Revista "Intervención Psicosocial", 1996, pp 23-42.
- PPT para la web del Reas. Documento: Auditoría Social. Bilbao, 12 de noviembre de 2016.
- RIBAS BONET, M^a Antonia. El balance social como instrumento para la evaluación de la acción social en las entidades no lucrativas. Universitat de les Illes Balears. CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa, nº 39, noviembre 2001, pp. 115-147.
- SAMANS RICHARD, BLANKE JENNIFER, DRZENIEK MARGARETA Y CORRIGAN GEMMA. The Inclusive Growth and Development Report 2017. Insight Report. World Economic Forum. Enero 2017.
- VALLE, R. Un modelo de Balance Social para la Universidad. Economía Industrial, 1980, Nº 196, pp. 54-91.

INFORMES, ESTUDIOS Y ARTÍCULOS

- Balance Social Bàsic. ASCA. Acció Solidària contra l'Atur. C/ Riera St. Miquel, Barcelona
- Balance Social Fundació Privada Formacio i Treball. C/ Ramon Llull, Sant Adrià de Besòs.
- Balance Social ADAT. Asociación Donbenitense de Ayuda al Toxicómano.
- Ballesteros, Carlos del Rio, Enrique. La auditoría social y la economía solidaria. REAS. 2003.
- Batería de indicadores para Auditoria Social de Economía Solidaria: Manual práctico de utilización de la herramienta. Reas Euskadi. Junio 2009.
- DINARÈS, MARTA Y VILANOVA, MARC. Gestión de la responsabilidad social de la empresa (RSE) en las pymes. Modelo de indicadores de RSE para pymes. Manual de uso. Instituto de Innovación Social ESADE Business School. Universitat Ramon Llull. 2009.
- Estudi del Retorn Social de la Inversió de la Fundació Tutelar de Comarques Gironines. Gabinet d'Estudis Socials. Campus Arnau d'Escala. Diciembre 2016.
- GONZÁLEZ BABÓN JESÚS, MANUEL GENTO MUNICIO ÁNGEL Y OLIVELLA NADAL JORDI. Modelo de indicadores de responsabilidad social empresarial para el sector de la logística y el transporte. 2013

- *Informe del Entorno Sociolaboral: Radiografía SAGE de la Pyme. Octubre de 2015.*
- *Informe del Mercat Social. Xarxa d' Economia Solidaria. 2015*
- LUCÍA ALEJOS, CLAUDIA. *Transparencia: Fuente De Confianza En La Empresa. Cátedra "la Caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. Nº 27. Julio de 2015.*
- MERY GALLEG0, F. *Artículo. El Balance Social como Herramienta de Auditoria Organizacional.*

WEBS:

- Soto, Beatriz. *Artículo. Los Beneficios Sociales más importantes para la empresa.* <https://www.gestion.org/recursos-humanos/politica-salarial/4291/los-beneficios-sociales-mas-importantes-de-la-empresa/>
- *Guía de trámites y formas jurídicas. Programa Catalunya Empren de la Generalitat de Catalunya.*
<http://inicia.gencat.cat/inicia/es/informes/2009/guia-formes-juridiques-i-tramits.jsp>
- *Mercat Social. Xarxa economia solidaria*
<http://mercatsocial.xes.cat/ca/eines/balancsocial/>
- Mazzucato, Mariana. *Mitos y realidades. El Estado Emprendedor. Informe del Instituto Juana de Mariana. Agosto de 2016. Recuperado el 10 de mayo de 2017 en*
<http://www.lavanguardia.com/lacontra/20170510/422427387390/necesitamos-sector-publico-y-que-no-dependa-de-los-partidos.html>
- http://www.todaviasomospocos.com/ponencias/sistemas-contables-con-informacion-contable--social/https://www.academia.edu/6324306/Dimensiones_de_la_contabilidad_social_CONTABILIDAD_SOCIAL_Dimensiones_de_la_contabilidad_social

11 ANEXOS

ANEXO I

Índice de abreviaturas

AS: Auditoria Social

BAI: Beneficio (Pérdida) total Antes de Impuestos

BAII: Beneficio (Pérdida) Antes de Intereses e Impuestos

BDI: Beneficio (Pérdida) Después de Impuestos.

BS: Balance Social

CB: Comunidad de Bienes

CR: Cuenta de resultados

ECCJ: *European Coalition for Corporate Justice*

EI: Empresa de Inserción

EOI: Escuela de Organización Industrial

IDI: *Inclusive Development Index* (Índice de Desarrollo Inclusivo)

IReNe: Índice de Recomendación Neta

RSC: Responsabilidad Social Corporativa

RSE: Responsabilidad Social Empresarial

GRI: *Global reporting Initiative* (Iniciativa de Reporte Global)

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONG: Organización no Gubernamental

Pyme: Pequeña y mediana empresa

REAS: Red de Economía Alternativa y Solidaria (Euskadi)

RMI: Renta Mínima de Inserción

SAL: Sociedad Anónima Laboral

SL: Sociedad Limitada

SLL: Sociedad Limitada Laboral

SLNE: Sociedad Limitada Nueva Empresa

SLU: Sociedad Limitada Unipersonal

ONU: Organización de Naciones Unidas

XES: *Xarxa d'Economía Solidaria*

ANEXO II:

Ley de información no financiera

Borrador de anteproyecto de Ley XXX por el que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad

Exposición de motivos: I

La Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos, ha sido redactada con la finalidad de aumentar la divulgación de información no financiera, entre otros, de los factores sociales y medioambientales, con el objetivo de identificar riesgos para la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la colectividad en general.

Por otro lado, la Directiva 2014/95/UE amplía el contenido exigido en el informe anual de gobierno corporativo que deben publicar las sociedades anónimas cotizadas, en aras a mejorar la transparencia facilitando la comprensión de la organización empresarial y de los negocios de la empresa de que se trate. La nueva obligación para estas sociedades consiste en la divulgación de las “políticas de diversidad de competencias y puntos de vista” que apliquen a su consejo de administración respecto a cuestiones como la edad, el sexo, la discapacidad, o la formación y experiencia profesional. En caso de que la sociedad no aplicase una política de diversidad, no existe obligación alguna de establecerla, pero sí de explicar claramente el motivo.

La divulgación de información no financiera o relacionada con la responsabilidad social corporativa contribuye a medir, supervisar y gestionar el rendimiento de las empresas y su impacto en la sociedad. En este contexto, con el fin de mejorar la coherencia y la comparabilidad de la información no financiera divulgada, algunas empresas deben preparar un estado de información no financiera que contenga información relativa, por lo menos, a cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno. De acuerdo con la Directiva 2014/95/UE ese estado debe incluir una descripción de las políticas de resultados y riesgos vinculados a esas cuestiones y debe incorporarse en el informe de gestión de la empresa obligada o, en su caso, en un estado separado correspondiente al mismo ejercicio que incluya el mismo contenido y cumpla los requisitos exigidos.

Dicho estado debe incluir, en lo que atañe a cuestiones medioambientales, información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, y, en

su caso, la salud y la seguridad, el uso de energía renovable y/o no renovable, las emisiones de gases de efecto invernadero, el consumo de agua y la contaminación atmosférica.

Respecto a las cuestiones sociales y relativas al personal, la información facilitada en el estado puede hacer referencia a las medidas adoptadas para garantizar la igualdad de género, la aplicación de convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, las condiciones de trabajo, el diálogo social, el respeto del derecho de los trabajadores a ser informados y consultados, el respeto de los derechos sindicales, la salud y seguridad en el lugar de trabajo y el diálogo con las comunidades locales y las medidas adoptadas para garantizar la protección y el desarrollo de esas comunidades.

En relación con los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, el estado de información no financiera podría incluir información sobre la prevención

de las violaciones de los derechos humanos y sobre los instrumentos existentes para luchar contra la corrupción y el soborno.

El estado de información no financiera debe incluir información sobre los procedimientos de diligencia debida aplicados por la empresa, y cuando sea pertinente y proporcionado, en relación con sus cadenas de suministro y subcontratación, con el fin de detectar, prevenir y atenuar efectos adversos existentes y potenciales.

Las empresas obligadas deben facilitar información adecuada sobre los aspectos respecto de los que existen más probabilidades de que se materialicen los principales riesgos de efectos graves, junto con los aspectos respecto de los que dichos riesgos ya se han materializado. Los riesgos de efectos adversos pueden derivarse de actividades propias de la empresa o pueden estar vinculados a sus actividades. Esto no debe entrañar cargas administrativas adicionales innecesarias para las pequeñas y medianas empresas, en los términos definidos en la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas.

Al facilitar esta información, las empresas obligadas deben basarse en marcos nacionales, marcos de la Unión Europea, como el Sistema de Gestión y Auditoría Medioambientales (EMAS) adaptado a nuestro ordenamiento jurídico a través del Real Decreto 239/2013, de 5 de abril, o en marcos internacionales tales como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos que ponen en práctica el marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, las Líneas Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales, la norma (ISO) 26000 de la Organización Internacional de Normalización, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo, la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes (GRI), u otros marcos internacionales reconocidos.

En el caso de las organizaciones que hayan obtenido el registro EMAS, se considerará válida y suficiente la información contenida en la declaración ambiental validada por el verificador acreditado. Las empresas que dispongan de estudios más detallados de huella de carbono, de políticas de adaptación a los impactos del cambio climático o de otros ámbitos ambientales podrán aportar ésta información como complemento al resto de la información ambiental requerida.

II

El ámbito de aplicación de los requisitos sobre divulgación de información no financiera se extiende a las empresas de interés público cuyo número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 500 y cuyo importe neto de la cifra de negocios, total activo y número medio de trabajadores determine su calificación como empresa grande, en los términos definidos por la Directiva 2013/34/UE.

Las sociedades de interés público que formulen cuentas consolidadas también están incluidas en el ámbito de aplicación de esta norma siempre que el grupo se califique como grande, en los términos definidos por la Directiva 2013/34/UE, y el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio por el conjunto de sociedades que integran el grupo sea superior a 500.

No obstante, una empresa dependiente perteneciente a un grupo estará exenta de la obligación anterior si la empresa y sus dependientes están incluidas en el informe de gestión consolidado de otra empresa. Por otro lado, y en cualquier caso las pequeñas y medianas empresas quedan eximidas de

la obligación de incluir una declaración no financiera, así como de requisitos adicionales vinculados a dicha obligación.

Los auditores de cuentas y las sociedades de auditoría de cuentas únicamente deben comprobar que se haya facilitado el estado de información no financiera.

En este sentido, resulta necesario modificar la redacción del artículo 35 de la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, sobre el informe de auditoría de cuentas anuales de entidades consideradas de interés público a efectos de esa ley, para incluir y precisar la actuación de los auditores de cuentas, por una parte, de las entidades afectadas por esta modificación legislativa en cuanto a la información contenida en el citado estado de información no financiera a que se refieren los artículos primero y segundo, y, por otra parte, de sociedades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales, en relación con cierta información contenida en el informe de gobierno corporativo a incluir en el informe de gestión.

En ambos casos, conforme a lo previsto en la Directiva 2014/95/UE, la actuación del auditor se limitará únicamente a la comprobación de que la citada información se ha facilitado en los informes correspondientes.

Con miras a facilitar la divulgación de información no financiera por parte de las empresas, la Comisión Europea se ha comprometido a elaborar unas directrices no vinculantes que incluyan unos indicadores clave de resultados no financieros de carácter general y sectorial, teniendo en cuenta las mejores prácticas existentes, la evolución internacional y los resultados de iniciativas conexas en la Unión Europea.

Los cambios que ahora se aprueban se concentran en ampliar el contenido de los artículos referidos al informe de gestión, en el Código de Comercio y en el texto refundido de la Ley de sociedades de capital, así como en lo relativo a la declaración de gobernanza empresarial en este último y en modificaciones en la Ley de auditoría de cuentas.

En la disposición adicional única se regula el criterio a seguir en el primer ejercicio que se inicie a partir del 1 de enero de 2017 para determinar la obligación de elaborar el estado de información no financiera. Por último, en las disposiciones finales, además de una declaración expresa sobre la transposición de la Directiva contable y las habilitaciones normativa y competencial, se regula la entrada en vigor.

Artículo primero. Modificación del Código de Comercio, aprobado por Real Decreto de 22 de agosto de 1885.

Se introducen las siguientes modificaciones en el Código de Comercio, aprobado por Real Decreto de 22 de agosto de 1885.

Uno. Se da nueva redacción al apartado 5 del artículo 49, que queda redactado como sigue:

«5. Las entidades consideradas de interés público, de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas, que formulen cuentas consolidadas deberán incluir un estado de información no financiera consolidado en el informe de gestión consolidado cuando, el número medio de trabajadores empleados por las sociedades del grupo durante el ejercicio sea superior a 500 y además durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de las circunstancias siguientes:

- a) Que el total de las partidas del activo consolidado sea superior a 20.000.000 euros.
- b) Que el importe neto de la cifra anual de negocios consolidada supere los 40.000.000 euros.
- c) Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a doscientos cincuenta.

En los dos primeros ejercicios sociales desde la constitución de un grupo, la sociedad dominante estará obligada a elaborar el estado de información no financiera consolidado cuando en la fecha de

cierre del primer ejercicio se cumplan, al menos dos de las tres circunstancias expresadas en el párrafo anterior.

El estado de información no financiera consolidado incluirá la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad referente, como mínimo, a cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno e incluirá:

- a) una breve descripción del modelo de negocio del grupo;
- b) una descripción de las políticas que aplica el grupo en relación con dichas cuestiones, que incluya los procedimientos aplicados de identificación y evaluación de riesgos, y adopción de medidas;
- c) los resultados de esas políticas;
- d) los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos;
- e) indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto de la actividad empresarial concreta.

En el caso de que el grupo de sociedades no aplique ninguna política en una o varias de esas cuestiones, el estado de información no financiera consolidado ofrecerá una explicación clara y motivada al respecto.

El estado de información no financiera consolidado incluirá también, en su caso, referencias y explicaciones complementarias sobre los importes detallados en las cuentas anuales consolidadas.

Para la divulgación de la información no financiera referida en este apartado, la sociedad obligada a formular cuentas consolidadas deberá basarse en marcos normativos nacionales, de la Unión Europea o internacionales, debiendo especificar en qué marcos se ha basado.

En casos excepcionales se podrá omitir información relativa a acontecimientos inminentes o cuestiones en curso de negociación cuando, en la opinión debidamente justificada de los miembros del órgano de administración, la divulgación de dicha información pueda perjudicar gravemente a la posición comercial del grupo, siempre que esa omisión no impida una comprensión fiel y equilibrada de la evolución, los resultados y la situación del grupo, y del impacto de su actividad. En tal caso se deberá informar de la naturaleza del acontecimiento en curso de negociación que se omite y las razones por las que esa información no ha sido desglosada.

Se considera que la sociedad obligada a cumplir lo establecido en este apartado, facilitando la información en el informe de gestión consolidado, ha cumplido la obligación relativa al análisis de información no financiera previsto en el apartado 1 de este artículo.

Una sociedad dependiente de un grupo, que sea dominante de un subgrupo, estará exenta de la obligación establecida en este apartado si dicha empresa y sus dependientes están incluidas a su vez en el informe de gestión consolidado de otra empresa, elaborado conforme al contenido establecido en este artículo. En el supuesto de que una entidad se acoja a esta exención, deberá incluir una referencia en el informe de gestión sobre dónde se encuentra disponible o se puede acceder a la información consolidada de la sociedad dominante.»

Dos. Se añaden los nuevos apartados 6 y 7 en el artículo 49, que quedan redactados de la forma siguiente:

«6. Una sociedad sujeta a la obligación de elaborar el estado de información no financiera consolidado, se entenderá que cumple con dicha obligación si elabora un informe separado correspondiente al mismo ejercicio que incluya la información que se exige para el estado de información no financiera consolidado a condición de que dicho informe separado se incorpore por referencia al informe de gestión y se someta a los mismos criterios de formulación, aprobación, depósito y publicación que el informe de gestión.

7. La información contenida en el informe de gestión consolidado en ningún caso justificará su ausencia en las cuentas anuales consolidadas cuando esta información deba incluirse en éstas de conformidad con lo previsto en los artículos anteriores y las disposiciones que los desarrollan.»

Artículo segundo. Modificación del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

Se introducen las siguientes modificaciones en el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio:

Uno. Se da nueva redacción al apartado 5 del artículo 262, que queda redactado como sigue:

«5. Las sociedades consideradas entidades de interés público, de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas, deberán incluir un estado de información no financiera en el informe de gestión cuando, el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 500 y además durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de las circunstancias siguientes:

- a) Que el total de las partidas del activo sea superior a 20.000.000 euros.
- b) Que el importe neto de su cifra anual de negocios supere los 40.000.000 euros.
- c) Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a doscientos cincuenta.

Las sociedades cesarán en la obligación de elaborar el estado de información no financiera si dejan de reunir, durante dos ejercicios consecutivos, dos de las tres circunstancias a que se refiere el párrafo anterior.

En el primer ejercicio social desde su constitución, transformación o fusión, las sociedades estarán obligadas a elaborar el estado de información no financiera cuando en la fecha de cierre se cumplan, al menos dos de las tres circunstancias expresadas.

El estado de información no financiera incluido en el informe de gestión mostrará la información necesaria para comprender la evolución de los resultados y la situación de la empresa, y el impacto de su actividad referente, como mínimo, a cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, e incluirá:

- a) una breve descripción del modelo de negocio de la empresa;
- b) una descripción de las políticas que aplica la empresa en relación con dichas cuestiones, que incluya los procedimientos aplicados de identificación y evaluación de riesgos, y adopción de medidas;
- c) los resultados de esas políticas;
- d) los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la empresa, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la empresa gestiona dichos riesgos;
- e) indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto de la actividad empresarial concreta.

En el caso de que la empresa no aplique ninguna política en relación con una o varias de esas cuestiones, el estado de información no financiera ofrecerá una explicación clara y motivada al respecto.

El estado no financiero incluirá también, en su caso, referencias y explicaciones complementarias sobre los importes detallados en las cuentas anuales.

Para la divulgación de la información referida en este apartado, la empresa deberá basarse en marcos normativos nacionales, de la UE o internacionales, debiendo especificar en qué marcos se ha basado.

En casos excepcionales se podrá omitir información relativa a acontecimientos inminentes o cuestiones en curso de negociación cuando, en la opinión debidamente justificada de los miembros del órgano de administración, la divulgación de dicha información pueda perjudicar gravemente a la posición comercial de la empresa, o del grupo en su caso, siempre que esa omisión no impida una comprensión fiel y equilibrada de la evolución, los resultados y la situación de la empresa y del impacto de su actividad. En tal caso se deberá informar de la naturaleza del acontecimiento en curso de negociación que se omite y las razones por las que esa información no ha sido desglosada.

Se considera que la empresa obligada a cumplir lo establecido en este apartado, facilitando la información en el informe de gestión, ha cumplido la obligación relativa al análisis de información no financiera previsto en el apartado 1 de este artículo.

Una sociedad dependiente de un grupo estará exenta de la obligación establecida en este apartado si dicha empresa y sus dependientes están incluidas a su vez en el informe de gestión consolidado de otra empresa, elaborado conforme al contenido establecido en este artículo. En el supuesto de que una entidad se acoja a esta exención, deberá incluir una referencia en el informe de gestión sobre dónde se encuentra disponible o se puede acceder a la información consolidada de la sociedad dominante.

Dos. Se añaden los nuevos apartados 6 y 7 en el artículo 262, que quedan redactados de la forma siguiente:

6. Una sociedad sujeta a la obligación de elaborar el estado de información no financiera, se entenderá que cumple con dicha obligación si elabora un informe separado correspondiente al mismo ejercicio que incluya la información que se exige para el estado de información no financiera a condición de que dicho informe separado se incorpore por referencia al informe de gestión y se someta a los mismos criterios de formulación, aprobación, depósito y publicación que el informe de gestión.

7. La información contenida en el informe de gestión en ningún caso justificará su ausencia en las cuentas anuales cuando esta información deba incluirse en éstas de conformidad con lo previsto en los artículos anteriores y las disposiciones que los desarrollan.»

Tres. Se modifica la redacción del sub-apartado 6º de la letra c) en el apartado 4 del artículo 540, que queda redactada como sigue:

«Una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración de la empresa por lo que respecta a cuestiones como la edad, el sexo, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales, los objetivos de esa política de diversidad, las medidas y la forma en que se han aplicado y los resultados en el período de presentación de informes, así como las medidas que, en su caso, hubiera convenido en este sentido la comisión de nombramientos. En caso de no aplicarse una política de ese tipo, se deberá ofrecer una explicación al respecto.

Las entidades pequeñas y medianas, de acuerdo con la definición contenida en la legislación de auditoría de cuentas, únicamente estarán obligadas a proporcionar información sobre las medidas que, en su caso, se hubiesen adoptado para procurar incluir en su consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres, así como las medidas que, en su caso, hubiere convenido en este sentido la comisión de nombramientos.»

Artículo tercero. Modificación de la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas.

Uno. Se modifica el artículo 35 que queda redactado de la forma siguiente:

«Artículo 35. Informe de auditoría de cuentas anuales.

El informe de auditoría de las cuentas anuales de una entidad de interés público se elaborará y presentará de acuerdo con lo establecido en esta ley y en el artículo 10 del Reglamento (UE) nº 537/2014, de 16 de abril.

No obstante, lo dispuesto en el artículo 5.1.f) sobre el informe de gestión no será de aplicación en los siguientes supuestos:

a) En el caso de auditorías de cuentas consolidadas de sociedades consideradas entidades de interés público a que se refiere el artículo 49.5 del Código de Comercio y de cuentas anuales de sociedades consideradas de interés público referidas en el artículo 262.5 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, en relación con el estado de información no financiera mencionado en los citados artículos, o en su caso con el estado separado que, en su sustitución, se publique conforme a lo previsto en los artículos 49.6 del Código de comercio y

262.6 del citado texto refundido respectivamente.

En ambos supuestos, el auditor deberá comprobar únicamente que el citado estado de información no financiera se encuentre incluido en el informe de gestión o, en su caso, se haya publicado de forma separada en la forma prevista en los artículos mencionados en este párrafo. En el caso de que no fuera así, lo indicará en el informe de auditoría.

b) En el caso de auditorías de cuentas de entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales de valores, en relación con la información contenida en el artículo 540.4. letra a), punto 3º, letra c), puntos 2º y 4º a 6º, y letras d), letra e), letra f) y letra g) del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

En este supuesto, el auditor deberá comprobar únicamente que esta información se ha facilitado en el informe anual de gobierno corporativo incorporado al informe de gestión. En el caso de que no fuera así, lo indicará en el informe de auditoría.»

Disposición adicional única. Estado de información no financiera del primer ejercicio que se inicien a partir del 1 de enero de 2017.

La obligación de elaborar el estado de información no financiera, individual y consolidado, en el primer ejercicio que se inicie a partir del 1 de enero de 2017, se determinará en función del total activo, importe neto de la cifra de negocios y número medio de trabajadores del citado ejercicio 2017 y del inmediato anterior.

Disposición final primera: Incorporación de Derecho de la Unión Europea.

Mediante esta Ley se incorpora al Derecho español la DIRECTIVA 2014/95/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.

Disposición final segunda: Habilitación normativa.

Se autoriza al Gobierno para que, a propuesta del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad y del Ministerio de Justicia, dicte las normas necesarias para el desarrollo de lo dispuesto en esta Ley.

Disposición final tercera: Habilitación competencial.

Esta Ley se dicta en ejercicio de la competencia exclusiva que corresponde al Estado en materia de legislación mercantil establecida en el artículo 149.1.6º de la Constitución.

Disposición final cuarta: Entrada en vigor

Las modificaciones del Código de Comercio y del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y serán de aplicación para los ejercicios económicos que se inicien a partir del 1 de enero de 2017.

La modificación del artículo 35 de la Ley de Auditoría de Cuentas será exigible en los trabajos e informes de auditoría referidos a las cuentas anuales, a las que se acompañe el informe de gestión y el informe de gobierno corporativo en los que se incluya la información no financiera y sobre la política de diversidad exigidas, respectivamente, con la entrada en vigor de esta Ley.

Madrid, 26 de enero de 2017

ANEXO III

CUADRO DE BALANCE SOCIAL: PROPUESTA PROPIA

ÁREA SOCIAL	ACTIVO			
		INDICADORES CUALITATIVOS		
	INMOVILIZADO INMATERIAL			
	PUESTOS DE TRABAJO (REMUNERADCIONES)	%resultado de dividir remuneración mayor entre remuneración menor (Índice de banda salarial desgregado)		
	CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR	existen medidas de conciliación (si /no)		
		% de empleados que se benefician		
		% trabajadores satisfechos con el nivel de conciliación		
	FLEXIBILIDAD HORARIA	existe flexibilidad horaria de entrada y salida (si/no)		
		% de trabajadores que se acogen		
		% trabajadores satisfechos con el nivel de flexibilidad horaria		
	ESTABILIDAD LABORAL	tasa de rotación del personal		
		antigüedad media en la empresa		
	PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES	nivel de participación de los trabajadores en la toma de decisiones (bajo/medio/alto)		
	POSIBILIDAD DE PROMOCIÓN INTERNA	% que han promocionado del personal fijo/eventual		
	PLAN DE MOVILIDAD	existe plan de movilidad si/no		
		% de personas beneficiadas		
		% trabajadores satisfechos con el plan		
	PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNO	tipo de información facilitada		
		grado de información interdepartamental		
		grado de información Top-down (de arriba abajo) y bottom-up (de abajo arriba)		
		% trabajadores satisfechos con el plan de comunicación		
	ACTIVIDADES GRUPALES	realiza la empresa actividades grupales (si/no)		
		% de trabajadores que participan		
		% trabajadores satisfechos con las actividades grupales		
	POSIBILIDAD DE TELETRABAJO	% de empleados que se benefician		
		% de horas teletrabajas sobre horas totales		
		% trabajadores satisfechos con el nivel de teletrabajo		
	AUTONOMÍA LABORAL	% trabajadores satisfechos con su nivel de autonomía		
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN	nº de trabajadores que participan en acciones sindicales			
PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD	existe plan de prevención de riesgos si/no			
	grado de satisfacción con el plan de prevención de riesgos			
OTROS				
	INDICADORES CUANTITATIVOS			
INMOVILIZADO MATERIAL				

ÁREA MEDIOAMBIENTAL	ACTIVO			
		INDICADORES CUALITATIVOS		
	INMOVILIZADO INMATERIAL			
	INICIATIVAS PARA MEJORAR LA EFICENCIA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS	existen iniciativas de este tipo (si/no) valoracion de responsables y/o participantes		
	PROGRAMAS QUE CONTRIBUYAN A LA MEJORA MEDIOAMBIENTAL	existen programas de este tipo (si/no) valoracion de responsables y/o participantes		
	COLABORACIÓN CON OTRAS EMPRESAS	número de empresas con las que se colabora tipo de colaboración valoración de la colaboracion		
	PREMIOS POR LA CONTRIBUCIÓN MEDIOAMBIENTAL	tipo de premio importancia a nivel local, autonomico o estatal		
	PLAN DE COMUNICACIÓN	tipo de información facilitada grado de información interdepartamental grado de información Top-down (de arriba abajo) y bottom-up (de abajo arriba) % trabajadores satisfechos con el plan de comunicación en temas de medio ambiente		
	COLABORACIÓN EN PROYECTOS MEDIO AMBIENTALES	colabora la empresa en proyectos medioambientales si/no tipo de colaboración como estan valorados estos proyectos a nivel local/autonomico o estatal		
	VALORACIÓN SOBRE LA GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL DE LA EMPRESA	grado de satisfaccion manifestado por los trabajadores grado de satisfaccion manifestado por los proveedores grado de satisfaccion manifestado por los clientes grado de satisfaccion manifestado por otros colaboradores		
	OTROS			
		INDICADORES CUANTITATIVOS		
	INMOVILIZADO MATERIAL			
		Incremento respeto al año anterior	beneficiarios	% satisfacción
	AHORRO DE ENERGÍA POR AÑO			
	INVERSIÓN EN PROGRAMAS O INSTALACIONES QUE MEJOREN LA EFICIENCIA ENERGÉTICA			
	FORMACIÓN A LOS TRABAJADORES EN TEMAS DE SENSIBILIZACIÓN MEDIOAMBIENTAL			
	OTROS			
	PASIVO			
	INDICADORES			
CONTAMINACIÓN AMBIENTAL	% vertido de residuos o residuos solidos generados			
CONSUMO DE RECURSOS NATURALES	% en consumo de luz, agua y gas			
COMBUSTIBLE UTILIZADO	tipo de combustible y consumo por año			
RECLAMACIONES POR TEMAS MEDIOAMBIENTALES	% de reclamaciones atendidas			
OTROS				

AREA ECONOMICA	ACTIVO			
		INDICADORES CUALITATIVOS		
	INMOVILIZADO INMATERIAL			
	TUTORIZACION DE OTRAS EMPRESAS	% empresas tutorizadas		
		%grado de satisfaccion de las empresas		
	ASOCIACIONES O PATROCINIO	num de asociaciones		
		%grado de satisfaccion de las empresas		
	CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES FISCALES CON LAS AADD	grado de cumplimiento con la Administración Tributaria Central		
		grado de cumplimiento con la Administración Tributaria Autonómica		
		grado de cumplimiento con la Administración Tributaria Local		
		grado de cumplimiento con la Tesoreria de la Seguridad Social		
		grado de cumplimiento con otras Administraciones		
	PROMOCIÓN DEL DESARROLLO LOCAL	programas de desarrollo local en los que se colabora		
		donaciones y/o inversión en proyectos sociales		
		grado de colaboración con la administración		
	PLAN DE COMUNICACIÓN	tipo de información facilitada		
		grado de información interdepartamental		
		grado de información Top-down (de arriba abajo) y bottom-up (de abajo arriba)		
		% trabajadores satisfechos con el plan de comunicación en temas de medio ambiente		
	CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS ECONÓMICOS	nivel de cumplimiento de acuerdos económicos con trabajadores		
		nivel de cumplimiento de acuerdos económicos con clientes		
		nivel de cumplimiento de acuerdos económicos con proveedores		
nivel de cumplimiento de acuerdos económicos con otros colaboradores				
OTROS				
	INDICADORES CUANTITATIVOS			
INMOVILIZADO MATERIAL				
	incremento respecto al año anterior	beneficiarios	% satisfacción	
VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO				
INVERSIÓN EN PROYECTOS SOCIALES				
APORTACIONES DE CAPITAL RIESGO				
INVERSIONES EN I+D				
INVERSIONES EN MEJORAS PRODUCTIVAS				
PREMIOS POR BUENA GESTIÓN				
REPARTO DE DIVIDENDOS A LOS ACCIONISTAS O EMPLEADOS				
OTROS				
	PASIVO			
AREA ECONOMICA		INDICADORES		
	BONIFICACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL	% bonificado sobre el coste total de Seg. Social		
	SUBVENCIONES DEL ESTADO CENTRAL	cantidad suvbencionada/% del total de ingresos		
	SUBVENCIONES AUTONOMICAS	cantidad suvbencionada/% del total de ingresos		
	OTRAS AYUDAS PUBLICAS	cantidad suvbencionada/% del total de ingresos		
	SUBVENCIONES LOCALES	cantidad suvbencionada/% del total de ingresos		

	PATRIMONIO NETO					
		INDICADORES				
		Descripción y cuantificación				
		Nº	TIPO			
AREA SOCIAL	CREACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO					
	EMPLEO DE CALIDAD					
	AYUDAS FAMILIARES					
	RECURSOS DESTINADOS A LA CONCILIACIÓN					
	FACILIDADES PARA FORMACIÓN					
	PROGRAMAS PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES					
	RECURSOS DESTINADOS A MEJORAR LA IMAGEN DE LA EMPRESA					
	ACTIVIDADES GRUPALES					
	RECURSOS DESTINADOS AL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS					
	RECURSOS PLAN DE MOVILIDAD					
	OTROS					
AREA MEDIO AMBIENTE	SOSTENIBILIDAD DE PRODUCTOS Y SERVICIOS					
	MINORIZACIÓN DE LAS EXTERNALIDADES NEGATIVAS					
	RECURSOS PARA COLABORACIONES EXTERNAS					
	PUESTA EN VALOR DEL ENTORNO URBANÍSTICO MÁS PRÓXIMO					
	MEJORAMIENTO DEL CLIMA					
	OTROS					
AREA ECONÓMICA	RECURSOS PARA MEJORAR LA GESTIÓN ECONOMICA					
	PREDISPOSICIÓN PARA LA AUTOFINANCIARSE					
	BENEFICIOS DESTINADOS A TEMAS SOCIALES					
	RECURSOS DESTINADOS A ASOCIACIONES O PATROCINIO					
	PREDISPOSICIÓN PARA CUMPLIR CON LAS AADD					
	OTROS					