

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA

Marisa Gacio

Sumario

En el mundo de los negocios actual, se trata de equilibrar la modernización económica con el cuidado del medio ambiente, sin olvidar el desarrollo social. Es, por ello, que las compañías líderes a nivel mundial han ido incorporando como una herramienta fundamental de su estrategia de negocios, a la Responsabilidad Social Empresaria. Esta se transformó en un modelo de gestión empresarial donde conjugan todos los actores con los que se relaciona: inversores, público interno, proveedores, clientes, comunidad y la sociedad. El método para la medición de sus resultados es el *Balance Social* y éste deberá contener el informe de actividades económicas, ambientales y sociales.

En mi opinión, considero muy valioso desde lo académico, el haber incluido este tema de Responsabilidad Social Empresaria para ser debatido en el marco de este Congreso Societario de carácter Nacional e Iberoamericano, tratando de hacer un aporte útil a la sociedad y sobre todo a las PyMes, para que se contagien de este modelo de gestión ya que en ellas recae un papel protagónico en el crecimiento sustentable de nuestro país.

A lo largo de la Ponencia intentaré abordar las características, la regulación legal, los objetivos del balance social y definición del índice de RSE y sus dimensiones.

Introducción

Lo social ha llegado para quedarse. El modelo tradicional de hacer empresa, tal como lo señalaba Friedman, Premio Nóbel de Economía, allá por la década del '70, según el cual el objetivo de las corporaciones era maximizar y optimizar sus niveles de beneficios económicos, ha

sido cuestionado por el propio Peter Drucker, quien sostiene que el rendimiento económico no es la única responsabilidad de una empresa. En efecto, el reconocimiento del valor de los recursos humanos como factor determinante del éxito de las organizaciones, hace que los inversores y usuarios de la información producida por los entes le presten especial consideración a los datos tanto cuantitativos y monetarios, como aquellos otros reveladores de condiciones que correspondan al tratamiento del personal y al compromiso de la entidad considerada con su ámbito y contexto social.

Las organizaciones y las empresas están analizando y revisando su misión, su visión, sus estrategias y sus tácticas, para incorporar de manera integral los temas relacionados con la Responsabilidad Social Empresaria (RSE), tanto en lo relacionado a su estrategia de RRHH, su concepción de desarrollo sustentable en el mediano y largo plazo, y su adhesión a la conservación del medio ambiente, así como en su inserción en la comunidad.

La sociedad en su conjunto, junto con recientes normativas legales (entre ellas, la ley 25.877), requiere que las organizaciones divulguen y parametricen sus acciones con todos los grupos de interés con los que se vincula a través del Balance Social. El mismo constituye una herramienta que permite evaluar cuantitativa y cualitativamente el cumplimiento de la RSE en términos de activos y pasivos sociales, transparentando los resultados de la gestión, mostrándose ante todos los que de alguna u otra manera están relacionados directa o indirectamente con el ente y construyendo su imagen corporativa con distintos indicadores que permiten sacar conclusiones de sus fortalezas y debilidades. En fin, hacer y publicar el balance social es cambiar la visión tradicional de la gestión de negocios hacia una visión en que la empresa entiende que el lucro y la responsabilidad social caminan juntos, preocupándose por la satisfacción de su propia fuerza de trabajo y con el ambiente externo.

1. Antecedentes

Ahora bien, el “Balance Social” tuvo específicamente su origen en el año 1966 en los Estados Unidos de Norteamérica, con el objeto de mejorar la imagen de las empresas ante las críticas de los consumidores.

Sin embargo, en la década del 70, en Europa se desarrolló el “Balance Social” con mayor profundidad en términos contables. En Francia se estableció la obligatoriedad, por ley sancionada el 12/7/1977, en emitir “balances sociales” para empresas públicas y privadas con más de 750 trabajadores.

En el 2002, la OIT ha elaborado para Colombia, Perú y Venezuela, manuales para la confección del Balance Social cuyos aspectos tienen vinculación directa con las Normas Internacionales de Trabajo de la OIT.

2. Características principales de la normativa legal que regula la obligación de su presentación

Las principales características que surgen del análisis de la norma legal que regula la obligación de la presentación del Balance Social en nuestro país es la ley 25.877 de ordenamiento laboral en sus arts. 25 a 27, receptando no sólo las disposiciones del art. 18 de la derogada ley 25.250, sino especialmente la reglamentación realizada por el decr. 1171/00 y la aclaración realizada por la Resolución 23/01 del Ministerio de Trabajo, se detallan a continuación:

a. Propósitos y objetivos

En esencia, son los siguientes:

- Realizar un diagnóstico de la gestión empresarial y evaluar la efectividad de las inversiones realizadas para la promoción de los trabajadores y de la comunidad social.
- Presentar la información necesaria y suficiente para permitir alcanzar los acuerdos en la negociación colectiva.

b. Presupuesto Subjetivo

Las empresas que empleen más de trescientos trabajadores distribuidos en varios establecimientos, deberán elaborar un “Balance Social” único, si la convención colectiva aplicable fuese de actividad o tuviesen un único convenio colectivo de empresa.

Para el caso que la misma empresa sea suscriptora de más de un convenio colectivo de trabajo, deberá elaborar un "Balance Social" en cada caso, cualquiera sea el número de trabajadores comprendidos.

Obligación establecida

Elaborar anualmente el balance social para que exponga la información sistematizada referida a las condiciones de trabajo y el empleo, al costo laboral y las prestaciones sociales a cargo de la empresa en cuestión.

Contenido de la información solicitada

El balance social incluirá la información que seguidamente se indica, la que podrá ser ampliada por la reglamentación tomando en cuenta, entre otras consideraciones, las actividades de que se trate:

- a) Balance general anual, cuenta de ganancias y pérdidas, notas complementarias, cuadros anexos y memoria del ejercicio.
- b) Estado y evolución económica y financiera de la empresa y del mercado en que actúa.
- c) Incidencia del costo laboral.
- d) Evolución de la masa salarial promedio. Su distribución según niveles y categorías.
- e) Evolución de la dotación del personal y distribución del tiempo de trabajo.
- f) Rotación del personal por edad y sexo.
- g) Capacitación.
- h) Personal efectivizado.
- i) Régimen de pasantías y prácticas rentadas.
- j) Estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades inculpables.
- k) Tercerizaciones y subcontrataciones efectuadas.
- l) Programas de innovación tecnológica y organizacional que impacten sobre la plantilla de personal o puedan involucrar modificación de condiciones de trabajo.

Presentación

El primer balance social de cada empresa o establecimiento corresponderá al año siguiente al que se registre la cantidad mínima de trabajadores legalmente exigible. Su presentación se hará dentro de los 30 días de su elaboración ante el sindicato con personería

gremial, signatario de la convención colectiva de trabajo que le sea aplicable y una copia del balance será depositada en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la que será considerada estrictamente confidencial.

3. Modalidades para su confección

a) Parte de los registros de la contabilidad tradicional, extrayendo datos cuantitativos y cualitativos.

b) Es de importancia que la elaboración de información que en el futuro se presente sea en forma comparativa para que permita análisis más completos.

4. Objetivos y propósitos

A nivel mundial varía la cantidad, calidad y detalle de la información que se publica y transparenta en relación con los recursos humanos y con la comunidad social considerada. En ciertos países depende de los requerimientos legales y en otros casos se relaciona con la política empresarial. En este sentido en los últimos años ha surgido una creciente demanda de la sociedad estableciendo parámetros comunes para la comunicación de la RSE y en ese desafío está la *Global Reporting Initiative*, la cual fue creada en 1997 con el respaldo del Programa de Naciones Unidas para el Medioambiente, creando una guía para la elaboración de las memorias empresariales de sustentabilidad, expresando los impactos económicos, sociales y ambientales de la actividad empresarial.

El Balance Social es el medio a través del cual las empresas exponen, miden y divulgan su impacto *social, ambiental y económico*. Es una herramienta de administración y gestión que permite que la empresa proyecte, compruebe y evalúe su rendimiento en los distintos aspectos que conforman la sustentabilidad corporativa.

Hacer un balance social permite a la empresa:

- definir políticas y programas.
- aumentar la efectividad de inversiones sociales para la promoción de los trabajadores y de la sociedad
- se constituye en una herramienta que permite tomar acciones con miras al aumento de la productividad y eficiencia en lo laboral y

medir y controlar las consecuencias, costos y beneficios que se derivan de su actividad.

- debe recoger las áreas más relevantes de las relaciones empresa-sociedad, mostrando costos y beneficios de cada una de ellas, diferenciando las prestaciones de la empresa a la sociedad que le son impuestas directa o indirectamente por la ley, de aquellas otras que son aportes y contribuciones voluntarios.

En consecuencia, algunas características distintivas del Balance Social son las siguientes, a saber:

- a) reconoce que existe un nuevo concepto de gestión empresarial que es la que incluye la responsabilidad social;
- b) su medición se hace a través de indicadores socioeconómicos;
- c) constituye una herramienta para informar, planificar, evaluar y controlar el ejercicio de la responsabilidad social empresarial;
- d) existen diferentes tipos de usuarios o grupos de interés también denominados *stakeholders* entre los que se encuentran empleados, clientes, proveedores, el gobierno, las organizaciones gremiales y, finalmente, la comunidad social en general;
- e) Deben ser validados por una auditoría social externa la cual debe reunir las mismas condiciones de independencia que la exigida para los estados contables financieros.

5. Derecho comparado

En Francia, la ley 77-769 expresa que aquellas empresas con más de 750 empleados deben presentar un balance de responsabilidad social. Dicha ley tiene 7 capítulos dedicados a este informe, ellos son: 1. *Empleo*: ocupados, trabajadores externos, ingresos, promociones, desempleo, ausentismo e incapacidades; 2. *Retribuciones y plus salarial*: monto de sueldos, compensaciones salariales, y participación financiera de los trabajadores; 3. *Condiciones de higiene y seguridad*: número y causas de accidentes, gastos en seguridad, y comisión de higiene y seguridad; 4. *Otras condiciones de trabajo*: duración y organización del tiempo de trabajo, condiciones físicas del empleado, y gastos en mejora de condiciones; 5. *Formación profesional*: 6. *Relaciones industriales*: conflictos laborales; 7. *Otras condiciones de vida influidas por la empresa*: sistema de obras sociales.

En Inglaterra se ha recurrido a otros elementos como los códigos de comportamiento, que contienen los empeños asumidos por la empresa

frente a sus *stakeholders*. Es decir que la medición anglosajona apunta no solo al contexto interno sino también al externo.

6. Índice de responsabilidad social

Es un instrumento de medición para evaluar el aporte de las empresas al desarrollo del bienestar social de la comunidad en que actúan.

El mismo permitirá evaluar el aporte de las empresas al bienestar social de la comunidad expresando lo más detalladamente posible las ventajas y los eventuales perjuicios causados por su accionar y desenvolvimiento.

En consecuencia, los resultados del mencionado índice se deberán consignar en un "Certificado de Responsabilidad Social Empresaria". Estos certificados pueden consistir en certificaciones tipo normas ISO o en informes de auditoría que acompañen los informes sobre RSE como en el caso de estados contables de uso público. Este Certificado de RSE acreditará, tras una debida evaluación pormenorizada, a todas aquellas empresas que superen determinados parámetros mínimos. Atendiendo a esa especial circunstancia, las cuatro grandes dimensiones o ámbitos de evaluación incluidas en la propuesta del IRSE son las siguientes, a saber:

- Aspecto jurídico-institucional
- Aspecto económico
- Aspecto ambiental
- Aspecto social

a. Dimensión jurídico-institucional

Apunta fundamentalmente al debido cumplimiento de las normas vigentes a nivel local, nacional e internacional, incluyendo también a aquellas disposiciones normativas de menor rango que las leyes, tales como los decretos, las ordenanzas, las resoluciones, etc..

b. Dimensión económica

Dentro de este aspecto se consideran temas tales como la defensa de la competencia y el combatir las prácticas monopolísticas, el no

contratar con evasores de impuestos y el velar por la defensa de los accionistas minoritarios.

c. Dimensión ambiental

La dimensión ambiental tendrá dos Aspectos, el Interno y el Externo, aunque muchas acciones empresarias tendrán componentes ambientales de los dos tipos. El aspecto interno estará dirigido esencialmente al ahorro de recursos ambientales, mientras que el aspecto externo estará principalmente orientado a reducir los niveles de contaminación ambiental generados por la acción empresarial. Tener programas y/ o utilizar tecnologías ahorradoras de energía, agua, combustibles, materias primas que generan costos ambientales y productos tóxicos, estaría dentro de los aspectos internos.

d. Dimensión social

Constituye la dimensión más amplia y compleja de la idea de "Responsabilidad Social Empresarial". En consecuencia, en el IRSE se podrá subdividir en tres grandes categorías, a saber: Desarrollo Laboral; Ética y Transparencia e Inversión Social.

d.1. Categoría de desarrollo laboral

La empresa deberá tener una política adecuada para las Relaciones Empleados-Dirección y la participación y desarrollo de los empleados; las condiciones laborales, la inclusión social, entre otros.

d.2. Categoría de ética y transparencia

Dentro de esta categoría podemos distinguir el Código de Ética, la Gestión del Producto y/o Servicios; la Corrupción.

Están los reclamos de los inversionistas después de "Enron". Exigen transparencia, controles eficientes, reducir los gigantescos paquetes remuneratorios de los altos ejecutivos, y confiabilidad ética. Presionan los consumidores: se organizan para sancionar a las empresas que dañan la salud, o destruyen el medio ambiente. Así han causado duros perjuicios económicos a las industrias del tabaco, y a algunos laboratorios.

d.3. Categoría de inversión social

No obstante, se va tomando conciencia cada vez más de la importancia de incorporar una visión estratégica y planificada a la

hora de solucionar determinados problemas comunitarios o sociales. En otras palabras, se va tomando conciencia de la importancia, tanto para la empresa como para la comunidad, de comprometerse, de asumir un rol activo, de hacerse cargo de las inversiones sociales en lugar de transferir simplemente donaciones a terceros sin ningún tipo de planeamiento o seguimiento sobre el cómo efectivamente se utilizan.

Bibliografía

- CRACOGNA, Dante, "El balance social en la empresa", *Revista de Administración de Empresas*, Bs. As., 1980.
- CHAPMAN, William Leslie, "La responsabilidad en la empresa ante proveedores, accionistas, gobierno, el contexto ambiental y el contexto humano", *Anales de la Academia Nacional de Ciencias Económicas*, vol. XXIX, Bs. As., 1984.
- DELL'ELCE, Quintito Pierino y GARRIDO, Elisabet, "Intervención profesional del contador público en la preparación del balance social", XXV Simposio Nacional de Profesores de Práctica Profesional, La Plata, setiembre 2003.
- GONZALEZ GARCIA, Ignacio y otros, "El balance social: requerimientos legales en la Argentina", *Revista IDEA*, año XXIV, N° 121, Bs. As., 2001.
- KLIKSBERG, Bernardo, "El capital social como clave para el desarrollo", *Revista IDEA*, año XXII, N° 214, Bs. As., 2000.
- STURZENEGGER, Adolfo, "Hacia una cultura de la responsabilidad empresaria en la Argentina", en el web site: <http://www.foroecumenico.com.ar>.
- TUA PEREDA, Jorge, "La dimensión social de la contabilidad", *Revista Interamericana de Contabilidad*, N° 155, 1995.