

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA Y LAS PRINCIPALES NORMAS DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA SOCIAL: UNA CONCRECIÓN DEL CÓMO

Jordi Morros Ribera

Profesor de Contabilidad, Escuela Universitaria
de Estudios Empresariales, Universidad de Barcelona

Resumen

Se presenta en esta comunicación una selección de tres normas sobre contabilidad y auditoría social (CAS) como muestra de cómo se concreta la integración de los principios de la responsabilidad social corporativa (RSC) en la práctica de gestión de las organizaciones.

Las normas escogidas son la AA1000 del Institute of Social and Ethical AccountAbility (ISEA), la SA8000 del Council on Economic Priorities (CEP) y la propuesta de *reporting* del Global Reporting Initiative (GRI).

Se acompaña la exposición sintética del contenido y enfoque de cada propuesta con referencias a entidades que las han aplicado en sus iniciativas de concreción de la RSC. A partir de la exposición conceptual y aplicada se plantean unas conclusiones sobre los desafíos más importantes que deberán afrontar estas iniciativas y otras que puedan surgir en el futuro.

Introducción

En esta XI Conferencia Anual de Ética, Economía y Dirección se nos invita a debatir sobre *cómo* las organizaciones integran en su práctica diaria los principios de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), antes que profundizar en el debate también necesario sobre el *porqué* las empresas asumen tal responsabilidad.

El debate sobre el *porqué* nos llevaría a plantearnos los fundamentos últimos de la razón de ser de las organizaciones, tanto de las de tipo lucrativo como de la amplia tipología de organizaciones no lucrativas que se ha convenido en denominar tercer sector para diferenciarlas de las públicas y de las lucrativas. Las organizaciones han acostumbrado a explicitar formalmente dichas finalidades en sus *mission statements*, y el propio proceso de informar sobre la RSC obliga de partida a un replanteamiento de lo afirmado en dichos documentos.

Una línea de debate sobre los *porqué* de la Responsabilidad Social Corporativa ya cuenta, entre otras iniciativas, con una página de Internet propia, la cual lleva el

significativo título de “Conversations with disbelievers”.¹ Ahí se puede encontrar una buena presentación de los elementos persuasivos para que las organizaciones se comprometan en la RSC.

Por otro lado también podemos encontrar los puntos de contraposición de los argumentos de los que de entrada están en contra de la adopción de tales compromisos sobre la RSC.²

A nivel local, nacional y europeo, la RSC ha surgido como una oferta constructiva en la negociación y planificación de soluciones para diversos problemas sociales. Hay un consenso general que los cambios sociales que afectan a parados de larga duración, la integración de minorías étnicas en el mercado laboral, la mejora de las condiciones laborales para trabajadores en países en vías de desarrollo y la contratación laboral de personas en riesgo de exclusión, no pueden emprenderse de forma aislada. Al mismo tiempo, dado que la economía está basada más en el conocimiento y depende cada vez más del bienestar, de la competencia y de la motivación de los trabajadores cualificados, las oportunidades de empleo precisan de un esfuerzo conjunto entre la empresa y los grupos sociales de su entorno.³

La propuesta de esta comunicación es centrar en el cómo las organizaciones pueden plantear su análisis del nivel de cumplimiento de sus responsabilidades sociales asumidas, y esto a través de una breve presentación de algunas de las principales normas y/o propuestas existentes.

El abanico de normas disponible en un campo tan variopinto como la contabilidad y auditoría social (CAS) –que representaría el último eslabón de un proceso de RSC en cuanto a su necesaria comunicación y, en su caso, verificación- es ciertamente amplio.

De entrada ya deberíamos establecer que no hay unanimidad sobre la conveniencia o no de que la información sobre responsabilidad social esté regulada por normas de general cumplimiento como ocurre con las normas de contabilidad financiera. A este respecto sólo hay que recordar la fuerte presión que algunas multinacionales han planteado para que después de la aparición del conocido como Libro Verde (“Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, de la Comisión de las Comunidades Europeas”, julio de 2001) no se llegara

¹ La dirección de la página web es: <http://www.conversations-with-disbelievers.net/Default.asp>. Es una iniciativa conjunta arrancada en octubre de 2000 entre John Weiser y Simon Zadek. El primero de ellos es un consultor de empresas que tras dos años de experiencia con la firma Boston Consulting Group fundó su propia consultoría denominada Brody Weiser & Burns; el segundo es un conocido académico, actualmente es el director general del Institute for Social and Ethical Accountability (ISEA), y anteriormente había estado vinculado con la New Economics Foundation (NEF). El objetivo de ambos es convencer a los escépticos sobre la, según ellos, pacífica convivencia entre la rentabilidad financiera y la responsabilidad social en las organizaciones lucrativas. Esta iniciativa cuenta con el respaldo del Center for Corporate Citizenship adscrito al Boston College, del ISEA, y de la Ford Foundation.

² Se puede encontrar la lista en la siguiente página web: <http://www.mallenbaker.net/csr/CSRfiles/against.html>. Mallen Baker es un periodista *free lance* británico que promueve un boletín quincenal informativo sobre la Responsabilidad Social Corporativa.

³ Esta línea de involucración entre los diferentes actores cuenta a nivel europeo con un claro ejemplo de aplicación en el caso del The Copenhagen Center, entidad que cuenta con diversas líneas de actuación denominadas *New Partnerships for social responsibility*. Se puede encontrar más información en su página Web: <http://www.copenhagencentre.org/main>

a imponer ningún tipo de norma de obligado cumplimiento a las empresas. De momento la presión puede parecer ha resultado exitosa ya que la Unión Europea en la “Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible” descartó en el año 2002 establecer en aquel momento una norma de ese tipo.⁴

La normalización en este campo es un arma de doble filo. Por un lado si existiera aseguraría el establecimiento de un mínimo común denominador al que se deberían ceñir todas las entidades, pero por otro lado las presiones de las grandes corporaciones serían muy intensas para que ese común denominador fuera lo más exiguo posible.

El otro gran debate es precisamente sobre quién debe liderar el proceso de emisión de normas. Este debate entra claramente en el terreno de las opciones políticas e ideológicas. Hasta ahora es cierto que buena parte de la iniciativa ha sido llevada por las grandes multinacionales, y en algunos casos de sectores como el petrolífero y el químico con fuertes riesgos medioambientales y sociales. De todas formas, aunque en las normas presentadas el liderazgo de su emisión sea llevado por grandes corporaciones empresariales, siempre se intenta contar con la presencia de alguna ONG o sindicato de trabajadores que otorgue al menos una cierta apertura de perspectivas y legitimidad al establecimiento de cada norma en cuestión.

En el debate sobre el cómo deberá clarificarse la forma de lograr una auténtica credibilidad en los informes que las organizaciones publican, lo que en inglés se conoce como el debate sobre el alcance de un correcto nivel de *Assurance* (aseguramiento o conformidad, en castellano). En cuanto a este debate creemos que es de especial mención una aportación realizada por la Fédération des Experts Comptables Européens (FEE) que agrupa a treinta y ocho organismos profesionales de 26 países que incluye a todos los quince miembros de la Unión Europea. El documento que se hizo público en abril de 2002 lleva por título “FEE Discussion Paper Providing Assurance on Sustainability Reports”⁵. Como puede verse el documento adopta la perspectiva de analizar los denominados informes de sostenibilidad que incluyen los conocidos también como informes de triple perspectiva económica, social y medioambiental, y que también constituye el enfoque adoptado por la propuesta del Global Reporting Initiative (GRI).

La delimitación del nivel de aseguramiento se ha concretado para algunos aspectos concretos como las emisiones de carbono o sobre el respeto de unos mínimos derechos laborales como en el caso de la norma SA8000, pero cada vez se revela más necesario un debate más amplio como el adoptado en el anterior documento.

Antes de entrar en el análisis concreto de cada una de las propuestas que presentamos, creemos conveniente dar una referencia genérica respecto a los pasos a seguir para la implantación de un seguimiento de las actuaciones socialmente responsables. Los sintetizamos en los cinco pasos siguientes:

⁴ Ambos documentos se pueden encontrar traducidos al español en la página web de la Comisión Europea: http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/csr_index.htm.

⁵ Puede accederse al documento, previo registro como usuario, en la siguiente URL: <http://www.fee.be/publications/main.htm>.

1. La identificación y selección por parte de la organización de las normas y principios que se consideren relevantes para la explicitación de su RSC.
2. Las técnicas para conseguir un claro y sincero compromiso del amplio conjunto de grupos de *stakeholders* significativos para la organización.
3. Los procesos y los sistemas para asegurar una efectiva puesta operativa de los compromisos y objetivos de la RSC, así como el logro de unos resultados medibles y verificables.
4. Las técnicas de verificación del grado de cumplimiento de los objetivos y compromisos de la RSC.
5. El método de comunicación a los *stakeholders* y al público en general de los resultados del proceso de implantación y seguimiento de la RSC.

Estos pasos son los que entran de ello en el campo de aplicación de las normas de contabilidad y auditoría social (CAS) que vamos a presentar. La RSC es de hecho un entorno de actuaciones más diverso, y en cambio la CAS es una concreción y manifestación pública de hacer llegar el compromiso a un público amplio.

La primera de las normas que presentaremos es la norma AA1000 –hecha pública en su primera versión en noviembre de 1999- y promovida por el Institute of Social and Ethical AccountAbility (ISEA) que se encuentra en Londres.

La norma AA1000 presenta dos características principales:

1. Es un estándar de seguimiento del proceso, y no se trata de una norma de evaluación de los resultados o del grado de desempeño alcanzado.
2. Subraya la involucración de las distintas partes interesadas (*stakeholders*) en el proceso de elaboración del o de los informes de CAS.

Es una norma ambiciosa tanto en la diversidad de los temas considerados como en su metodología de aplicación. Esta metodología consiste fundamentalmente en un proceso de diálogo a fondo con los *stakeholders* de la organización. A diferencia de otros enfoques, en este caso se asiste a un proceso de CAS de auténtico diálogo bidireccional en el que se movilizan grandes expectativas y al mismo tiempo grandes desafíos para la organización informante.

El gran reto que creemos que esta norma tiene planteado es en cuanto a su aplicación. Las organizaciones acostumbran a demandar una aplicación de la CAS que sea lo más estándar posible, y esta norma requiere más bien un auténtico traje a medida diseñado según la complejidad de relaciones con las partes interesadas (*stakeholders*) de la entidad informante.

La siguiente norma referenciada es precisamente el caso opuesto en cuanto a amplitud de temas y metodología. Se trata de la norma SA8000 promovida por el Council on Economic Priorities y hecha pública en octubre de 1997.

En síntesis se trata de una homogeneización de los conocidos códigos de conducta que algunas multinacionales empezaron a aplicar hacia la década de los años 90. En este caso la amplitud de temas se ciñe a los relacionados con unas condiciones dignas de trabajo y de ausencia de trabajo infantil. La estandarización en este caso se ha buscado a partir de una metodología similar a la que se aplica en las normas ISO 9000 de calidad e ISO 14000 de gestión medioambiental.

Se trata de una norma menos ambiciosa en su alcance y más pragmática en su enfoque. Su particular reto radica en conseguir un general reconocimiento por parte de todos los actores implicados en un campo de difícil conciliación de intereses como es el de las relaciones laborales.

La tercera de las iniciativas que presentamos no se denomina con el apelativo de “norma”, sino que se trata de una propuesta de presentación de la información de la entidad (*reporting*, en inglés), y de sus principales logros sociales, medioambientales y económicos, en la línea de la conocida denominación de la *triple bottom line*. En inglés se denomina Global Reporting Initiative (GRI).

La primera versión de esta propuesta apareció en 1997 promovida por la Coalition of Environmentally Responsible Economies (CERES) conjuntamente con el Tellus Institute, y pronto recibió el apoyo del United Nations Environment Programme (UNEP).

Es una iniciativa que toma la opción de integrar los tres ámbitos anteriores en un único conjunto informativo, y que no contempla de forma explícita los posibles conflictos de intereses entre las iniciativas de responsabilidad social y la rentabilidad financiera de la entidad, así como tampoco contempla la necesidad ineludible de algún tipo de verificación o auditoría externa del grado de cumplimiento.

Para comprender a fondo esta iniciativa habría que introducir la cuestión de hasta donde el ser social y medioambientalmente responsable es conciliable con la rentabilidad financiera. Se oye muy a menudo la expresión: “la ética es rentable”, pero en cambio no se oye tanto otra expresión que podríamos formular de la siguiente forma: “la competitividad es implacable”, y en un mundo de claro predominio de un capitalismo mundializado a escala planetaria esta última expresión alcanza su más genuina dimensión.

Obviamente que para dar respuesta a estas cuestiones sería imprescindible un amplio debate sobre hasta donde puede y debe llegar la responsabilidad social de las organizaciones, y qué se puede entender por desarrollo sostenible, entre otros puntos de debate.

La norma Accountability (AA1000)

La norma AA1000 está centrada en la rendición de cuentas y en el aseguramiento de la calidad de la contabilidad y la auditoría social (CAS). Comprende una serie de principios y un conjunto de procesos normalizados.

1. El proceso definido en la norma AA1000 puede prestar apoyo a la gestión estratégica y operativa de la organización por medio de los elementos siguientes:
 - a) Poner en consonancia sus sistemas y actividades con sus valores.
 - b) Favorecer la comprensión de los impactos producidos por sus sistemas y sus actividades, incorporando las percepciones de los *stakeholders* sobre estos impactos.

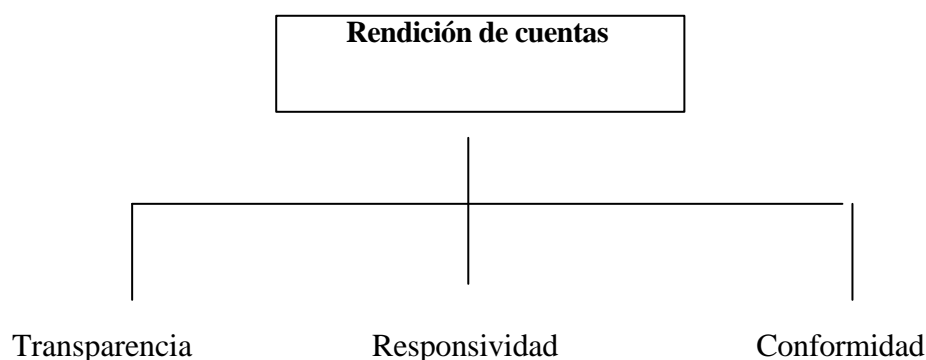
- c) Servir como un componente del marco general de control interno que permita a la organización identificar, evaluar y gestionar mejor los riesgos derivados de sus actuaciones sobre los *stakeholders*.
- d) Conocer los intereses legítimos de información de los *stakeholders* sobre cuál es el impacto social de las actividades de la organización, así como cuáles son sus procesos de toma de decisiones.
- e) Alcanzar una ventaja competitiva por medio de una toma de posición clara sobre las cuestiones éticas y sociales.

2. Rendición de cuentas. Rendir cuentas sobre alguna cosa consiste en explicar o justificar las acciones, omisiones, riesgos y subordinaciones de las que alguien es responsable, y en relación con las personas que tienen un interés legítimo.

3. Para cumplir con su rendición de cuentas, una organización tiene que ofrecer explicaciones de sus acciones, omisiones, riesgos y subordinaciones. Además de los requerimientos sobre la transparencia, la rendición de cuentas comporta una obligación más amplia de responsividad y conformidad:

- a) La transparencia se refiere al deber de rendir cuentas a los que tienen un interés legítimo –los *stakeholders* de la organización.
- b) La responsividad se refiere a la responsabilidad de la organización respecto de sus actos y omisiones, incluyendo los procesos de toma de decisiones y los resultados de sus decisiones. La responsividad comporta un compromiso a desarrollar los procesos y los objetivos de la organización que le tienen que permitir lograr la mejora continua en su grado de cumplimiento.
- c) Conformidad en el respeto a las normas de referencia, tanto las de tipo político como las de tipo práctico, y la comunicación de las políticas y los resultados alcanzados.

Figura 1: La definición de la rendición de cuentas



4. Los usuarios y sus necesidades de información. Los usuarios de la información generada por la contabilidad y la auditoría social (que tanto puede ser comunicación en soporte de tipo verbal como en soporte de tipo escrito) incluye tanto a la propia organización como a sus *stakeholders*.

5. Los *stakeholders* son aquellos grupos afectados por la actuación de la organización, o que pueden influir en la organización respecto a sus actividades. En esta definición se incluye a: propietarios, patronos (si se trata de fundaciones), trabajadores y sindicatos, clientes, asociados, proveedores, competidores, autoridades públicas, electores, organizaciones no gubernamentales (ONG), grupos de presión y comunidades locales.

6. Las necesidades informativas y las expectativas de los *stakeholders* en este sentido se reflejan en una amplia diversidad de cuestiones. Se podría incluir aquí, aunque tampoco en forma de lista cerrada: los valores de la organización y su correcta gestión (*corporate governance*), las regulaciones y los controles que le afectan, sus operaciones, el impacto de sus productos y/o servicios y de sus inversiones, el impacto sobre el medio natural, los temas de respeto a los derechos humanos, las condiciones de trabajo en la organización así como en su cadena de suministros.

7. La CAS se fundamenta en un diálogo bidireccional con los *stakeholders*, y hay que evitar cualquier actuación por parte de la entidad que pueda hacer pensar en algún intento de manipulación. Una de las finalidades de todo el proceso es precisamente el descubrimiento y la respuesta a estas aspiraciones por medio del compromiso con los *stakeholders*, y haciendo evidente la no existencia de cualquier motivación de control y/o manipulación por parte de la entidad en la puesta en marcha de la CAS.

EMPRESAS QUE HAN ADOPTADO LA NORMA AA1000

BRITISH AMERICAN TOBACCO

Se trata de una multinacional tabaquera que se constituyó en 1902 como una joint venture posterior a una dura guerra comercial entre United Kingdom's Imperial Tobacco Company y The American Tobacco Company de los EE UU. Actualmente se expande por 180 países con una cuota del mercado tabaquero de aproximadamente el 15%. Entre sus principales marcas cuenta con las siguientes: Lucky Strike, Pall Mall, Kent, Dunhill, State Express 555, Benson & Hedges y John Player.

En el año 2001 inició el proceso de informar sobre su RSC en un total de 14 países, y en el año 2002 publicaron su primer informe. En marzo de ese año la Association of Chartered Certified Accountants (ACCA) del Reino Unido le concedió el premio al mejor informe social en la categoría de entidades que realizaban su primer informe.

Es un caso de aplicación de la RSC en un sector como la industria tabaquera, en principio, considerado controvertido y de elevado riesgo social. La empresa ha

contado en esta primera edición de su informe con el asesoramiento de la compañía EQ Management, y el informe fue evaluado por Bureau Veritas.

Se pueden encontrar referencias críticas hacia esta experiencia en los siguientes links: <http://www.prwatch.org/prwissues/2002Q4/bat.html>.

El anterior documento se encuentra en una web e dependiente de una asociación de los EE UU que tiene por objetivo poner en evidencia las prácticas manipuladoras de las empresas de relaciones públicas.

<http://www.multinationalmonitor.org/mm2002/02december/dec02corp1.html>.

Este segundo documento está producido por Essential Information que es una organización fundada en 1982 por Ralph Nader, el cual es un conocido abogado y activista de los derechos de los consumidores que ha llegado a promocionar su candidatura dentro del partido ecologista para la presidencia de los EEUU.

THE COOPERATIVE BANK

The Cooperative Bank desarrolla desde hace una década una política ética muy rigurosa que refleja las consideraciones de sus clientes acerca de las actividades que deberían ser financiadas con su dinero. A través de acciones como el diálogo permanente con sus *stakeholders*, el uso de indicadores de su comportamiento, una sólida política de transparencia y la auditoría externa de sus acciones y resultados en la triple línea, The Cooperative Bank es un ejemplo pionero de RSC en acción.

Para que una empresa pueda recibir financiación de The Cooperative Bank ha de cumplir con las condiciones de comportamiento social y ambiental establecidas por la política ética del banco. Por ejemplo, fija restricciones a la inversión en aquellas empresas que mantengan vínculos con regímenes opresivos, que estén implicadas en la fabricación de armas o instrumentos de tortura, que se encuentren relacionadas con la clonación de animales con objetivos no médicos o que contribuyan al cambio climático a través de la extracción de combustibles fósiles.

Bajo tales premisas, lejos de ver mermados sus resultados financieros, The Cooperative Bank ha conseguido una continua y creciente rentabilidad, convirtiéndose en uno de los principales bancos del Reino Unido. De hecho, la estrategia que persigue la entidad es "ser un banco moderno que hace negocio de un modo rentable y ético". Es decir, la distribución mantenida de valor para todos sus *stakeholders* de un modo ambiental y socialmente responsable.

Sus iniciativas han recibido los siguientes galardones en el Reino Unido:

- Premio del año 2000, concedido en febrero del 2001, del UK Business Commitment to the Environment (BCE) Awards. El premio fue otorgado a su informe social denominado *Partnership Report*.
- Ese mismo mes el banco fue incluido en el número 36 del ranking de The Sunday Times "50 Best Companies To Work".
- En marzo del año 2001 un equipo europeo liderado por la consultora francesa Utopies concedió al informe del año 1999 el segundo premio dentro de la categoría de los informes de sostenibilidad.

Esta entidad, en el *Partnership Report* del año 2001, se pronunciaba a favor del establecimiento de una obligación legal en la publicación de información referente a la RSC, junto con la ineludible necesidad de someter el informe a una evaluación auditora independiente.

Por lo que respecta a la norma AA1000 el banco fue la primera entidad en aplicar la norma en su *Partnership Report* de los años 1998/99. En el año 2000 el banco fue elegido para formar parte del Consejo del ISEA, y se ha involucrado en la revisión de la norma AA1000. Fruto de dicha revisión ha sido la aparición este año 2003 de la Assurance Standard ⁶

Para un estudio detallado sobre las consideraciones de la entidad respecto a la amplia diversidad de normas en el campo de la RSC puede consultarse esta URL: <http://www.co-operativebank.co.uk/partnership2001/pr/standards.html>

VANCOUVER CITY SAVINGS CREDIT UNION

Es una cooperativa canadiense de crédito y servicios financieros fundada en el año 1946 que empezó a publicar informes sobre RSC en el año 1998/99. A 31 de diciembre de 2002 sus activos totalizaban unos 8 millardos de dólares canadienses

El título escogido para sus informes es el de *Accountability Report*, y en él se incluye una visión integrada de los aspectos financieros, sociales y mediomambientales.

Sus informes son auditados externamente desde el año 1998 por una empresa de consultoría denominada Solstice Consulting.

La norma SA8000

1. De los códigos de conducta a la norma SA8000

En 1991 el mundialmente conocido productor de ropa vaquera Levi-Strauss & Co. fue denunciado públicamente por haber explotado mano de obra femenina en condiciones prácticamente carcelarias. La respuesta de la compañía fue promover el primer código de conducta para recuperar la buena imagen perdida por la difusión de sus prácticas laborales.

Este caso concreto puede ilustrar como la globalización representa al mismo tiempo una gran oportunidad y una gran amenaza, y esto tiene una particular influencia en el caso de las grandes multinacionales que dependen de su imagen de marca para la aceptación internacional de sus productos por parte de los consumidores.

La economía de mercado ha llegado en su evolución a un punto en que ha hecho cambiar las reglas tradicionales de juego. Si antes las compañías requerían de una licencia para operar que les venía concedida por las autoridades políticas, en la

⁶ Puede consultarse dicho documento en la página Web del ISEA: www.accountability.org.uk/resources

actualidad esta legitimidad para operar les ha de venir concedida por todos aquellos grupos que tienen un interés (*stakeholders*) en la organización.

A este respecto hay que tener presente que el enfoque de análisis de *stakeholders* es una característica de la perspectiva de gestión estratégica, y que en contabilidad social se adopta como una necesidad de asegurar un proceso bidireccional de diálogo que asegure la calidad del proceso de CAS.

Otro ejemplo concreto de lo que comentábamos al inicio de este apartado es el que afectó en marzo de 1998 a la multinacional Nike Corporation al anunciar que sus resultados habían disminuido significativamente. Una de las razones principales que los directivos de la compañía presentaron como explicación fue la percepción que los consumidores tenían de las abusivas condiciones laborales que sufrían los trabajadores de las compañías proveedoras de Nike. Hay que tener presente que esta compañía es el ejemplo paradigmático de compañía centrada en su *core business* de diseño y de distribución comercial de calzado y material deportivo en general, y que por lo tanto subcontrata a compañías externas todas las fases del proceso productivo particularmente intensivas en mano de obra. Junto con Royal Dutch Shell son las dos compañías que han liderado el ranking de padecer duras campañas de hostigamiento por parte de diferentes grupos de presión que han incluido desde ONG hasta ecologistas y periodistas.

La reacción de las compañías mercantiles a partir de los años 90 se centró en la elaboración de códigos de conducta –entre los más conocidos figuran a parte del ya citado de Levi Strauss & Co, los de Toys ‘R’ Us, Timberland y Reebok entre otros-, aunque esta solución puede presentar entre otros los siguientes inconvenientes:

- 1º. Estos códigos internos han sido inevitablemente caros e ineficientes, ya que las normativas y costumbres cambian de forma significativa según los países y culturas, y las corporaciones los han contemplado como algo de su propiedad.
- 2º. Ninguno de estos códigos ha contado con una auditoría independiente que verificase el grado de aseguramiento de su correcta aplicación.

En este sentido la evolución es clara hacia algún tipo de normativa que permita, entre otras cosas, la realización de una auditoría por terceros externos a la compañía, en la línea de las normas ISO 9000 para los sistemas de gestión de la calidad, e ISO 14000 para los sistemas de gestión medioambiental.

La evolución desde los múltiples códigos de conducta hacia una norma genérica era también una necesidad para asegurar la eficiencia del proceso. La iniciativa de esta norma parte claramente del propio sector de las empresas mercantiles afectadas por estos problemas, aunque como veremos también participan en su elaboración representantes de entidades académicas y ONG.

2. Presentación general del contenido de la norma

Centrada en la responsabilidad social en cuanto al respeto de unas condiciones dignas de trabajo.

La norma SA8000 –hecha pública en octubre de 1997- tiene por objetivo definir un conjunto de normas generales y auditables por una entidad externa sobre la protección de los derechos de los trabajadores. Está basada en las convenciones de la International Labour Organization (más conocida en castellano como OIT, Organización Internacional del Trabajo) y en las declaraciones internacionales sobre derechos humanos, que incluyen la Declaración Universal sobre los Derechos Humanos (1948) y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de la Infancia (1989).

La intención es que la norma pueda ser aplicada a las entidades que lo soliciten, así como a sus proveedores cualquiera que sea el país y el sector productivo, y en ella se cubren temas de seguridad e higiene, trabajo infantil, trabajo forzado, derechos sindicales, horarios de los trabajadores y remuneraciones.

La multiplicidad de códigos provocaba que un mismo proveedor fuera evaluado en función de más de un código, y que por otro lado muchos códigos carecieran tal como hemos dicho de cualquier evaluación por parte de un agente auditor externo e independiente.

Los criterios para medir el grado de cumplimiento de la norma son los siguientes:

1. Trabajo infantil

1.1. Criterio: la compañía no permitirá el trabajo por debajo de los quince años en general. Las compañías certificadas deberán asumir la formación de los niños que pierdan su trabajo a consecuencia de la aplicación de la norma

2. Trabajo forzado

2.1. Criterio: se prohíbe este tipo de trabajo. Los trabajadores no estarán obligados a entregar sus documentos de identificación ni a realizar depósitos de dinero para conseguir el trabajo.

3. Seguridad e higiene

3.1. Criterio: se deben respetar unas condiciones de trabajo en un ambiente seguro y salubre, que ha de incluir agua potable, locales higiénicos para el descanso, equipos de seguridad y la formación necesaria.

4. Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva

4.1. Criterio: se debe respetar el derecho de todo el personal a formar parte de sindicatos y a negociar colectivamente las condiciones de trabajo sin temor a posibles represalias por ello. En los países como China donde no existe libertad de asociación se deberá facilitar por parte de la empresa los medios necesarios para promover la libre asociación.

5. Discriminación

5.1. Criterio: no se pueden producir prácticas discriminatorias en la contratación del personal en función del origen étnico, la casta, la religión, discapacidades, el sexo o la orientación sexual, la afiliación a sindicatos o partidos políticos. Las prácticas discriminatorias tampoco se producirán en la

remuneración, el acceso a la formación, la promoción, la finalización de contratos o la jubilación.

6. Prácticas disciplinarias

6.1. Criterio: no se permiten los castigos corporales, ni la coerción física o mental ni las amenazas verbales.

7. Horarios laborales

7.1. Criterio: no se podrán exceder las regulaciones legales con un máximo de 48 horas laborales a la semana, y con al menos un día libre a la semana. Se acepta un máximo de 12 horas extras a la semana que se deberán remunerar a un precio superior.

8. Remuneración

8.1. Criterio: se debe asegurar que la remuneración cumple con los mínimos legales establecidos y que sirven para satisfacer las necesidades básicas, y también se debe garantizar la disposición de un ahorro mínimo.

9. Sistemas de gestión

9.1. Criterios: los altos responsables deberán definir la política de la empresa para la rendición social de cuentas y las condiciones laborales para asegurar:

- a) La inclusión de un compromiso para cumplir todos los requerimientos de la norma.
- b) La inclusión de un compromiso para cumplir con las normas legales del país en cuestión así como las internacionales.
- c) La inclusión de un compromiso respecto la mejora continua.
- d) Una efectiva documentación, puesta en práctica, mantenimiento, comunicación y accesibilidad de una manera comprensible a todo el personal de los aspectos tratados en la norma.
- e) La pública disposición.

3. Las características de la norma SA8000 según la zona del mundo donde se implante

Un cliché que habitualmente se tiene es el de que una norma como la SA8000 sólo tiene sentido de aplicar en los países subdesarrollados. Los que vivimos en alguno de los países del Norte como los de la Unión Europea o en EE UU sabemos cuán frecuente es la aparición de condiciones degradantes de trabajo principalmente entre los colectivos de inmigrantes en situación de carencia de legalización.

Lo que sí ocurre en los países del Sur es la presencia de una serie de condicionamientos que hace más probable la ocurrencia de situaciones degradantes de empleo. Estos condicionamientos son: la ausencia de legislación laboral obligatoria, la alta presencia de actividad económica de tipo informal, la amplia presencia de corrupción tanto en la política como en los negocios, y una situación de elevada pobreza entre la fuerza laboral.

Las diferencias culturales y religiosas se han de tener presente en la implantación de una norma global como la SA8000. En los países de mayoría religiosa musulmana es obligatorio que los hombres y las mujeres trabajen físicamente separados. El hecho de proceder a esta segregación física no tiene porque ser discriminatorio, a no ser que se aproveche esta circunstancia para establecer como es habitual un menor salario para las personas del sexo femenino, o bien trabajar en unas condiciones de menor seguridad así como ofrecer menores opciones de mejora laboral.

Es seguro que se podrían encontrar amplios estudios sobre las particularidades laborales de cada una de las zonas en que dividiremos estas breves consideraciones sobre la aplicación de una misma norma a un entorno tan diverso y complejo. Aquí sólo pretendemos dibujar los principales trazos del panorama general.

ASIA

La situación económica padeció a finales de los años noventa una grave crisis económica que comportó un aumento del desempleo. Esta situación ha comportado que los trabajadores hayan tenido que aceptar unas peores condiciones laborales.

A nivel político hay que tener presente que algunos países como pueden ser China, Singapur y Malasia argumentan que el concepto de derechos humanos en los países occidentales difiere substancialmente del suyo. En su caso se da mayor preeminencia a los derechos de la comunidad que a los del individuo.

Todas las nueve áreas que hemos visto que trata la norma son susceptibles de ser problemáticas en la zona del sudeste asiático. Algunos puntos que pueden ser más relevantes en cuanto a su problemática en la zona los presentamos resumidamente a continuación.

Libertad de asociación y de negociación colectiva

En los países del sudeste asiático una gran mayoría de trabajadores no están afiliados a ningún sindicato. Muchas compañías desconfían de los trabajadores organizados y han empleado estrategias que impidieran la formación de sindicatos. En Filipinas, por ejemplo, hay una clara legislación laboral sobre la libertad de asociación, pero las empresas han aprovechado las complejidades legales para hacer fracasar los intentos de los trabajadores para organizar sindicatos. Algunas empresas han usado la estrategia de emplear trabajadores mediante contratos que finalizaran justo antes de que tuvieran la opción de recibir beneficios de la compañía. También ciertas autoridades políticas han colaborado con las empresas para evitar la organización de sindicatos en las zonas preferentes de exportación.

Algunos sindicatos existen sólo de forma nominal ya que son controlados por las propias compañías o por el estado, como ocurre en Tailandia, Vietnam y China.

Trabajo infantil

El trabajo infantil es una práctica frecuente en esta zona del mundo. A partir de los siete años de edad se involucran en la actividad de pequeñas explotaciones familiares, y a menudo en unas duras condiciones de trabajo. La pobreza y la dificultad de cubrir las necesidades básicas conllevan que los padres procuren cubrir

mediante el trabajo infantil la escasa renta familiar. Las autoridades gubernamentales no han intentado detener esta práctica.

Las pocas tentativas para controlar el trabajo infantil han sido llevadas a cabo por algunas ONG y agencias internacionales. El pequeño tamaño de las instalaciones productivas y su ubicación en cualquier eslabón de la cadena productiva han neutralizado los esfuerzos para controlar la presencia de trabajo infantil.

Trabajo forzoso

Los niños trabajadores en muchas ocasiones son forzados a trabajar por sus padres en lugar de estar recibiendo su oportuna formación. Los niños a su vez se ven inmersos en una cultura que censura gravemente la desobediencia a los mandatos paternos. De todas formas los niños no son las únicas víctimas del trabajo forzoso. Se conocen casos bien documentados de trabajo de presos, mujeres e inmigrantes en las mismas condiciones de trabajo forzoso. Uno de los países de la zona con una de las mayores problemáticas en cuanto al trabajo forzoso es Myanmar (anteriormente denominada Birmania).

Discriminación

Muchos empleadores de esta zona prefieren contratar trabajadores de un sexo o de una religión o grupo étnico determinados independientemente de sus capacidades laborales. Esta práctica va muy ligada con los valores y tradiciones culturales propias de cada grupo étnico. Los papeles asignados a las personas según su sexo implican que las mujeres deban desempeñar trabajos distintos a los reservados para los hombres. Shoemart, la mayor cadena de distribución comercial en Filipinas prefiere contratar a su personal entre los miembros de la Iglesia ni Cristo ya que este grupo religioso no permite a sus miembros la implicación en organizaciones sindicales.

AMÉRICA LATINA

En esta zona se ha producido una clara tendencia hacia la creación de bloques comerciales entre países que ha tenido consecuencias también en la regulación de los derechos de los trabajadores. Por ejemplo, en México el debate sobre los derechos laborales se intensificó durante las negociaciones para la aplicación del North American Free Trade Agreement (NAFTA), conocido en castellano como Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), entre Canadá, Estados Unidos y México. Como resultado se crearon varias ONG para controlar el respeto de los derechos laborales sobre todo en México y zonas adyacentes de Estados Unidos.

También durante la ronda negociadora del MERCOSUR (el Acuerdo de Libre Comercio del Cono Sur entre Brasil, Argentina, Paraguay y Uruguay) hubo negociaciones tripartitas sobre la aplicación de códigos de conducta. Los trabajadores del sector del metal fueron los que consiguieron lograr los mejores acuerdos para sus intereses. Los de otros sectores como el textil, la piel, el calzado y la obra civil también llegaron a discutir sus correspondientes códigos.

En esta zona es donde ha hecho fortuna un término ampliamente divulgado como es el de maquiladora para describir las factorías establecidas a lo largo de la frontera entre EE UU y México con unas duras condiciones de trabajo. A pesar de

esas duras condiciones de trabajo hay a menudo una dura pugna por conseguir uno de esos puestos de trabajo dadas las condiciones socioeconómicas de la zona.

Las condiciones sociales en países como Brasil implican que además de las duras condiciones socioeconómicas y laborales se añadan problemas de respeto a las poblaciones indígenas y de acceso de campesinos a grandes latifundios infrautilizados. Estas últimas problemáticas no se encuentran explícitamente recogidas en esta norma, pero pueden afectar seriamente a la implantación de compañías agrícolas o extractivas de petróleo en esa zona.

La problemática de América Latina en general, y de la América Central en particular, es especialmente dura respecto a las condiciones laborales, con problemática diversa sobre discriminación por causa de género, presencia de trabajo infantil, bajos salarios mínimos y serios problemas a la actuación de sindicatos libres. Una presentación mínimamente rigurosa requeriría de un análisis más amplio del que ahora podemos realizar en esta presentación breve.

Finalmente, y para cerrar esta breve repaso a las condiciones laborales en distintas zonas del planeta, queremos destacar que hemos dejado fuera alguna zona con problemas de desarrollo económico como puede ser África, pero que el mundo desarrollado representado por la Unión Europea y los EE UU también darían pie a una lista de situaciones laborales degradantes principalmente, aunque no de forma exclusiva, entre los colectivos de personas procedentes de la inmigración.

EMPRESAS QUE HAN ADOPTADO LA NORMA SA8000

AVON PRODUCTS

Ha jugado un papel de liderazgo en la implantación de la norma, aunque se puede comprobar como en su página web no se realiza ninguna mención al respecto. Es probable que la clara orientación hacia el sector femenino de la población, tanto en cuanto a clientas como a personal de distribución, haya jugado a favor de asegurar la no explotación laboral de la población femenina, uno de los principales colectivos de riesgo junto con la población infantil.

COOP ITALIA

Es una cadena italiana de supermercados que controla aproximadamente un 7 por ciento del mercado de distribución de dicho país. Forma parte del movimiento cooperativo Lega-Coop y se beneficia de la fuerte presencia de este movimiento en Italia.

El sector de la alimentación es uno de los sectores de elevado riesgo, y en caso de Coop Italia este riesgo se incrementa por su posición de dominio en dicho mercado.

En la actualidad la norma se aplica a 230 proveedores de su programa particular de etiquetado social. Después del sector de proveedores de productos hortofrutícolas que era el de mayor riesgo, la cadena distribuidora ha iniciado la evaluación de los proveedores no alimenticios y de servicios.

TOYS “R” US

De entre las referencias seleccionadas, Toys “R” Us es la que presenta uno de los riesgos más elevados en el área de respeto de unas condiciones dignas de trabajo en su cadena de suministros.

La compañía se fundó en 1948 y no elabora ninguno de los juguetes que distribuye. La mayoría de sus proveedores están ubicados en la República Popular China, un inmenso país célebre entre otras por su escaso respeto de los derechos políticos y sindicales de sus habitantes y trabajadores.

4. Breve comparativa de la norma SA8000 y la norma AA1000 de auditoría social

Cada una de las normas responde a dos contextos culturales bien definidos. En el caso de los EE UU y la correspondiente norma SA8000, nos encontramos con un intento pragmático y limitado de normalización de un aspecto concreto estrechamente relacionado con el respeto de los derechos de las minorías más desfavorecidas, que no olvidemos serán las destinatarias principales de los procesos de revisión de sus condiciones de trabajo, y que ha de servir para que las grandes multinacionales del sector juguetero, de material deportivo y textil puedan presentar una actuación menos escandalosa a sus cada vez más globalizados *stakeholders*.

La norma AA1000 desarrollada desde el ámbito europeo es una norma más global y seguramente menos pragmática. Si en el caso de la norma SA8000 el elemento desencadenante fue la práctica de los códigos de conducta, en este caso ha pesado más la iniciativa de empresas pioneras en la práctica de la rendición de cuentas social y medioambiental como The Body Shop y Ben & Jerry’s Homemade.

Como última muestra de la mayor amplitud de perspectivas de la norma AA1000, citar que en un estudio previo que el ISEA publicó sobre experiencias prácticas de CAS, y titulado “Making values count: Contemporary Experience in Social and Ethical Accounting, Auditing and Reporting”, se consideraba al *intelectual valuation* de la multinacional sueca de seguros Skandia como una de las perspectivas a incluir en la CAS. Esta línea en el terreno académico se está investigando no dentro de la CAS sino en el campo de la contabilidad con el nombre de valoración del capital intelectual de las organizaciones.

SA8000	AA1000
Carácter voluntario y no oficial	Carácter voluntario y no oficial
Centradas en las condiciones de trabajo	Centradas en los principios y en los estándares de proceso
Los principios a verificar se apoyan	Para asegurar la calidad de los procesos, las

fuertemente en convenciones ajenas a la empresa (Declaración Universal de los DDHH, convenciones de la Organización Internacional del Trabajo)	AA1000 incorporan aspectos de otras metodologías como las ISO9000, ISO14000, EMAS o Calidad Total
Implicación menor de los stakeholders	Los principios a verificar se definen en un proceso con la implicación de los stakeholders
Emite una certificación final	No emiten una certificación final
Auditoría externa sólo al final del proceso	La participación externa (asesoría y/o auditoría) abarca todo el proceso
Su aplicación requiere de la implantación de un sistema de gestión social	Reconocen la necesidad de integrar la AA1000 en los sistemas de gestión de la empresa
Cubre los siguientes aspectos: trabajo infantil, trabajo forzado, salud y seguridad en el trabajo, libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, discriminación, prácticas disciplinarias, horarios de trabajo y salarios La ejecución se basa en la secuencia “planificar-ejecutar-comprobar-actuar” conocida como ciclo PDCA en la gestión de calidad	Se ocupa de los procesos, pero no sustancia en qué deben consistir dichos procesos Plantean una implantación progresiva de las AA1000, y define para ello unas guías para dar los primeros pasos

Global Reporting Initiative

Lo primero que queremos dejar claro es que la propuesta del GRI no puede calificarse estrictamente de norma de CAS, sino que se trata de una norma centrada en la información suministrada (reporting en inglés). Otra de las características es su búsqueda de integración de los tres ámbitos de la *triple bottom line* en un único informe que alcance una difusión y homogeneización similar a la que tienen las cuentas anuales.

1. Orígenes y características generales de la propuesta

A finales de 1997 la Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES) junto con el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP en sus siglas en inglés) inició un proceso de consultas con el fin de desarrollar una guía aplicable a los tres ámbitos básicos de cualquier organización: social, económico y medioambiental. El propósito de partida era no sólo el de informar sobre estos ámbitos, sino llegar a conseguir su siempre difícil integración en un único informe.

Se caracteriza por ser una iniciativa multipartícipe formada por empresas, organizaciones no gubernamentales (ONG), asociaciones de contables, agrupaciones empresariales, asesorías, académicos y otros partícipes a escala internacional. La amplia diversidad de partícipes pretende homogeneizar las reglas de elaboración y maximizar el valor de las memorias tanto para las organizaciones informantes como para los usuarios de dichos informes.

La propuesta o guía elaborada es un modelo de revelación de información denominado Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad, y su primer borrador apareció en marzo de 1999, y en junio de 2000 se publicó la versión definitiva.

Aunque la propuesta fue inicialmente pensada para las empresas mercantiles, se espera que a largo plazo será aplicable dentro de cualquier organización. La guía prevé la posibilidad de que su implantación se realice de manera gradual, y en un futuro se espera su adaptación a pequeñas y medianas empresas.

La guía pretende ayudar a las organizaciones a elaborar memorias de sostenibilidad con las siguientes características:

1. Que presenten una visión clara del impacto humano y ecológico de la empresa, para que los responsables de tomar decisiones sobre inversiones, compras y posibles alianzas se encuentren bien informados.
2. Que proporcionen a los *stakeholders* datos fiables que sean relevantes para sus necesidades e intereses, y que de esta forma se invite a otros actores al diálogo y a la investigación.
3. Que proporcionen una herramienta de gestión que ayude a las organizaciones a evaluar y a mejorar constantemente sus actuaciones y progresos.
4. Que respeten los principios de elaboración de memorias ya establecidos y comúnmente aceptados, aplicados sistemáticamente en los sucesivos períodos informativos, y así poder garantizar la transparencia y la credibilidad.
5. Que se presenten en un formato inteligible y que faciliten la comparación con las memorias de sostenibilidad de otras organizaciones.
6. Que complementen y no reemplacen a otros informes, incluyendo los financieros.
7. Que ilustren la relación entre los tres aspectos que se incluyen dentro del amplio concepto de la sostenibilidad: el económico, el social y el medioambiental.

1. Estructura de la propuesta

Está estructurada en cuatro partes. La parte A titulada *Using the GRI Guidelines* incluye una presentación general de los antecedentes de la propuesta, la relación con el diálogo a establecer con los *stakeholders*, así como la interrelación del GRI con otras herramientas de gestión de la sostenibilidad. La parte B titulada *Reporting principles* está dedicada a la presentación de los principios cruciales para lograr los objetivos de utilidad, comparabilidad y veracidad. La parte C titulada *Report Content* presenta los contenidos a incluir en la propuesta de *reporting*, en la que se incluyen declaraciones

sobre la visión y la estrategia, sobre el perfil de la organización y del informe presentado, sobre las estructuras de gobierno y las políticas de gestión, sobre los contenidos genéricos del informe, y finalmente sobre los indicadores de cumplimiento que se presentan para los ámbitos económico, social y medioambiental. La parte D está dedicada a un glosario y anexos sobre temas complementarios de la propuesta de informe. Uno de los anexos está dedicado al tema complejo del aseguramiento y credibilidad de los informes.

2. Los indicadores propuestos

La propuesta del GRI aconseja expresar la información en forma de ratios, como sería el caso de los indicadores propios del análisis de estados financieros. Estos indicadores son de cuatro tipos: medioambientales, sociales, económicos e integrados. Los integrados sobre los tres ámbitos, por su indudable complejidad, carecen de una propuesta estandarizada dentro de la Guía. La propuesta que se realiza es su clasificación en dos tipos de indicadores integrados:

Indicadores sistémicos

Aquí se incluyen indicadores que reflejen la contribución de la organización sobre un sistema más global como puede ser la actividad económica de una región. Sería el caso por ejemplo de una organización con un gran peso relativo en el nivel de ocupación laboral de una región o zona concreta del mundo.

Indicadores cruzados

Éstos ponen en relación al menos dos de los tres ámbitos que hemos presentado dentro de la propuesta del GRI. El área donde más abundan este tipo de indicadores es por ejemplo la que se analiza dentro de los indicadores de ecoeficiencia en el consumo de materias primas no renovables y de emisión de contaminantes por unidad de producto.

Indicadores económicos

Las cuentas anuales acostumbran a rendir cuentas sobre la rentabilidad de una organización por parte de los gerentes (administradores, jurídicamente hablando) responsables de su gestión. La propuesta del GRI considera los impactos directos e indirectos de la organización informante sobre sus grupos de *stakeholders*. Se trata de hacer evidente el grado de influencia económica que la empresa informante tiene sobre sus *stakeholders* más directos agrupados en: clientes, proveedores, trabajadores, socios y financiadores, y sector público.

De los indicadores referentes a sus impactos indirectos no se realiza una propuesta de general aplicación. Sólo se realiza una clasificación en dos grandes apartados. El primero está dedicado a presentar las principales externalidades económicas (positivas y negativas) que la actividad económica genera en el grado de innovación y en la competitividad del conjunto de la economía. El segundo apartado registra el impacto sobre las comunidades locales respecto al grado de dependencia que la actuación económica de la empresa informante genera.

Indicadores sociales

La propuesta del GRI reconoce que en este ámbito es más difícil definir un conjunto de indicadores de general aceptación. Se propone agrupar los indicadores sociales en tres apartados que son:

1. Condiciones laborales.
2. Derechos humanos.
3. Temas diversos que afecten a clientes, comunidades locales y a otros stakeholders.

Uno de los aspectos a destacar en la propuesta del GRI es la ausencia de pronunciamiento sobre cómo debería llevarse a cabo la correspondiente auditoría de la información. Este es uno de los puntos débiles de esta propuesta quizás motivado por el hecho de no tratarse estrictamente de una norma de CAS, sino de una propuesta de información o reporting. Aún así la propuesta incluye un anexo con unas consideraciones generales sobre la verificación por parte de un agente independiente de la información publicada.

EMPRESAS QUE HAN ADOPTADO LA PROPUESTA DEL GRI

La propia organización ofrece en su página web un listado de organizaciones que le han comunicado la adopción de su propuesta de reporting.

Hay una primera selección efectuada por el propio GRI respecto a seis entidades informantes que se les otorga la calificación de informantes “In Accordance” y que se pueden encontrar en la siguiente dirección URL: http://www.globalreporting.org/guidelines/reporters_IA.asp, o bien acceder directamente, en los casos que es posible, desde los hipervínculos de la siguiente tabla:

Entidad	País	Tipo de actividad
BHP Billiton	Australia	Minería
Budapest Power Plant (el informe no se encuentra disponible en su Web)	Hungría	Distribución de energía
City West Water limited	Australia	Distribución de agua
DENSO Manufacturing Hungary Ltd. (el informe no se encuentra disponible en su Web)	Hungría	Automóvil
Musgrave Group	Irlanda	Logística
Novo Nordisk	Dinamarca	Sector farmacéutico

La propuesta GRI es sin lugar a dudas la que cuenta con más casos de aplicación, aunque la propia GRI se encarga de recordar que la presencia en su listado

no implica ningún pronunciamiento sobre el grado de conformidad alcanzado respecto a la propuesta.

Dada la amplia diversidad de entidades hemos preferido incorporar información general sobre los países de origen de las entidades, así como los tipos de actividad a los que se dedican. En la página siguiente incorporamos un gráfico de las entidades informantes agrupadas por países, y de donde sólo hemos excluido los siguientes países que sólo cuentan con una entidad: Brasil, Chile, Costa Rica, India, Malasia, Polonia, y Portugal.

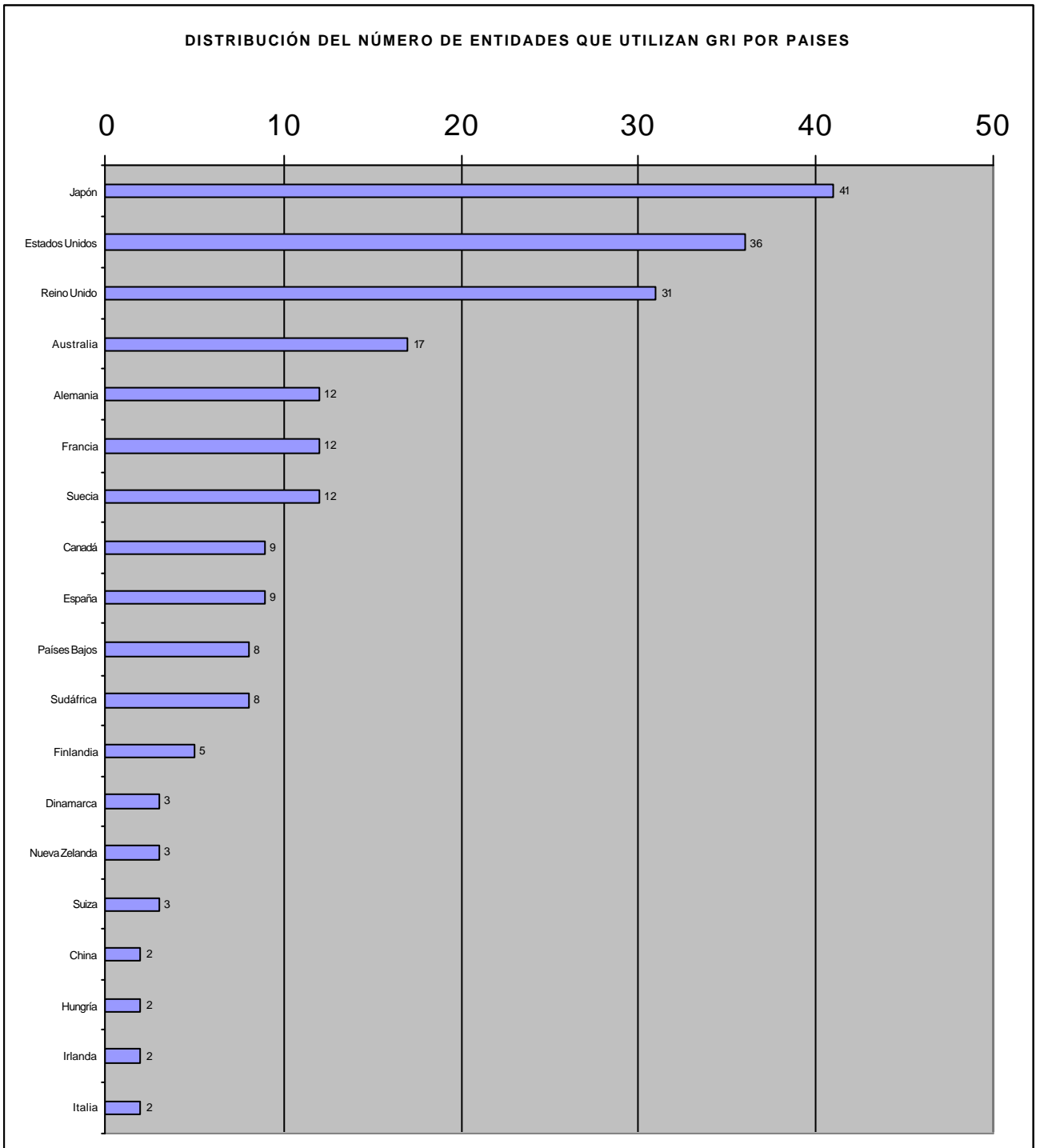


Gráfico 1: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por el Global Reporting Initiative.

A continuación presentamos una agrupación de las entidades informantes agrupadas por el tipo de actividad. En este caso también hemos obviado los tipos siguientes de actividad por contar con una sola entidad: Agricultura, Medios periodísticos, Ordenadores y Universidades.

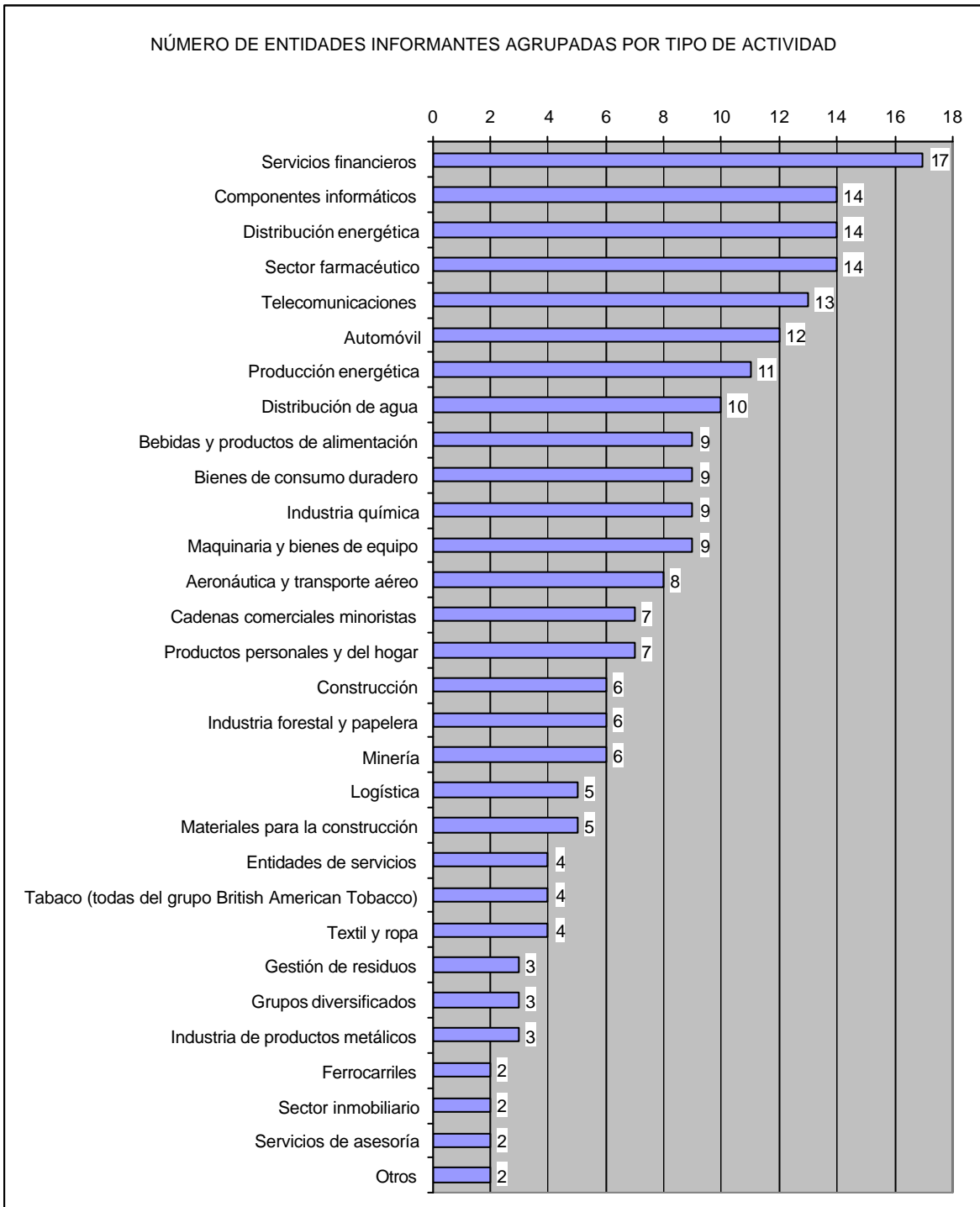


Gráfico 2: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por el Global Reporting Initiative.

A continuación presentamos las referencias a los informes publicados por entidades españolas que se encuentran disponibles en Internet

Entidad	Tipo de actividad
AGBAR (División de Agua y Saneamiento) (el informe no figura en la web)	Distribución de agua
CESPA	Gestión de residuos
Endesa, SA	Producción energética
Ericsson España S.A.	Telecomunicaciones
Iberdrola	Producción energética
Larcovi (el informe no figura en la web)	Construcción
Renfe	Ferrocarriles
Telefonica de España	Telecomunicaciones
Tetra Pak	Industria forestal y papelera

Conclusiones

Llegados al final de esta comunicación afirmamos que el camino hacia una generalización de estos informes por parte de las organizaciones se enfrenta a los siguientes retos:

- Voluntariedad o aplicación obligatoria. Después del recorrido realizado intuimos que el camino hacia una normalización general ya empieza prácticamente a recorrerse, al menos en lo que respecta a regulaciones para sectores concretos (ley de fondos y planes de pensiones en el Reino Unido) o tímidos inicios de regulaciones generales (legislación francesa de enero de 2002 sobre regulación económica, y la CSR Act de 2002 del Reino Unido). Las tres normas presentadas son voluntarias, pero a medida que se generalice la aplicación de estas u otras normas, deberán fijarse unos mínimos a cubrir en los informes.
- Normas generales o especializadas. De las normas presentadas entendemos que dos (la AA1000 y la propuesta GRI) responden al tipo general, mientras que la SA8000 es una norma especializada en un grupo determinado de *stakeholders* (los trabajadores). La amplia diversidad de problemáticas obligará a llegar a normas generales, junto con normas más especializadas en función de campos específicos (inversión socialmente responsable, por ejemplo), o más generalista (informes de sostenibilidad, por ejemplo).
- La validación externa de la información publicada. Este aspecto entendemos que ya se encuentra en el centro del debate, y que de forma inmediata va a poner en cuestión la evolución de las normas sobre RSC. Cuanto más se generalicen los informes sobre CAS, o sobre sostenibilidad, más se deberá tener en cuenta la necesaria valoración independiente de la información

ofrecida. Esta puede ser la vía que conduzca a una normalización obligatoria en este campo.

Bibliografía

- Beck, Ulrich. *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*. Barcelona: Ed. Paidós, 1998.
- Bruno, Kenny y Karlner, Joshua. *Earthsummit.biz. The Corporate Takeover of Sustainable Development*. Oakland (California). Food First Books, 2002.
- Cannon, Tom. *Corporate Responsibility*. Londres: Pitman Publishing, 1992.
- Comisión de las Naciones Unidas para el medioambiente y el desarrollo (CNUMAD). *Our Common Future (The Brundtland Report)*. Oxford: Ed. CNUMAD, 1987.
- Cortina, Adela (directora). *Rentabilidad de la ética para la empresa*. Madrid: Ed. Fundación Argentaria – Visor Dis, 1997.
- Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA). *Social Accountability 8000*. Nueva York: Ed. CEPAA, octubre de 1997.
- Drucker, Peter F. *La gestión en un tiempo de grandes cambios*. Barcelona: Edhasa, 1996.
- Epstein, Mark J. y Birchard, Bill. *Counting what Counts. Turning Corporate Accountability to Competitive Advantage*. Massachusetts: Perseus Books, 1999.
- García Echevarría, Santiago. *Responsabilidad social y balance social de la empresa*. Madrid: Editorial MAPFRE, 1982.
- Gonella, Claudia, Billing, Alison y Zadek, Simon. *Making Values Count: Contemporary Experience in Social and Ethical Accounting, Auditing and Reporting*. Londres: Certified Accountants Educational Trust, 1998.
- Gray, Rob; Owen, Dave y Adams, Carol. *Accounting & Accountability. Changes and challenges in corporate social and environmental reporting*. Hertfordshire: Prentice Hall, 1996.
- Handy, Charles. *El espíritu hambriento. Más allá del capitalismo: En busca de propósito en el mundo moderno*. Barcelona: Ed. Apóstrofe, 1998.
- Jones, T. Colwyn. *Accounting and the enterprise. A social analysis*. Londres: Routledge, 1995.
- Korten, David C. *El mundo post empresarial. La vida después del capitalismo*. Barcelona, Granica, 2000.
- Leipziger, Deborah. *SA8000. The definitive guide to the new social standard*. Londres. Financial Times. Prentice Hall, 2001.
- Lozano, Josep M. *Ética i empresa*. Barcelona: Ediciones Proa, 1997.
- Mathews, M.R. *Socially Responsible Accounting*. Londres: Chapman & Hall, 1993.
- McIntosh, Malcolm, Leipziger, Deborah, Jones, Keith y Coleman, Gill. *Corporate Citizenship. Successful strategies for responsible companies*. Londres. Financial Times. Pitman Publishing, 1998.
- Parra Luna, Francisco. *El balance social de la empresa como instrumento de gestión. La técnica BASOIG*. Madrid: Ediciones Deusto, 1989.
- Royal Society for the Encouragement of Arts, Manufactures & Commerce (RSA). *Tomorrow's Company: The Role of Business in a Changing World*. Londres: Ed RSA, 1996.
- Wheeler, David y Sillanpää, Maria. *The Stakeholder Corporation. The Body Shop blueprint for maximizing stakeholder value*. Londres: Pitman Publishing, 1997.
- Zadek, Simon, Pruzan, Peter y Evans, Richard. *Building Corporate AccountAbility. Emerging Practices in Social and Ethical Accounting, Auditing and Reporting*. Londres: Earthscan Publications Ltd., 1997.