EL BALANCE SOCIAL

INTEGRACION DE OBJETIVOS SOCIALES EN LA EMPRESA

ENRIQUE ARDERIU GRAS

PUBLICACIONES DE LA REAL ACADEMIA DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y FINANCIERAS

EL BALANCE SOCIAL: INTEGRACION DE OBJETIVOS SOCIALES EN LA EMPRESA

DISCURSO DE INGRESO DEL ACADÉMICO DE NÚMERO, ELECTO

EXCMO. SR. D. ENRIQUE ARDERIU GRAS

en el acto de su recepción en 15 de Abril de 1980, y

DISCURSO DE CONTESTACIÓN POR EL ACADÉMICO DE NÚMERO

EXCMO. SR. D. JOAQUÍN FORN COSTA

BARCELONA
1980

La Academia no se hace responsable de las opiniones expuestas en sus propias publicaciones.

(Art. 39 del Reglamento)

Dep. Leg. - B. 11985 - 1980

Artes Gráficas FERVILL S. A., Pla dels Cirerers, 34 - Barcelona (33)

EXCELENTÍSIMO SEÑOR PRESIDENTE:
EXCELENTÍSIMOS E ILUSTRÍSIMOS SEÑORES:
ILUSTRÍSIMOS SEÑORES ACADÉMICOS:
SEÑORAS Y SEÑORES:

Permitidme que mis primeras palabras sean para expresar mi profundo sentimiento de agradecimiento por el hecho de haber sido elegido para cubrir una plaza en esta Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras de Barcelona, agradecimiento sincero que debo hacer patente a todos los miembros de la misma por haberme admitido en su seno, agradecimiento, en suma, por cuanto me permite ingresar en una de las Instituciones más prestigiosas y señaladas de nuestra comunidad. Todo ello me obliga a adquirir el firme compromiso de contribuir con todo mi esfuerzo y tesón posibles a los fines asignados a esta Real Academia.

Para este acto protocolario de lectura del Discurso de Ingreso he escogido un tema que, por su importancia, es objeto de constantes estudios en gran parte de las Universidades Occidentales; se trata del tema del «Balance Social» en expresión nacida en Francia o del «Social Audit» en las notaciones americanas.

Es un tema vigente pues creo que es fruto de nuestro mundo actual, sometido a constantes presiones de toda índole; en el que instituciones que han permanecido invariables durante largos decenios, y aun siglos, se ven sometidas a debate, se ven duramente atacadas en sus estructuras y tienen que establecer mecanismos de revisión para mantenerse vivas, o han de buscarse nuevos modelos institucionales que llenen el vacío de los desaparecidos. Quizás estemos en un momento crucial de la Historia de la Humanidad, el futuro lo confirmará o no, en el que el hombre traza rumbo a nuevos horizontes ideológicos o culturales y esboza una nueva escala de valores para la sociedad del mañana, mañana que tal vez empieza a ser hoy presente, pues en este período de transición y desde nuestra perspectiva actual no podemos discernir si ya estamos inmersos en este expresado futuro.

En el plano económico, una gran parte de la preocupación actual se traduce, sin duda, en el supuesto previsto déficit que, en orden a la obtención de materias primas, puede producirse en un futuro próximo, casi inmediato; los recursos energéticos tienen un gran peso en este sentido. Esta situación conduce a un mayor grado de sensibilización social y al planteamiento serio del problema de la defensa de los recursos existentes, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, en forma de elaboración de políticas adecuadas o el nacimiento de movimientos ecológicos.

En el último decenio, en los países occidentales, cobra gran vigor la tesis crítica de la que durante tanto tiempo se consideró válida, concretada en que el desarrollo económico da lugar al crecimiento económico y éste conduce al bienestar. Una corriente progresivamente crítica estima que los costes del desarrollo han de medirse no solamente desde el ángulo individual, o sea desde la perspectiva de la cantidad de bienes producidos o de renta por habitante sino que existen otros puntos de vista desde la perspectiva del contexto social que, si puede obtener ventajas como consecuencia del desarrollo económico, también, a veces, sufre otros efectos desfavorables en forma de degradación del medio natural, o deterioro de la calidad de vida de sus habitantes, que pueden ser incuestionablemente más importantes que las ventajas obtenidas; pensemos en estos centros superindustrializados, con elevado grado de concentración de la población, donde la vida se tan difícil, con servicios públicos deficientes que dan lugar, en muchísimas ocasiones, a situaciones depauperadas irreversibles.

Es en este campo donde la empresa, muchas veces, es objeto de severa crítica, quizás justificada, puesto que la actividad que desarrolla produce, en mayor o menor grado, la contaminación o deterioro del entorno. Es patente que algunos casos han tenido y tienen, incluso, repercusión a nivel nacional y aun mundial: centrales nucleares, contaminación marina de petroleros, contaminación atmosférica, de playas o ríos, etc. Es igualmente cierto que la ubicación de ciertas empresas transforma peyorativamente el «habitat» de determinadas poblaciones, no solamente por la posible contaminación del ambiente, sino por la aparición de problemas de transporte, o su complicación, déficits de servicios públicos de toda índole, y consiguiente aumento de presiones de orden psíquico que deterioran seriamente la calidad de vida de sus habitantes.

Es evidente que la empresa que ocasiona alguno o varios de estos perjuicios tiene que contribuir, de alguna manera, a restablecer el equilibrio ecológico o vital; si no se produce esta corrección de forma inmediata, el coste de la reparación puede ser, después, mucho más alto o inasequible; se trata, pues, de establecer un sacrificio constante, a corto plazo, para salvaguardar el equilibrio ecológico o social a largo plazo.

Esto implica un cambio rotundo en la mentalidad del empresario y en la filosofía de la empresa en el sentido de que si antes privaba el aspecto económico, en cuanto a la obtención de un mayor volumen de producto o de renta, hoy se inserta la teoría del sentido social de la propiedad que implica un uso adecuado de la misma, sin menoscabo de los intereses sociales, y la empresa, como propiedad que es, debe estar sometida a las limitaciones sociales.

Posiblemente la empresa que quiera mantenerse en este futuro próximo, al que me refería anteriormente, habrá de adaptarse a esta nueva concepción y tendrá que ampliar adecuadamente su sistema de objetivos, extendiéndolos a la consideración de las repercusiones que su actividad produce en el entorno social y tratando de anular o paliar las consecuencias negativas derivadas, de forma que el coste social sea el mínimo posible. Es decir, tiene que medirse de alguna forma la responsabilidad social de la empresa, definiendo los aspectos concretos de esta responsabilidad y tratando de establecer una planificación en orden a la minimización de los costes sociales.

En este orden de consideraciones, cobra gran impulso una corriente de pensamiento que defiende la tesis de una «reforma de la empresa» en el sentido de presentar un esquema de empresa sensibilizada a los cambios que su actividad produce en el entorno y dispuesta a valorar las consecuencias positivas o negativas que sus decisiones pueden producir en el medio natural o social. Se trata, sin duda, de modelar una empresa más humana, pero sobre todo abierta y responsabilizada respecto al contexto social en que se encuentra ubicada.

En el campo de la investigación empresarial apoyada indudablemente por los respectivos Gobiernos, el tema ha sido y es muy debatido, de forma que han aparecido últimamente una serie de informes que contribuyen a establecer las bases legislativas para esta nueva perspectiva empresarial; tales son, por ejemplo, los informes BIEDENKOPF (Alemania, 1970) SUDREAU (Francia, 1975) GRUBUCH, (Comunidad Económica Europea, 1975) y BULLOCK (Gran Bretaña, 1977).

EMPRESA Y SOCIEDAD

El acto económico es un acto intrínsecamente humano, pudiéndose añadir que, además, es un acto que se produce únicamente en el hombre en tanto que se considera miembro de una agrupación, pues entraña relación con otros hombres.

Para MAUNIER, discípulo de DURKHEIM, los fenómenos económicos son fenómenos sociales. Efectivamente, ellos no aparecen sino dentro de las

Sociedades; el «homo oeconomicus» como hombre aislado no es sino un mito y las robinsonadas que tanto agradan a los marginalistas no son sino experimentos puramente abstractos. Tales fenómenos son, además, tradicionales y generales, puesto que nacen del ambiente social mismo, el cual crea las condiciones necesarias a su aparición. Finalmente, los mismos son también obligatorios en el sentido de que la Sociedad misma los impone, creando una especie de necesidad moral: se trata de aquella coacción que el grupo social ejerce, presión inmaterial y difusa que, sin embargo, pone en peligro el bienestar del individuo que no se conforma a sus leyes no escritas» (1).

En igual sentido ALFREDO AMONN demostró en un examen sutil, que la economía es un fenómeno social. Los modelos de la economía de un individuo aislado tienen tan sólo el carácter de construcciones auxiliares puramente mentales, con fines exclusivamente directivos (2).

La Economía se mueve, pues, dentro del marco social: desde el punto de vista del hombre aislado, el análisis económico es innecesario.

Muchísimos autores han utilizado la denominación de Economía Política, desde que en el año 1615 lo hizo por primera vez ANTOINE DE MONTCHRESTIEN en su libro «Traité de l'Economie Politique» y por PIETRO VERRI en «Meditazioni sull'economia politica», en 1771. Es posible que tal denominación, cuya expresión se deriva por traducción de los primeros tratadistas, haya tenido su origen en esta vinculación de lo económico en el amplísimo campo de lo social. TEILHAC escribió muy a propósito de este tema: «Vosotros los economistas olvidáis una cosa: que la economía política es bien política. Lo social constituye su verdadero y único objeto. ¡Cuánta verdad en el antiguo término tradicional de Ciencias morales y políticas! Esta es la cuna de nuestra disciplina: Ciencia política porque no conoce al individuo, sino dentro del grupo y por el grupo, y ciencia moral, porque de este modo el individuo no es para ella un medio, sino un fin» (3).

El acto económico nace al pretender satisfacer nuestras necesidades mediante la utilización de recursos externos, en cuyo cometido aparece una relación entre el hombre y el mundo real. Esta relación tiene, pues, un doble carácter: de una parte, en su consideración de acto humano, está influida y condicionada por toda la gama de factores psicológicos, jurídicos, éticos y sociales; de otra parte la actuación sobre el mundo exterior ha de ser inteligente, por lo cual se requiere un previo examen de este mundo que nos rodea a través del conocimiento científico, acompañado de un estudio de

(1) MARCHAL, André: «Metodología de la Ciencia Económica». El Ateneo. Buenos Aires, 1957, pág. 125.

(2) PETER, Hans: «Introducción a la Economía política». El Ateneo, 1957, pág. 22.

(3) TEILHAC: «Economie politique pour les francais».

los procesos o medios utilizables para que de una manera más adecuada y sencilla se logre la obtención, mediante el conocimiento técnico, de aquellos productos apetecidos. Vemos, pues, que la relación económica participa de la naturaleza humana y moral y de la naturaleza externa que rodea al hombre; por esta causa la Economía se mueve siempre a caballo de dichas dos naturalezas y sus problemas presentan una gran complejidad al estar doblemente enraizados en ambas. Es así como el economista para lograr buenos resultados debe tener siempre presentes las dos facetas, humana y real, y debe profundizar en ellas.

La empresa es un fenómeno que se origina en la sociedad; aunque sus fines son fundamentalmente económicos, y por consiguiente el orden económico incide inmediatamente en la empresa, también el orden social tiene su trascendencia, e importante, en la misma. Esta relación, por otra parte, es también inversa y así la gestión empresarial incide claramente en el orden de la Sociedad.

El ámbito empresarial primario, que es el económico, define un inmediato plano de relaciones entre la empresa y el orden económico establecido; según cual sea este orden económico serán totalmente diferentes la estructura y la mentalidad empresariales. Incluso podría afirmárse que la definición del orden económico es una premisa fundamental para la buena marcha de la empresa; si este orden económico no está perfectamente definido, el grado de incertidumbre en que se moverá la actividad empresarial será, sin duda alguna, extraordinariamente elevado.

El orden económico puede modelarse o definirse de variada forma, pero las distintas alternativas se mueven entre dos posibilidades extremas constituidas por el orden de planificación centralizada, en el que los órganos de poder o de decisión se enmarcan en un centro de decisiones, y el orden económico de economía de mercado caracterizado esencialmente por el hecho de que los centros de decisión se descentralizan.

En el sistema planificado la empresa desempeña el papel de mero ejecutor de las decisiones que le vienen impuestas por la superioridad del centro de decisiones y se limita a gestionar los factores de producción que le son asignados para la obtención de unos determinados bienes o servicios. No existe en la propia empresa ni poder de decisión, ni existe tampoco el riesgo que entraña la decisión, ni se mide el resultado en términos de rentabilidad.

Por el contrario, en la economía de mercado tanto el poder como la decisión se descentralizan en cada unidad empresarial; entonces es el empresario quien decide qué actividad ha de realizar y cómo tiene que desarrollarse, es responsable de su gestión y mide el resultado en términos de rentabilidad. El mercado, a través de la incidencia de todas las empresas, es el mecanismo que autorregula sus respectivas participaciones. Si este orden económico se

compagina, además, con los principios del orden de Sociedad, promovemos una Economía Social de Mercado.

Aun cuando, evidentemente, existen posturas intermedias entre estas dos posiciones, en nuestro caso concreto y por nuestra situación socio-política, además de por la propia definición de la Ley Constitucional, debemos definirnos dentro del área de la Economía de Mercado, característica, por otra parte, de los países de la Comunidad Económica Europea. Este es, pues, el ámbito en que debemos situar nuestro planteamiento y este es, también, el ámbito donde se produce este movimiento actual que impulsa a establecer un Balance Social en la empresa.

DÜRR (4) caracteriza la Economía Social de Mercado en los siguientes puntos básicos:

1) La existencia de una libre competencia en el mercado que implica, en principio, la no intervención en el mismo, salvo para salvaguardar la existencia real de esta libre competencia o para ayudar a los empresarios pequeños o medios para acceder al mercado.

2) La posible intervención del Estado, introduciendo los componentes que no son innatos de las fuerzas del mercado para dirigir una política coyuntural que suavice todo tipo de fenómenos desestabilizadores y garantice el crecimiento económico. Estas intervenciones se sentarían siempre sobre bases racionales tanto en lo concerniente a su gestión como a sus límites.

3) Debe asegurarse, también, la aplicación de una eficaz Política Social, justa y coherente, que garantice la satisfacción de aquellas necesidades vitales en la sociedad moderna, que el mercado por sí mismo no podría alcanzar. Igualmente el Estado debe actuar, directa o indirectamente, a través de empresas mixtas, en aquellos campos de actividad o de servicio público en que la empresa privada no encuentra alicientes suficientes de rentabilidad. Así «las actuaciones reguladoras o las actuaciones directas del Estado deben atenerse al principio de conformidad del mercado, de manera que su actuación no desvirtúe su funcionamiento. Este principio de conformidad de mercado debe ser la base de la actuación de todos los grupos que intervienen. Sin embargo, como tendrían que adoptarse medidas que no sean conformes al mercado, en determinadas circunstancias deberá procederse de forma que además de valorarse la actuación política de tal actuación, se fijará su duración, coste

(4) DÜRR, E.: «Condiciones y premisas para el funcionamiento de una Economía Social de Mercado». Forum Universidad-Empresa n.° 1. Fund. Universidad-Empresa. Madrid, 1976.

y utilidad, de manera que se trate de determinar su valor o aportación al funcionamiento del sistema (5).

La concepción teórica de la empresa en una Economía de Mercado ha sufrido una evolución que puede resumirse en tres interpretaciones: (6)

1) La empresa se plasma con un elevado grado de abstracción en la fórmula de la «Theory of the firm». Se parte de la idea de que la empresa posee un solo objetivo, la maximización del beneficio y minimización de costes, se posee una información perfecta y existe un solo decisor, la elementalidad del planteamiento conduce a la inexistencia de problemas de organización y de los que proceden de la consideración de las relaciones hombre-empresa y empresa-sociedad. El modelo no posee operatividad a nivel teórico empresarial.

2) Una segunda interpretación, fruto creativo de la Teoría Económica de la Empresa de los años cincuenta, considera la empresa como un sistema de factores encaminados a una ulterior producción de bienes o servicios, factores que pueden ser determinados en dos grupos: *a*) el constituido por el sistema de factores elementales, o factores de producción destinados directamente a ser combinados para la obtención del producto y *b*) el sistema de factores dispositivos constituidos originariamente por la dirección y en procesos más complejos por la planificación empresarial y la organización. Se trata, pues, de un modelo teórico operativo en el que aparece la consideración de las relaciones internas hombre-empresa propias de la organización empresarial.

3) Finalmente, la tesis instrumental de la empresa constituye la última fase de la evolución. Esta interpretación tiene en cuenta la existencia de individuos o grupos, dentro y fuera de la empresa que poseen sus propios objetivos de la empresa, cuya gestión tratará de armonizar o acercar o creará puntos de conflictividad. Se tienen en cuenta aquí tanto las relaciones de naturaleza interna hombre-empresa, como las de índole externa empresa-sociedad; es, por consiguiente, un modelo de base real caracterizado por la complejidad que presenta esta diversificación de relaciones, y por la dificultad que habrá en muchas ocasiones para obtener una solución operativa a todos

(5) García Echevarría, S.: «Mercado de trabajo en una Economía Social de Mercado». Working Papers n.° 29. Universidad de Alcalá de Henares. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Cátedra de Política Económica de la Empresa, noviembre 1978.

(6) García Echevarría, S.: «La empresa en su relación con el contorno económico y de sociedad». Política Económica de la Empresa. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Unidad Didáctica 6, págs. 62 y ss.

los problemas. Sin embargo, este es el modelo que responde a la necesidad del establecimiento de un Balance Social, que se enfrenta a la realidad y trata de dar respuesta a la problemática que supone la relación empresa con su entorno.

Existe a partir de la mitad de la década de los sesenta un movimiento, que cada vez adquiere mayor importancia, en el camino de las empresas que pretenden situarse dentro de la figura que presenta esta tercera interpretación. Las causas que han facilitado el movimiento social de la empresa son numerosas, entre las que cabría citar la mayor extensión de los mercados con creación de grandes sociedades que han ocasionado el cierre de otras empresas y gran movilidad en la mano de obra; una mayor cualificación de los puestos de trabajo motivado por el gran avance tecnológico, dando lugar a un creciente espíritu de reivindicación social, ayudado también por la elevación del nivel de vida; la extensión del área legislativa en materia social con aumento del área de gestión de personal, etc.

Este movimiento aparece especialmente en Estados Unidos y Francia. En Estados Unidos de América se multiplican los estudios acerca de la concepción del Balance Social y es en la actualidad uno de los temas que tienen mayor presencia en el campo de la investigación universitaria bajo el título de la «Social Audit». En Francia, sin duda alguna, los acontecimientos del año 1968, con la fuerza que representaba aquel movimiento social, alertaron al empresario y quizás con espíritu de propia supervivencia, se considera imprescindible la reestructuración de unas nuevas bases que permitan la «reforma de la empresa» con una concepción mucho más humana que posibilite la respuesta de la empresa ante la palpable existencia de un mayor grado de sensibilización social. Se trata de una evolución importante en la filosofía de la empresa y en la mentalidad del empresario que consiste en pasar de la empresa conceptuada socialmente como unidad puramente económica en la que se producen bienes y servicios con ánimo de obtener un beneficio empresarial, a la empresa adaptada en un orden de sociedad en el que posee una «responsabilidad social» a la que tiene que hacer frente con una serie de actuaciones. La empresa, si quiere actuar autonómicamente, tiene que plantearse el problema de la ampliación de objetivos y tiene que tener presentes las consecuencias de sus decisiones y actuaciones tanto en el ámbito interno —relación hombre, grupo y empresa— como en el ámbito externo —relación entorno empresa—, buscando siempre el menor coste social. Este planteamiento no hace sino corroborar el sentido social de la propiedad que va impregnando todas nuestras instituciones jurídicas; la propiedad tiene unos límites en cuanto a su uso y aprovechamiento que están precisamente en el mantenimiento del contexto del entorno material y social en que esta propiedad se halla inmersa.

Esta «reforma de la empresa» se sintetiza en el sacrificio de los planteamientos a corto plazo, obtención de un nivel de beneficios inmediatos con contestación social, en favor de planteamientos a largo plazo —continuidad de la empresa, autonomía, prestigio, respeto social con un nivel inferior de beneficios—. Es decir de una interpretación «cuantitativa» de la Empresa que valora rendimientos, se pasa a una interpretación «cualitativa» en el contexto social.

«Del juego concreto entre los crecientes conocimientos teóricos, sobre todo de la investigación de indicadores sociales, y la adaptación de la empresa a un medio cambiante y a un medio en transformación, se traza hoy la posibilidad de una alternativa de política de orden que se puede denominar «economía de mercado desarrollada» o —con otro slogan— del «capitalismo humano». Aquí se intenta, en un proceso de aprendizaje y adaptación, eliminar los defectos o puntos débiles del orden de economía de mercado, por lo que respecta a la consideración de determinados aspectos sociales, sin que —así por lo menos esperan los promotores del concepto— se caigan en los errores de políticas intervencionistas o mediante una corrección del sistema no perder sus ventajas fundamentales y, sobre todo, la configuración de las decisiones descentralizadamente e individuales» (7).

LA POLITICA EMPRESARIAL FRENTE A LA EVOLUCION DEL MEDIO SOCIAL

Es evidente que la empresa, por estar inmersa en un determinado marco socio-político-económico, depende existencialmente de las características y condiciones concretas que ofrece dicho marco. Su forma jurídica, sus dimensiones, su localización, su actividad y en suma todo el complejo mundo empresarial está condicionado por el entorno.

Así la empresa desarrolla su actividad interna en un proceso de conjunción armónica de una serie de factores productivos con el fin de obtener una producción, con una calidad adecuada al menor coste posible y todo ello de acuerdo con las perspectivas que ofrece el mercado. Pero por estar inserta la empresa, como se ha indicado, en un determinado marco externo, tiene que reaccionar continuamente con respecto a sus relaciones con el entorno. Precisamente las relaciones con el entorno constituyen una de las preocupaciones fundamentales del empresario actual, puesto que en el proceso de «feed back» o de retroacción entre los procesos internos y el entorno de refe-

(7) DIERKES, Meinolf: «Optimación del beneficio y responsabilidad social». ERIC MARKET, enero-abril 1976, pág. 40.

rencia concreto, como afirma MEISSNER (8), la dirección empresarial se encuentra caracterizada por el hecho de que las condiciones del entorno poseen una gran importancia porque este entorno es de difícil pronóstico por estar sometido a una corriente extraordinariamente dinámica que se desarrolla a partir de dos fenómenos: por una parte los procesos mundiales de una mayor conciencia social que dan lugar, entre otros, al fenómeno de la cogestión de las empresas; por otra parte, los procesos de una cada vez más creciente división económica del trabajo a nivel internacional, que conducen a profundas intervinculaciones económicas mundiales.

Existe el agravante de que estos dos fenómenos dan lugar a tratamientos, en la mayoría de los casos contrapuestos, que producen una discontinuidad entre el desarrollo social y las vinculaciones internacionales de las empresas, dificultando la adopción de decisiones racionales que pueden garantizar la continuidad de la empresa a largo plazo.

La visión futura del empresario influirá en sus decisiones de inversión y en el riesgo y responsabilidad que adquiere; el acierto o error en sus decisiones económicas estará íntimamente relacionado con las condiciones generales que ofrezcan los mercados de materias primas, mano de obra y distribución del crédito. Existen cinco núcleos fundamentales donde se producen los hechos que influirán en la marcha de la empresa.

a) El marco institucional, que delimita y condiciona al empresario con políticas que atañen a precios, impuestos, mercados, tecnología, crédito, trabajo, etc.

b) El marco ecológico que imprime condicionantes específicas en el desarrollo de la actividad empresarial, en razón del deterioro que la misma pueda producir en el ambiente, en la calidad de vida de las personas, en función de la creciente sensibilidad de la conciencia del medio.

c) La opinión pública, puesto que en un régimen democrático la empresa se ve sometida continuamente al peso de la crítica ciudadana y de los medios de comunicación social.

d) La evolución del conflicto capitalismo-socialismo, con falsas soluciones que conducen al intervencionismo o burocratismo, y en el que se trata de profundizar en el concepto de democracia aplicado a la empresa, potenciando la libertad de actuación y la creatividad empresarial. Constituyen en el momento actual actuaciones que coadyuvan al movimiento de emancipa-

(8) GÜNTHER MEISSNER Hans.: «La empresa, en el proceso de transformación económica mundial». Conferencia pronunciada en la Universidad Complutense de Madrid, en Alcalá de Henares, el 8 de diciembre de 1975.

ción social de los mecanismos de cogestión, o de dirección participativa del capitalismo avanzado, o en el último grado, de autogestión.

e) Los profundos cambios estructurales de la economía mundial que conducen a una mayor interdependencia internacional y una mayor división internacional del trabajo. Coadyuvan esencialmente a esta intensificación de las relaciones económicas internacionales: la creación de grandes áreas económicas supranacionales que facilitan e impulsan el intercambio internacional; el tratamiento, a nivel mundial, del suministro de materias primas o energéticas que conducen a la creación de bloques de países suministradores de estas materias, subdesarrollados o en vías de desarrollo, y países consumidores industrializados; el desarrollo y mayor facilidad de las comunicaciones que facilita no solamente el intercambio material sino la transferencia de tecnología avanzada; el impulso y desarrollo de la inversión extranjera facilitada, entre otras causas, por la existencia de potenciales de tesorería inhábiles, como consecuencia del constante aumento de los precios de venta de los recursos energéticos o de materia prima imposibilitados de invertirse óptimamente en los países productores subdesarrollados, el desarrollo inflacionista que la interdependencia internacional extiende más allá de las fronteras de los propios países en los que originariamente se produce. Todo ello conduce a una intensificación y mayor dificultad en los procesos de decisión que requieren un nivel de información más extenso y profundo puesto que ha de abarcar no sólo el ámbito nacional sino también el internacional.

Según el propio MEISSNER (9) el desarrollo de la Economía de la Empresa se ha realizado en tres fases. En la primera se han tratado fundamentalmente problemas internos de la empresa tal como se deducen de la Contabilidad; caracteriza esta concepción la obra de EUGEN SCHMALENBACH. En la segunda fase se desarrolla la Economía de la Empresa analítica, respecto a las relaciones funcionales de los procesos internos respecto a los mercados de aprovisionamientos, ventas, financiación y trabajo; considera como su representante más destacado a ERICH GUTEMBERG. Finalmente, en la actualidad, se configura un tercer enfoque que es el de la empresa concebida dentro del entorno que la configura; se trata de localizar los procesos de decisión de la empresa en una interdependencia internacional, socio-política y técnica; esta «orientación externa» de la Economía de la Empresa se ve interpretada en los planteamientos de la teoría de sistema tal como la ha desarrollado HANS ULRICH (10).

(9) GÜNTER MEISSNER, Hans.: Trabajo citado en (1).

(10) ULRICH, Hans.: «Die Unternchmung als produktives soziales Systems», 1970. Citado por el propio MEISSNER en el trabajo reseñado.

Todo ello configura el concepto actual de la Empresa como un sistema abierto, inserto en la Sociedad y estrechamente vinculado a la misma. Esta Empresa precisa una organización muchísimo más compleja, con unas bases de información extensas, que implican que la toma de decisiones no se haga por un solo hombre, sino por un equipo. Posiblemente el factor incertidumbre tendrá un grado mucho mayor que hasta ahora en función de esta mayor complejidad que origina la profunda interdependencia existente entre toda clase de fenómenos no sólo económicos sino político-sociales, que se producen a veces más allá de nuestras fronteras, aun cuando la base informativa sea más profunda y extensa.

La consideración de la empresa adscrita exclusivamente a fines económicos entra en crisis, no por posiciones antisociales del responsable de la empresa, sino porque en la construcción del sistema no se habían previsto algunas funciones que la evolución actual considera, ya, indispensables, puesto que el orden y la justicia actúan y se interrelacionan dentro de un mínimo contexto socio-económico sometido a constante evolución según el pensamiento político predominante.

Existe también en la concepción tradicional otro punto débil adicional (11) que se concreta en que «la comunicación de la empresa con sus grupos de referencia fundamentales y, por lo tanto, la dirección externa de los comportamientos empresariales, salvo en pequeñas excepciones, se plantea en torno a un proceso simple en base de señalizar una decisión dicótoma: «un consumidor compra un determinado producto o no compra; un socio potencial de una gran Sociedad anónima compra o no compra una participación en una determinada colocación. Esta forma de la comunicación entre la empresa y sus grupos de referencia fundamentales, que se ha conocido en la literatura como *exit option* (12), constituye, sin embargo, uno de los puntos débiles más fundamentales».

Esta deficiencia no permite al consumidor expresar su disconformidad a los efectos de la actividad empresarial; si bien un consumidor puede estimar favorablemente la calidad y demás cualidades del producto, puede estar en abierta oposición a una posible degradación ecológica que ocasiona la empresa como consecuencia del proceso productivo. Sin embargo, en el caso de que los productos competitivos ocasionen parecidos daños, seguirá comprando aquel producto con lo que el efecto de la *exit option* queda completamente anulado, y el sistema de comunicación de la empresa no produce el resultado esperado.

(11) DIERKES, Meinolf: «Optimización del beneficio y responsabilidad social», ERIC MARKET n.° 19, enero-abril 1976, pág. 42.

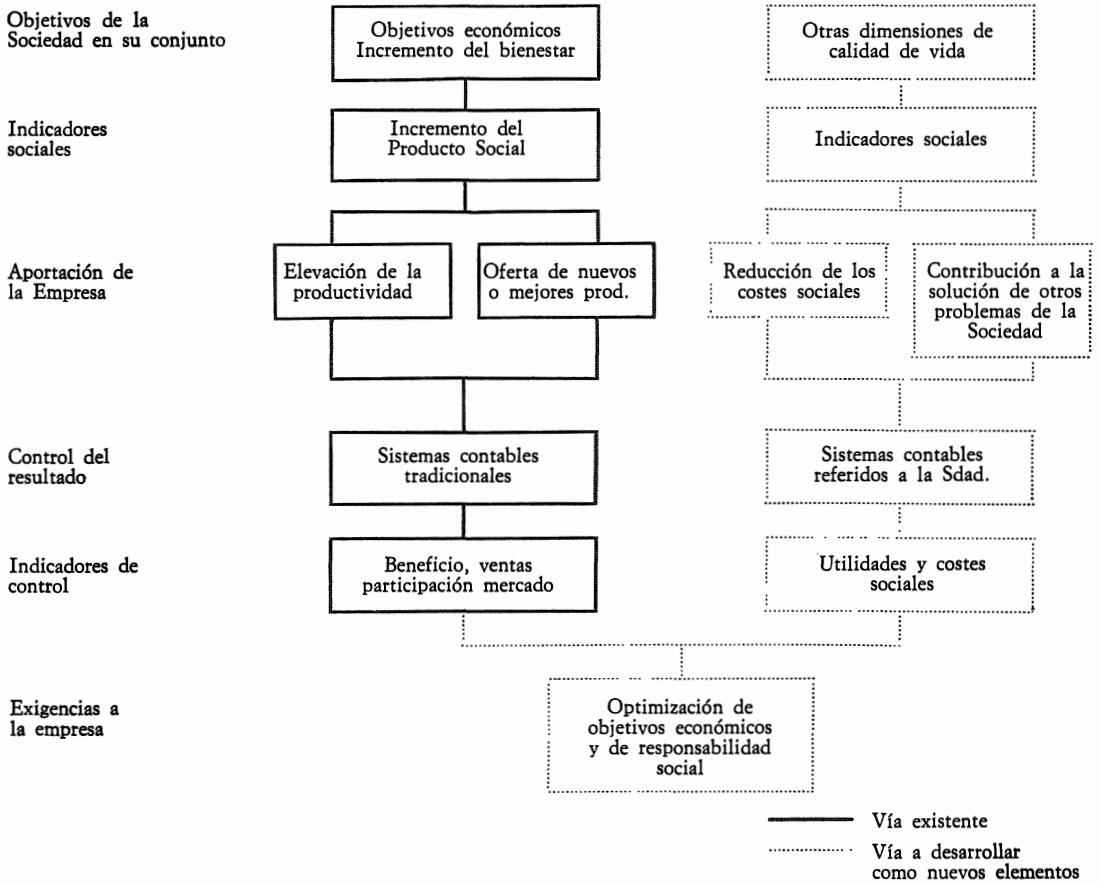
(12) HIRSCHMAN, A.: «Exit, Voice and Loyality». Cambridge, Mass., 3.ª. ed., 1974, pág. 4.

Aparece así un enfrentamiento en el campo decisional entre las opciones que pretenden la optimización económica del resultado empresarial, y las opciones que tienen en cuenta también el resultado social. Esta situación solamente tiene dos posibilidades de solución: o una política dirigista, centralizadora en la que la empresa pierde su autonomía por imposición externa de sus objetivos, o la creación de una empresa más abierta, más participativa, con una ampliación de sus bases de información que variando las estructuras actuales implique una ampliación de sus sistemas de objetivos. El movimiento de reforma de la empresa en una política de mercado desarrollada, en nomenclatura de Dierkes, se inclina por la segunda de las soluciones, mediante la ampliación de los objetivos operativos de la empresa a través de un desarrollo de los sistemas de información y de los procesos de control y mecanismo de «feed back», o de respuesta concreta y crítica a la actividad de la empresa, que indudablemente requiere la participación activa de los grupos o individuos integrantes de la Sociedad. Según el propio DIERKES (13) «este concepto de desarrollar unas consideraciones de sociedad para incluirlas en la economía de "capitalismo humano" no significa, en ninguno de los casos, un retroceso a las primitivas ideas de liberalismo —la idea de una política de orden en un estado vigilante neutral— sino que más bien contiene la exigencia de un sistema político implicando una modificación de los comportamientos del sistema económico en el sentido de unos valores modificados y ampliados de la calidad de vida, y ello mediante una reestructuración de los objetivos más que mediante una intervención puntual en determinados sectores de problemas.

La concepción teórica del «capitalismo humano» implica la incorporación de la perspectiva social en el sistema de objetivos empresarial, que antes estaba determinado esencialmente por la consideración económica. En el cuadro de la página 18 se expresa gráficamente las consecuencias de tal incorporación (14).

Este nuevo planteamiento se basa en la inclusión dentro del sistema de objetivos de la empresa, de otras dimensiones significativas de la calidad de vida, atendidas las relaciones internas hombre-empresa y las externas Sociedad-entorno-empresa. Esta ampliación de objetivos solamente será posible introduciendo nuevas funciones en la organización de las funciones económicas correspondientes a los sistemas de dirección internos y un concepto comparable de presentación de cuentas externas, que permita la discusión de la planificación social por parte de los grupos o individuos afectados (trabajadores, vecinos del entorno, consumidores, etc.).

(13) DIERKES, Meinolf: *Art. citado,* pág. 44.
(14) DIERKES, Meinolf: *Art. citado,* pág. 45.


Objetivos de la Sociedad en su conjunto
Objetivos económicos Incremento del bienestar
Otras dimensiones de calidad de vida
Indicadores sociales
Incremento del Producto Social
Indicadores sociales
Aportación de la Empresa
Elevación de la productividad
Oferta de nuevos o mejores prod.
Reducción de los costes sociales
Contribución a la solución de otros problemas de la Sociedad
Control del resultado
Sistemas contables tradicionales
Sistemas contables referidos a la Sdad.
Indicadores de control
Beneficio, ventas participación mercado
Utilidades y costes sociales
Exigencias a la empresa
Optimización de objetivos económicos y de responsabilidad social
Vía existente
Vía a desarrollar como nuevos elementos

La comunicación empresa-grupos sociales solamente tendrá efectividad si estos grupos tienen una información concreta de los planes de la empresa y si se establece este mecanismo de «feed-back», o «voice option» denominado por HIRSCHMAN (15), que debe facilitar a la dirección informaciones adicionales a las de los procesos de mercado que, en un momento previo y de forma directa, faciliten datos sobre la satisfacción o insatisfacción de los grupos de referencia fundamentales con respecto a aquellas dimensiones no económicas del comportamiento empresarial, sobre todo, por lo que respecta a las consecuencias adicionales que sobre la sociedad plantea la actividad económica.

En el éxito que suponga la implantación de este mecanismo ha de tener un gran papel el desarrollo de grupos de interés público, que representando distintos sectores sociales se presten a participar activamente en este juego, dando respuesta a las peticiones de información formuladas por la empresa, después de haber expuesto ésta sus planes futuros. Ahí tienen un cometido importante: las asociaciones de vecinos, de consumidores, grupos de protección de la naturaleza, grupos de iniciativas civiles, agrupaciones artísticas, colegios profesionales, etc. Estos intereses «han llevado en los Estados Unidos (16) a que se creen tales organizaciones descentralizadas de "feed back" y control de tal forma que la presión proveniente de las mismas hoy ya es incluso suficiente para obligar a modificaciones de comportamiento en las empresas».

La importancia que tales planteamientos tienen para el desarrollo futuro de nuestro orden económico, hecho notar por STEINER (17), referente a las evoluciones a largo plazo de la Sociedad que se puedan deducir de diversas investigaciones americanas suponen que: «en el creciente desplazamiento social de la responsabilidad de las empresas frente a sus colaboradores, la internacionalización creciente y concentración exigen una mayor consideración de los aspectos sociales en la fijación de los objetivos de la empresa, para los que las actuales estructuras de dirección de nuestra economía están poco preparadas».

En las relaciones internas, empresa-empleado ha de tener singular relieve el mantenimiento de una constante vía de comunicación entre la empresa y los trabajadores. Son numerosas las empresas que facilitan información económica-financiera no solamente a los accionistas sino también a sus empleados, considerados éstos como directamente implicados en el futuro empresarial.

(15) HIRSCHMAN, A.: «Exit Voice and Layality». *Art. citado,* págs. 30 y ss.

(16) DIERKES, M.: «Social Pressure and Buisinnes Action». Corporate Social Accounting. New York Washington, Londres, 1973, pág. 57.

(17) STEINER, G.: «Bussines and Society». New York, 1971, pág. 290, citado por Bierkes M., *art. cit.,* pág. 48.

Esto significa que, en este sentido, deberían hacerse transparentes tanto la actuación de la dirección como los planes futuros de la empresa. En algunos países existen, incluso, normativas legales que imponen, para determinadas empresas la creación de Consejos de Supervisión que, entre otras facultades, intervienen en el nombramiento de los miembros del Comité Ejecutivo de la Empresa; estos Consejos de Supervisión, en el caso alemán de la Ley de Cogestión de 8 de mayo de 1977, referido a las empresas que cuentan con 2.000 o más trabajadores, se componen en un cincuenta por ciento por representantes del capital elegidos directamente o mediante compromisarios.

Los informes elaborados en diversos países en relación con el problema de la reforma en la empresa abogan unánimemente en pro de una mayor participación del personal en los sistemas de decisión de la empresa, formulando diversos modelos institucionales que permiten aumentar el nivel de esta participación sin que la misma constituya menoscabo a la eficiencia y flexibilidad empresarial, ni afecte a los principios en que se basa la economía de mercado.

La implantación de una política empresarial social requiere la plena integración de los objetivos de beneficio y de responsabilidad social (18); objetivos que, muchas veces, serán incompatibles entre sí, pero que una política integrada intentará optimizar de manera conjunta. El primer inconveniente que se presenta para la obtención de esta meta es la falta de un sistema de información que alcance no solamente a los aspectos económicos sino también a los aspectos sociales; ciertamente la empresa tradicional solamente posee bases informativas de tipo económico.

El segundo problema que deberá abordarse será la implantación de un sistema de management que supere la limitada concepción exclusivamente económica y permita concebir y seguir una política empresarial social. Según DIERKES (19) el sistema de management social supone modificaciones esenciales en los sectores de planificación empresarial, sistemas contables, sistemas de información internos y externos, en la censura y en el enjuiciamiento interno de las aportaciones; ello precisa, según dicho autor, necesarias reestructuraciones en los sectores de Marketing, elección de personal, estilo de dirección y organización de la dirección, programa de producción, procedimientos de producción y políticas de inversión y de localización. De todas maneras debe reconocerse que la implantación de un sistema de management social con integración de los objetivos sociales en el enjuiciamiento interno de los resultados no pasa de ser, hasta este momento, una elaboración puramente

(18) DIERKES, M.: «Optimización del beneficio y responsabilidad social». ERIC MARKET n.° 19, enero-abril, pág. 49.

(19) DIERKES, M.: «Optimización del beneficio y responsabilidad social». ERIC MARKET n.° 19, enero-abril, pág. 50.

teórica, puesto que los resultados prácticos no permiten deducir enunciados de carácter general sobre la realización de tales conceptos.

Los principales problemas que presenta este planteamiento quedan definidos de la manera siguiente (20):

a) Definición y medición de los elementos de la «responsabilidad social» de la empresa, identificada la escala de valores de la empresa.

b) Definición de objetivos y planificación.

c) Sistemas de información interna y externa, respecto a las realizaciones sociales de la empresa.

d) Presentación de «cuentas sociales» de la empresa, comparando objetivos y realizaciones.

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA

El hombre por el hecho de vivir en sociedad, por el hecho de ser un miembro constitutivo de esta sociedad, está condicionado individualmente en favor del «bien común»; su actuación debe ser siempre responsable respecto de los efectos negativos que podría producir en el contexto social.

Las normas jurídicas, en este sentido, condicionan la actividad individual; en particular las normas fiscales definen como cada individuo tiene que contribuir al soporte de las cargas sociales. Pero la responsabilidad social del hombre va más allá del cumplimiento de las normas legales. El hecho social es condición natural del hombre que, en muchos aspectos, escapa de la normativa legal y así un hombre puede cumplir estrictamente el ordenamiento jurídico, satisfacer puntual e íntegramente sus impuestos, y puede sentirse insatisfecho desde el punto de vista social, considerándose en deuda respecto a la Sociedad, porque el ordenamiento jurídico, siempre limitado, puede que no esté de acuerdo con sus convicciones morales y así cree que debería haber contribuido en mayor escala de lo que la ley le impone.

La empresa, como unidad económica, también actúa en el entorno social y en un modelo de economía de mercado escoge libremente, salvo limitaciones de carácter administrativo, y con criterios económicos, su actividad, su localización, su tecnología, la producción, en forma de bienes y servicios, que va a aportar al mercado en cuantía, calidad y precios adecuados; el desarrollo

(20) García Echevarría, S.: Política Económica de la Empresa. Unidad Didáctica 6. Universidad Nacional de Educación a distancia. La empresa en su relación con el entorno económico y de sociedad, pág. 66.

de su actividad repercute en el entorno geográfico y sociológico en el que se incorpora, y viceversa este entorno ejercerá, también, su influencia sobre la propia empresa.

Si bien la empresa está sujeta al ordenamiento jurídico, y esto supone una limitación a su actividad, en el modelo de economía de mercado prevalece, no obstante, la nota de autonomía en el sistema decisorio empresarial. La empresa que cumple el ordenamiento jurídico está a cubierto de responsabilidades legales, aun cuando actúe con criterios exclusivamente económicos pero, no obstante, está sujeta a la crítica sancionadora de los diferentes grupos sociales, cada día mayormente sensibilizados en materia de demanda de una mejora de la calidad de vida. Ello plantea una revisión o mejor dicho una ampliación en el sistema de objetivos de la empresa que se extenderá a otras actuaciones que impliquen una disminución de los costes sociales derivados de la actividad empresarial o que, extrañas a las puramente económicas, constituyan aportaciones que conlleven una mejora en la calidad de vida.

Al igual que en el hombre, considerando individualmente, al que antes se ha hecho referencia, la empresa se siente responsable respecto de la Sociedad y debe efectuar un análisis integral de qué es lo que aporta a la Sociedad y qué es lo que debiera aportar. Tener esta conciencia de «responsabilidad social» implica que la empresa podrá continuar manteniendo este grado de autonomía característica de la economía de mercado; cerrar los ojos a esta realidad, conduce a un mayor intervencionismo, con una ampliación de las bases limitativas legales en que pueda actuar la empresa, puesto que la ley impondría en definitiva, aquello que fuera justificada demanda social y la empresa vería sucesivamente restringido su poder decisorio descentralizado. El grado de intervención del Estado no está determinado específicamente y es, en buena parte, una consecuencia de la formulación generalizada de las reivindicaciones sociales.

La creación de un modelo de empresa que adquiera conciencia de su «responsabilidad social», y que pueda dar respuesta correcta a estas reivindicaciones nacidas del impacto social que la empresa tiene sobre su entorno, y que encuentra plena justificación en el momento actual de la evolución social, puede ser de gran transcendencia en la solución de los problemas planteados y en la obtención de un mayor grado de estabilidad social.

KAPP (21) afirma que «los costes sociales abarcan todas las pérdidas, directas o indirectas soportadas por terceras personas, o por el público en general como resultado del desarrollo ilimitado de actividades económicas... y que pueden reconocerse cuando aparecen dos características simplemente:

(21) KAPP, William: Los costes sociales de la empresa privada. IOS-TAU, 1966, págs. 29, 30 y 35.

1) Porque pueden ser evitables y deben de surgir en el curso de una actividad productiva.

2) Porque deben de poderse trasladar a terceras personas o a una comunidad como un todo.

Entonces hay que decir que gracias al traslado de los costes sociales los empresarios pueden apropiarse de una parte proporcional del producto nacional, mayor que la parte que les correspondería en condiciones normales. De ahí que recientemente se hayan propuesto modelos contables y de balances para justificar y exigir, si procede, la responsabilidad social correspondiente».

El propio KAPP precisa un esquema en el que relaciona las áreas afectadas por diferentes tipos de costes sociales: (22)

LOS COSTES SOCIALES DERIVADOS DE:	AFECTA A:
a) La contaminación del aire	— La salud humana — La agricultura — Los animales — Los materiales
b) La contaminación del agua	— Tiene efectos derivados iguales que por contaminación del aire
c) Destrucción o consumo de recursos restituibles	— Equilibrio ecológico — Punto crítico de restitución — La riqueza forestal — La fauna — Las pesquerías — Otras instituciones
d) Destrucción o consumos de recursos no restituibles	— La extracción de recursos mineros incluido el petróleo en especial

(22) KAPP: «Los costes sociales de la empresa privada». IOS-TAU, 1966, págs. 29, 30 y 35.

e) La forma de utilizar ciertos recursos	— Fauna salvaje — Bosques — Empobrecimiento y erosión del suelo — Descomposición de productos petrolíferos
f) Un desgaste del factor humano	— Desgaste humano y sistema de precios — Pérdida de salud en el trabajo — Pérdidas derivadas de trabajo de mujeres y niños
g) Progreso técnico y desempleo	— Cambio tecnológico y Desocupados — Depresión
h) Duplicación exceso capacidad	— Transportes — Comercio al por menor — Investigación científica
i) Competencia desleal	— Competencia de la administración — Impacto psico-cultural de la formación de ventas
j) Obsolescencia	— Planificación
k) Promoción ventas	— Publicidad e impacto psico-cultural de promoción de ventas
l) Deslocalización y super-concentración	— Frena a la Ciencia — Pequeña empresa — Inmoviliza inversiones en forma excesiva en un área inadecuada — Depresiones — Localización y concentración excesiva

El campo de la «responsabilidad social» de la empresa se desarrolla en torno a dos esferas perfectamente diferenciadas: la interna y la externa. En el ámbito interno se presentan toda la gama de problemas que surgen en el seno de la empresa y cuya solución debe negociarse dentro de ella; afectan, esencialmente a las relaciones laborales y al estilo de dirección. En el ámbito externo ha de considerarse la influencia de la empresa en el entorno; influencia que puede producirse tanto por la actividad (ejemplo, contaminación), como por la inactividad (ejemplo, terrenos sin construir abandonados) y que afecta tanto al entorno físico como al humano. Tanto en el ámbito interno como en el externo los efectos generados pueden ser positivos o negativos y lo que se pretende a través del «Balance Social» es establecer una metodología que permita analizar la responsabilidad social de la empresa y en qué medida su comportamiento responde adecuadamente a las propuestas de naturaleza social.

La «responsabilidad social» ha de quedar delimitada, en principio, respecto a aquellas actividades o actitudes que la empresa desarrolla voluntariamente y no son, por consiguiente, de obligado cumplimiento legal; su campo de actuación está en la zona donde la ley no ha regulado, o donde existe discrecionalidad en la actuación. No debe confundirse tampoco la «responsabilidad social» con la filantropía puesto que en esta actitud se responde a un ansia de amor altruista respecto al fin que se promueve, pero no se siente como en aquélla la obligación responsable de actuar en un determinado sentido como respuesta al hecho de que la empresa no puede permanecer ajena a la influencia que ejerce en el entorno.

Generalmente para la delimitación del campo de la «responsabilidad social» de la empresa en su acepción más simple de naturaleza pragmática, se recurre al consenso de los diferentes grupos sociales con los que de alguna manera se relaciona la empresa: personal, accionistas, acreedores, clientes, comunidad, etc. Esto supone que es prácticamente imposible el establecimiento de definiciones del campo de actuación y del orden de prioridades en que estas actuaciones deben llevarse a cabo, puesto que la sensibilización social ante los diferentes problemas es diversa en unos grupos u otros, y por otra parte puede agudizarse o suavizarse según el tratamiento que deparen los medios de comunicación social.

La incorporación de objetivos «sociales» junto a los objetivos económicos implica una modificación profunda en el campo de la planificación empresarial, cuyo planteamiento precisa el previo análisis de las tendencias sociales (para precisar la parte de componente social en la función de asesoramiento tecnológico) que permitan revisar, de acuerdo con sus consecuencias sociales, los procesos de producción, marketing y organización.

El análisis de estas tendencias sociales, «Social Forecasting», además de dar información a la dirección empresarial de las tendencias probables de la sociedad (23) «permite conseguir una supervisión sobre las relaciones de la empresa con su medio social, esto es, señalar qué actividades de la empresa procedimiento de producción, utilización de productos, política de personal, elección de localización, se encuentran en una relación directa o indirecta con respecto a las exigencias de la sociedad en cada uno de los casos y sus problemas. De los resultados del análisis del medio social se determina, dentro del concepto de una política empresarial socialmente responsable, o bien por parte de la dirección empresarial o bien por parte de los expertos sociales, aquellos puntos claves de los programas sociales para los próximos períodos de planificación».

La fijación de los objetivos sociales de la empresa, y que ésta establece con carácter voluntario, puede derivar de la propia aceptación interna de la empresa o mediante el propio sistema de valores o por concesión a grupos externos. Se trata, pues, de definir, mediante elección, cuáles de todos estos objetivos va a asumir la empresa, así como también a quién incumbe su realización y el grado y momento en que tiene que realizarse.

Una vez elegidos los objetivos sociales es necesario efectuar su presentación a los colectivos sociales más directamente afectados para contrastar su posible asentimiento o disconformidad total o parcial. Suponiendo la existencia de un consenso sobre la fijación y límites de los objetivos sociales, se plantea el problema de la fijación de normas operativas, su medición y formas de control respecto a la gestión de los responsables.

Toda gestión supone la confección de un Plan a base del cual se trazará un programa para su ejecución.

El término control puede tener dos acepciones: una objetiva y otra subjetiva. La objetiva entiende el control como la verificación administrativa de la actividad de la unidad microeconómica, y tiene por objeto la comprobación de la veracidad de la documentación que se revisa. Pero existe además la segunda acepción, de naturaleza subjetiva, en cuya virtud se emite juicio acerca de los hechos que se examinan, criticando la bondad de la actuación pasada, y sacando las consecuencias más oportunas de carácter preventivo.

Ahora bien, el control puede ser general o parcial, según se extienda al conjunto empresarial de una manera permanente, o bien se refiera a un caso concreto. El general, a su vez, según el fin que se proponga alcanzar puede ser: control interno o control de gestión.

El control interno se basa únicamente en la documentación contable de la empresa; el control de gestión se fundamenta además en toda otra clase

(23) DIERKES, M.: *Artículo citado,* pág. 52.

de elementos de juicio que puedan ayudar a apreciar el alcance de los resultados derivados de la acción. «Si el control interno, limitando su investigación a los elementos contables, actúa bajo la forma estática, el control de gestión, tomando en consideración no sólo los elementos contables, sino además, elementos morales, intelectuales, económicos y psicológicos, haciendo aportación de una crítica razonada, objetiva y constructiva de la gestión de la empresa, actúa en forma dinámica (24).

El control presupone un conocimiento del marco sobre el cual se pretende actuar; este conocimiento sirve para anticipar una información que constituirá la base de los planes que se irán contrastando a medida que se avance en la realización de los mismos.

La planificación empresarial debe recoger tanto los objetivos económicos como los sociales tratando de que se efectúe el encuadre de unos con otros. El programa social se ha de precisar en planes parciales y hacerlo operativo distinguiendo entre tipo y portador de las funciones. Tales planes se orientan, según DIERKES (25), en:

1) Relaciones: «Empresa-clientes», o «empresa-consumidores», según la ampliación de los principios causales para las industrias que no son bienes de consumo.

2) Relaciones «Empresa-colaboradores».

3) Relaciones «Empresa-medio físico», en donde, por regla general, se propondrá la distinción entre los problemas que plantea el producto y los referidos a la producción.

4) Relaciones «Empresa-Comunidad-Región».

Se plantean dos problemas importantes, relacionados entre sí, que son el de la medición, y el problema del enjuiciamiento tanto interno como externo de las aportaciones sociales.

Con respecto a la medición, el problema presenta una gran complejidad, puesto que si bien es fácil medir el coste de una actuación, no lo es tanto medir la utilidad que la misma produce.

La medición del resultado periódico de la empresa, incluso en su estricta faceta económica, no puede efectuarse con criterios absolutos y ha de autodefinirse dentro de un marco de condicionamientos previos que enmarcan la

(24) JONIO PLAINDOUX, Leleu: «Control de Gestión». Sagitario 196, pág. 29. Sin embargo, algunos autores denominan control interno al control de gestión.

(25) DIERKES, M.: *Artículo citado,* pág. 52.

naturaleza relativa del resultado. Si lo que intentamos ahora es la medición de utilidades sociales el problema presenta indudablemente mayores dificultades; las técnicas de medición han de ser mucho más sofisticadas y las soluciones serán siempre susceptibles de discusión y crítica. El análisis cuantitativo puede realizarse a través de indicadores sociales que permitan el estudio de la evolución de cualquier problema, o bien mediante la utilización del análisis coste-beneficio que intenta, también, medir monetariamente los efectos sociales de una actuación pública o privada; precisamente uno de los componentes del análisis coste-beneficio es el problema de las externalidades o efectos externos positivos o negativos producidos como consecuencia de las divergencias existentes entre los costes o beneficios privados y los sociales.

Los indicadores sociales se supone que expresan de manera directa e inequívoca un avance o un retroceso, pero ello no es suficiente para reflejar el bienestar social; para llegar a este punto es necesario que tomen en consideración los beneficios y los costes de las actuaciones que permitan hacer variar un determinado indicador en una determinada proporción, de forma que el indicador social correspondería al beneficio obtenido gracias a la actuación, lo cual permitiría una medición «objetiva». Se pueden concebir, también los indicadores subjetivos que tratan de descubrir de qué forma una determinada situación es apercibida por aquellos que la viven: este es el problema de la utilización de medidas de actitud como indicador social (26).

Caben, pues, la utilización de dos tipos de indicadores: los cuantitativos y los cualitativos; pero para una mayor profundidad en la información debe tratarse de establecer una relación ponderada entre cantidad y calidad de los indicadores, sobre la base de obtener para distintas opciones de inversión el número de beneficiados, o cualquier otro beneficio sobre la base del cual pueda establecerse la relación coste/beneficio.

No obstante, cualquiera que sea el método utilizado para efectuar la medición, debemos dejar constancia de las enormes restricciones con que estos métodos han de ser admitidos, dadas las características de la naturaleza social.

Con respecto al problema de enjuiciamiento tanto interno como externo de las aportaciones sociales, es necesaria la ampliación del sistema de información de la empresa que se extendería a la consideración de los objetivos sociales y que precisaría, también, una posterior verificación y contrastación de las informaciones relevantes para la sociedad, creando la función de auditoría social.

(26) CAZES, B.: «Indicadores de calidad del medio ambiente e indicadores sociales». Problemas de economía del medio ambiente. Instituto de Desarrollo Económico. OCDE. Ed. Publicaciones de la Escuela Nacional de Administración Pública, 1973, págs. 80 y ss.

LOS SISTEMAS DE INFORMACION SOCIAL DE LA EMPRESA: SUS TIPOS

El sistema de información social de la empresa tratará de captar, medir y comunicar los datos que afectan a las actividades sociales de la empresa y sus efectos sobre la sociedad. De forma similar al sistema contable tradicional que trata de obtener información sobre los datos y tendencias de la gestión económica empresarial, el sistema de información social de la empresa no trata de registrar cuál es la evolución de la realidad sociológica de la empresa, sino más bien las tentativas de gestión de esta realidad y el impacto que esta gestión produce en el entorno social.

El Balance Social es, extendiendo por analogía el concepto tradicional económico, el instrumento contable que constituye el cierre de la contabilidad social, base del sistema de información social, y presenta la situación de la empresa al cierre del ejercicio, desde el punto de vista de la «responsabilidad social».

Se pretende, con la información social de la empresa, recoger la base de datos que permita deducir cuáles son los costes y las utilidades sociales derivadas de la actividad empresarial. Esta información debe extenderse en dos vertientes: una en el campo de los planes y programas sociales de la empresa y otra en el campo de las actuaciones. Ambas, a la vez, cumplirán dos funciones: interna y externa; la primera destinada a informar a los órganos de decisión de la empresa los datos precisos para la toma de estas decisiones en orden a la planificación y en orden a la ejecución de actividades sociales; la segunda, destinada a informar a los diversos grupos sociales afectados y a la sociedad en general, de los planes elaborados y de las actividades realizadas para que pueda funcionar el mecanismo de «feed back» o de «voice option» en la nomenclatura de HIRSCHMAN, para completar el ciclo de respuesta informativa que permite el seguimiento y control de la actividad social de la empresa.

Es cierto que existen dificultades en la estructuración del sistema de información social de la empresa; evidentemente la construcción teórica en esta materia está todavía muy atrasada y no existe un acuerdo unánime respecto al contenido y dimensiones que ha de tener el Balance Social o el informe social, según otros autores, de la empresa. Hasta ahora han habido más bien elaboraciones de naturaleza práctica en empresas que se pueden considerar pioneras en este campo de actuación; «el abanico va desde la mera exposición verbal, en forma de indicadores sociales ampliados, hasta los intentos de establecer Balances Sociales integrados y agregados y cuentas de pérdidas

y ganancias sociales» (27). Falta, en definitiva, la formulación de un código convencional, generalmente aceptado, que permita una normalización de los informes sociales; esto no quiere decir, sin embargo, que no existan propuestas concretas de definiciones y normalizaciones, como es el modelo presentado por CHEVALIER.

Lo que sí es cierto es que la necesidad de la obtención de la información social de la empresa es un hecho de palpitante actualidad, puesto que (28) «allí donde las empresas no proveen a sus grupos de referencia de tales informaciones, intentan los periodistas, los grupos de presión pública y también los fondos de inversión, obtener estos datos de forma creciente. Una clara exposición de esta problemática se aprecia en la aportación de la revista económica francesa «L'expansion» en el análisis del comportamiento de 50 de las mayores sociedades francesas. En los Estados Unidos, desde hace ya bastantes años, se aprecia una serie de tales esfuerzos para informar en otros lugares de forma detallada. Este desarrollo no solamente plantea abiertamente que donde las empresas no disponen de estos datos los grupos externos intentan conseguir tales informaciones, sino que muestra también que las empresas solamente pueden esperar una apreciación válida de las utilidades y costes sociales de su actividad cuando estas valoraciones descansen en datos válidos; esto es, en datos que se han planteado por la propia empresa y que se han verificado por instancias independientes».

La información social de la empresa debería referirse concretamente a los siguientes puntos:

a) Delimitación de la «responsabilidad social» de la empresa, definiendo los distintos sectores en que ésta se concreta.

b) Definición de los costes y utilidades sociales por cada sector de «responsabilidad social», así como las magnitudes de medida para unos y otras.

c) Información sobre los efectos de las actividades empresariales en otros ámbitos de la sociedad.

d) Separación de aquellas actuaciones de la empresa, dentro del campo definido de la «responsabilidad social», que se producen en cumplimiento de un imperativo legal.

e) Contrastación y verificación de las informaciones.

f) Establecimiento de un catálogo de actuaciones sociales, costes y utilidades.

g) Elaboración de tendencias mediante comparaciones históricas de los datos obtenidos.

(27) DIERKES, M.: *Artículo citado,* pág. 61.
(28) DIERKES, M.: *Artículo citado,* pág. 65.

h) Análisis inter-empresas, especialmente las comprendidas dentro del mismo sector de actividad, en el supuesto de tener la base informativa suficiente.

i) Publicación de la información, o cuanto menos comunicación de la misma a los grupos sociales implicados.

Se trata pues de recoger los principios de:

— Materialización
— Integridad
— Continuidad
— Normalización contable y valorativa
— Equidad en la incidencia competitiva
— Publicidad

El tratamiento y presentación de la información social de la empresa es un punto crucial en el planteamiento del problema de la «responsabilidad social» de la empresa. En Europa la preocupación se dirige a encontrar nuevos modelos de organización de la empresa, que afecten a su estructura jurídica o a las relaciones sociales, y permitan abordar con facilidad el problema, lo que es estudiado en las Universidades o Instituciones Académicas más bien desde el punto de vista doctrinal. En Estados Unidos, por el contrario la inquietud se plantea en la propia realidad empresarial y se encamina a la inmediata obtención de resultados, prescindiendo de abordar el tema de cambios de estructura organizativa en la empresa; son los propios directivos de empresa quienes promueven el tema que tiene una gran expansión y desemboca en un movimiento de ideas que conduce, a partir de 1976, a la formulación de la «social audit», o contabilidad social.

CHEVALIER (29) estudia las dificultades que supone la elaboración de un instrumento cuantitativo capaz de reflejar la situación de «responsabilidad social» de la empresa y se muestra partidario del establecimiento de un diagnóstico social de la empresa, que presenta bajo la denominación de «Balance Social». Así expone que «los estudios de ratios y de indicadores sociales han introducido en ese campo la preocupación por el cálculo y el análisis estadístico. Por otra parte el «social audit» aun siendo sus fundamentos teóricos muy inestables, pretende ya establecer contabilidades en dólares... La cuantificación, en el sentido contable clásico, tropieza, al menos en el momento actual, con dificultades prácticamente insuperables. Ciertos sectores escapan claramente a la medida y los propios elementos de referencia son discutibles.

(29) CHEVALIER, Alain: Fundación Universidad Empresa, 1977, Madrid 77, pág. 74.

Sabemos que la partida «empleos» de nuestra Contabilidad, es decir toda la política social de la empresa, debe ser colocada en relación con los «recursos» que la sociedad ofrece a aquélla. Ahora bien, si estamos todavía lejos de poder encontrar las formas de una cuantificación completa de los «empleos», todavía no se ha iniciado nada a nivel de los «recursos», cuya partida conceptual y descriptiva está todavía por imaginar».

Otro punto preocupante, y que va a originar distintas formas de formulación de la información social, es que no existe una unanimidad completa en los fines que quieren darse al «Balance Social». DELANGHE (30) se expresa en este sentido: «Si la evolución económica y sociológica favorecen al Balance Social, todavía no se han fijado los objetivos que quieren asignársele. Simple instrumento de gestión para uso interno, medio para restaurar la responsabilidad social, instrumento de acuerdo entre las partes, e incluso de diálogo entre la empresa y sus asociados exteriores, canal de difusión de la imagen de marca de la empresa, medio de comparación inter-empresarial, el Balance Social permite todo esto a la vez. De la opción de la que se parta depende la elección de los datos a tener en cuenta. De la diversidad de estas opciones surge la de las soluciones propuestas en la actualidad».

Pero a pesar de todas estas dificultades, son muchas las empresas que presentan junto al balance económico-financiero algún tipo de contabilidad social. En Alemania son unas 500 las empresas que presentan anualmente su balance social; en Francia más de 60 empresas facilitaron informe a su accionistas sobre su actuación social referida al año 1976 y de las 500 empresas americanas, citadas por la revista «Fortuna», más del 50 % realizan un Balance Social anual (31). Según se ha hecho notar anteriormente las modalidades de contabilidad social son extraordinariamente variadas pero, por lo general, se diferencian en cuatro grupos de modelos:

A) *El cuadro de mando social,* que es solamente un instrumento de gestión, al servicio de la dirección de la empresa, para detectar los factores de tensión y satisfacción a nivel de empresa. Toma en cuenta indicadores y subindicadores determinantes calculados según índices precisos.

B) *El Balance Social interno* que se refiere únicamente a la problemática social que se ocupa de las relaciones empresa-trabajador. Incluye un gran número de indicadores que atañen a las características del personal, salarios, poder de compra, transporte, alojamiento, etc. Son característicos de este grupo los trabajos realizados en Francia por la Asociación «Entrepise et Personnel».

(30) DELANGHE, Cecile: «El Balance Social de la Empresa se impone». «L'Usine nouvelle», octubre 76, «Mundo de la empresa», pág. 544.

(31) Núms. 48 de la Revista «Coyuntura Financiera», pág. 35.

C) *El Balance Social interno y externo.* Simbolizado esencialmente por los trabajos del Instituto de la Empresa de Francia está representado por el modelo de CHEVALIER, los de DEUTSCHE SHELL con participación de DIERKES, y STEAG alemanas, el MIGROS suizo, en el que también ha tenido participación DIERKES y los de la «British Institute of Management» de Inglaterra. En todos ellos se examinan, con mayor o menor grado, no solamente los aspectos sociales de las relaciones empresa-trabajador, sino también el impacto social de la empresa en el entorno. Se basa en un sistema de cuentas, más o menos desarrollado, y se procura alcanzar una solución cuantitativa.

D) *El Balance Social interno, externo y macroeconómico.* En este tipo de informaciones además de abarcar los aspectos interno y externo, tal como lo hace el modelo anterior, se pretende hacer una evaluación de la cooperación de la empresa al logro de los objetivos señalados por la política económica nacional, puesto que quienes practican esta posición son empresas públicas o mixtas con un gran peso de capital público. En España existe la actuación del I.N.I. que, ya en su memoria del año 1977, hace referencia a su «Plan para la implantación social» que abarca tres niveles: la perspectiva interna, la del entorno inmediato y la economía nacional.

Hagamos un examen más profundo de las características de cada uno de los expresados grupos:

A) CUADROS DE MANDO

El cuadro de mando social es simplemente un instrumento de gestión, al servicio de la dirección, que trata de medir el clima social de la empresa. Si bien se insertan líneas de información adecuadas para captar este clima, es evidente en esta concepción la falta de comunicación entre la empresa y el trabajador, imprescindible, según se ha examinado anteriormente, para el establecimiento de un completo sistema de contabilidad social en el que el mecanismo del «feed back» es parte esencial y constituyente del mismo.

La fórmula del cuadro de mando social ha sido, no obstante, pionera en la evolución del pensamiento que había de conducir a la elaboración doctrinal del Balance Social. Los desfases entre la política económica o técnica de la empresa y la política social han sido causa de la creación de difíciles situaciones en la relación empresario-trabajador, situaciones de crisis que son mucho más numerosas a medida que crece la sensibilización o agitación social; el conocimiento del clima social que se respira en la empresa es una cuestión fundamental para la dirección, de la misma manera que lo es el conocimiento de la moral de la tropa para un jefe; la inserción de mecanismos de información permitirá conocer situaciones de descontento o malestar que, en muchos

casos, podrán ser superadas mediante la oportuna actuación que haga desaparecer el hecho causante.

La dirección puede alcanzar la información del clima social de la empresa bien reforzando las estructuras clásicas de comunicación o bien estableciendo el cuadro de mando oportuno.

La mejora de la estructura de comunicación puede lograrse estableciendo una línea paralela a la estructura clásica que suministre información sobre el aspecto social; no se trata de una estructura secreta, sino perfectamente conocida; un ejemplo de tal mecanismo es el de IBM-France con la estructura de los denominados responsables de relaciones industriales. También se puede obtener la información adecuada mediante la fórmula de la encuesta de comportamiento, pero comporta los defectos propios de las encuestas de opinión, que no permiten un mantenimiento constante del circuito comunicativo; ha sido utilizada por la PA Management Consultants, para el Greater Glasgow Passenger Transport Executive. En Ciba-Geigy-France y en Peugeot se ha utilizado también el procedimiento de grupos de consulta que consiste en reunir periódicamente grupos de personas y a través del diálogo se llega al conocimiento de los problemas e inquietudes sociales.

El establecimiento de un cuadro de mando es el otro enfoque de esta metodología y se basa en la utilización, más o menos compleja de un conjunto de indicadores. Si bien algunos autores dudan de la fiabilidad de tales instrumentos, Jean-Pierre HULOT (32) precisa «que es necesario 1) Escoger ratios fáciles de conceptuar por no especialistas, tales como la tasa de frecuencia de los accidentes de trabajo, etc. 2) Eliminar los listings de estadísticas en los cuales uno corre el riesgo de ahogarse y 3) Descentralizar este útil de gestión al nivel más bajo». Entre los modelos de cuadro de mando social parece destacar el del Instituto Battelle, de Francfurt, que concebido por DIERKES y, a partir de trabajos americanos, fue puesto a punto por Van der Bergh. «Su metodología es considerada por los observadores como muy segura con once indicadores de referencia, un indicador como el absentismo que puede descomponerse en veinte categorías (accidente, enfermedad, conveniencia personal, sexo, fecha de ausencia, etc.). Se establecen estadísticas, y luego viene el esfuerzo de traducir estas estadísticas en términos de dinero».

Es conocido también el modelo francés del Bossard Institut, utilizado por Peugeot y otras empresas importantes. «Este modelo está fundado sobre una recogida permanente de los datos (a nivel de talleres o de oficinas)... Las tensiones más importantes pueden ser tratadas sobre el terreno. De hecho el con-

(32) La información de este apartado A ha sido extraída de «Mundo Empresa», pág. 381 que se refiere a «Visión», marzo 76.

junto de las tensiones es tratado mensualmente (por relación al cuadro de mando del mes precedente)... El modelo permite seguir diez partenarios principales y 70 a 80 puntos de aplicación. De hecho las sociedades que utilizan estos cuadros de mando siguen como media seis u ocho indicadores. Los autores de estos programas no ocultan que la interpretación de los datos de los indicadores es difícil y que de todas maneras nos situamos al nivel de la experimentación». Los tipos de indicadores más utilizados son: Absentismo, rotación de personal, efectivos de personal, adhesión a la empresa, seguridad en el trabajo, formación del personal, peticiones del personal, promoción del personal.

B) Interno

El tipo de Balance Social interno, como se ha dicho, afecta únicamente a las relaciones internas de la empresa. Requiere, no obstante, la existencia del mecanismo de «feed back» y ello significa que existe algún instrumento de información mediante el cual el personal puede hacer patente su punto de vista respecto a la planificación empresarial y respecto a las decisiones empresariales. Esto únicamente puede lograrse poniendo de manifiesto estos planes o decisiones, o estando de alguna forma presente la representación laboral en el momento en que se elaboran estos proyectos; en resumen, podemos decir que este tipo de contabilidad social es un útil de gestión y de acuerdo entre la parte social en el seno de la empresa.

Sin embargo la implantación de los mecanismos de información presenta un extenso abanico de opciones, algunas de las cuales pueden introducir profundos cambios de estructura en los órganos de decisión de la empresa. Así, cabe establecer un sistema de información mediante indicadores, constituyendo una red más o menos completa, modelo utilizado por el Centro de Jóvenes dirigentes de Francia; o cabe, en el otro extremo, llegar a una alternativa de distribución de poder en la empresa, como lo constituye el modelo de cogestión establecido legalmente en Alemania a partir de 1976 o en fórmulas parecidas de participación de los trabajadores en la empresa, a cuyo respecto la comisión de la Comunidad Europea se muestra favorable manifestando «hombres y mujeres pasan una parte importante de su vida en el trabajo y viven directamente de ello. En consecuencia tienen derecho a participar en las decisiones que afectan a las actividades de las empresas que los emplean». Veamos las características de estas opciones.

El sistema de información mediante indicadores pretende detectar los puntos de fricción en el sector social y captar la naturaleza dinámica de las nuevas relaciones que se originen en el mismo, para emprender las acciones precisas encaminadas a la posible negociación. «El objetivo adecuado de los

indicadores de evolución es comprender mejor para actuar mejor (33); están basados en un objetivo preciso que es el de la supervivencia de la empresa, en tanto grupo social que tiene como objetivo transformar recursos. En este sentido, hay que ser consciente que un sistema de indicadores sociales no es ideológicamente neutro y que conviene bien explicar cuáles son las finalidades exactas que se persiguen a través de su puesta en práctica o de su utilización».

Los indicadores sociales pueden clasificarse en tres grupos (34), complementarios los unos de los otros, que son los indicadores cuantitativos, los indicadores de satisfacción y los indicadores cualitativos.

Los *indicadores cuantitativos* se fundamentan en los datos de la información estadística concerniente al personal de los diferentes servicios de la empresa; el estudio sobre la evolución de estos datos puede facilitarnos el análisis social de la situación del personal. Entre los datos utilizados más corrientemente están (35):

— Total de la mano de obra
— Inversión
— Productividad (según los datos de la producción)
— «Ratios» de encuadramiento (operacionales)
— Horarios y vacaciones
— Formación
— Accidentes de trabajo y salud
— Días de huelga
— Primas, recompensas, sanciones, etc.

La puesta en marcha de esta serie de indicadores requiere, dentro del contexto sociológico y político actual, un previo acuerdo con la representación laboral a nivel de las finalidades del instrumento. En dicho acuerdo deberá incluirse no sólo lo concerniente al control y utilización del instrumento, sino el procedimiento de «feed back» y la finalidad y sentido que han de darse a las informaciones.

Los *indicadores de satisfacción* tratan de captar el estado de satisfacción o insatisfacción del personal. Evidentemente, la forma más práctica que existe para llegar a conocer el índice de satisfacción es la encuesta. Para llevar a cabo la misma es necesario precisar los tipos de indicadores adecuados, estableciendo una escala de prioridad entre los elegidos y fijando los módulos

(33) BACKER, Paul de: «Los indicadores sociales de la empresa». «Revue Française de Gestion», dic. 1976. Extraído de «Mundo de la Empresa», pág. 601.
(34) Id, íd, pág. 601.
(35) Id, íd, pág. 602.

de medición (monetario, numéricos, subjetivos, etc.). Se definirá igualmente la forma de la encuesta (oral, escrita, preguntas abiertas, preguntas cerradas) y la muestra de población afectada a la que ha de dirigirse; los inconvenientes radican, como es general en el método de encuesta, en la dificultad de elegir correctamente la muestra representativa, en la forma del formulario de preguntas que según como se haya hecho puede influir en la respuesta, en la falta de veracidad que muchas veces se produce en la respuesta, y en la inocuidad del sistema, caso de reiterarse las mismas preguntas a la misma población. No obstante, experiencias concretas (36) hacen estimar «que las encuestas de satisfacción pueden constituir un instrumento interesante durante períodos relativamente breves (máximo de dos años) durante los cuales la organización atraviese una fase crítica de su existencia».

Por supuesto convendrá para los indicadores de satisfacción, al igual que para los cuantitativos, establecer un previo acuerdo con la representación laboral para su efectiva aplicación.

Los *indicadores cualitativos,* pretenden captar la dinámica global de la organización empresarial, basada en corrientes de atracción o rechazo entre personas o de lucha por el poder. Se trata, pues, de localizar las áreas conflictivas o de tensión y los sujetos afectados, para asegurar una gestión adecuada de los recursos humanos. Según BACKER (37): «Siendo un sistema de análisis de laboratorio», los indicadores cuantitativos se basan en las hipótesis siguientes:

a) La empresa es un conjunto social en movimiento permanente. Este movimiento está provocado por el juego de tensiones que se explicitan, sea en conflictos abiertos, sea en conflictos latentes.

b) Estas tensiones se encuentran también a nivel macrosociológico (juego de los grupos políticos, ideológicos, económicos y sociales, nacionales e internacionales) y a nivel psicológico (juego de tensiones entre los individuos protagonistas).

c) En los niveles macro y microsociológicos, estas tensiones se expresan en términos de poder. A nivel de los individuos estas tensiones se expresan en términos de compatibilidad o incompatibilidad.

d) El juego de las tensiones puede ser analizado para cada uno de los tres niveles (macro, microsociológico, individual), al menos según tres dimensiones:

(36) BACKER, Paul de: *Artículo citado,* pág. 603.
(37) BACKER, Paul de: *Artículo citado,* pág. 604.

— La dimensión estatutaria o estructural
— La dimensión del comportamiento y de las prácticas
— La dimensión de las ideologías

Así el excedente o el déficit de poder constatado a un nivel dado, nos permite concluir evoluciones probables.

e) La hipótesis subyacente a este sistema de lectura es que la evolución de una organización se pone en marcha probablemente siempre en su punto más conflictivo o más contradictorio. Las dimensiones analizadas permiten, pues, ver si la organización sufre más bien de problemas estructurales, funcionales o de problemas de finalidad».

La alternativa de introducir nuevas estructuras de distribución de poder en la empresa, tiene su plasmación legal en la Ley de Cogestión alemana del 8 de mayo de 1976 que entró en vigor el primero de julio del mismo año; también podrían incluirse en el grupo los sistemas de dirección colegiada con delegación de responsabilidades, estilo de dirección creado por REINHARD HÖHN que (38) «encuentra una justificación particular en el hecho de que detecta rápidamente los síntomas de crisis dentro de la empresa, ya que para este estilo de dirección, comprender el ambiente de la empresa y dentro de la organización es indispensable».

La experiencia de la cogestión alemana tiene dos vertientes: una para las empresas que cuentan con 2.000 o más obreros para las que la Ley de Cogestión de 1977 es obligatoria; otra para las demás empresas que se rigen por la «Ley de empresa» de 1972, uno de cuyos objetivos es facilitarles su desarrollo.

En la empresa alemana se distinguen perfectamente, aparte de la Junta General, como órgano supremo de la misma, un órgano ejecutivo, el Comité de Dirección, y un órgano supervisor, el Consejo de Supervisión. Este Consejo de Supervisión para las grandes empresas se compone de Consejeros, un máximo de veinte, cuya mitad es elegida por la Junta General de Accionistas como representantes del capital y la otra mitad por los trabajadores bien directamente, bien mediante compromisarios; los Presidente y Vicepresidente de este Consejo deben ser elegidos por los Consejeros con una mayoría de los dos tercios, que si no se alcanza hace que el Presidente sea nombrado por los Consejeros representantes del capital y el Vicepresidente por los representantes de los trabajadores.

(38) LANGE PROLLIUS, Horst: «El estilo de dirección en Europa». ERIC MARKET. 24, septiembre-diciembre, 1977, pág. 140.

El Consejo de Supervisión elige o destituye los miembros del Comité de Dirección, órgano ejecutivo de la empresa, con una mayoría de dos tercios, y vigila su gestión, señalando su campo de actuación; si no se alcanza la mayoría expresada se constituye un Comité de negociación compuesto por los Presidente, Vicepresidente y dos vocales representantes del capital y del trabajo respectivamente, cuya decisión respecto a la elección del Comité de Dirección se aprueba por mayoría simple. Un punto clave es el nombramiento, dentro del Comité de Dirección, del Director de Personal (Arbeits Direktor), responsable de la política de personal que debe recaer sobre una persona que goce de la confianza de los trabajadores.

En las empresas que no alcanzan los 2000 trabajadores, la participación de los representantes de los trabajadores en el Comité de Supervisión es de un tercio de los Consejeros.

De esta manera queda patentizada la participación efectiva del personal en las funciones de dirección y de decisión de la empresa corresponsabilizándose en las mismas.

Es posible que este planteamiento conduzca a una pérdida de agresividad y de rentabilidad en la empresa, pero, sin duda, puede contribuir eficazmente a su continuidad, a una disminución del riesgo y a una disminución de la conflictividad social interna y externa. SCHLEYER (39) como representante empresarial, señala más concretamente que «la responsabilidad del orden económico se ha desplazado en una parte considerable del Parlamento a los Consejos de Supervisión».

El supuesto más extremo en esta alternativa sería, sin duda, el modelo yugoslavo de autogestión de los trabajadores en el que si bien se mantiene la descentralización económica en las empresas, los órganos de dirección y de decisión de las mismas están en manos exclusivas de los trabajadores (40).

Entre las experiencias de aplicación de Balance Social interno podrían anotarse las francesas del «Centro de Jóvenes Dirigentes» y el modelo de Balance Social definido por la ley de 12 de julio de 1977.

El Balance Social del «Centro de Jóvenes Dirigentes» es una base informativa que sirve como instrumento de gestión y como punto de partida para acuerdos con el personal. Utiliza indicadores y subindicadores que atañen específicamente a los aspectos sociales de la empresa: remuneración, presencia de los trabajadores, formación, etc.

(39) SCHLEYER, H. M.: «Ein Gesetz swingt zum Konflikt». FAZ n.° 191. 28 agosto (citado por S. GARCÍA ECHEVARRÍA «Política Empresarial. Alternativas y Posibilidades para un medio de cambio». ERIC MARKET n.° 22, enero-abril, 1977, pág. 49.)

(40) VOIGT FRITZ, Ver: El modelo yugoslavo de orden económico y empresarial. ERIC MARKET 24, septiembre-diciembre 77, págs. 62 y ss.

El indicador que mide la presencia de los trabajadores en la empresa abarca, por ejemplo, los siguientes subindicadores y conceptos:

a) Horario de trabajo: Horario semanal medio de trabajo, trabajo nocturno, trabajo continuo, horario flexible por categoría.

b) Accidentes de trabajo: Indice de frecuencia, índice de gravedad.

c) Absentismo: Del personal obrero según sexo, según categoría, por causas (accidente trabajo, accidente desplazamiento, enfermedad, familiar, etc.).

d) Estabilidad del personal: Movilidad por categoría, antigüedad por categoría, edad media del personal por categoría, trabajadores extranjeros según nacionalidad y trabajadores en inferioridad física y mutilados.

Con respecto al modelo de Balance Social de la Ley Francesa de 12 de julio de 1977, también tiene que considerarse interno, puesto que afecta esencialmente a cuestiones de personal. Se nota en la estructuración del mismo una gran influencia de la obra de CHEVALIER, aunque con una extensión limitada a las relaciones empresa-empleados. Este Balance Social debe ser elaborado con carácter obligatorio por las empresas de más de 750 empleados a partir de 1979 (en el que tiene que prepararse el informe correspondiente al año 1978), y para las empresas de más de 300 trabajadores a partir de 1982; los informes se extenderán hasta englobar la visión evolutiva de los tres años precedentes. Así el Balance Social, además de ser instrumento de información, sirve para planificar esencialmente las condiciones de seguridad, empleo y formación profesional, y debe constituir la base para la negociación de convenios colectivos.

C) INTERNO Y EXTERNO

La tesis de los partidarios del balance interno y externo se fundamenta en una visión global de las relaciones sociales de la empresa y de los problemas que afectan a las mismas. En el marco de la política social de la empresa constituye el Balance Social el instrumento adecuado para obtener la información social interna y externa. Existen, pues, dos vertientes de información: la interna por la que la dirección empresarial, en este campo concreto, trata de comunicar a sus colaboradores cuáles son los inmediatos objetivos sociales de la empresa así como la planificación social; la externa, dirigida a la Sociedad en conjunto y a los grupos sociales afectados, en la que también se trata de comunicar lo concerniente a los objetivos sociales empresariales que inciden en el entorno social. Evidentemente en ambos casos se incorpora el mecanismo de respuesta «feed back» y de control.

El establecimiento del Balance Social se convierte en una necesidad para la empresa. En este sentido CHEVALIER (41) expresa que «el hecho de que la empresa actúe como transformadora de energías sociales es causa de que se vea obligada a dar cuenta de la forma en que éstas son utilizadas».

Para dicho autor es necesario, en primer lugar, descubrir cuál es el sistema de valores de la empresa, que permanece oculto, para así definir la propia personalidad empresarial, su naturaleza social; el sistema de valores no es sólo fruto de los elementos específicos de la empresa, sino que es aluvión de la evolución y desarrollo social, cultural y profesional del entorno. «Con independencia de los matices infinitos que pueden diferenciar un sistema de valores de otro, todos tienen un punto común que es su finalidad. Esta finalidad es la de unir a todos los miembros de la comunidad en el sentimiento de pertenencia a un grupo .Objetivo supremo: la cohesión... El verdadero sentido del Balance Social es la realización de un diagnóstico del sistema de valores existente» (42).

Los mayores obstáculos que existen respecto a la implantación del Balance Social, como instrumento de análisis social, son la imprecisión del vocabulario y la cuantificación de las funciones sociales. Con respecto al primero CHEVALIER intenta resolverlo mediante la formulación de una nomenclatura, lo más cercana posible a la contable, que permita llevar a cabo una más precisa comprensión recíproca, consistente en la delimitación del tema, la normalización del vocabulario y la clasificación de las rúbricas. El proceso es similar al supuesto convencional de la normalización de cuentas y posterior establecimiento de un Plan contable; son evidentes las dificultades que presenta tal planteamiento, máxime en una fase inicial de experimentación como es la presente.

Con respecto al problema de la cuantificación se intenta superarlo mediante la utilización de indicadores, de los que ya se ha hecho referencia anteriormente, algunos de los cuales tendrán únicamente un significado relativo.

Por todo ello propone que la implantación del Balance Social en la empresa, en este período experimental, y es lógico que así se haga, debe desarrollarse en dos fases. Una primera de presentación del cuestionario de preguntas, cuyas respuestas constituyan base del análisis y una nomenclatura en la que aparezca debidamente ordenado, clasificado y definido terminológicamente el resultado de la investigación.

La segunda fase consistirá en la reunión de comisiones de trabajo, encaminadas a hacer propuestas de indicadores, reelaboración de nomenclaturas y

(41) CHEVALIER, Alain: «El balance social de la empresa». Forum Universidad. Empresa Madrid, 1977, pág. 65.

(42) CHEVALIER, Alain: *Obra citada,* pág. 62.

planes de acción social. El trabajo concluiría en la presentación de los resultados ofreciendo el diagnóstico social de la empresa.

Es obvio, sin embargo, que aunque existan experiencias concretas muy notables en la formulación de Balances Sociales se ha de hacer notar, desde el punto de vista doctrinal, la falta de una sistematización adecuada que permita una elaboración conceptual y desarrollada del tema.

La posible aplicación de la técnica contable, ofreciendo una solución cuantitativa es un objetivo futuro digno de tenerse en cuenta. Pero solamente una evolución de la teoría de la Contabilidad sobre todo en el campo de la valoración, podría ampliar el campo de actuación contable más allá de lo estrictamente económico.

Es innegable la vinculación existente entre la Economía y la Contabilidad. J. DUMARCHAIS (43) ya examinaba estos vínculos y pasaba revista a las ideas de los principales economistas que se habían ocupado del problema contable, afirmando: «Sin prejuzgar nada acerca de la definición del campo de observación y del método de la Contabilidad, resulta evidente para todos nosotros, especialistas o profanos que esta disciplina no puede referirse más que a cuestiones de producción, de distribución y de consumo de riqueza. Por esta misma razón tiene que existir un estrecho vínculo entre la contabilidad y la economía y parece que los especialistas que se dedican a esta última deben conocer necesariamente aquélla».

Tanto en el orden de la Economía de la Empresa, como en el orden macroeconómico la Contabilidad realiza una función económica imprescindible. En el primero tiene como misión «la registración, análisis, medida y aun interpretación de los resultados elaborados por la Economía de la Empresa, realizando simultáneamente una interesante función de control de aquellos resultados (44).

Por esta razón surge la obra del danés SCHNEIDER, del italiano CECCHERELLI y otros muchos que hacen análisis de los problemas contables desde un punto de vista característico de un especialista en Economía de la Empresa, a la par que muchos teóricos de la Contabilidad profundizan en el análisis de los problemas microeconómicos.

También la Contabilidad es actualmente un poderoso instrumento de investigación para la macroeconomía pues mediante la Contabilidad Nacional se registra y mide la actividad macroeconómica. BARRE expresa que el objetivo de la Contabilidad Nacional es «la descripción cuantitativa y síntesis contable de los hechos que caracterizan la actividad económica y financiera de

(43) DUMARCHAIS, J.: «La theorie positive de la Comptabilité», 1914.

(44) FERNÁNDEZ PIRLA, J.: «Teoría Económica de la Contabilidad». Tercera edición, 1967, pág. 176.

un país» (45). En méritos de la nueva concepción de la Ciencia Contable es preciso contrastar los conceptos de la Teoría Económica con el contenido de la Contabilidad, al objeto de que ésta se constituya definitivamente en instrumento de análisis económico adecuado e indispensable no sólo en el campo de la Economía de la Empresa, sino en el de la macroeconomía, toda vez que si «la mayor parte del análisis económico se ocupa de investigar la naturaleza de las cantidades económicas, las relaciones que existen entre ellas y las fuerzas que las determinan» (46) no cabe la menor duda de que la Contabilidad ha de ser un valiosísimo instrumento para llevar a cabo tales investigaciones.

Pero la contabilidad también debe ser considerada como base de información sobre la que puede fundamentarse un diálogo positivo entre los diferentes interesados en los distintos factores de la producción. La Contabilidad Social sería un avance muy interesante en este sentido pero requiere una adecuación de sus métodos al objeto de alcanzar la capacidad suficiente para captar el dinamismo de los hechos sociales; en este sentido la profesión contable, posiblemente en un futuro inmediato, deberá profundizar más en estas cuestiones para aplicar y desarrollar nuevas experiencias.

Existen planteamientos doctrinales que intentan enmarcar la contabilidad fuera de las concepciones puramente económicas como la de la Escuela de Contabilidad Pura en la que el Profesor de la Universidad de Sao Paulo, FRANCISCO D'AURIA pretende, en su obra «Primeros Principios de Contabilidad Pura», una sistematización de la materia, en la que la Contabilidad se libera de todas las construcciones que se han hecho sobre la misma, y pasa a ser un método de observación de cualquier clase de hechos. GARNIER (47) dice sobre dicha tendencia: «Este método permite observar fenómenos de todo género, deja de existir la necesaria relación entre la Contabilidad y el concepto del valor, al igual que entre esta misma noción y la estadística o la aritmética».

Tratemos a continuación de exponer algunas de las formulaciones que han tenido trascendencia en el campo concreto del Balance Social interno y externo, y sus características fundamentales.

Algunas empresas presentaban informes sociales, como la QUAKERDATS COMPANY (48), con su «Social Progress Plan for Fiscal 1973» en la que, abarcando doce sectores de problemas sociales, fijaba para cada uno de ellos los objetivos previstos.

(45) BARRE, Raymond: «Economía Política». Tomo I, pág. 189.

(46) BOULDING, Kenneth E.: «Análisis Económico». Revista de Occidente, Madrid, 1962, 7.ª edición, págs. 11 y 12.

(47) Citado por VLAEMMINCK O. C., pág. 339.

(48) DIERKES, M.: *Artículo citado,* pág. 61

Una experiencia interesante es la de la casa SINGER, S. A. (PARÍS) (49) que presentaba un informe social en el que, después de definir los sectores funcionales y los problemas básicos, se efectuaba, mediante uso de indicadores, una valoración en una escala de veinte puntos. Presenta los inconvenientes generales de toda encuesta, respecto al cuestionario y acierto de las respuestas, pero podría ser utilizado como punto de referencia para nuevas preguntas adicionales.

También el «Bank of América» ha tratado el tema mediante dos tipos de informes cuantificados (50) el «Social Program Management» en el que informa por programas respecto a los problemas de la sociedad no debidos a la empresa, estableciendo cálculos de utilidad social, y el «Constituent Impact-Ansatz» en el que trata de las consecuencias positivas y negativas originadas por la actividad regular de la empresa.

La empresa ABT (51) presentaba un balance social cuantificado, que comprendía el «Social Balance Sheets», y una cuenta de explotación, la «Social Income Statesments», en las que abarcaba tanto los aspectos económicos-financieros como los aspectos sociales; clasificaba las cuentas bajo el concepto de «Constituent-Impact-Approach», efectuando las valoraciones de acuerdo con las prescripciones que se recogían en el documento. En la cuenta de explotación social distinguía cuatro grupos que se referían respectivamente al personal, para el que medía utilidades y costes con criterios de Contabilidad de los Recursos Humanos, a la Comunidad local, a la Sociedad en general y a los clientes; para cada uno de estos cuatro grupos obtenía un resultado social neto, cuya integración reflejaban el resultado social de la empresa. DIERKES (52) resaltaba los problemas más importantes que implica tal planteamiento: la elección de las categorías de costes y utilidad y los indicadores, la valoración de cada una de las categorías de utilidades y costes y la medida de las magnitudes de utilidad mediante el gasto.

La obra de ALAIN CHEVALIER, a la que se ha hecho referencia anteriormente, constituye un avance importante en la concepción del Balance Social. Afirma que la nomenclatura aportada, en 9 títulos y 44 artículos, (53) «es un primer ejemplo de lo que podría llegar a ser un día un plan contable social... Su objetivo es precisar la naturaleza de los problemas que se ocultan tras el epígrafe de cada uno de los títulos, capítulos y artículos. A nivel de

(49) SCHAEFFER, D.: «L'heure est venue du bilan social». Vision, febrero 75.

(50) DIERKES, M.: Citado, pág 61.

(51) BONAL, J.: «El Balance Social, una nueva norma para la dirección de la empresa». Banca Española n.° 83.

(52) DIERKES, J.: *Artículo citado,* pág. 62.

(53) CHEVALIER, A.: *Obra citada,* pág. 84.

cada artículo figura igualmente el cuestionario que puede ser considerado como un verdadero instrumento de análisis... Sin duda este método será en el momento actual, puramente descriptivo. Ya indicamos... bajo qué forma era posible llegar a una «cuantificación» por medio de la utilización de «indicadores sociales».

Es muy interesante examinar la nomenclatura general que está constituida por los siguientes títulos y capítulos:

1. Ordenación del tiempo de trabajo. (La jornada y el horario).
   1.1. El contenido del tiempo relacionado con la empresa.
   1.2. Los sistemas de colaboración.
   1.3. El cuadro anual de presencias.
   1.4. Jornada mensual, semanal y diaria.
   1.5. Las bajas del personal.

2. Ordenación del espacio.
   2.1. La arquitectura de la empresa en su entorno.
   2.2. La empresa y los medios de comunicación.
   2.3. La utilización del espacio de la empresa.
   2.4. Disposición de los locales internos de la empresa.

3. Las condiciones de trabajo.
   3.1. Las condiciones de seguridad.
   3.2. Las condiciones de higiene.
   3.3. Las condiciones de equilibrio psico-fisiológico.
   3.4. Las condiciones de «enriquecimiento profesional».

4. Política de remuneración.
   4.1. El reparto de las rentas de la empresa.
   4.2. El cálculo de las remuneraciones.
   4.3. El abanico salarial.
   4.4. El reparto de los beneficios de la empresa.

5. Actitud de la empresa ante los grupos y organizaciones.
   5.1. El puesto de los grupos en el funcionamiento de la empresa.
   5.2. Las relaciones de la empresa con los sindicatos de asalariados.
   5.3. Las relaciones de la empresa con los organismos profesionales.
   5.4. Las relaciones de la empresa con los otros órganos de representación Social.

6. Política de personal (Actitud hacia la «persona»).
   6.1. El reclutamiento de personal.
   6.2. La acogida del personal.
   6.3. El sistema de valoración en la empresa.
   6.4. La orientación y definiciones de funciones en la empresa.
   6.5. La formación del personal.
   6.6. La expresión de la personalidad en la empresa.
   6.7. «La realización del personal» en su trabajo.

7. El poder en la empresa.
   7.1. Las condiciones de poder en la empresa.
   7.2. El sistema de información.
   7.3. La decisión en la empresa.
   7.4. La estructura y la regulación de las relaciones en la empresa.

8. La actividad de la empresa y sus consecuencias sobre la sociedad.
   8.1. La actividad de la empresa y el nivel de empleo.
   8.2. La vida de la empresa y la estructura de empleo.
   8.3. La empresa y el nivel de rentas.
   8.4. La producción de la empresa y el entorno.
   8.5. La empresa y la investigación.
   8.6. La aportación de bienes y servicios hacia los consumidores.
   8.7. Efecto de los bienes y servicios aportados sobre el medio ambiente.

9. Las orientaciones de la empresa y su papel en la sociedad.
   9.1. La elección de las actividades.
   9.2. La elección de las implantaciones.
   9.3. Las estrategias en relación con los interlocutores económicos.
   9.4. El aspecto sanitario y socio-cultural de la empresa.
   9.5. El aspecto socio-político de la empresa.

Otras aportaciones importantes constituyen los informes sociales de la DEUTSCHE SHELL AG (DSAG), el grupo MIGROS Suizo y BASF (54).

D) INTERNO-EXTERNO-MACRO

En este tipo de Balances Sociales se añade al tratamiento de la información la actuación de la empresa en relación con la política general del país.

(54) Un concienzudo estudio sobre estos y otros informes sociales ha sido desarrollado por DANGERFIELD, Andrew. «Informe social de empresa». Document S. A., 1979.

Se pretende mostrar en qué medida la empresa ha colaborado o está colaborando en la consecución de los objetivos marcados por la política económica general.

Este planteamiento es muy interesante para aquel tipo de empresas que tienen un peso específico muy importante en la economía nacional; me estoy refiriendo específicamente a empresas, por lo general, multinacionales, que actúan en países poco desarrollados con economías basadas en el monocultivo, muy subordinadas a la actividad que desarrollan estas empresas. Por supuesto que sus Balances Sociales, caso de establecerlos, deberían hacer una referencia específica a los efectos de la política empresarial sobre la economía del país.

También las empresas públicas, o las mixtas, con capital público y privado, ya sea por el sector económico en que desarrollan sus actividades, ya sea por el interés público, propio del origen público de su financiación, parece que están mayormente obligadas a justificar su actuación en relación con el problema de su «responsabilidad social» y de tal forma presentan su Balance Social en el que, también, debe hacerse una referencia concreta al papel que desempeña la empresa o el grupo de empresas en el orden económico general. En España el I.N.I., dentro de esta línea, en la memoria correspondiente al ejercicio de 1977 (55) expresaba la necesidad de establecer su Balance Social y la introducción de otras informaciones referentes a la situación socio-económica general, diciendo: «así las empresas del grupo I.N.I., en cuanto a su actuación en régimen privado en condiciones concurrenciales deben responder del impacto social de sus actividades ante los mismos grupos sociales y sobre las mismas cuestiones que las empresas privadas, lo que justifica la realización de Balances Sociales internos, idénticos a los propuestos para éstas. Sin embargo, debido a su carácter público las empresas del I.N.I., tienen una responsabilidad adicional y superior: contribuir a los grandes objetivos socio-económicos del país. Estos objetivos se refieren, entre otros, a cuestiones tales como la generación de empleo y sus estructuras, la explotación, la investigación y el desarrollo tecnológico, la elección de tecnología, la selección de actividades productivas y la ordenación sectorial, la localización geográfica de las inversiones, el desarrollo regional, etc.». No obstante, hasta este momento, tales afirmaciones constituyen meramente un propósito, cuya realidad solamente podrá medirse a la vista de su plasmación efectiva en los ejercicios siguientes.

(55) Tomo I, pág. 73.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA EN ESPAÑA

Es evidente que el establecimiento de un Balance Social requiere unas condiciones de transparencia informativa que no se han dado en España durante los últimos decenios. El contenido de información impuesto por nuestra legislación mercantil en orden a la aprobación de los balances de las Sociedades Anónimas es muy escaso, limitado en el tiempo y dirigido esencialmente a los socios accionistas; el personal al servicio de la empresa no tiene cauce legal adecuado para obtener cualquier tipo de información.

Esta estructura jurídica de la Empresa, totalmente cerrada, no es, obviamente, favorable a la introducción de la práctica del Balance Social.

Los acontecimientos, sin embargo, se precipitan en el área del mundo occidental y son, sucesivamente, seguidos por las legislaciones respectivas que marcan posiciones tanto en el campo de la participación del trabajador en la empresa como en el establecimiento de vías informativas obligatorias, más o menos amplias, respecto de la actividad empresarial. Con evidente retraso se han presentado en nuestro país determinados proyectos legislativos, dentro de cuyo contenido existen vías de penetración que constituirían avances en el campo de la estructuración de una nueva empresa, más abierta a la problemática social, en el supuesto de que alcanzasen su plena aprobación; ello significa que está en el ánimo de todos la necesidad del planteamiento de este tema pero quizás no nos demos cuenta de la necesidad inmediata de arbitrar cauces legales que constituyan claros avances, dando respuesta a las reivindicaciones sociales.

El primero de estos intentos que, si bien representa un cambio profundo respecto a la situación anterior, no ha logrado su plasmación legal, lo ha constituido el «Proyecto de Ley sobre Regulación de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa». Dicho proyecto aparecido en el Boletín Oficial de las Cortes del 16 de enero de 1978 se presentó, según sus propias palabras, para «abordar la necesaria transformación de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, garantizando, al mismo tiempo, el ejercicio en ésta de las libertades propias de una sociedad democrática. También se pretende dar la adecuada expresión legal y la cabal respuesta, en el marco de la empresa, a cuantos compromisos derivan de las ratificaciones de los Convenios Internacionales suscritos por el Gobierno, particularmente con la Organización Internacional del Trabajo». Se desprenden de esta tarjeta de presentación dos hechos importantes: 1.º) que se patentiza «per se» la necesidad de abordar una transformación en la estructura empresarial y 2.º) que el contexto internacional en el que nos movemos hace también imprescindible esta transformación.

En dicho Proyecto se imponía la constitución de los Comités de Empresa, como órganos representativos de la totalidad de los trabajadores en la empresa o Centros de trabajo, cuyo censo sea superior a cincuenta trabajadores fijos, como encargado de defender los intereses de los mismos. Se señalaban como funciones del Comité de Empresa:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo, y de Seguridad Social vigentes para la empresa.

b) Ser informado y consultado sobre las decisiones que afectan sustancialmente a la organización del trabajo.

c) Recibir periódicamente de la Dirección de la Empresa información sobre la marcha general de la producción, el valor y volumen de las ventas, las perspectivas del mercado y las inversiones acordadas de trascendencia para el futuro de la misma.

d) Conocer anualmente el balance, la cuenta de resultados y memoria en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, y de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

e) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de sus representados y especialmente de aquéllas que pudiesen adoptarse sobre reestructuraciones de plantilla, despidos, traslado de la Empresa, modificaciones de su régimen jurídico, introducción de nuevos métodos de trabajo.

f) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o de mejoras técnicas.

g) Informar sobre todas las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación profesional.

Por otra parte dichos Comités de Empresa estarían legitimados para la solicitud de iniciación de convenios de empresa y para deliberar o designar, en su caso, los representantes en las comisiones deliberantes de éstas.

Esta perspectiva, aunque constituye un cambio profundo respecto a la situación anterior, caracterizada por la falta de comunicación y de información, resulta deficiente en relación con la situación actual en el área de la Comunidad Económica Europea.

Actualmente se ha remitido a la Comisión de Trabajo de la Cámara y se ha publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de Diputados, el Proyecto de Ley sobre el Estatuto del Trabajador, en cuyo título II, sobre los derechos de Representación Colectiva y de Revisión de los trabajadores en la Empresa se consideran órganos de representación los Delegados de Personal para centros de trabajo con un número de trabajadores fijos com-

prendidos entre más de diez y menos de cincuenta, y los Comités de Empresa para los centros cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.

Se señalan las competencias del Comité de Empresa que constituyen un reforzamiento de su posición respecto al Proyecto de Ley sobre «Regulación de los órganos de los trabajadores en la empresa» al que antes se ha hecho referencia. Dichas funciones son:

a) Solicitar información, que ha de facilitarse como mínimo trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, producción y ventas, programa de producción y evolución probable del empleo.

b) Solicitar el balance, cuenta de resultados, memoria y documentos que se den a conocer a los socios.

c) Emitir informe, con carácter previo a la ejecución de decisiones adoptadas por el empresario sobre: Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definidos o temporales de aquélla; reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones; planes de formación profesional de la empresa, implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, estudio de tiempos, establecimiento de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

d) Emitir informe cuando la modificación del «status jurídico» de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

e) Convocar los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa.

f) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

g) Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, índices de siniestralidad, así como el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

h) Ejercer una labor de vigilancia en materia de cumplimiento de normas en materia laboral, Seguridad Social y empleo, condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, formulando en su caso las acciones pertinentes ante el empresario y organismos o tribunales competentes.

i) Participar en la gestión de obras sociales en beneficio de los trabajadores o familiares.

j) Colaborar con la dirección en cuantas medidas se encaminan a obtener el mantenimiento o el incremento de la productividad de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

k) Denunciar y negociar los Convenios Colectivos de la Empresa.

l) Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones expresadas en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Esta concepción está lejos todavía de la línea de la Ley francesa sobre Balance Social del año 1977, que establece la obligatoriedad de presentar el informe social, si bien el área de actuación al igual que en la Ley Francesa se refiere básicamente a las relaciones empresa-trabajador y orilla totalmente las relaciones de la empresa con el entorno exterior. En consecuencia desde la óptica que abarca el tema del Balance Social los objetivos tienen que considerarse como modestos; claro está que el Proyecto de Ley español, al que nos venimos refiriendo, es sobre el Estatuto del Trabajador y, por consiguiente, con esta denominación y finalidad debe quedar al margen de la consideración de los matices del Balance Social como instrumento informativo, por lo que aun en el supuesto de que este Proyecto de Ley fuese aprobado se echaría de menos una regulación del tema del Balance Social en toda su magnitud.

Es también importante tener en cuenta que se ha producido un cambio profundo en las relaciones entre la Administración Pública y sus funcionarios; si bien la relación jurídica que los vincula es de naturaleza jurídico-administrativa, se observan en muchos casos actitudes y actuaciones muy análogas a las relaciones jurídico-laborales. En los centros de trabajo se eligen comités que representan a los trabajadores de la Administración Pública y sus demandas son muy parecidas a las que se producen en el ámbito de la empresa privada. En este sentido sería muy importante, también, la aplicación de los principios de transparencia y de información en materia de retribuciones, asignaciones de puestos, permisos, horarios de trabajo, ausencias, derechos del funcionario, etc., de forma que fuesen establecidos de una manera generalizada, paralelamente a lo expresado para la empresa privada.

Entre las medidas que coadyuvarían a la profusión del Balance Social en el ámbito de la empresa, y con ello a un mayor nivel de estabilidad social podrían destacarse las siguientes:

A) Una reordenación de la organización de la empresa que atendiese a una mayor intervención de la representación de los trabajadores en los órganos decisorios y de gestión de la misma, en orden a una mayor descentralización de las decisiones. Sin duda alguna esto solamente puede lograrse si existe un espíritu de reforma de los valores de la empresa incorporando los sociales a los económicos.

B) El tratamiento fiscal de la inversión y del gasto, realizados por la empresa con fines de orden social, en forma de bonificaciones, exenciones o

consideración de gasto deducible, con las condiciones y límites oportunos. Las regulaciones vigentes del Impuesto sobre Sociedades (L. 27/12/78) e Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (L. 8/9/78) excluyen la posibilidad de considerar como partidas deducibles las cantidades satisfechas para fines sociales, si no lo han sido en virtud de precepto legal; esta limitación debería desaparecer y el margen desgravado podría ser un porcentaje del beneficio.

C) La intensificación del estudio del tratamiento contable del Balance Social, encaminado a configurar su concepto y a establecer convenciones generalmente aceptadas en materia de obtención de stándares, normalización contable, presentación de cuentas e informaciones. Todo ello contribuiría a desarrollar el sistema de planificación, información y presentación de «resultados sociales».

D) La incorporación de España en la Comunidad Económica Europea dará lugar a una liberalización y mayor extensión de los mercados, uno de los cuales es el de trabajo; la empresa española tendrá que adaptarse y acercarse a los planteamientos organizativos empresariales de la Europa Occidental y a la progresiva implantación de los objetivos sociales.

En definitiva puede llegarse a la conclusión de que las razones que apoyan el establecimiento del Balance Social son numerosas, de gran peso específico y vienen determinadas por el progreso evolutivo irreversible que marca el progreso social. Es importante destacar, entre ellas, su contribución como factor de equilibrio a un mejoramiento de las relaciones entre la empresa y el trabajador, mediante la introducción de los mecanismos de información y respuesta, de un grado más o menos acentuado, hasta alcanzar una real incorporación de la representación trabajadora en los órganos decisorios. Sin duda este proceso ha de significar, en su culminación, una mayor vinculación y responsabilidad del trabajador en los destinos de la empresa y consecuentemente un mejoramiento en los niveles de productividad.

En el ámbito externo mejora, también, notablemente la imagen de la empresa que se preocupa de los problemas del entorno y trata de paliar los efectos negativos, propios de la actividad empresarial, que se producen en el ámbito que en ésta se desarrolla, contribuyendo a la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.

El Balance Social, por otra parte, no es solamente un instrumento de control y base informativa para la toma de decisiones, sino que es un instrumento de trabajo imprescindible en materia de negociaciones laborales. El cumplimiento de esta finalidad es de por sí suficiente para fundamentar la implantación de dicho instrumento.

La información que contiene el Balance Social es también un elemento básico en el campo del análisis inter-empresas y análisis sectorial; a estos efectos, el balance debería tener la publicidad necesaria.

Finalmente el establecimiento del Balance Social reafirma el mantenimiento de la empresa como órgano económico descentralizado, con libertad de decisión, en el marco de la economía de mercado; de esta manera se puede aspirar a que la intervención administrativa en las distintas esferas de su actuación, sea lo más limitada posible.

Estas son razones suficientemente consistentes como para que los empresarios consideren la trascendencia del tema y valoren la posibilidad de introducir, aunque sea de forma paulatina, los mecanismos que comporta el establecimiento de un Balance Social. También el tema ha de preocupar, como preocupa en un gran número de países, a los expertos contables y empresariales con el fin de elaborar una doctrina que permita una aplicación normalizada y el tratamiento generalizado y uniforme de este instrumento.

Esperemos que estas metas sean alcanzadas y que ello constituya un factor importante que ha de contribuir a la estabilidad de nuestras empresas y al mejoramiento económico y social de nuestro país.

Enero, 1980

Discurso de contestación por el Académico de Número

Excmo. Sr. D. JOAQUIN FORN COSTA

EXCELENTÍSIMO SEÑOR PRESIDENTE:
EXCELENTÍSIMAS E ILUSTRÍSIMAS AUTORIDADES:
EXCELENTÍSIMOS SEÑORES ACADÉMICOS:
SEÑORAS Y SEÑORES:

Es motivo de gran satisfacción para la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras y para quienes nos honramos en pertenecer a ella la celebración de este acto en el cual acogemos a un nuevo compañero cuyo discurso de ingreso acabamos de escuchar con la atención que merece.

El nuevo Académico se licenció en Derecho en la Universidad de Barcelona; posteriormente cursó la licenciatura en Ciencias Económicas doctorándose en la propia Facultad, en el año 1966, con la calificación de Sobresaliente «Cum laude».

Pertenece a la Promoción del año 1956 de Interventores de Fondos de Administración Local.

Obtuvo por oposición y con el número 1 de su Promoción la Cátedra de «Contabilidad Aplicada» en Escuela de Comercio. Ha ejercido como Profesor Adjunto de «Teoría de la Contabilidad» en la Facultad de Ciencias Políticas Económicas y Comerciales de la Universidad de Barcelona, siendo posteriormente en la misma Facultad, encargado de la Cátedra de «Verificación de Contabilidades, Análisis y Consolidación de Balances».

Finalmente, tras una muy brillante oposición, ha obtenido la Cátedra de «Verificación de Contabilidades, Análisis y Consolidación de Balances» de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Barcelona. Viene por tanto ejerciendo la docencia con una dedicación ejemplar durante casi toda su vida.

Entre sus trabajos cabe reseñar los referentes a «Influencias determinantes del resultado empresarial», «El proceso de inversión y las masas patrimoniales de la empresa», «Representación y medida de las transacciones económicas», «Los movimientos patrimoniales y su repercusión en la estructura del balance», debiendo destacar muy singularmente su tesis doctoral que versó

sobre «La Teoría de la renta de la unidad de producción». Ha llevado también a cabo diversas traducciones, entre las cuales descuella la del libro de Pierre Massonat «Les variations de la monnai et des prix et l'economie des entreprises».

Ha asistido a numerosos cursos, cursillos, conferencias, participado en congresos y presentado ponencias en los mismos, siendo importantes sus actuaciones en diversos países, concretamente en Méjico, Puerto Rico y Venezuela.

Un curriculum hecho de estudio, trabajo, docencia y eficacia; éstos son los méritos que le han traído a nuestra Corporación y han motivado el prestigio merecido de que goza en nuestra Sociedad muy especialmente en los ámbitos universitario y científico.

La elección del tema de un discurso de ingreso es normalmente un acto que permite valorar no ya tan sólo la calidad científica, previa y reconocida, si que también y muy especialmente cuál es la orientación, el rumbo hacia el cual dirige sus estudios, sus preocupaciones y sus afanes el recipendiario. En la elección del Dr. Arderiu hay unas notas extraordinariamente importantes que es preciso destacar.

Trascendiendo a la multiplicidad de temas y problemas técnicos concretos que centran o atraen la atracción científica del especialista, el Dr. Arderiu ha elevado el punto de mira de su atención hacia una institución que rebasa los planteamientos puramente técnicos y especializados y que se inserta exactamente en la diana de uno de los grandes problemas del mundo actual. Podría decirse que partiendo de la técnica, de unas técnicas concretas y complejas que domina a la perfección, pasa a analizar aquellas realidades sobre las que se aplican tales técnicas, para finalmente discurrir acerca de la esencia de la sociedad de nuestro tiempo y su tensa y difícil problemática.

Puede afirmarse pues que hemos escuchado el resumen de un trabajo que tiene todas las características de un auténtico discurso de ingreso ya que en él se pretende dar, consiguiéndolo, una visión personal y panorámica de unas realidades socio-económicas y aun políticas que condicionan tanto la vida de las sociedades más desarrolladas y libres del mundo como su inmediato futuro y por el de toda la humanidad, según sea el acierto y la eficacia de las soluciones que se ofrezcan y de que sean válidas y aceptadas por estas comunidades que constituyen la punta de lanza de una humanidad en el sentido de marcha hacia el progreso.

El título es ya significativo; consta de dos frases, la primera «El balance social», o sea el instrumento, la técnica; la segunda «Integración de objetivos sociales en la empresa» o sea el resultado. Ambicioso resultado puesto que integrar plenamente los objetivos sociales en la empresa es en la economía de mercado de una extraordinaria dificultad y de conseguirse (finalidad

propugnada en el discurso) se habría logrado la plenitud del sistema económico y social en el cual nos movemos abriéndose perspectivas de equilibrio, paz, progreso y satisfacción prácticamente ilimitadas.

Hemos visto como el recipendiario estructura su discurso precisamente como debía ser, en un orden inverso al que parece señalar su título; es decir, el discurso nos habla de la empresa y de la sociedad, de la política empresarial frente a la evolución del medio social, de la responsabilidad social de la empresa, de los sistemas de información social de la empresa, para finalmente desarrollar las grandes líneas conceptuales y técnicas de la institución del balance social, de su proceso de comprensión e implantación en el mundo, así como de su incipiente introducción en la sociedad española.

El estudio del tema es ambicioso y el proceso de su exposición ceñido sin divagaciones que habrían podido resultar muy tentadoras en agunos puntos y sin que su afán de tratamiento global, conseguido plenamente, desdibuje el eje argumental que queda claramente trazado desde las primeras páginas del estudio.

Estamos ante un estudio complejo y ambicioso ya que al delinear el tema no lo hace desde una óptica parcial referida tan sólo a determinados aspectos humanos, laborales o técnico-económicos ni lo hace tampoco tratándolo sólo en el seno de la empresa o de las empresas, o en el de una sociedad concreta, sino que plantea la esencia misma de la integración y de la responsabilidad de la empresa ante la sociedad toda, responsabilidad interna y externa, actual y futura, que alcanza desde los pequeños problemas de la micro-economía hasta los grandes problemas macro y aun aquellos que afectan a la defensa de un sistema social de plenitud humana.

La empresa, como el hombre, como los Estados, como las demás entidades públicas y privadas, al tiempo que vive, actúa, crea y se relaciona, debe conseguir sus objetivos de rentabilidad, progreso y satisfacción evitando además producir, o en su caso paliar en la medida de lo posible, cualquier agresión, daño o resultado negativo para ella misma, para los elementos humanos que la componen y para todos los elementos de la sociedad.

La empresa pues es responsable ante sus accionistas, sus trabajadores, las personas que se relacionan económicamente con ella, los consumidores, el Estado, la Sociedad, la naturaleza y el futuro exactamente igual que lo es o debe serlo cualquiera de los hombres y de los Estados.

La empresa debe tener como objetivos últimos, dando por supuestos los de su permanencia y rentabilidad, contribuir a la obtención de una sociedad cada vez más solidaria en la que se pueda conseguir que el hombre pueda llegar a ser auténticamente dueño de las cosas y consecuentemente que la sociedad sea aquella que los ideólogos de nuestros tiempos han definido como la sociedad de rostro humano, por lo cual resulta perfectamente congruente

que el recipendiario nos hable en su discurso de temas tan trascendentes como el humanismo y la ecología.

Otro acierto del estudio del Dr. Arderiu es el de centrar, en forma concreta y sin divagaciones sean de orden político o doctrinal, los datos reales contrastados y fidedignos del modelo de sociedad presente en su actual estado de crisis profunda y lo ha hecho, con igual mérito, tanto por medio de sus propios resúmenes como en aquellos perfectamente aplicables procedentes de otros autores que han dedicado su atención a esta materia.

Un ejemplo significativo lo hallamos cuando señala los núcleos fundamentales que influyen en la marcha de las empresas, el marco institucional, el marco ecológico, la opinión pública, la evolución del conflicto capitalismo socialismo y los profundos cambios estructurales de la economía mercantil.

Otro planteamiento asumido por el autor es el que hubo de hacer Meinolf Dierkes al trazar la concepción teórica del capitalismo humano con un cuadro completo de los objetivos de la sociedad, los indicadores sociales, la aportación específica de la empresa, el control de resultados, los indicadores de control y las exigencias a las empresas que se concretan en una que debería ser algo así como la regla de oro para las empresas todas existentes en el ámbito de la economía de mercado y que se formula diciendo que su objetivo fundamental y básico es la optimización económica aliada indisolublemente a la responsabilidad social.

Todo ello llevado al terreno de una mayor concisión operativa lo sitúa, en la línea de Kapp, afirmando que la empresa debe asumir en la medida que ello sea justo los costos sociales derivados de una serie de factores tales como la contaminación del aire y del agua, el consumo de recursos restituibles y no restituibles, la forma o manera de utilizar ciertos recursos de la naturaleza, restaurar el desgaste de los factores humanos, marchar al compás del progreso técnico y por ende del desempleo que aquél origina, los derivados de la duplicación o multiplicación del exceso de capacidad, defenderse (compensándola) de la competencia y la obsolescencia, controlar los problemas derivados de la publicidad y el consumismo e intentar evitar las consecuencias negativas de la deslocalización y la superconcentración.

El campo de la responsabilidad de la empresa lo desarrolla en dos esferas, interna y externa. La responsabilidad social en un primer estadio se delimita por la responsabilidad jurídica de contemplar y cumplir con el ordenamiento jurídico existente y donde éste no alcance, por una firme conciencia de responsabilidad social en todo aquello que pertenezca al campo de la discrecionalidad.

Partiendo del «social forecasting» la empresa debe caminar paralela y armónicamente con objetivos económicos y sociales interdependientes que ya no pueden separarse si no se quiere poner en peligro todo el futuro del

sistema. Además de los objetivos de producción, eficacia y rentabilidad deben mantenerse unas relaciones justas y equitativas empresa-clientes, empresa-consumidores, empresa-colaboradores, empresa-medio físico, empresa-comunidad y en tales cuestiones es imprescindible utilizar procedimientos técnicos cada vez más sofisticados que permitan el control de gestión y la medición de resultados poniendo, como mínimo, igual énfasis en tales temas que el que pudiera ser empleado en los de pura producción y resultados.

Poco a poco el autor, a partir de aquí, se va adentrando en los aspectos técnicos que se inician con la información social de la empresa, información para la propia empresa, para conocer su realidad y la de su entorno, información para los miembros humanos de la empresa y, finalmente, información para el resto de la comunidad. Todo ello comporta una serie de dificultades que en gran medida intenta resolver la técnica del balance social que traza un marco en el que las medidas y sistemas de medición clásicos puedan ser trabajados en profundidad para que faciliten unidades, módulos, ratios, en fin, instrumentos válidos y fiables para cuantificar y calificar cuestiones, problemas, realidades y resultados en los que no sólo intervienen, aún más, en los que intervienen prioritariamente, factores no materiales que por su propia naturaleza son de muy difícil cuantificación.

La última parte del discurso describe el contenido y alcance del balance social aportando significativos ejemplos concretos así como su aplicación, aún incipiente, en el campo de las empresas españolas. Aporta entre otros datos de gran interés el nomenclator de Chevalier, así como otros índices de balance-social referidos a grandes empresas multinacionales.

Para significar la oportunidad del Discurso debe afirmarse aquí que la temática del balance social bajo esta denominación y con carácter global o con otras en forma parcial y especializada, está en la mente y en la mesa de trabajo de todos los economistas, sociólogos y laboralistas que manejan datos, problemas y realidades vivamente actuales.

Como dato último que establece la vigencia e importancia del tema en España debe señalarse que en el momento de redactar esta modesta contestación al magnífico discurso del recipendiario la prensa diaria de España ha publicado la noticia de que va a ser presentado públicamente dentro de unos días el primer balance social de un Banco español que se convierte con ello en el pionero, entre nosotros, de una actitud que hemos de desear se extienda y generalice rápidamente.

Al terminar sólo me cabe felicitar de nuevo sinceramente a tan Ilustre compañero tanto por su ingreso en nuestra Real Corporación como por el acierto y la calidad de su trabajo de ingreso, felicitación que extiendo a todos los que desde hoy nos honramos con su compañía.

INDICE

Discurso de ingreso del Académico de número electo Ilmo. Sr. Enrique Arderiu Gras 3

Introducción 5

Empresa y sociedad 7
La política empresarial frente a la evolución del medio social 13
La responsabilidad social de la empresa 21
Los sistemas de información social de la empresa: sus tipos 29

A) Cuadros de mando 33
B) Interno 35
C) Interno-externo 40
D) Interno-externo-macro 47

Planteamiento del problema en España 48

Discurso de contestación por el Académico de número Excmo.. Sr. Joaquín Forn Costa 55