

# TENDENCIAS EN LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA PARA LA GESTIÓN DE LA EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE

*Nélida Porto Serantes*

*Profesora de la Universidad de Santiago de Compostela*

## RESUMEN

Los movimientos sociales demandan sostenibilidad en las actividades empresariales, provocando un lento cambio en la gestión empresarial y obligando a un paulatino replanteamiento de los propios valores empresariales hacia la responsabilidad social corporativa, como una dimensión de la empresa del siglo XXI.

El objetivo de este trabajo es dar cuenta de diferentes iniciativas globales y multisectoriales que orientan a las empresas hacia un comportamiento social y medioambiental ético, como soporte de un buen gobierno corporativo. Tales iniciativas persiguen la sostenibilidad de las actividades empresariales, a través de compromisos voluntarios que conllevan nuevos requerimientos informativos, que abren nuevas tendencias en la contabilidad, la cual tendrá que incorporar la información necesaria para demostrar públicamente el cumplimiento de los nuevos valores incorporados en su gestión cotidiana.

**PALABRAS CLAVE:** Normas voluntarias, Responsabilidad externa, Responsabilidad social corporativa, Códigos de conducta, Certificaciones, GRI, Información no financiera.

## ABSTRACT

The social movements demand sustainability in the enterprise activities, causing a slow change in the enterprise management, removing the own enterprise values through the corporate social responsibility, like a dimension of the century XXI companies. Accounting needs to consider new requirements in order to offer information to make decisions.

This paper review some global and multisectorial initiatives to orient the companies towards ethical, social and environmental behaviour, like support of a good corporate government. They are concerned with the sustainability concept, through voluntary disclosure, and they open new accounting tendencies to incorporate new informative requirements and new management values.

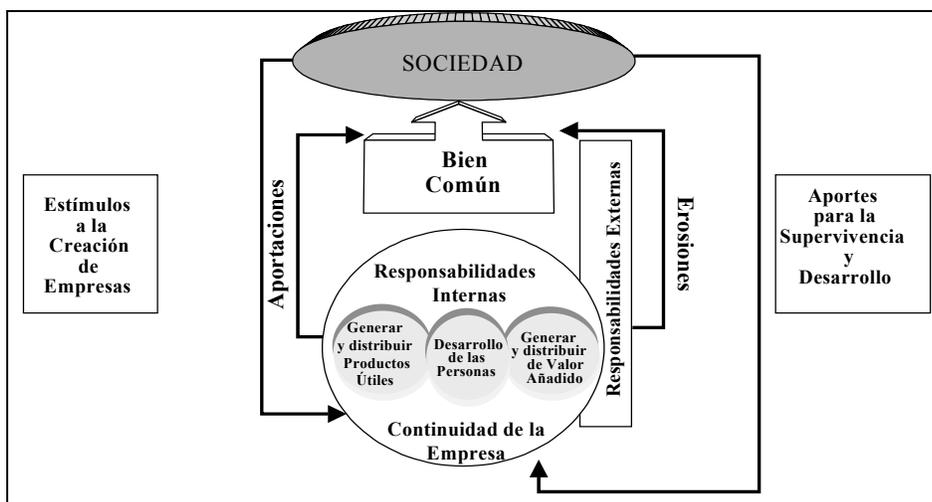
**KEY WORDS:** Voluntary codes, External responsibility, Corporate social responsibility, Codes of conduct, Assurance standards, GRI, Non-financial information.

## 1. INTRODUCCIÓN

Históricamente, han sido, y siguen siendo, las fuertes reacciones sociales las que han provocado con sus exigencias, un aumento de las responsabilidades de las empresas en sus prácticas cotidianas. En ocasiones, la asunción de tales responsabilidades por parte de las organizaciones las obliga a comportamientos que superan los mínimos legalmente estipulados. Cada día se reconoce más la idea de que, por la

influencia que ejerce sobre su entorno, la empresa debe asumir responsabilidades internas y externas en el desarrollo de su actividad (véase la ilustración 1).

Ilustración 1: La proyección de la Empresa en la Sociedad



Fuente: Castromán y Porto (1999. p.472)

Como **responsabilidades internas** que toda empresa debería abordar, se encuentran las derivadas de la propia actividad de la empresa. Estas responsabilidades internas aportan múltiples elementos de los que conforman el "bien común" de la sociedad; y que facilitan el pleno desarrollo de las personas. Precisamente Gallo (1985, p. 82 y ss.), de forma conjunta a la propia continuidad de la organización señala las siguientes responsabilidades internas:

- a) Descubrir, generar y distribuir productos y servicios útiles: Poner a disposición de la sociedad el resultado de su actividad, encajando la contribución de la organización y sus funciones al sistema social en el que la empresa se inserta.
- b) El desarrollo de las personas: Las empresas crean y mantienen puestos de trabajo, ponen los medios para la formación profesional, diseñan los puestos y los sistemas de control, entre otras funciones, para que sus miembros desempeñen un oficio acorde con sus capacidades y preferencias, contribuyendo a su desarrollo personal.
- c) Generar y distribuir valor añadido: Creando riqueza entre trabajadores, Administración Pública, accionistas, etc. y generando un valor añadido, que debería ser distribuido con equidad.

Entre las **responsabilidades externas** se encuentran la de cumplir las leyes y demás normas que ordenan la convivencia, así como los compromisos asumidos voluntariamente. Mostramos en la ilustración 1, que la relación de la empresa con su entorno no está exenta, en múltiples ocasiones de provocar efectos nocivos, erosionando el bien común. Para limitar la posibilidad de perjuicio de la empresa a su entorno, se desarrollan leyes que, fundamentalmente en los países occidentales, tienen el carácter de mínimos a respetar, que obligan a las organizaciones a no dañar el entorno, a ampliar los requisitos de seguridad, a no defraudar las expectativas de sus clientes, entre otros aspectos.

Por otra parte, las organizaciones deberían considerar la sensibilidad creciente de la sociedad en tres dimensiones: social, medioambiental y económica, que demanda un cambio en la actitud empresarial; "los ciudadanos del siglo XXI irán demandando cada vez con mayor vigor, la idea de que las únicas actividades empresariales admisibles son aquellas compatibles con el desarrollo sostenible" (Carrasco, 2001,

p. 47). Tendencia que es confirmada por informes como el del EMS Forum (2004, p.10) al indicar una mayor demanda de transparencia en los indicadores sociales y ambientales que divulgan las empresas (y que van más allá de los indicadores financieros tradicionales), incluyendo tanto a los activos intangibles, como a la responsabilidad social corporativa (RSC).

Es por ello que en la actual era de la información, entendemos, que cualquier organización que desee sobrevivir deberá considerar en su funcionamiento, al menos, estas dos cuestiones:

1. Cómo selecciona e implanta sus propios valores.
2. Qué información tiene, debería tener y debería divulgar, acorde con las tendencias mundiales.

La respuesta a la primera cuestión es relevante, por cuanto los valores que asuma la organización, determinarán cómo será dirigida y gestionada, y si complementará las normas legales existentes, tanto en su patria, como en los países en los que la legislación presenta un nivel de desarrollo inferior al occidental.

Precisamente por ser diferentes los desarrollos legislativos en los distintos países, las leyes existentes no garantizan el deseado desarrollo sostenible en el ámbito mundial, de ahí que estemos ante una vía alternativa: la RSC.

De la RSC no hay actualmente ninguna definición convenida ni ninguna institución internacional con el poder de desarrollarla. Consecuentemente, la RSC puede significar y significa diversas cosas a diversa gente (Hohnen, 2005).

En España AECA (2004, p.21) define la RSC como “el compromiso voluntario de las empresas con el desarrollo de la sociedad y la preservación del medio ambiente, desde su composición social y un comportamiento responsable hacia las personas y grupos sociales con quienes se interactúa”, que “centra su atención en la satisfacción de las necesidades de los grupos de interés”, y que “va más allá del mero cumplimiento de la normativa legal establecida y de la obtención de resultados exclusivamente económicos a corto plazo”.

Por tanto, no se trata de hacer donativos con un afán más o menos altruista: la filantropía y RSC no son sinónimos. Para el logro de la RSC es necesario, como paso previo, un comportamiento empresarial moral; que permita alcanzar una cultura corporativa basada en valores, en semejanza con la Dirección por Valores (DPV).

Según AECA (2001, p 14), la DPV persigue tres objetivos fundamentales:

1. Situar valores fundamentales como referente de la estrategia empresarial;
2. Lograr un comportamiento satisfactorio y eficiente de los empleados entre sí y con la dirección, que incrementará la rentabilidad; y
3. Colaborar al incremento del peso de la ética en las entidades mercantiles.

Partimos de la base de que cada organización tiene una filosofía empresarial, en la que se definen los valores que deben regir el comportamiento de las personas que componen la empresa en todos los niveles de decisión<sup>1</sup>. Norris y Dwyer (2004, p. 175 y ss) corroboran que la organización selecciona su personal buscando congruencia entre los valores empresariales y los de los directivos que seleccionan.

A efectos de este trabajo, nos centramos en la respuesta a la segunda cuestión anunciada: Presentar las tendencias actuales respecto a qué información tiene o debería tener la empresa, atendiendo a que, a su

vez, los grupos de interés (stakeholders) desean garantías de que la organización asume unos valores y desarrolla su gestión de forma socialmente responsable.

Para ello, en este artículo presentamos la situación actual de las iniciativas internacionales de carácter voluntario, relacionadas con la Responsabilidad Social Corporativa. Debido a su elevado número, nos centramos en aquellas que, pese a ser recientes, han logrado una importante repercusión. Según su naturaleza, las clasificamos en: a) Códigos de conducta, b) Normas de Gestión y su certificación y c) Prácticas Informativas y su certificación

En ellas subyace la idea de que es posible desarrollar la actividad empresarial, cumpliendo las responsabilidades internas y realizando aportaciones al bien común, en el sentido reflejado en la ilustración 1. En los apartados siguientes, veremos en qué consisten estas iniciativas desde el punto de vista de los retos que plantean, en cuanto a nuevos requerimientos informativos para la dirección de la empresa y a las exigencias de divulgación de información.

## 2. CÓDIGOS DE CONDUCTA

Los códigos de conducta suministran un conjunto mínimo de valores, que la organización asume como suyos. En este apartado nos referiremos a los siguientes:

- Pacto Mundial de la ONU (Global Compact).
- Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales.
- Convenciones de la OIT.
- Los Principios Globales de Sullivan.
- Caux Round Table.

En la tabla 1 recogemos distintos aspectos incluidos en cada estándar indicado (en el caso de la OIT nos referimos exclusivamente a sus cuatro Principios y Derechos fundamentales y a las ocho convenciones que los componen). Es de destacar que todos los códigos de conducta analizados incluyen en su redacción aspectos laborales y de derechos humanos, y otros temas como el respeto a los grupos de interés, la promoción del desarrollo, la emisión de información y la transparencia, son preocupaciones compartidas por cuatro de los cinco códigos que examinamos.

Tabla 1: Aspectos incluidos en los códigos de conducta

<b>Temas incluidos en los Códigos de conducta</b>	<b>ONU Global Compact</b>	<b>Directrices OCDE</b>	<b>OIT</b>	<b>Principios Globales de Sullivan</b>	<b>Caux Round Table</b>
Derechos humanos	Si	Si	Si	Si	Si
Derechos laborales	Si	Si	Si	Si	Si
Fiscalidad	No	Si	No	No	Si
Lucha contra corrupción	Si	Si	No	No	Si
Promover el desarrollo	Si	Si	No	Si	Si
Protección medioambiental	Si	Si	No	No	Si
Publicación de información	Si	Si	No	Si	Si
Respeto a Stakeholders	Si	Si	No	Si	Si
Responsabilidad con los clientes	Si	Si	No	No	Si
Transparencia empresarial	Si	Si	No	Si	Si

La situación en España, “de acuerdo a los criterios, aplicados por las agencias especializadas que analizan estas cuestiones [RSC] y ordenan la información para su posterior uso por parte de inversores institucionales, en 2004 tan sólo de 13 de las empresas indexadas en el IBEX 35 se puede afirmar que disponen de un código de conducta”...“Concluyendo más: o bien las mayores empresas españolas no comunican todo lo que hacen, o bien responden a estas encuestas [Informe 2004 sobre el estado de la Publicidad y el Corporate en España y Latinoamérica de Villafañe y Asociados<sup>2</sup> y el informe 2004 de Forética, Responsabilidad Social de las Empresas. Situación en España<sup>3</sup>] más desde una perspectiva normativa, sobre el "deber ser", que desde su realidad cotidiana” (Llaria, 2004)

Veamos algunos códigos de conducta de relevancia internacional.

## **2.1. El Pacto Mundial (ONU)**

Puesto en marcha en julio de 2000, agrupa a diciembre de 2004, a más de 2000 socios en 70 países. Su finalidad es promover la creación de una ciudadanía corporativa global, que permita la conciliación de los intereses y procesos de la actividad empresarial con los valores y demandas de la sociedad civil, así como con los proyectos de la ONU, para crear un mercado mundial más equitativo, con cabida para todos.

Es una iniciativa de compromiso ético destinada a que las empresas de todos los países acojan como una parte integral de su filosofía empresarial y en sus operaciones unos principios de conducta y acción. Son los diez principios siguientes:

### *Derechos humanos:*

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional; y
2. Evitar verse involucradas en abusos de los derechos humanos.

### *Normas laborales:*

3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
4. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;
5. La abolición efectiva del trabajo infantil; y
6. La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

### *Medio ambiente:*

7. Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales;
8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental; y
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

Y el décimo, añadido el 24 de Junio de 2004, señala que:

10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción, en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

El Global Compact, parte de la idea de que la adopción de valores y principios compartidos por todos pueden dar un rostro más humano al mercado mundial, evitando los efectos negativos de la globalización. Para ello se apoya en que las empresas adopten, respalden y difundan, en su ámbito de influencia, un conjunto de valores fundamentales, es decir, que una organización debe propiciar cambios culturales positivos en los sectores en los que opera. La implantación del Global Compact, ya supera las 2.000 organizaciones en el ámbito global y más de 300 en España., como se indica en la siguiente tabla.

Tabla 2: Implantación del Pacto Mundial

<b>Global Compact</b>	<b>Compañías</b>	<b>Otros</b>	<b>TOTAL</b>
España	233	74	312
Mundo (implantado en 70 países)	1.805	213	2.018

Datos obtenidos de <http://www.pactomundial.org> y <http://www.unglobalcompact.org> [30/12/04]

## **2.2. Directrices para empresas multinacionales de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos)**

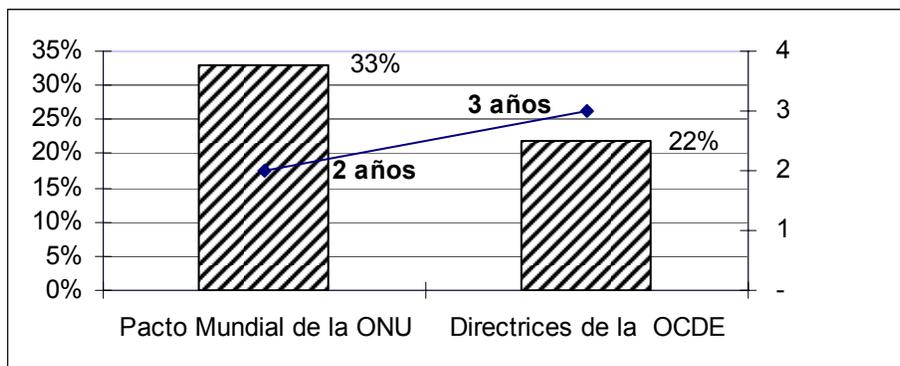
Las Directrices de la OCDE, son pautas de conducta que representan los valores compartidos por todos los países miembros. Son de aplicación a las Empresas Multinacionales (EMNs) y abarcan aspectos como: a) Conceptos y principios; b) Políticas generales; c) Publicación de informaciones; d) Empleo y relaciones laborales; e) Medio ambiente; f) Lucha contra la corrupción; g) Intereses de los consumidores; h) Ciencia y tecnología; i) Competencia y j) Fiscalidad. En caso de que una empresa o cualquiera de sus filiales, deje de observar las Líneas Directrices, cualquier persona puede denunciar esta situación en el PNC (Punto Nacional de Contacto).

Estas recomendaciones, nacidas en 1976 y revisadas en el 2000, son asumidas por los 30 países de la OCDE, así como por 8 países no miembros (Argentina, Brasil, Chile, Estonia, Israel, Latvia, Lituania y Eslovenia), fomentan las contribuciones positivas al progreso económico, medioambiental y social que pueden tener las empresas multinacionales, imponiendo una lista de requisitos mínimos, porque *“la globalización de la economía mundial está determinada esencialmente por los “global player”, las empresas multinacionales. Se sabe que para muchas de ellas, el respeto de los derechos humanos, la protección del medio ambiente y la satisfacción de las necesidades básicas están en un segundo plano con respecto a las ganancias”* (Heydenreich, 2002, p.6), por tanto, el futuro de las Líneas Directrices pasa por lograr que *“la ética de los negocios sea una parte integrada en el gobierno corporativo”*, (Geiger 2002, p.12)

Al igual que el Pacto Mundial, las directrices de la OCDE promueven el desarrollo fomentando capacidad local, realzando el desarrollo del capital humano, ocupándose del empleo y las relaciones laborales, y también del medioambiente, la lucha contra la corrupción, intereses de los consumidores, desarrollo de la ciencia y la tecnología, de la competencia y la fiscalidad.

Berman y PELC, encuestando a 107 multinacionales en 2003, determinan que la influencia en las prácticas de las empresas multinacionales de las Directrices de la OCDE es menor que la del Pacto Mundial (véase la ilustración 2), alcanzando un 22 % en los tres últimos años, frente al 33 % del Global Compact logrado en tan solo dos años.

Ilustración 2: Influencia del Pacto Mundial versus Directrices OCDE



Elaborado a partir de Berman y PELC (2003, pp.13 y 14)

### 2.3. Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La OIT se creó en 1919, consensuando hasta la fecha 185 convenciones en el ámbito laboral. En 1998 adopta la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales, valores de vital importancia para nuestras vidas en el plano económico y social. Esta Declaración abarca 4 áreas y 8 convenios, que son los siguientes:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, (Convenio 87 y C. 98);
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, (C. 29 y C. 105);
- La abolición del trabajo infantil, (C. 138 C.182 ) y;
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, (C. 100 y C. 111).

La OIT pretende que la aplicación correcta de las normas prevenga una amplia gama de problemas tales como la salud, la seguridad o el trabajo de los niños.

En la tabla 3, vemos que sólo son 104 países los que ratificaron los 8 convenios fundamentales de la OIT, y es precisamente la globalización, a través de las empresas socialmente responsables, las que pueden lograr su aplicabilidad mundial, en caso de existir la voluntad de lograr que los valores universales sean compartidos por todos. Precisamente ahí radica también su debilidad, no existen mecanismos para evitar que se incumplan los principios de la OIT.

Llama la atención que USA sólo ratificara la mitad de los convenios, uno relativo a trabajo forzoso y otro al trabajo infantil, no ratificando ninguno relativo a la libertad sindical o a la discriminación.

Tabla 3: Ratificaciones de los Convenios Fundamentales de la OIT

Nº convenios de la OIT ratificados	0	1	2	3	4	5	6	7	8
Nº países que ratificaron algún convenio	2	2	3	4	8	11	14	29	104

Elaborado a partir de los datos de <http://www.ilo.org/public/spanish/> [17/12/2004]

La influencia de la OIT en las organizaciones es indirecta, al basarse en sus convenios otros estándares, como, por ejemplo el SA 8000 que es un protocolo voluntario basado en sus directrices que, como veremos en el epígrafe 3.2, es certificable y auditable.

#### **2.4. Los Principios Globales de Sullivan de Responsabilidad Social (GSP)**

Los denominados Principios Globales de Sullivan de Responsabilidad Social, (Global Sullivan Principles of Social Responsibility, GSP), surgieron en 1977, como un código de conducta sobre los derechos humanos y la igualdad de oportunidades, para empresas que operaban en Sudáfrica. Se hicieron conocidos por haber sido uno de los esfuerzos más efectivos para acabar con la discriminación contra los negros en su lugar de trabajo, contribuyendo a la desaparición del "Apartheid".

Los GSP fueron revisados en 1999 y se resumen en los ocho principios siguientes:

- Apoyo a los derechos humanos universales,
- Promover la igualdad de oportunidades, respetando, color, raza, genero, edad, etnia, religión y operar sin tratamientos inaceptables para los trabajadores, tales como la explotación de los niños, el castigo físico, abuso sexual, servidumbre involuntaria u otras formas de abuso,
- Respeto a la libertad de asociación de los trabajadores,
- Compensar a los trabajadores para permitir al menos cubrir sus necesidades básicas y proveer de oportunidad para mejorar su habilidad y capacidad para mejorar sus oportunidades sociales y económicas,
- Proveer de seguridad y salud al lugar de trabajo; proteger la salud y el entorno con un desarrollo sostenible,
- Promover una competencia justa incluyendo el respeto a la propiedad intelectual y otros derechos de propiedad,
- Trabajar con gobiernos o comunidades que realicen negocios para mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos,
- Promover la aplicación de estos principios por todos aquellos que hagan negocios con los que los aplican.

Creadas por el reverendo Sullivan, las GSP han desarrollado con éxito sus principios para Sudáfrica, promoviendo la RSC y animando a las empresas a:

- Implantar una economía social con políticas justas, apoyadas en los derechos humanos,
- Que estimulen la igualdad de oportunidades para todos, incluyendo la diversidad, para asistir con gran tolerancia al entendimiento entre los pueblos,
- Que ayuden a mejorar la calidad de vida de las comunidades, trabajadores y niños con dignidad y equidad,

Todo ello, a través de la transparencia informativa. Los GSP hacen hincapié, en que se debe suministrar información que demuestre públicamente el cumplimiento de sus principios.

Estos principios carecen de referencias al impacto medioambiental de las empresas. Tampoco incluyen el derecho a la libertad de la asociación, aunque señala que lo respeta.

En Octubre de 2002, eran 283 compañías las que suscribían los GSP, la mayoría americanas.

## **2.5. La "Caux Round Table" (CRT) principios para las empresas.**

Fundada en 1.986 por directivos de empresas de Europa, Japón y Estados Unidos, tiene como misión activar el papel de la organización como impulsora de un movimiento innovador de mejora de las condiciones económico-sociales. Su declaración de principios fue presentada en 1994.

La "Caux Round Table" reconoce que el liderazgo compartido es indispensable para conseguir un mundo más estable y armonioso. Propugna el fomento de la amistad duradera, de la comprensión y de la cooperación, basadas en el común respeto por los valores morales más altos y en la actuación responsable de los individuos dentro de sus propias esferas de influencia.

Pretende establecer un procedimiento que identifique valores compartidos y que reconcilie valores no compartidos, para definir una conducta empresarial aceptada y respetada por todos.

Define unos principios que están basados en dos ideales éticos fundamentales:

- El "kyosei", que significa vivir y trabajar juntos para el bien común, permitiendo que la cooperación y la prosperidad mutuas coexistan con una competencia justa y saludable, y
- La dignidad humana, entendido como el supremo valor de la persona como fin, y no como medio para la consecución de los objetivos de otros.

Estos principios son:

1. La responsabilidad de las empresas va más allá de los accionistas, incluye a todas las personas involucradas en los negocios.
2. El impacto social y económico de las empresas es contribuir hacia la innovación, la justicia y desarrollo mundial.
3. La conducta de las empresas debe ir más allá de la letra de la ley, hacia el cumplimiento del espíritu de la ley.
4. Respeto por las reglas.
5. Apoyo al comercio multilateral.
6. Respeto por el medio ambiente.
7. Prevención de operaciones ilícitas.

Establece además normas para todos los grupos de interés involucrados: clientes, empleados, propietarios/inversores, proveedores, competidores y la comunidad

La "Caux Round Table" está implantada en 83 países, entre ellos España.

## **3. NORMAS DE GESTIÓN Y SU CERTIFICACIÓN.**

Las certificaciones tienen como objetivo asegurar que los sistemas de gestión, productos y servicios, cumplen con una serie de requisitos y especificaciones. La certificación, es un instrumento eficaz para la mejora continua de la gestión (AECA, 2004, p. 61).

Dentro de este epígrafe, veremos normas de gestión y certificación relacionadas con la Responsabilidad Social Corporativa, destacamos las siguientes:

- Norma ISO 14000.
- Social Accountability SA 8000.

- Eco-Management and Audit Scheme (EMAS).

Es importante indicar, que una empresa puede estar certificada y no emitir necesariamente información adicional al respecto. Sin embargo, si se preocupará de informar en los casos en que esté peor considerada socialmente, en este sentido Moneva y Llena (2004, p. 57) observan, en una muestra de 70 empresas, de 8 sectores, una práctica bastante extendida, la de incluir información medioambiental en el informe de gestión, corroborando la relación entre las mejores prácticas informativas ambientales y la percepción negativa del sector en que operan.

### **3.1. Norma ISO 14000**

El criterio para la elaboración de normas por la Organización Internacional de Normalización (International Organization for Standardization, ISO), está basado en el consenso internacional de los distintos interesados, para evitar que requerimientos nacionales divergentes se conviertan en barreras técnicas al comercio.

En cuanto a la RSC, la ISO desarrollará una Guía Internacional de Responsabilidad Social, basada en un conjunto integral de políticas, prácticas y programas centrados en el respeto por la ética, los trabajadores, la comunidad y el medio ambiente, entre otros temas. Esta futura guía, no será certificable; sí en cambio lo es su norma ISO 14000, revisada en el 2004.

LA ISO 14000 es una norma medioambiental voluntaria, que cuenta con 113 países miembros (véase la tabla 4). Faculta a quienes las pongan en práctica a demostrar que su sistema de gerencia ambiental o también llamado eco-gerencia cumple con el objetivo de respeto al medio.

La norma ISO 14000 permiten que terceros acreditados, puedan certificar que una organización tiene el control sobre el impacto de sus actividades en el ambiente, y que procura su disminución en el tiempo mediante la “Mejora Continua”. Para ello, debe establecer un sistema con cinco elementos claves:

- Política Medioambiental.
- Planificación.
- Implantación y funcionamiento.
- Control y acción correctora.
- Revisión por la Dirección.

El proceso de certificación del sistema de gestión medioambiental, se inicia con una solicitud por parte de las empresas y consta de cinco fases:

1. Análisis de la documentación: El equipo auditor estudia, la documentación del sistema de gestión medioambiental, reflejando en un informe las observaciones detectadas.
2. Visita previa a la empresa: Para evaluar las acciones llevadas a cabo en respuesta a las observaciones y aclarar las dudas de la empresa sobre su certificación.
3. Auditoría inicial: El equipo auditor evalúa el sistema de gestión medioambiental. Las no conformidades encontradas se reflejan en un informe.
4. Plan de acciones correctoras: En un plazo de tiempo establecido, la empresa debe presentar un plan de acciones correctoras dirigido a subsanar las no conformidades encontradas en la auditoría.
5. Concesión: Evaluado el informe de auditoría y el plan de acciones correctoras, si procede se concede la certificación a la organización.

La ventaja de las normas ISO es que implica a toda la organización en la cuestión ambiental, teniendo consecuencias directas sobre aspectos económicos, como por ejemplo, el mejor aprovechamiento de los recursos o evitar sanciones por el incumplimiento de la normativa vigente.

El estado de la implantación de la ISO 14.000 es la que se detalla en la tabla siguiente:

Tabla 4: Implantación de las normas ISO 14.000

		Empresas certificadas	Crecimiento respecto al año anterior.		Nº de países
			Absoluto	%	
Diciembre 2003	Mundo	66.070	16.621	33.6	113
	<b>España</b>	<b>4.860</b>	<b>1.632</b>	<b>50.6</b>	
Diciembre 2002	Mundo	49.449	12.684	34.5	117
	<b>España</b>	<b>3.228</b>	<b>1.164</b>	<b>56.4</b>	

Elaborado a partir de los datos de <http://www.iso.org>. [Diciembre 2003.]

En diciembre de 2003 España era el cuarto país en número de empresas certificadas con 4.860 compañías, detrás de Japón, Reino Unido y China.

### 3.2. Social Accountability 8000 (SA 8000)

Lanzada en 1997 por el CEPAA (Council on Economic Priorities Accreditation Agency), que cambió en el año 2000 su denominación a Social Accountability International (SAI). Fue revisada en 2001 y actualmente se halla nuevamente en un proceso de revisión que culminará en el 2005, con una nueva versión.

La SA 8000, presenta como puntos fuertes que es un estándar global, verificable, aplicable a cualquier sector y desarrollado para empresas, ONGs, y sindicatos. Está basada en el modelo de sistema de auditoría de la Organización Internacional de Normalización (ISO), pero centrada en temas laborales. Se sirve de las Convenciones de la OIT y Declaraciones de la ONU, a las cuales se refiere específicamente, estableciendo requerimientos de responsabilidad social sobre:

1. Trabajo infantil.
2. Trabajos forzados.
3. Salud y seguridad en el trabajo.
4. Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva.
5. Discriminación.
6. Medidas disciplinarias.
7. Horario de trabajo.
8. Remuneración.
9. Sistemas de gestión.

El programa de verificación va más allá del ámbito de la empresa, ampliando su influencia a la cadena de valor al establecer en el párrafo 9.6 *“La compañía establecerá y mantendrá procedimientos adecuados para evaluar y seleccionar proveedores/subcontratistas (y cuando sea apropiado: subproveedores) basados en su capacidad para cumplir con los requerimientos de la presente Norma”*, certificándose así, una red de empresas con condiciones de trabajo que superan unos mínimos exigidos por esta norma.

En la tabla 5 puede verse el impacto de la SA 8000, en el ámbito global con 492 empresas y en España, en particular, que con 9 organizaciones, se encuentra entre los 10 países en los que la SA 8000 tiene mayor presencia.

Tabla 5: Implantación de la SA 8000

	<b>Total mundo</b>	<b>España</b>
Empresas Certificadas	492	9
Total de sectores representados	51	9
Total países representados	41	

Elaborado a partir de los datos de <http://www.cepaa.org/> [Octubre 2004]

La certificación SA8000 es válida durante 3 años. La empresa recibirá a los auditores cada 6 meses, o una vez al año a juicio del auditor en función de las no conformidades encontradas. Cada tres años, la organización debe someterse a una auditoría completa, para mantener en vigor su certificación.

### **3.3. Eco-Management and Audit Scheme (EMAS)**

EMAS (1993, revisada en 2001) es un sistema europeo y voluntario de gestión y auditoría medioambiental, que valida las declaraciones medioambientales de las empresas que quieran adherirse a las especificaciones del Reglamento (CE) nº 761/2001 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de marzo de 2001. Cualquier organización que desee participar en el sistema debe:

- Adoptar una política medioambiental en la que defina sus objetivos y principios de actuación en relación al medio ambiente;
- Efectuar un análisis medioambiental de sus actividades, productos y servicios, salvo, si obtuvo un certificado de gestión medioambiental reconocido, como la ISO 14000;
- Aplicar un sistema de gestión medioambiental;
- Efectuar regularmente una auditoría medioambiental y hacer una declaración medioambiental a intervalos de 12 meses, que incluirá una descripción de la organización y de sus actividades, productos y servicios; su política medioambiental y su sistema de gestión medioambiental; una descripción de sus impactos medioambientales y de los objetivos en relación con esos impactos; su comportamiento medioambiental y la fecha de la declaración. La declaración deberá ser validada por un verificador medioambiental, cuyo nombre y número de acreditación deberán figurar en la declaración;
- Registrar la declaración validada en el organismo competente del Estado miembro;
- Poner la declaración a disposición del público.

El comportamiento de la organización respecto a sus objetivos y metas se evaluará como parte del proceso de revisión de la gestión.

A finales de 2004, (ver tabla 6) son 4095 sitios, que se corresponden con 3091 organizaciones registradas EMAS, la mayoría, son compañías del sector industrial, pues a partir de la revisión en el 2001 del EMAS, se abrió la posibilidad de aplicarlo al resto de actividades económicas, como por ejemplo, compañías del sector de servicio o las autoridades locales.

Tabla 6: Implantación de la Verificación medioambiental EMAS

	<b>Totales</b>	<b>España</b>
Organizaciones Certificadas	3.091	412
Sitios Certificados	4.095	540
Total países representados	20	

Fuente [http://europa.eu.int/comm/environment/emas/about/participate/sites\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/environment/emas/about/participate/sites_en.htm) [31/12/2004]

Al tratarse de una norma europea, su ámbito de influencia es más restringido, siendo España es el segundo país, por su número de certificaciones, detrás de Alemania con 1.677 organizaciones y 2.108 sitios.

#### 4. PRÁCTICAS INFORMATIVAS Y CERTIFICACIÓN

Respecto de las prácticas informativas y de certificación, nos centramos en:

- Global Reporting Initiative (GRI).
- Accountability 1000 (AA 1000).

##### 4.1. Global Reporting Initiative (GRI)

Presentada en España en Octubre de 2003, la GRI es una guía de buenas prácticas informativas para las organizaciones comprometidas con el desarrollo sostenible. Archel (2004, p. 58) la califica de “uno de los intentos más serios realizados hasta la fecha”.

El modelo GRI promueve la armonización internacional en la divulgación de información relevante y creíble en tres ámbitos: medioambiental, económico y social, a través de la elaboración de una Memoria de Sostenibilidad. Se apoya en once principios agrupados en las cuatro categorías siguientes:

- a) Aspectos que forman el marco de la memoria (transparencia, globalidad , auditabilidad);
- b) Cualidades que afectan a las decisiones sobre qué incluir en la memoria (exhaustividad, relevancia, contexto de sostenibilidad);
- c) Características que pretenden garantizar la calidad y la veracidad (precisión, neutralidad y comparabilidad) y
- d) Que afectan a las decisiones sobre el acceso a la memoria (claridad, periodicidad), recomendando que se elabore con la misma periodicidad que la información financiera.

Mediante la reunión de miles de participantes en un proceso multilateral, se continúa el desarrollo de la GRI para conseguir la armonización en el ámbito de las Memorias de Sostenibilidad, y para la elaboración de guías específicas para diferentes sectores de actividad. Para Larrinaga y Moneva (2002) la GRI *“ha supuesto un éxito importante al aunar las voluntades de muchas instituciones relevantes, tanto desde el punto de vista de la entidad informativa, como de la perspectiva de usuario”*.

La GRI es partidaria de que los mecanismos de verificación de Memorias de Sostenibilidad y del desarrollo de normas y directrices, sean independientes. Este papel lo ha asumido la AA 1000, que veremos en el epígrafe siguiente.

Desde octubre de 2004, la GRI se halla en proceso de revisión que culminará en el 2006.

La implantación de la GRI a finales de 2004, es la que se detalla en la tabla siguiente.

Tabla 7: Implantación de la GRI

	<b>Totales</b>	<b>España</b>
Organizaciones registradas	192	16
Total países representados	35	

Elaborado a partir de los datos de <http://www.globalreporting.org/governance/os/OSlist.asp> [Diciembre 2004]

España, con 16 organizaciones registradas, ocupa el quinto lugar, detrás de Estados Unidos con 25, Australia con 21, Reino Unido con 20 y Holanda con 19. Por lo que respecta a Iberoamérica tan solo encontramos información de tres países: Chile con tres organizaciones registradas, y tanto Argentina como Brasil solamente con una.

El estudio de 202 compañías pioneras en el uso del GRI, elaborado por Greves y Ladipo (2004) revela que las empresas que siguen las pautas de la GRI de media, obtienen menor volatilidad en el precio de sus acciones y unos resultados perceptiblemente más elevados. Sin embargo, en el caso de España, la realidad recogida en la tabla 8, parece sugerir que las empresas españolas que utilizaron la GRI en 2003, no percibieron esas ventajas, dado que la mayoría de ellas no aparecen en el listado de la Web del GRI del año siguiente. En efecto, de un total de 20 organizaciones que siguen la guía GRI en el año 2003, tan solo dos (AECA y Telefónica) repiten en el listado del año 2004. Dicho de otro modo, 18 empresas de las 20 no presentan al año siguiente las memorias de sostenibilidad siguiendo la guía GRI. De todos modos 14 empresas nuevas aparecen incorporadas a finales de 2004, como puede observarse en la tabla siguiente:

Tabla 8: Empresas Españolas que publican información de acuerdo a la guía GRI

<b>Año 2003 (20 empresas)</b>		<b>Años 2003 y 2004</b>	<b>Año 2004 (16 empresas)</b>	
CESPA	Inditex	AECA Telefónica S.A	AENOR	Fundación Entorno
División de Agua y Saneamiento (AGBAR)	Larcovi		CIES Corporate Social Responsibility	Grupo Eroski
	RENFE			Grupo Inforpress
Endesa, S.A.	Reypol YPF		Creating Communication y Marketing S.A	La Vola
Ericsson España, S.A	Banco SCH			Maestranza Consultores, SL
Gas Natural	Telefónica de España (grupo)		Deva Comunicación Financiera, SL	Más Vida Red SL
Grupo Aguas de Barcelona	Telefónica Móviles España			SOCINTEC SA
Grupo Ferrovial	Tetra Pak		Euro Quality - European	Villafane & Asocidos,
Iberdrola	Unión FENOSA.			We're Able To Consultores S.L
Iberia				

Elaborado a partir de AECA (2004, p.73) y la Web GRI el 30 de diciembre 2004)

Una posible explicación es que al tratarse de información voluntaria, las empresas no se hallan suficientemente incentivadas; en opinión de Lizcano y Moneva (2004). “El conocimiento y el grado de implantación de la RSC van a depender directamente de la divulgación y reconocimiento público otorgados a las mejores prácticas ... Uno de estos cauces, que permite a su vez la mejora de la reputación e imagen de

las empresas, es la organización de Premios de prestigio que destaquen comportamientos socialmente responsables en cualquiera de sus ámbitos”

Puede observarse, en el estudio llevado a cabo en una muestra de 205 empresas por Deloitte y EY (2004, p.35) que, en general, las memorias de sostenibilidad en España se están elaborando siguiendo las pautas de la guía GRI y suelen corresponder a empresas cotizadas

De forma concreta, señalan que las memorias específicamente dirigidas a informar sobre RSC son una práctica llevada a cabo por el 11% del total de las empresas consultadas (27% de las empresas cotizadas y tan sólo el 5% en las no cotizadas). Destacan además que en su estudio, de las empresas de la muestra que cotizan en Bolsa, el 80 % elaboran o incluyen contenidos relacionados con la RSC en sus informes anuales, mientras que sólo lo hacen el 40% de las empresas de la muestra que no cotizan.

#### **4.2. AccountAbility 1000 (AA 1000)**

Norma voluntaria desarrollada por ISEA (Institute of Social and Ethical Accountability) en 1999, tiene como objetivo proporcionar calidad al proceso contable, y a la auditoría y ética en el proceso de divulgación de la información voluntaria, en un contexto de desarrollo sostenible.

El principal problema que presenta la información voluntaria, como nos recuerdan Moneva y Llena (2004, p. 50), es la subjetividad, la cual se manifiesta en la tendencia a presentar datos esencialmente positivos. Pues bien, la certificación AA 1000 viene a resolver esta cuestión, proporcionando un marco que las organizaciones puedan utilizar para entender y para mejorar su funcionamiento ético y los medios para que otros puedan juzgar la validez de su comportamiento ético en la elaboración y difusión de la información.

Entre las características de la AA 1000 destacamos que:

- Se propone como estándar de aseguramiento para medir y divulgar el comportamiento ético en el negocio. Promoviendo un constante perfeccionamiento, mediante la reflexión, planificación, fijación de metas y el compromiso de los grupos de interés (*stakeholders*).
- Se complementa con la GRI que se concentra en el "qué" de la información (indicadores y el formato de lo difundido), mientras que la AA1000 ofrece normas aplicables a los procesos de difusión y el desarrollo de informes accesibles y objetivos.
- Establece pautas para la evaluación de la calidad de los informes éticos y sociales. El sistema de verificación externa AA1000 brinda seguridad en cuanto a la calidad y exactitud del informe de una empresa. Es especialmente importante cuando el método informativo no cuenta con una seguridad en sí mismo, como el de GRI.
- Propone cómo producir información más fiable, en cualquier organización.
- Está relacionada con la certificación SA 8000, en lo relativo a las condiciones laborales y a la protección de los derechos de los trabajadores.
- Se complementa con la certificación ISO 14000 en lo relativo al medioambiente.

La Tabla 9 muestra la evolución de implantación de la AA 1000, al igual que pusimos de relieve con la GRI, vemos que no hay persistencia en la tendencia, que si bien crece hasta el 2003, manifiesta un cambio drástico para el año 2004, disminuyendo el número de organizaciones que utilizan el AA 1000 a menos de la mitad.

Tabla 9: Impacto de la AA 1000

	2000	2001	2002	2003	2004
Total organizaciones que usan el estándar de aseguramiento AA 1000	4	10	31	55	22
Total auditores del estándar de aseguramiento AA 1000	4	8	14	23	16
<b>TOTAL Usuarios del Estándar de Aseguramiento AA 1000</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>45</b>	<b>78</b>	<b>39</b>
Referencias a los principios de AA 1000	0	0	4	28	3
Gran Total- Usuarios y Referencias	8	18	49	106	42

Fuente: <http://www.accountability.org.uk/aa1000/default.asp?pageid=122>

## 5. A MODO DE CONCLUSIÓN: TENDENCIAS EN EL CAMPO INFORMATIVO DE LA RSC.

Todos asociamos nombres como ENRON, Arthur Andersen, MERCK, WorldCOM, Parmalat, Corfo, BANINTER, Grupo Peirano, o las españolas IBERCORP, BANESTO, TORRAS, GESCARTE-RA, como ejemplos de falta de responsabilidad social, malas prácticas empresariales, engaño y fraude. De *“un entorno previo de euforia, dominado por grandes ampliaciones de capital, fuertes inversiones en sectores de riesgo e información financiera plena de brillantes números e informes de auditoría limpios”*, se pasa, a un *“entorno posterior”*, donde *“la quiebra, nos describe a unos consejeros fuertemente cuestionados desde los medios de comunicación y, en muchos casos, encausados en procedimientos judiciales, por manipulación contable y enriquecimiento personal sospechosamente asimétrico a la descapitalización de las firmas que dirigían”*, provocando fuertes reacciones sociales.(García y Vico, 2003, p.27 )

Frente a este tipo de empresas, están las que desarrollan una gestión responsable, que encuentran su recompensa por asumir los valores de la RSC. Diversos estudios empíricos (Tsoutsoura, 2004; Verschoor, 2004; Waddock y Graves, 1997 a y b; Pava y Krausz, 1996; Word y. Jones, 1995, entre otros) evidencian la correlación entre la RSC y la obtención de resultados favorables para la organización. Así, por ejemplo, Orlitzky et al (2003, 413 y ss) en un meta-análisis de 52 estudios previos, que analizan el CSP (corporate social/environmental performance) y el CFP (corporate financial performance) con un muestra de 33.878 observaciones, a lo largo de 30 años, corrobora que existe:

- Una correlación positiva entre CSP y el CFP a través de industrias y a través de los estudios.
- La relación es bi-direccional y simultánea.
- La reputación aparece como un importante mediador entre ambos.
- La virtud corporativa, en la forma de responsabilidad social y, en un grado inferior, ambiental, está recompensando diversas formas.

La relación y efectos mutuos entre CSP y CFP, se produce a través de un círculo virtuoso, así las compañías exitosas gastan más en CSP porque pueden permitírselo, y su vez el CSP les ayuda a ser más exitosas.

En el ámbito europeo, las autoridades parecen proclives a promulgar regulaciones que favorezcan la RSC. La Comisión Europea, por ejemplo, aunque a corto plazo, ni elaborará una ley de RSC, ni una regulación sobre informes de sostenibilidad, sí presentará para abril de 2005, un documento con recomendaciones sobre estos aspectos, con el fin de seguir difundiendo el concepto y la práctica de la RSC. Algunos países como Reino Unido, Francia o Alemania, ya obligan a algunas empresas a presentar un informe relativo a la triple cuenta de resultados y otros, como Países Bajos o Bélgica, tienen en vigor tan sólo medidas incentivadoras. En España, actualmente el Gobierno está estudiando la implantación de medidas para que las empresas adopten los valores de la responsabilidad social corporativa en su gestión e informen de ello

En un ámbito más amplio, la resolución A/RES/59/57, de la Asamblea General de la ONU, en Diciembre de 2004, “Por una globalización justa: crear oportunidades para todos”, da un primer paso a fin de que todos los organismos internacionales interesados trabajen en un marco multilateral más coherente, mejor coordinado y menos fragmentado para gestionar la globalización.

Por otra parte, los principios de Naciones Unidas sobre inversión socialmente responsable serán presentados oficialmente en octubre de 2005 y está previsto que se publique además, una guía práctica para inversores con casos de estudio, y una segunda guía para poderes públicos (tanto gobiernos como comisiones de mercado de valores) para orientarles en la elaboración de los marcos regulatorios más adecuados. La publicación de este estándar contribuirá al cumplimiento de los principios del Pacto Mundial de la ONU, los Objetivos de Desarrollo del Milenio y las conclusiones de la Cumbre Mundial de Desarrollo Sostenible de Johannesburgo (2002).

Queda aún mucho camino por recorrer, como hemos señalado, la respuesta a la presión social en el ámbito de la RSC, es la proliferación de códigos de conducta, normas de gestión y guías de divulgación de información no financiera, sistemas de aseguramiento y de verificación de la información a realizar por profesionales independientes, iniciativas a que las empresas comienzan voluntariamente a acogerse en respuesta a la demanda de sus grupos de interés.

Sin embargo, conviene señalar la presión que intenta ejercer un movimiento que se inicia con Friedman en 1970 que reivindica que “la responsabilidad Social de las empresas es incrementar sus beneficios” a la que recientemente parece sumarse la revista “The Economist” de 22 de enero de 2005 o incluso a mediados del 2004 la Web <http://www.csrwatch.com>, del Free Enterprise Education Institute de Estados Unidos, cuyo lema es proteger a las compañías de los activistas de la RSC que amenazan la competitividad, los beneficios de los inversores, la creación de empleo y la libertad de empresa. Apoyándose este movimiento en trabajos como el de Laffer, Coors y Winegarden (2005), que estudiaron el “Business Ethics Top 100 Corporate Citizens”, para encontrar que durante cada año, a lo largo del periodo 2000-2004, solo permanecieron 29 empresas. De esas, se centraron en su estudio, en 28 corporaciones para concluir que su análisis no corrobora que la RSC está correlacionada positivamente con los beneficios. Ahora bien, este estudio tampoco señala ninguna correlación negativa.

Sin embargo, denuncias, como la realizada por Christian Aid (Pendleton, et Alt, 2004) del uso interesado que algunas compañías realizan de la RSC, como Shell en Nigeria, Coca Cola en la India, y British American Tobacco en Kenia, son necesarias, para motivar a las empresas a un comportamiento realmente responsable y al uso adecuado de lo que significa la RSC.

A pesar de ese movimiento, la tendencia es clara, con casi un millar las iniciativas desarrolladas que tratan de responder a la demanda de RSC. Esta proliferación provoca que organizaciones que se acojan a varios estándares, tengan una gran carga de emisión de información, y verificación elevada, al tener que superar las respectivas auditorías de cada iniciativa al año, de hecho, las empresas se quejaron de ser objeto de entre 30 a 50 auditorías por año, con los costes asociados que conlleva (Word Bank, 2003).

Los alcances y objetivos de las normas son desiguales. Unas proporcionan un conjunto de valores que inciden positivamente en la cultura empresarial (Pacto Mundial, las Convenciones de la OIT, las directrices de la OCDE, los Principios globales de Sullivan o la Mesa redonda de Caux ), otras dan un paso más y acreditan mediante certificación su responsabilidad en la gestión medioambiental o social (ISO 14000, la EMAS o la SA 8000), y el último paso es el dado por iniciativas como la GRI como guía de buenas prácticas informativas que abarca las tres áreas: social, económica y medioambiental, y la AA 1000 que verifica dicha información.

Destaca de entre todas las iniciativas, la GRI, que se consolida como una guía mundialmente aceptada, para la emisión de memorias de sostenibilidad al lograr el apoyo de la ONU y su Global Compact, la OIT, la UE y últimamente la OCDE, que aceptó la GRI como método de seguimiento del cumplimiento de sus principios éticos para multinacionales, en el ámbito internacional, y en España logró el apoyo de AECA.

Y es la AA 1000 la que consolida una divulgación y auditoria éticos, cumpliendo los requerimientos de la GRI amparándose en las certificaciones como la SA 8000 o la ISO 14000.

Si como afirma Barker (2003, p.24) “la contabilidad global ha llegado”, y transformará la manera en que las empresas informarán sobre sus beneficios (al ser actualmente dos organismos FASB e IASB los que dominan el panorama armonizador), entonces, la armonización será la tendencia a seguir por la información no financiera. Sobre todo si consideramos que el reto que actualmente se propuso la GRI es el logro de una mayor calidad, claridad y comparabilidad de las memorias de sostenibilidad entre empresas y entre sectores, camino que ya ha emprendido, a la vez que promueve el aseguramiento de dicha información. No nos cabe duda, que con los datos actuales, parece que la globalización de los informes de sostenibilidad vendrá de la mano de la GRI.

No queremos terminar este artículo sin una referencia al ámbito de las pequeñas y medianas empresas (PYMES). Como ya nos dijo Larrinaga (2003, pp. 72-73) “aunque el público atienda en primer término a las responsabilidades de aquellas corporaciones que tienen impactos sociales o ambientales más obvios, no ha de olvidarse que el concepto de responsabilidad social también es aplicable a las pequeñas y medianas empresas” Recordemos que según el Directorio Central de Empresas a 1 de enero del año 2003 había en España 99,87 % PYME (empresas con menos de 249 trabajadores), es decir 2.809.385 empresas. Lo que abre una perspectiva halagüeña para la profesión contable, porque, “...la responsabilidad social de las empresas tiene una vertiente ligada a la transparencia y a la obligación de difundir informaciones relevantes y fiables”, (Rivero, 2003, p.37). Y como destaca Woods (2003, p.64), si la credibilidad de la información no financiera se logra con su certificación, no cabe duda que se abren nuevas oportunidades para la profesión ampliando los servicios a los nuevos tipos de información no financiera. Idea que recalca Rodríguez (2003, p.38) al señalar “la ética de los negocios, y la de su lenguaje (Contabilidad y Auditoría), es imprescindible”, y subraya Cheney (2004, p. 14) al titular su artículo “La oportunidad para los auditores, se percibe en las memorias de sostenibilidad”.

El gran reto pues, es lograr hacer atractiva la RSC a las PYMES, para que asuman su responsabilidad social. Reto que se ve dificultado especialmente, porque muchas PYMES están ancladas aún en la era industrial, ello requiere esfuerzos que la impulsen hacia una evolución de su cultura empresarial, que signifique un cambio profundo en cada uno de los individuos de la organización y no sólo de la imagen ofrecida hacia el exterior, emitiendo la información voluntaria y veraz que la sociedad demanda.

Significa, en última instancia un cambio en el seno mismo de la sociedad que paralelamente a la asunción de nuevos valores, incentive una gestión hacia el desarrollo sostenible, a presentar voluntariamente información no financiera e impulse la verificación de su veracidad y no sólo en las grandes corporaciones.

## **6. BIBLIOGRAFÍA:**

ACCOUNTABILITY 1000 STANDARD (1999): Institute of Social and Ethical Accountability, <http://www.accountability.org.uk/uploadstore/cms/docs/AA1000%20Overview.pdf>

- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (2004): *Marco Conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa*. Documento AECA
- AECA (2001): *Documento 13 Principios de Organización y Sistemas Dirección por Valores*.
- ARCHEL DOMENECH, P. (2004): "Las memorias de sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI)". *Partida Doble*. nº 153, marzo, p. 48-59.
- BARKER, R. G. (2003): "Global Accounting Is Coming", *Harvard Business Review*; abril, vol. 81 nº 4, p. 24-25
- BERMAN, J.E and POLITICAL AND ECONOMIC LINK CONSULTING (PELC) (2003): "*Race to the top: Attracting and enabling Global Sustainable Business. Business Survey Report*". The World Bank, Octubre 2003.
- CARRASCO, F (2001): "La relevancia social de la contabilidad medioambiental". *Revista AECA*, nº 56. p. 46-47.
- CASTROMÁN DIZ J. L. Y PORTO SERANTES, N. (1999): "La responsabilidad social de la empresa: Impacto social, comportamiento empresarial e información pública", XIII Congreso Nacional y IX Congreso Hispano Francés, AEDEM, Logroño, p. 471-477
- COMISIÓN MUNDIAL SOBRE LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LA GLOBALIZACIÓN MUNDIAL (OIT, 2004): "*Por una globalización justa*", Ginebra, febrero, 2004  
<http://www.ilo.org/public/spanish/wcsdg/index.htm>
- CHENEY, GLENN: (2004): "Opportunities for auditors seen to lie in sustainability", *Accounting Today*; 11/8/2004, vol. 18, nº 20, p. 14 y 16.
- DELOITTE Y ESADE (2004) "*Análisis sobre la situación actual de las empresas españolas en relación con el Buen Gobierno*", <Http://www.Deloitte.es>.
- EUROPEAN MULTISTAKEHOLDER FORUM ON CSR (2004): *Report of the Round Table on "Improving knowledge about CSR and Facilitating the Exchange of Experience and Good Practice"*, en  
[http://europa.eu.int/comm/enterprise/csr/documents/knowledge\\_rt\\_final\\_report.pdf](http://europa.eu.int/comm/enterprise/csr/documents/knowledge_rt_final_report.pdf).
- FRIEDMAN, M. (1970): "The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits". *The New York Times*, 13/09/70. En <http://www.colorado.edu/studentgroups/libertarians/issues/friedman-soc-resp-business.html>
- GALLO, M.A. (1985): "Estrategia y sociedad: responsabilidades sociales", Enciclopedia práctica de Económica, vol. V, p. 81-100. Ed, Orbis.
- GARCÍA BENAÚ, M.A. Y VICO MARTÍNEZ, A. (2003): "Los escándalos financieros y la auditoría: pérdida y recuperación de la confianza en una profesión en crisis", *Revista Valenciana de Economía y Hacienda*, nº 7-I, p. 25-48
- GEIGER, R (2002): "Las líneas Directrices de la OCDE" en *Germanwatch e.V. (2002)*, .p 9-12.
- GERMANWATCH E.V. (2002): *Globalización Responsable? Las líneas directrices de la OCDE para las empresas multinacionales. Una Discusión*, Germanwatch, Alemania.
- GLOBAL REPORTING INITIATIVE (2002): Sustainability Reporting Guidelines,  
[www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)
- GLOBAL SULLIVAN PRINCIPLES (2004): <http://www.globalsullivanprinciples.org/>
- GRANDA, G Y SILOS, J. (2004): *Informe 2004. Responsabilidad Social de las Empresas. Situación en España*. FORÉTICA, <http://www.foretica.es>
- GREEVES, L. Y LADIPO, D. (2004): *Added values? Measuring the "value relevance" of sustainability reporting*, <http://www.imagination.com/london/addedvalues/AddedValuesSample.pdf>
- HEYDENREICH, C (2002): "Prólogo a Globalización Responsable. Las líneas directrices de la OCDE para las empresas multinacionales. Una Discusión", en Germanwatch e.V
- HOHNEN, P. (2005): "Can corporate social responsibility survive 2005?". *Ethical Corporation weekly newsletter*, 01/02/05, <http://www.ethicalcorp.com/content.asp?ContentID=3410>.
- INTERNACIONAL ORGANITATION FOR STANDARDIZATION (2004): Social Responsibility conference, <http://www.iso.org/iso/en/info/Conferences/SRConference/home.htm>

- LAFFER, A.B; COORS, A y WINEGARDEN, W. (2005): Does corporate social responsibility enhance business profitability?, <http://www.csrwatch.com/CSRProfitabilityStudy.pdf>
- LARRINAGA GONZÁLEZ, C. (2003): “Responsabilidad Social Corporativa”, *Revista AECA* 64, p. 71-73.
- LARRINAGA GONZÁLEZ, C. Y MONEVA ABADÍA, J. M (2002): “Global Reporting Initiative: Contabilidad y Sostenibilidad”, *Partida Doble. n° 135*, julio, p. 80-87.
- LIZCANO, J. I. y MONEVA, J. M. (2004): “Marco conceptual de la responsabilidad social corporativa”, *Revista AECA* 68.
- LLARÍA, J. (2004) ¿Qué es un código de conducta?, <http://www.ecores.org/detalle.asp?Id=408>.
- MONEVA ABADIA, J. M. (2003): “Transparencia, Responsabilidad Social e Información No Financiera de la Empresa”, *Revista AECA* 64, p. 76-77.
- MONEVA ABADIA, J.M. Y LLENA MACARULLA, F. (2004): “Prácticas Informativas sobre medio ambiente en España: un análisis sectorial”, *Revista Partida Doble*, p 48-60.
- NAVRAN, F (2003): “Seven steps For Changing The Ethical Culture Of An Organisation”, *Ethics Today on line, vol. 1, issue 6, february*. [http://www.ethics.org/today/et\\_v1n60203.html](http://www.ethics.org/today/et_v1n60203.html).
- NORRIS, G. Y O'DWYER, B. (2004): “Motivating socially responsive decision making: the operation of management controls in a socially responsive organisation” *The British Accounting Review*, n° 36, p. 173–196
- OCDE (2000): *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*. OCDE
- ORLITZKY, M; SCHMIDT, F.L; RYNES, S.L. (2003): "Corporate Social and Financial Performance: A Meta-analysis", *Organization Studies*. 24 (3), p. 403–441.
- PAVA M. L. & KRAUSZ, J. (1996) “The Association Between Corporate Social-Responsibility and Financial Performance: The Paradox of Social Cost” *Journal of Business Ethics*, vol. 15, n° p. 321-357.
- PENDLETON, a ET ALT (2004): *Behind the mask The real face of corporate social responsibility*, Christian Aid, [http://www.christian-aid.org.uk/indepth/0401csr/csr\\_behindthemask.pdf](http://www.christian-aid.org.uk/indepth/0401csr/csr_behindthemask.pdf).
- PUEYO, R Y LLARÍA, J (2003): *Anuario sobre Responsabilidad Social en España*, ECODES.
- REGLAMENTO (CE) No 761/2001 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de marzo de 2001 por el que se permite que las organizaciones se adhieran con carácter voluntario a un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS).
- RIVERO LUENGO, P. (2003): “Responsabilidad Social Corporativa. Un nuevo modelo de Gestión y Medición para la Empresa” *Revista AECA* 64, p. 35-37.
- RODRÍGUEZ ARIZA, L (2003); “La Senda hacia Jauja: Autorregulación y Ética Empresarial”, *Revista AECA* 64, p. 37-38.
- SA 8000 (2001): en <http://www.cepaa.org/Document%20Center/StandardSpanish2001.doc>
- SUSTAINABILITY, UNEP y STANDARD & POOR'S (2004): *Risk & Opportunity: Best Practice in Non-Financial Reporting* en <http://www.sustainability.com/publications/engaging/Risk-Opportunity2004.pdf>.
- TORRES, L. Y PINA, V. (2003): “Accounting for Accountability and management in NPOs. A comparative study of four countries: Canada, The United Kingdom, The USA and Spain” *Financial Accountability, and Management*, August 2003, pp. 265-285.
- TSOUTSOURA, M. (2004) “Corporate Social Responsibility and Financial Performance” *Working Paper: Haas School of Business*; March, consultada en [http://www.haas.berkeley.edu/responsiblebusiness/documents/FinalPaperonCSR\\_PDFII.pdf](http://www.haas.berkeley.edu/responsiblebusiness/documents/FinalPaperonCSR_PDFII.pdf).
- UNITED NATIONS (2004): Global Compact, <http://www.unglobalcompact.org/>.
- WADDOCK, S. Y GRAVES S. B. (1997a), “The corporate social performance-financial performance link” *Strategic Management Journal*, vol. 18. n° 4, pp. 303-319.
- WADDOCK S. AND GRAVES S. B (1997b): “Quality of Management and Quality of Stakeholder Relations: Are They Synonymous?” *Business and Society*, vol. 36, n° 3, September, pp. 250-279.

- VERSCHOOR, C. (2004): "Does Superior Governance Still Lead to Better Financial Performance?" *Strategic Finance*; Oct, vol. 86, nº 4, p. 13-14.
- WOODS, M (2003): "The Global Reporting Initiative", *The CPA Journal*, June, vol. 73, nº 6, p. 60-65.
- WOOD, D. J y JONES R.E., (1995): "Stakeholder Mismatching: A Theoretical Problem in Empirical Research on Corporate Social Performance" *The International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 3, nº 3, July, p. 229-267.
- WORLD BANK (2003): "Strengthening Implementation of Corporate Social Responsibility in Global Supply Chains". World. Bank.

---

#### CITAS:

- <sup>1</sup> Navran (2003) propone siete pasos para el cambio hacia una cultura que promueva y recompense comportamiento ético. Las siete etapas son: 1) Posición, filosofía o creencia de la empresa: La organización anuncia la adopción formal de valores fundamentales que quisiera que sus empleados asumieran. Se pretende integrar e identificar a toda la organización y su aplicación a todo el personal; 2) Crear sistemas de organización formales: Se crearán e implementarán sistemas formales, procedimientos y políticas que definan explícitamente las expectativas respecto a los comportamientos de los trabajadores en su trabajo cotidiano (declaraciones de valores, de códigos de conducta, de políticas de ética, de mediadores, de comités de seguimiento de la ética, encuestas ...); 3) Comunicar las expectativas a través de sistemas informales: La comunicación respecto al comportamiento deseado del equipo, se hará mediante el ejemplo: Uso visible de valores éticos; 4) Refuerzo de la política a través de medidas y de recompensas: Promoviendo pautas y políticas asociadas al "cómo se mide" y recompensas al éxito de la aplicación de las mismas; 5) Implementar comunicaciones y estrategias educativas: Para asegurarse de que el equipo entiende la posición adoptada por la empresa y las expectativas del comportamiento deseado, así como sobre la familiaridad con los nuevos sistemas y estructuras que se han implementado, para facilitar su cumplimiento; 6) Utilizar la respuesta a los acontecimientos críticos: Para inculcar al equipo la filosofía adoptada, los directivos asumirán su posición explícitamente y utilizarán el acontecimiento crítico como evidencia de que los niveles más altos de la organización son responsables de los estándares adoptados; 7) Evitar ocultaciones: Un punto crítico son las opiniones de los empleados acerca de los motivos que provocan la adopción de la nueva filosofía. Los directivos evitarán cualquier acción que podría razonablemente malinterpretarse, aclarando a toda su organización su posicionamiento.
- <sup>2</sup> La investigación, apunta Llaría (2004) contó con la respuesta de más de cien presidentes y consejeros delegados de grandes empresas españolas, cotizadas y no cotizadas, obteniendo los siguientes resultados:
- Un 83% de los encuestados consideraban importante la influencia de la responsabilidad corporativa en la reputación de una empresa.
  - Un 41% afirmaban que sus empresas poseen un plan estratégico de RSC, dato que entra en contradicción con hechos objetivos y contrastables, como la emisión de información sobre sostenibilidad de las empresas españolas, en niveles mucho más bajos. Este dato también resultaba poco coherente con el hecho de que, a la vez, un 21% fueron incapaces de señalar ningún objetivo concreto en materia de RSC, y que un 40% adicional identificaba RSC con mera acción social.
- <sup>3</sup> En el informe de Forética, (Granda y Silos, 2004) afirman que el 75% de las sociedades que cotizan cuentan con códigos de conducta. Y sobre la propia percepción que las empresas tienen sobre la RSC, el estudio, arrojó los siguientes resultados:
- El 62% de las compañías afirma tener en consideración criterios de RSE en la selección de proveedores.
  - El 67% de las empresas afirma que integra la problemática medioambiental en su toma de decisiones.
  - El 69% de las empresas españolas entiende que viene realizando una buena labor a la hora de facilitar la comunicación con sus grupos de interés.
  - El 49% de las empresas considera que las prácticas de RSC son relevantes para el éxito de su negocio.



### **Nélda Porto Serantes**

Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales y Auditora de Cuentas. Profesora Titular de Escuela Universitaria de la Universidad de Santiago de Compostela a tiempo completo. Durante más de 18 años ha venido impartiendo docencia en Contabilidad Financiera en diferentes titulaciones y centros. Ha organizado, colaborado y participado en muy diversos cursos y congresos, y ha intervenido en numerosas mesas redondas. Ha publicado varios libros y artículos. Además, es autora de ponencias y comunicaciones presentadas en jornadas, encuentros y congresos nacionales e internacionales.