

LA IMPORTANCIA DEL BALANCE SOCIAL COMO INSTRUMENTO DE LA GESTIÓN: UNA PROPUESTA DE MODELO PARA LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

María Isabel Manzano Martín
María Nieves Redondo Martín
María Paz Robles Paramio
Universidad de Valladolid

RESUMEN:

Los Centros Especiales de Empleo, recogidos como organizaciones de economía social, son reconocidos como uno de los medios principales para la integración de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Actualmente, los estados contables tradicionales no llegan a facilitar la información demandada por los diferentes agentes que tienen relación con estas organizaciones. Para poder medir y proporcionar información en relación al concepto de responsabilidad social los Centros Especiales de Empleo necesitan implantar un sistema que utilice otras herramientas como el *balance social*.

Trataremos en este artículo de realizar un modelo de balance social que pueda ser de utilidad para los Centros, dada la importancia de esta herramienta como unidad de medida y de gestión, independientemente de la forma que pueda presentar. Se definen unos indicadores comunes para cualquier organización y unos específicos para los Centros con el objetivo de evaluar los resultados obtenidos en su gestión social.

PALABRAS CLAVE: Balance social; Centro Especial de Empleo; Indicador; Gestión.

ABSTRACT

The Special Employment Centres (CEdEs) in Spain are social-economic organisations. These Centres are one of the main ways of integrating persons with disabilities into the ordinary work force.

Unfortunately, traditional accounting statements are currently unable to provide the information requested by the various agents working alongside the Centres. To resolve this, CEdEs must establish a system that incorporates other accounting tools, such as social balance sheets.

As social balance sheets are very important units of measurement and management, in this paper we intend to provide a social balance model incorporating them so that the Centres can use them. In order to evaluate the results of their social management, general indicators are selected for any type of organisation and other specific indicators for CEdEs.

KEY WORDS: Social balance sheet; Special Employment Centre; Indicator; Management.

1. INTRODUCCIÓN

Este artículo tiene como objetivo el introducir el concepto del balance social en relación con el análisis de los Centros Especiales de Empleo, en adelante CEdeE, teniendo en cuenta que estos centros son organizaciones que están encuadradas en el sector denominado de la economía social (Ley 5/2011 de 29 de marzo, de Economía Social).

Los CEdeE no solo generan valor económico, sino que además están contribuyendo al beneficio social al ser un medio de integración de las personas con discapacidad, en adelante PCD, al mercado ordinario de trabajo.

En nuestro país los CEdeE no son demasiado conocidos por la sociedad, e incluso se llega a dudar de su existencia y de la labor social que vienen desarrollando. No obstante, a modo de ejemplo, en la comunidad de Castilla y León estas organizaciones han ido adquiriendo cada vez más importancia no solo por parte de la iniciativa privada sino también por parte de la administración pública, tal y como se desprende del estudio reciente realizado por Redondo (2013) donde se observa un crecimiento continuo en la creación de este tipo de empresas, prácticamente la progresión ha sido de un 25% en el periodo de estudio 2004-2010. El crecimiento sigue existiendo en la actualidad a pesar de la crisis. De hecho el número de organizaciones registradas en la actualidad como CEdeE en Castilla y León asciende a 194 dando empleo a un total de 4.353 trabajadores con discapacidad (Registro actualizado, octubre 2015, web/jcyl/empleo.es).

Por otra parte se realiza una descripción de los CEdeE tratando de delimitar las características que los identifican y diferencian de la empresa ordinaria.

Dada la naturaleza de los Centros como instituciones de integración de las PCD habría que resaltar la importancia de una auditoría social capaz de realizar un seguimiento de la práctica empresarial con el fin de establecer el coste y beneficio social (Spear, 2001). Para lograr este objetivo, la realización del *balance social* puede ser un buen instrumento de medición, tanto en el ámbito interno como externo. Hay que tener en cuenta que en este tipo de entidades no es habitual el elaborar una contabilidad de aspecto social a pesar de que sí se recoge en la normativa legal la obligación de presentar una Memoria social junto con los estados contables (Art. 13 del R. Dto. 2273/1985).

La creación de los CEdeE viene motivada en gran medida por las subvenciones y ayudas¹ públicas que reciben por parte de la administración, esta situación que puede ser considerada en cierto modo como ventajosa debería llevar aparejada el cumplimiento de ciertas obligaciones en el desarrollo de sus actividades, así como controlar que el objetivo por el cual son creadas se alcance (Ribas, 2001).

Con el fin de ofrecer una herramienta útil se analiza el origen y evolución del concepto de balance social y posteriormente se elabora un posible modelo del mismo que pueda ser implantado en las organizaciones objeto de estudio.

2. CONCEPTUALIZACIÓN DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

2.1. Revisión de la literatura

¹ Con respecto al seguimiento y control de estas ayudas, cualquiera que sea su naturaleza, “los Centros vendrán obligados a presentar anualmente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o a la Comunidad Autónoma que corresponda, una Memoria que debe comprender, cumpliendo el Art 13 del RD 2273/1985:

- *Titularidad del Centro, ubicación y su actividad principal y complementaria.*
- *Composición de la plantilla del Centro.*
- *Documentación económica: Liquidación del presupuesto, balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias, y proyecto del presupuesto del ejercicio siguiente.*
- *Cumplimiento de sus objetivos económicos y de ajuste personal y social”.*

Los estudios acerca de los CEde han sido mínimos. No obstante, hay que resaltar que en los últimos años los investigadores han mostrado cada vez más interés en el análisis de este tipo de entidades.

En nuestro país los primeros trabajos sobre los CEde fueron realizados por Del Rio (1984), Visier (1998), Tuset (2002) y Rubio (2003), los cuales recogían información en cuanto a peculiaridades, situación laboral de las PCD, y pautas para el diseño de políticas específicas dirigidas a mejorar las condiciones laborales.

Calvo (2004) recoge la situación jurídica y las perspectivas de futuro de los CEde, así como su importancia en el marco de la Economía Social al facilitar el desarrollo personal y social de las PCD en base a su integración en el mercado laboral. Carrio (2005) realiza un estudio descriptivo de los CEde en el Principado de Asturias.

Cabe destacar un estudio de González (2008) sobre la eficiencia y productividad de los CEde. Jordán de Urries y Verdugo (2010) se centraron en la normativa laboral de los CEde y en los principales rasgos de su aplicación práctica.

Gómez, Román y Rojo (2010) analizaron también la calidad del empleo generado por las sociedades laborales y por los CEde y la vinculación positiva para la integración social en el ámbito territorial de la comunidad autónoma de Castilla y León.

El estudio elaborado por KPMG² en el marco del Programa Operativo del Fondo Social Europeo (FSE) de Lucha contra la Discriminación 2007-2013 cofinanciado por el FSE, recoge como objetivo el de medir la contribución de los CEde a las Administraciones Públicas, mediante impuestos, tributos y aportaciones a la seguridad social.

Por último los trabajos de Rodríguez (2012) y Camacho, Gelashvili y Segovia (2015), ponen de relieve el interés reciente que han suscitado los CEde, centrándose en su continuo crecimiento y supervivencia.

2.2. Legislación en relación a los Centros Especiales de Empleo

En cuanto a las referencias legislativas con respecto a los CEde, la primera se encuentra en la Ley General de la Seguridad Social con vigencia 1 de enero de 1967.

En 1968 se aprueba la Orden sobre los CEde para trabajadores “minusválidos” que define al Centro como una entidad pública o privada cuya plantilla ha de estar integrada por trabajadores minusválidos³, aunque puedan formar parte de la misma trabajadores con capacidad normal.

Dos años más tarde, en el Real Decreto 2531/1970 se recogía una política de incentivos a la contratación de trabajadores con discapacidad mediante la fórmula de empleo protegido, fomentando la creación de Centros de Empleo Protegido. Siendo un claro antecedente de los actuales CEde.

La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), derogada actualmente, recogía por primera vez la existencia de los CEde y estableció las primeras medidas legislativas para la integración de las PCD en el mercado ordinario de trabajo.

² KPMG Asesores S.L, sociedad española de responsabilidad limitada, es una filial de KPMG Europe LLP y firma miembro de la red KPMG de firmas independientes afiliadas a KPMG International Cooperative (“KPMG International”), sociedad suiza.

³ A pesar de que en la normativa legal constantemente se utiliza el término *minusválido*, en este trabajo se ha sustituido por *persona con discapacidad*, exceptuando cuando se recoge una cita textual de una ley que utiliza el término antiguo.

Más tarde en el año 1985 se regula la relación laboral de carácter especial de las PCD en los CEdeE, y se aprueba el reglamento de los CEdeE.

El vigente Real Decreto Legislativo 1/2013 (RDL 1/2013), de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social en su Art. 43 recoge el concepto de centro especial de empleo como: *“Los centros especiales de empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario”*. En la actualidad es el RDL 1/2013 en los Arts. 43-46, el que contempla y regula toda la normativa en relación al empleo protegido en los CEdeE.

2.3. Características de los Centros Especiales de Empleo

En base a la legislación que define a estos Centros exponemos a continuación las características de un CEdeE.

En primer lugar, cabe mencionar que este tipo de entidades se engloban, como ya hemos recogido, dentro del sector de la economía social. La razón es evidente, debido a la creación de puestos de trabajos dirigidos a PCD, impulsando la creación de una sociedad más igualitaria.

Los CEdeE pueden ser creados tanto por organismos públicos o privados, como por empresas que pueden adoptar cualquier personalidad jurídica y pueden carecer o no de ánimo de lucro (Art. 45.1 del RDL 1/2013).

La plantilla *“estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70% de aquélla. A estos efectos no se contemplará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social* (Art. 43.2 del RDL 1/2013).

La incorporación de las PCD al empleo en los Centros debe ser el inicio de su posterior integración a las empresas que operan en el marco del sistema ordinario de trabajo.

En cuanto a la gestión, la normativa reguladora de los CEdeE pretende que éstos no sean diferentes de una organización empresarial, pudiendo participar por igual en las operaciones de mercado, independientemente de las indicaciones necesarias para su consolidación y consecución de sus fines.

Los recursos que obtienen los Centros pueden proceder de: aportaciones de los titulares de los Centros en forma de acciones, o cualquier otra participación conforme con el tipo de sociedad en la que se haya constituido el Centro, del desarrollo de su actividad económica y de recursos ajenos como: créditos, donaciones, y de las ayudas procedentes de la Administración Pública.

En la contratación, además de todas las medidas legislativas recogidas desde 1985, es importante resaltar las unidades de apoyo, definidas como *equipos multiprofesionales* enmarcados dentro de los servicios de ajuste de personal y social, que serán *“los que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad de los centros especiales de empleo tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo. Igualmente se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva”* (Real Dto. 469/2006 y RDL 1/2013, Art. 43.2).

3. RESPONSABILIDAD Y BALANCE SOCIAL

El entorno turbulento en el que se desarrolla la actividad empresarial y la necesidad de adaptación por parte de las organizaciones al mismo, han conducido a la búsqueda y desarrollo de nuevas técnicas, acciones y estrategias que permitan lograr objetivos de tipo económico principalmente la supervivencia y la competitividad entre otros.

No obstante desde hace varias décadas⁴, no solo se prestó atención a la información económica, sino también se intensificó el interés por los temas sociales y el medioambiente, es decir, por la responsabilidad social de las empresas, en adelante RSE, y su medición utilizando el balance social. Se planteaba como necesario para el buen desarrollo empresarial centrar la atención en los aspectos sociales recogidos en cada empresa (Tous y Ciruela, 2005).

En la segunda mitad de los 80, cayeron en el olvido los conceptos de responsabilidad social, donde obtener el máximo beneficio económico era uno de los objetivos principales de la empresa, empezaron a desaparecer actividades que no son consideradas ventajosas para las empresas, olvidando la consecución de objetivos sociales.

De nuevo en el inicio de la década de los 90 nace la preocupación por la responsabilidad y el balance social, y en la actualidad es la Comisión Europea⁵ la que insta a las empresas a reforzar su responsabilidad social. Desde entonces se ha ido dando más prioridad a la RSE, lo que se concreta en la Estrategia Europa 2020 que recoge el compromiso europeo de establecer un nuevo enfoque en responsabilidad social empresarial y la Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de febrero de 2013, sobre responsabilidad social de las empresas: Comportamiento responsable y transparente de las empresas y crecimiento sostenible (www.europarl.europa.eu/portal/es).

En nuestro país esta preocupación se ha visto reflejada en la diferente, pero mínima, normativa legal y el Pleno del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE) ha dado forma a la Estrategia Española de Responsabilidad Social (EERS) de las Empresas 2014-2020, documento que recoge *“un marco común de referencia que permitirá armonizar las distintas actuaciones que, en relación a la RSE, se están desarrollando tanto en el ámbito público como en el privado”*.

Es interesante definir la estructura de la EERS, al ser base de orientación y apoyo en el desarrollo de actuaciones en responsabilidad social para todas las empresas, administraciones públicas y todo tipo de organizaciones públicas y privadas y *“debe servir además como instrumento eficaz para el cumplimiento de los principios de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado en esta materia”* (EERS).

En el siguiente cuadro se detalla de forma breve su estructura: se inicia con seis principios, fija cuatro objetivos estratégicos y diez líneas de actuación con sus correspondientes medidas dirigidas a: *“apoyar el desarrollo de las prácticas responsables de las organizaciones públicas y privadas con el fin de que se constituyan en un motor significativo de la competitividad del país y de su transformación hacia una sociedad y una economía más productiva, sostenible e integradora”*.

⁴ El movimiento de la responsabilidad social empresarial se inicia en el segundo lustro de los años sesenta en Estados Unidos y se extendió a Europa Occidental donde comienza en Alemania (Mugarra, 2001).

⁵ Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, 2001. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, 2011.

Cuadro 1. ESTRUCTURA DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS 2014-2020

| | |
|----------------------------|--|
| Principios | <ol style="list-style-type: none"> 1. Competitividad 2. Cohesión Social 3. Creación de valor compartido 4. Sostenibilidad 5. Transparencia 6. Voluntariedad |
| Objetivos | <ol style="list-style-type: none"> 1. Impulsar y promover la RSE, tanto en las empresas, incluidas las Pymes, como en el resto de organizaciones públicas y privadas, en sus actuaciones en los diversos ámbitos geográficos en los que operan 2. Identificar y promover la RSE como atributo de competitividad, de sostenibilidad y de cohesión social 3. Difundir los valores de la RSE en el conjunto de la sociedad 4. Crear un marco de referencia común para todo el territorio en materia de RSE, que garantice el cumplimiento y respeto de los principios de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado y permita una mayor coordinación y sinergias en esta materia |
| Líneas de actuación | <ol style="list-style-type: none"> 1. Promoción de la RSE como elemento impulsor de organizaciones más sostenibles: <i>“el Ministerio de Empleo y Seguridad Social pondrá en marcha en los próximos meses una herramienta telemática y un procedimiento de publicación de las Memorias e informes de responsabilidad social y sostenibilidad que realicen las empresas sin cargas administrativas adicionales”</i> 2. Integración de la RSE en la educación, la formación y en la investigación 3. Buen gobierno y transparencia como instrumentos para el aumento de la confianza 4. Gestión responsable de los recursos humanos y fomento del empleo. Las organizaciones socialmente responsables deben prestar atención especial a la creación de empleo de calidad y tener en cuenta a los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral. Además, deben poner en marcha prácticas que impulsen la diversidad en las plantillas <i>“para que éstas sean un reflejo real de la sociedad en la que se desarrollan”</i>. 5. Inversión socialmente responsable e I+D+i. La responsabilidad social empresarial puede constituirse como un elemento de atracción de la inversión de largo plazo e incentivadora de un crecimiento responsable y sostenible 6. Relación con los proveedores. Puesta en marcha de actuaciones que contribuyan a extender las buenas prácticas que éstas llevan a cabo en materia de responsabilidad social entre sus distintos proveedores, deben ocupar un lugar prioritario en los planes estratégicos de las empresas y de las administraciones públicas 7. Consumo responsable. En esta línea de actuación se introducen medidas para sensibilizar, concienciar y hacer partícipe al consumidor en su toma de decisiones 8. Respeto al medio ambiente. Consumo responsable de recursos naturales, la minimización del impacto ambiental, o el impulso de las tecnologías limpias, entre otras 9. Cooperación al desarrollo: Respeto y protección de los derechos humanos en toda la cadena de valor. Especialmente en el ámbito internacional, las empresas deben colaborar para tratar de garantizar que se cumplan los derechos humanos 10. Coordinación y participación. Se articulan los mecanismos de coordinación entre las distintas administraciones públicas, tanto a nivel autonómico como local |

Fuente: Elaboración propia a partir de Compromiso Empresarial, revista de la Fundación Compromiso y Transparencia. (<http://www.compromisoempresarial.com/rsc/2014/10>).

Se puede definir el concepto de responsabilidad social siguiendo el Libro Verde (2001) como *“la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones empresariales y en sus relaciones con sus interlocutores”*. Por tanto podemos establecer que es la respuesta tanto de las empresas como de las administraciones públicas a las expectativas de los sectores y agentes con los que interactúa.

Para Lizcano (2003, p: 3) la RSE representa *“asumir su esencia social de las organizaciones empresariales como conjunto de personas que interactúan en el marco de la sociedad, tanto desde un*

punto de vista de su propia composición elemental como desde la óptica de miembro integrante de un sistema social”.

A través de la Responsabilidad Social Corporativa “*las empresas se conciencian del impacto de su acción sobre todos los stakeholders y expresan su compromiso de contribuir al desarrollo económico, a la vez que a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, de la comunidad donde actúan y de la sociedad en su conjunto*” (Server y Villalonga, 2005, p: 193).

AECA (2004) indica que la RSE es “*el compromiso voluntario de las empresas con el desarrollo de la sociedad y la preservación del medio ambiente, desde su composición social y un comportamiento responsable hacia las personas y grupos sociales con los que interactúa*”.

Es posible diferenciar diversos agentes como grupos de interés, cuya relevancia estará en función de la importancia para la continuidad de la organización. Se realiza una diferenciación entre “*stakeholders*” internos y externos, expuesta en el Cuadro 2 (Moneva, 2005, p: 47):

Cuadro 2. DIFERENCIACIÓN ENTRE “STAKEHOLDERS” INTERNOS Y EXTERNOS

| | |
|-----------------|---|
| Internos | Accionistas Propietarios Empleados |
| Externos | Clientes Proveedores Competidores Agentes sociales Administraciones Públicas Comunidad local Sociedad y público en general Medio ambiente y generaciones futuras |

Fuente: Elaboración propia a partir de Moneva (2005, p: 47).

El definir el concepto de RSE es complicado debido a la existencia de organizaciones empresariales de gran diversidad en las que sus acciones relacionadas con la mejora de la sociedad, pueden venir marcadas por objetivos muy diferentes. La responsabilidad social debe concretarse teniendo en cuenta a los trabajadores y a todos los interlocutores de la empresa que pueden influir en su éxito (Ressel y Copini, 2012).

Por último el Observatorio de la Responsabilidad Social Corporativa recoge el concepto de RSE como “*la forma de conducir los negocios de las empresas que se caracteriza por tener en cuenta los impactos que todos los aspectos de sus actividades generan sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general. Ello implica el cumplimiento obligatorio de la legislación nacional e internacional en el ámbito social, laboral, medioambiental y de Derechos Humanos, así como cualquier otra acción voluntaria que la empresa quiera emprender para mejorar la calidad de vida de sus empleados, las comunidades en las que opera y de la sociedad en su conjunto*”(Mercado Social⁶ 2014, p:7).

⁶ El Mercado Social de Madrid elabora la Guía de Criterios dentro del marco de la construcción de mercados sociales. “*Estos criterios son también el elemento fundamental para la creación de las herramientas de balance social que permitirán, en la práctica, asegurar que los participantes en el mercado social trabajan para introducir criterios éticos, solidarios, democráticos y sostenibles en la red de intercambios económicos que se está tejiendo. En este documento se presenta el prototipo de Balance social y el sistema de etiquetado para las entidades proveedoras del Mercado Social de Madrid. Se trata de una herramienta que ayudará a conocer mejor a las entidades que participan en el Mercado Social y permitirá hacer un seguimiento de su evolución a lo largo del tiempo*”. Guía de Criterios, Mercado Social, p:3).

En base al concepto de RSE y para responder a las necesidades con los diferentes agentes con los cuales tiene relación, surge la necesidad por parte de las organizaciones de implantar un sistema que mida y proporcione más información que la facilitada por los métodos tradicionales (estados contables) y para ello pueden utilizarse diferentes herramientas, entre las que se encuentra el *balance social*.

3.1. El Balance Social

El balance social surge en la década de los 60 en Estados Unidos como reconocimiento a la RSE, y se extiende a Europa hacia 1970 principalmente en Alemania, Bélgica, España y Portugal, pero a diferencia de las empresas estadounidenses donde la información va dirigida a colectivos externos, en las europeas se centra en los agentes internos (motivado por la fuerza del sindicalismo en Europa Occidental).

En nuestro país, la elaboración de un balance social no viene siendo una práctica habitual. Sin embargo a partir de los últimos años del siglo XX cada vez es mayor el interés mostrado tanto por trabajos de investigación como por empresas, prueba de ello son las Memorias que presentan ciertas grandes empresas como Endesa, Iberia, Renfe, Repsol, Telefónica...

En cuanto a los trabajos de investigación existe un importante desarrollo en referencia a la elaboración de modelos de balance social, principalmente como instrumento de evaluación de entidades de economía social. Han sido importantes las aportaciones realizadas por Aguirre (2001), Ribas (2001), Mugarra (2001), Tous y Ciruela (2005), Roqueñi y Retolaza (2005), Servet y Capo (2009), y Ressel y Coppini (2012) entre otros.

El balance social se define como un instrumento de administración y control, que debe recoger, medir y exponer el cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa (Organización Internacional del Trabajo, OTI). Ha de evaluar la situación de la organización empresarial, en lo relacionado con su gestión social en un período determinado, y ha de cumplir los siguientes objetivos (NTP⁷ 687, 2004):

“Realizar el diagnóstico de la gestión empresarial en torno al cumplimiento de su responsabilidad social en un periodo determinado, lo cual le permite definir políticas, establecer programas y racionalizar la efectividad de las inversiones sociales, con miras a la promoción de sus trabajadores y de la sociedad.

Convertirse en una herramienta de gestión empresarial, el balance social le permite a la gerencia la planificación de acciones tendientes a aumentar la productividad y la eficiencia de sus trabajadores. Además le permite evaluar las acciones en términos de costo-beneficio.

Disponer de la información que se refiere a los recursos humanos de la empresa y a los sectores con los cuales ella tiene relación, para poder informar adecuadamente a la opinión pública acerca de su desempeño social como empresa.

Permite a la empresa actualizar políticas y programas relacionados con su responsabilidad social, ya que crea instrumentos más efectivos para medir y controlar las consecuencias, los costos y los beneficios que se desprenden de sus acciones”.

Es evidente que la información que ofrece un balance social, al ser un documento público donde se cuantifican los datos, ha de poder ser auditada. La cuestión que se plantea es que no existe una metodología en su aplicación, siendo necesario observar las condiciones particulares de cada organización empresarial, así como los entornos externo e interno de la misma. Toda organización que opte por realizar un balance social ha de tener en cuenta la participación o no de los grupos de interés, los indicadores a utilizar y la auditoría a realizar.

⁷ Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente.

4. EL BALANCE SOCIAL EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Como ya se ha comentado, la actividad empresarial exige una responsabilidad social, lo que lleva a reconocer la necesidad de un balance social.

Si a toda organización empresarial se le exige un comportamiento responsable ante la sociedad, más se les debe pedir a los CEdeE al ser éstos creados como un medio de integración y labor social (integración de personas con discapacidad al mercado ordinario del trabajo) y que además parte de sus ingresos proceden de subvenciones del sector público (Leat, 1996; Valle, 1980).

No obstante el definir y elaborar un balance social por parte de estas organizaciones no es una tarea fácil. El balance social es un concepto poco conocido en el mundo empresarial, y la propia naturaleza de los Centros complica todavía más su proceso. De hecho tal y como ya se ha comentado, la elaboración de un balance social o quizá un documento que se pueda asemejar no es una práctica habitual por parte de los CEdeE, a pesar de que ciertas normas legales autonómicas⁸ exigen el presentar una *Memoria socio-económica* que pueda recoger junto con los estados contables tradicionales un informe de carácter más social (Redondo, 2013).

Así la Memoria social es un documento en el que se contempla la labor social del Centro tanto en términos cuantitativos como cualitativos y que se debería presentar junto con el balance financiero antes del 31 de julio del año siguiente al ejercicio de actividad referido. Sin embargo la Memoria no es un balance social, éste ha de ser un instrumento que cuantifique los datos sociales de la empresa y proporcione la información necesaria para evaluar su gestión social en un periodo determinado frente a unos objetivos previamente establecidos tanto en el ámbito interno como externo de cada Centro (NTP 687, 2004). Es conveniente el tratar de confeccionar un modelo de balance social para los CEdeE, donde se delimite el contenido de la información: las áreas que se han de evaluar, los agentes económicos a quien va dirigida, los objetivos y la finalidad de la misma.

Se intenta elaborar un balance social siguiendo la guía NTP 305, el modelo propuesto dirigido a las empresas cooperativas de Mondragón (Aguirre, 2001) y la metodología aplicada para las sociedades cooperativas agrarias (Tous y Ciruela, 2005, y GRI⁹, 2001), ya que las prácticas en este campo son muy reducidas y las que existen provienen de las empresas ordinarias de carácter mercantil. De todas formas hay que tener en cuenta que en torno al 90% de los Centros registrados en nuestro país son entidades de carácter lucrativo (Camacho, Gelashvili y Segovia, 2015), por tanto el balance social que se plantea debería ser útil como sistema de información y gestión al servicio de la eficiencia empresarial (Mugarra, 2001).

En nuestro país, no existe un modelo de balance social aceptado, lo que permite una gran flexibilidad y subjetividad a la hora de recoger las áreas, los agentes, las finalidades y los objetivos, adaptándose a las peculiaridades de cada Centro dado que son organizaciones muy heterogéneas en cuanto a capital, figura jurídica, ánimo de lucro, actividad empresarial, tamaño, etc.

4.1. Proceso de implantación del Balance Social en los Centros Especiales de Empleo.

Se establece para los CEdeE una metodología en la implantación del balance social que ha de consistir:

⁸ Art 10 de la Orden de 3 de enero de 2001, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Centros Especiales de Empleo, de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL de 1 de febrero). Recoge normativa legal en relación a la documentación que deben presentar los Centros.

⁹ Es un acuerdo internacional, elaborado con visión de largo plazo en el que han participado múltiples actores mundiales. Su misión es elaborar y difundir la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad, aplicable globalmente y de manera voluntaria por organizaciones que deseen informar sobre los aspectos económicos, medioambientales y sociales de sus actividades, productos y servicios. (www.globalreporting.org).

1.- Es necesario un *clima favorable*, donde exista la participación por parte de los trabajadores y de la dirección de la empresa, así como del personal integrado en las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional.

2.- Un *análisis interno y externo* de la situación del Centro, ofreciendo información tanto a los agentes internos como a los externos. Con el balance social se conoce el grado de cumplimiento de los objetivos sociales procediendo a su evaluación.

En la distribución del balance se va a mostrar, siguiendo el planteamiento de Tous y Ciruela (2005) los siguientes ámbitos de análisis (Cuadro 3):

Cuadro 3. ÁMBITOS DE ANÁLISIS EN EL BALANCE SOCIAL

| | | |
|-----------------------|---|--|
| Ámbito Interno | Dirección Trabajadores Equipos multidisciplinares | Aspectos relacionados con el comportamiento, circunstancias y características de las relaciones sociales y laborales existentes en el centro. |
| Ámbito externo | Sociedad | Aspectos relacionados con la sociedad en general y más concretamente con la zona o entorno en el que el centro se asienta y desarrolla su actividad. |
| | Medio ambiente | Aspectos relacionados con la conservación y mejora del medioambiente general y de la zona de influencia directa del centro. |
| | Otros agentes externos | Aspectos relacionados con todas aquellas instituciones y organizaciones con los que un centro mantiene relaciones mercantiles o sociales. |

Fuente: Elaboración propia a partir de Tous y Ciruela (2005, p: 229).

3.- *Confeción* de un balance social. La estructura ha de ser tal que pueda ser aplicada a cualquier tipo de centro, independientemente de su tamaño, actividad o forma jurídica. Siguiendo varias propuestas formuladas en torno a este campo, se ha realizado la siguiente estructura para el balance social en los CEde (DERES, AECA, ETHOS, HISPACOOOP):

Cuadro 4. ESTRUCTURA DEL BALANCE SOCIAL PROPUESTO PARA LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

| | |
|---|--|
| Presentación del centro | Descripción básica de la empresa Sector económico al que pertenece la empresa en función de la actividad desarrollada. |
| Presentación de los diferentes estados del balance social. | Indicadores de desempeño económico: generación y distribución de riqueza Indicadores de desempeño social Indicadores de desempeño medioambiental |
| Notas anexas al balance social | |

Fuente: DERES, HISPACOOOP, Aguirre 2001, NTP 687,

La elaboración de un balance social debe basarse en un *sistema de indicadores* que registre periódicamente los elementos que integran dicho balance. Se entiende por indicador “*la imagen cifrada y significativa que describe una situación o un fenómeno que forma parte de un sistema*” (NTP 687, 2004).

El CEde debe establecer los indicadores de responsabilidad social, los cuales deben de ser utilizados para dialogar con sus diferentes grupos de interés.

4.2. Indicadores para el modelo de balance social propuesto para un Centro Especial de Empleo

Indicadores de Desempeño Económico: Con la utilización de estos indicadores se trata de medir la transparencia a los impactos económicos, no siempre visibles en los estados financieros tradicionales.

Se muestra información en relación a aspectos cualitativos y en términos cuantitativos: generación de riqueza, su distribución, la productividad obtenida y la inversión realizada en el periodo por los distintos grupos de interés relacionados con la organización. Además se definen unos indicadores económicos que habitualmente no se recogen en los balances contables.

Se presentan en el Cuadro 5 unos indicadores económicos de carácter cuantitativo que recogen los resultados del Centro.

Cuadro 5. INDICADORES ECONÓMICOS CUANTITATIVOS PROPUESTOS EN UN BALANCE SOCIAL PARA LOS CEDE

| INDICADORES CUANTITATIVOS | | |
|--|--|---|
| Generación de riqueza: Generación y distribución de riqueza por parte de la empresa. | Rentabilidad de la empresa | Beneficio neto/Capital |
| | Beneficio reinvertido | Beneficio reinvertido/Beneficio total |
| | Autofinanciación | Dotación a reservas/Capital |
| Distribución a los stakeholders | Administración pública: | -Impuesto de sociedades -Impuesto al Patrimonio -Otros impuestos que afecten la actividad de la empresa |
| | Empleados: Sueldos Seguros Sociales y otros seguros. Participación en los resultados | -Total importe coste personal/Beneficio total -Beneficio distribuido a trabajadores/Beneficio total |
| | Accionistas | -Beneficio distribuido a los accionistas / Beneficio total -Aportaciones socios |
| | Comunidad | -Inversión Social -Donaciones -Proyectos de interés social |
| Productividad | Margen operativo Rotación de Activos Rentabilidad económica Índice de Endeudamiento Índice de liquidez | -Beneficio/Ingreso neto cifra de negocios -Ingreso neto cifra de negocios/Activo total -Beneficio antes de impuestos y tributos/Activo total -(Pasivo corriente + P no corriente)/ Patrimonio neto -Activo corriente/Pasivo corriente |
| Inversiones | | Investigación y Desarrollo Mejoramiento de la productividad Aumento de la capacidad productiva Formación Programas y proyectos con la comunidad |
| Subvenciones | | % de participantes con limitaciones por condición física, psíquica o sensorial Medidas que garanticen la contratación legal de todas las personas que participan del proyecto |

Fuente: Elaboración propia a partir de la guía de buenas prácticas NTP 687 (2004), AECA (2009), y GRI (2001).

Como un indicador específico económico y cuantitativo de los Centros se recoge las subvenciones que reciben los CEde. Así las subvenciones otorgadas por las administraciones públicas

son un instrumento con el que llevan a cabo sus políticas de apoyo. En este caso van dirigidas a la integración y desarrollo social de las personas con discapacidad.

Los indicadores cualitativos se pueden incluir en las notas explicativas anexas al balance social. Normalmente muestran el impacto económico causado por el Centro y que puede afectar a la sociedad, entre ellos se pueden citar (Cuadro 6).

Cuadro 6. INDICADORES ECONÓMICOS CUALITATIVOS PROPUESTOS
EN UN BALANCE SOCIAL PARA LOS CEDE

| INDICADORES CUALITATIVOS |
|--|
| Efectos económicos de la apertura, traslado o cierre de plantas o filiales de la empresa |
| Valores involucrados en la externalización de los procesos y servicios |
| Niveles de productividad por categoría profesional |
| Desempeño de la empresa en el cumplimiento de los contratos con los proveedores. |
| Sistemas de participación en resultados |
| Acciones tomadas frente a la necesidad de reducción de personal |
| Grado de satisfacción interna |
| Premios o reconocimientos recibidos en el área de las relaciones laborales |
| Educación y capacitación |

Fuente: Ethos (2001, p: 36)

Indicadores de Desempeño Social: Los indicadores de desempeño social suministran información sobre cómo afectan las actividades que realiza una organización al sistema social en el que actúa: proveedores, consumidores o clientes, comunidad, gobierno y sociedad, y en el ámbito interno principalmente los trabajadores.

A pesar de haber analizado diferentes guías para la elaboración del balance social (GRI, AA1000¹⁰, CRS Europe Matriz¹¹, Cuadro Central de Indicadores sobre responsabilidad social corporativa (CCI-RSC), AECA), en la selección de los indicadores sociales nos hemos centrado principalmente en la Guía NTP 688 y en el CCI-RSC.

Algunos ejemplos se recogen en la clasificación que se muestra en el Cuadro 7. A través de los indicadores siguientes se analizan las características del personal vinculado al Centro y si este es válido y necesario en la realización de la actividad que desarrolla. Hay que resaltar de nuevo que en estos Centros *“la plantilla tiene que estar formada por el mayor número de trabajadores con discapacidad”* (Art. 43.2 RDL 1/2013), esto lleva a introducir una selección de indicadores de carácter social propios y específicos de estos Centros. Este grupo de indicadores, los cuales se han marcado en negrita en los cuadros adjuntos, son importantes ya que informan sobre la integración de los trabajadores con discapacidad, la atención y prestación que reciben de los Centros a través de los equipos multidisciplinares y de la integración laboral de las PCD en las empresas ordinarias, fin primordial de la política de integración laboral y social de este sector¹².

¹⁰ Fue introducida en 1999 por el Institute of Social and Ethical Accountability, con el ánimo de ayudar a las empresas a entender y mejorar su desempeño ético y social, describiendo la forma de identificar temas claves y posteriormente reportarlos para ser auditados. (www.accountability.org.uk)

¹¹ Es una matriz modelo que permite a las empresas reportar, comunicar y hacer Benchmarking. Esta es la propuesta de la organización CSR Europe, la cual reúne a las empresas europeas que promueven la Responsabilidad Social Empresarial en la región. Esta matriz es una poderosa herramienta online a través de la cual las empresas dan a conocer sus prácticas, principios y procesos. (www.csreurope.org/matrix)

¹² Como se recogía en su definición, Art. 42 LISMI derogada, estos centros participan regularmente en las operaciones de mercado asegurando un trabajo productivo, un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad.

El empleo protegido en los Centros tiene que ser considerado como una fase de transición para el paso al empleo ordinario y un medio para ofrecer a las PCD una actividad de apertura en un medio adaptado y seguro (CONACEE, 2007).

Cuadro 7. RESUMEN DE INDICADORES SOCIALES PROPUESTOS EN EL BALANCE SOCIAL PARA LOS CEDE. ÁREA INTERNA

| INDICADORES SOCIALES | |
|---|---|
| EMPLEO | |
| Indicadores | Cálculo |
| Diversidad de género en función de la discapacidad | -Número total hombres (mujeres) con discapacidad vinculados/Número total trabajadores vinculados)*100 |
| Estabilidad laboral | -Número de empleados con contrato indefinido/Total de empleos*100 -(Número total hombres (mujeres) con discapacidad contrato indefinido/Número total trabajadores vinculados)*100 |
| Rotación de empleados | -Número de empleados con discapacidad incorporados a otras empresas/Número total empleados con discapacidad vinculados |
| Integración al mercado ordinario del trabajo | -(Número de trabajadores con contrato trabajando en su domicilio/Número de trabajadores contratados)*100 |
| Enclave laboral¹³ | |
| Remuneración salarial | -Total importe nómina/Total coste personal -Total importe nómina PCD/Total coste personal -Salario medio de trabajadores con discapacidad/Salario medio de trabajadores sin discapacidad (por categorías en puestos de trabajo) -(Valor prestaciones diversas/Valor total salarios)*100 -Transporte: Clase de transporte y trabajadores beneficiados con el servicio |
| Formación de empleados (durante el periodo objeto del balance social) | -Número de horas de formación recibidas durante el ejercicio/Total empleados vinculados -Número de horas de formación recibidas por el personal con discapacidad durante el ejercicio/Total empleados vinculados -Número de horas de formación recibidas por el personal con discapacidad durante el ejercicio/Número de horas de formación recibidas durante el ejercicio |
| Equipos multidisciplinares | -Número de trabajadores sin discapacidad dedicados a la prestación de servicios de ajuste personal y social/Número de trabajadores con discapacidad |
| INDICADORES SOCIALES | |
| SALUD LABORAL | |
| Indicadores | Cálculo |
| Absentismo laboral | -Número total de días perdidos por enfermedad común durante el periodo/Número total de días trabajados por el total de empleados -Número total de días perdidos por accidente de trabajo y enfermedad profesional durante el periodo/ Número total de días trabajados por el total de empleados -Número total de días perdidos por otras causas durante el periodo/Número total de días trabajados por el total de empleados |
| Salud | -Aportes para programas colectivos de salud dirigido a los trabajadores con discapacidad -Aportes para programas colectivos de salud dirigido a sus trabajadores y a las familias de éstos |
| Riesgos profesionales | -(Número de accidentes que llevan una incapacidad/Número de horas - hombre trabajadas)*100 -Reubicación: Número de personas con problemas de salud que han sido reubicados durante el ejercicio |

¹³ Los enclaves laborales vienen contemplados en el RD. 290/2004 de 20 de febrero y en su Art.1 se recoge el concepto y su régimen jurídico, entendiéndose por enclave laboral: “*El contrato formalizado entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad principal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora*”.

También se hacer referencia al enclave laboral en el RDL 1/2013 de 29/11/2013.

| INDICADORES SOCIALES | |
|---------------------------------------|--|
| INTEGRACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL | |
| Indicadores | Cálculo |
| Desarrollo personal | Evaluación = -(Número de empleados evaluados/Número total de trabajadores)*100 Promoción = -(Número de personas ascendidas/ Número de vacantes)*100 -(Número de personas con discapacidad ascendidas/Número de vacantes)*100 |
| Educación | - Descripción de los programas: becas, ayudas económicas, convenios, etc. (Número de beneficiarios por área, por género/Número de personas programadas por área, por género)*100 - Campañas educativas = Descripción de la clase o finalidad de la campaña, cobertura real y valor de la inversión |

Fuente: Elaboración propia a partir del Cuadro de Indicadores recogidos en la Guía NTP688

Una vez recogidas las acciones del Centro hacía sus trabajadores, área interna, a continuación se plantean una serie de indicadores para el área externa referidos al cumplimiento de la RSE con el resto de agentes con los que tiene relación (Cuadro 8).

Cuadro 8. RESUMEN DE INDICADORES SOCIALES PROPUESTOS EN EL BALANCE SOCIAL PARA LOS CEDE. ÁREA EXTERNA

| INDICADORES SOCIALES | |
|--------------------------------------|--|
| RELACIONES EXTERNAS FUNDAMENTALES | |
| Indicadores | Cálculo |
| Familia del trabajador | -Muestra el número de trabajadores con personas a su cargo - Dependencia familiar = Se refiere a la ayuda que presta el Centro de forma directa a la familia del trabajador con discapacidad |
| Canales de distribución | - Información sobre el Centro = Debe indicarse el tipo y la frecuencia de la información que la empresa brinda a sus distribuidores con respecto a su historia, organización, balance social, entre otros. - Información sobre el producto = Debe indicarse el contenido de la información referente al producto y la frecuencia con que esta información se brinda a los distribuidores |
| Clientes | -Clase de certificado de calidad -Debe recoger la información que sobre el producto suministre el fabricante al consumidor final -Índice de satisfacción = (Resultado real/Resultado esperado)*100 |
| Acreedores y Proveedores | -(Número de proveedores (acreedores) locales/Número total de proveedores (acreedores) total)*100 -Número de personas con empleo directo del proveedor |
| INDICADORES SOCIALES | |
| RELACIONES EXTERNAS CON LA COMUNIDAD | |
| Indicadores | Cálculo |
| Comunidad local | -(Nº de trabajadores residentes/Nº total de trabajadores) *100 -Programas para la mejora de vida de las personas |
| Sociedad | -Número de trabajadores directos -Número de trabajadores indirectos -Evaluación del coste-beneficio de las aportaciones que hace el Centro a otras instituciones en programas sociales o comunitarios -Empleo generado en puestos directos e indirectos - Donaciones que realiza el Centro a otras instituciones - Programas especiales: Desarrollados por el Centro en infraestructura, educación, salud y recreación entre otros, en el marco de la sociedad en general |
| Sector público | -Impuestos afectos a la Administración local -Impuestos afectos a la Administración central (1-Impuestos año anterior/Impuestos actuales)*100 -Programas de interés público: Los aportes y la participación de la empresa en el desarrollo de obras o actividades que benefician a la comunidad local y regional |

| INDICADORES SOCIALES | |
|--------------------------------|---|
| MEDIO AMBIENTE | |
| Indicadores | Cálculo |
| Respeto a la naturaleza | -Consumo de energía = Cifra total de consumo de energía/Ingresos totales -Consumo de agua = Metros cúbicos de agua consumidos/Ingresos totales |
| Contaminación exterior | -Emisión directa de gases efecto invernadero en toneladas de CO ₂ /Ingresos totales -Generación de residuos = Toneladas de residuo generado/Ingresos totales -Reciclado de residuos = Toneladas de residuo gestionado/Ingresos totales |

Fuente: Elaboración propia a partir del Cuadro de Indicadores recogidos en la Guía NTP688, en el Cuadro Central de Indicadores sobre Responsabilidad Social Corporativa (AECA, 2010) y en Vintró et al. (2009).

Con la utilización de este modelo de Balance Social, los CEde van a disponer de una herramienta que va a permitir el realizar un diagnóstico de la gestión empresarial en torno a su RSE en un periodo determinado, facilitando la planificación de actuaciones dirigidas a racionalizar la efectividad de las inversiones sociales hacia una mejora de las condiciones de trabajo, aumentando la competitividad y la eficiencia de sus trabajadores, así como disponer de información relacionada con los grupos de interés “stakeholders” con los cuales tiene relación la empresa (NTP 687, 2004).

El modelo propuesto plantea una serie de indicadores de carácter general, de tal modo que puede servir para diversos tipos de Centros y también para otras formas de organización tanto lucrativas como no. Cada organización podrá utilizar los más apropiados para la evaluación de su función social.

4.3. Cuadro de balance social para un Centro Especial de Empleo

En los últimos años se ha progresado de forma considerable en el campo del Balance Social y en su elaboración, sin embargo al no existir ninguna normativa que estableciera su legalidad, forma y contenido, no es posible adjuntar un cuadro de balance que pudiera servir de guía o modelo.

A continuación se muestra un estado que puede servir de orientación, y que recoge los indicadores de desempeño que se han definido con anterioridad (Cuadro 9).

CUADRO 9. CUADRO DE BALANCE SOCIAL

| BALANCE SOCIAL Denominación Empresa | Ejercicio anual | | | |
|--|-------------------|------|---------------------|------|
| | Año 201X euros | % | Año 201X-1 euros | % |
| 1. DISTRIBUCIÓN DEL VALOR AGREGADO (VAG) | | | | |
| + Ventas (Ver Estado Resultados Empresa) | | | | |
| (-) Costos Directos (Ver Estado de Resultados Empresa) | | | | |
| = Valor Agregado Generado (VAG) 100% | | 100% | | 100% |
| VALOR AGREGADO DISTRIBUIDO (Distribución por grupos de interés) | | | | |
| + 2 Empleados | | | | |
| + 3.1 Comunidad | | | | |
| + 3.2 Proveedores | | | | |
| + 3.3 Clientes | | | | |
| + 3.4 Estado | | | | |
| + Bancos (Ver Balance Empresa) | | | | |
| + Accionistas Empresa (Ver Balance) | | | | |
| + 4 Ambiente (Ver Cuadro 4.4) | | | | |
| + Reinversión en la Empresa u Organización (Ver Balance) | | | | |
| = Valor Agregado Distribuido (VAD) | | 100% | | 100% |

| Descripción | Año 201X | % | Año 201X-1 | % |
|---|----------|---|------------|---|
| 2. INDICADORES SOCIALES INTERNOS | | | | |
| Partida para Alimentación | | | | |
| Partida para Uniforme | | | | |
| Partida para Transporte | | | | |
| Partida para Bono Escolar | | | | |
| Partida para Salud (IHSS) | | | | |
| Partida para RAP | | | | |
| Partida para Seguros Colectivos | | | | |
| Partidas para Seguridad y Medicina en el Trabajo | | | | |
| Partidas para Educación, capacitación y desarrollo profesional | | | | |
| Partidas para Recreación y Cultura | | | | |
| Partidas para Deporte | | | | |
| Partidas Guardería | | | | |
| Partidas para Premios por Desempeño | | | | |
| Partidas para Atención al personal | | | | |
| Total Indicadores Sociales Internos | | | | |
| Descripción | Año 201X | % | Año 201X-1 | % |
| Nº. de empleados (as) al inicio del periodo | | | | |
| Nº. de empleados (as) al final del periodo | | | | |
| Nº. de empleados por contrato | | | | |
| Nº. de estudiantes practicantes | | | | |
| Nº. de empleados (as) extranjeros | | | | |
| Nº. de empleados (as) entre 18 y 30 años | | | | |
| Nº. de empleados (as) entre 31 y 45 años | | | | |
| Nº. de empleados (as) entre 46 y 59 años | | | | |
| Nº. de empleados (as) mayores de 60 años | | | | |
| Educación de los trabajadores: | | | | |
| *Primaria | | | | |
| *Secundaria | | | | |
| *Universidad | | | | |
| *Formación profesional | | | | |
| Nº. de mujeres que trabajan en la empresa | | | | |
| % de jefaturas ocupadas por mujeres | | | | |
| Nº. de mujeres con permiso por maternidad | | | | |
| Nº. de personas con condiciones especiales que trabajan en la empresa | | | | |
| Nº. de accidentes | | | | |
| Descripción | Año 201X | % | Año 201X-1 | % |
| 3. INDICADORES SOCIALES EXTERNOS | | | | |
| 3.1. COMUNIDAD | | | | |
| Donaciones para Seguridad alimentaría | | | | |
| Donaciones para Educación y Cultura | | | | |
| Donaciones para Salud y saneamiento | | | | |
| Donaciones para Proyectos vivienda | | | | |
| Donaciones para Deporte | | | | |
| Donaciones para Fundaciones sin fines de lucro | | | | |
| Total de Contribuciones para la Comunidad | | | | |
| Descripción | Año 201X | % | Año 201X-1 | % |
| 3.2 PROVEEDORES | | | | |
| Nº de proveedores | | | | |
| Concentración de proveedores (Cantidad de proveedores que aportan al 80% de los insumos) | | | | |
| % de proveedores nacionales contratados sobre total proveedores internacionales | | | | |
| Fondos/Recursos afectados a la medición del cumplimiento por parte de los proveedores de criterios sociales y ambientales | | | | |
| % de proveedores que preparan su balance social, antigüedad promedio de los proveedores (fidelidad) | | | | |
| 3.3 CLIENTES | | | | |
| Total de reclamos realizados por clientes | | | | |
| % de reclamos satisfechos | | | | |
| Fondos / recursos afectados a servicios de atención al cliente | | | | |

| Descripción | Año 201X | % | Año 201X-1 | % |
|--|--|---|--|---|
| 3.4 ESTADO % de los ingresos operativos destinados a campañas del bien público Fondos / Recursos afectados a colaborar con Proyectos del Gobierno | | | | |
| 4. INDICADORES SOCIALES AMBIENTALES | | | | |
| Consumos anuales: *Energía *Agua *Combustibles fósiles *Cantidad anual de residuos generados Total de consumos anuales Inversión en proyectos / programas / procesos de mejora y preservación ambiental Inversión en proyectos de reciclaje / eliminación de residuos Inversión en proyectos para la disminución del consumo de la fábrica Inversión en iniciativas de educación / capacitación medioambiental Total de Inversiones en Medioambiente | | | | |
| En cuanto al establecimiento de “metas anuales” para minimizar residuos, al consumo por regla general en la producción / operación y al aumentar la eficiencia en la utilización de recursos naturales, la empresa: | <input type="checkbox"/> No hay metas <input type="checkbox"/> Cumple de 0-50% <input type="checkbox"/> Cumple de 51-75% <input type="checkbox"/> Cumple de 76-100% | | <input type="checkbox"/> No hay metas <input type="checkbox"/> Cumple de 0-50% <input type="checkbox"/> Cumple de 51-75% <input type="checkbox"/> Cumple de 76-100% | |

Fuente: Modelo de balance social (MENJIVAR, 2005).

Nota: Valor Agregado Generado = VAG, Valor Agregado Distribuido = VAD, N° = Número.

CONCLUSIÓN

Durante el desarrollo de este trabajo se ha tratado de elaborar un modelo de balance social de utilidad para los Centros Especiales de Empleo. Estas organizaciones participan regularmente en las operaciones de mercado asegurando un trabajo productivo, un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad. Sin embargo no deben ser éstas las únicas finalidades de estos Centros, sino que la incorporación de las personas con discapacidad a los CEdeE debe ser el inicio de su posterior integración a las empresas que operan en el marco del sistema ordinario de trabajo. Por tanto tienen un marcado carácter social al ser creadas como instituciones de integración laboral.

En este sentido se hace necesario el establecer un sistema de información social ya que la contabilidad tradicional es insuficiente para recoger los aspectos de naturaleza social que afectan a los CEdeE. De ahí la necesidad de crear un Balance Social capaz de medir su gestión social.

Este balance social puede ser una buena herramienta para mejorar la gestión de los CEdeE, la transparencia y el buen uso de los indicadores inciden de manera positiva en su imagen corporativa.

La forma que proponemos contiene principalmente indicadores de carácter social, aunque sí se ha recogido brevemente información económica a través de los indicadores económicos tanto cuantitativos como cualitativos, para completar la que proporcionan los estados contables tradicionales. La mayoría de los indicadores son comunes para cualquier organización y otros muy específicos del CEdeE, al utilizar siempre como variable los trabajadores con discapacidad.

No obstante el modelo que presentamos no es rígido, lo que hace que cada Centro pueda definir e incluir otros indicadores que identifiquen sus fines sociales más específicos. Entendemos que no es una tarea fácil, por ello esta propuesta puede ser el inicio para un desarrollo más amplio y práctico en el futuro.

Como conclusión final, recoger que todo balance social debe incluir una evaluación de los resultados obtenidos y de las actuaciones realizadas en materia de responsabilidad social. Se podrán tomar decisiones acerca de la gestión social realizada, recogiendo tanto los impactos positivos como

negativos del periodo a fin de poder realizar las correcciones necesarias y plantear mejoras para el siguiente periodo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AECA, Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (2004): Marco conceptual de la responsabilidad social corporativa, AECA, Madrid.
- AGUIRRE MUÑOA, A. (2001): Los principios cooperativos “atractores” de la gestión eficiente: Su medición. Aplicación al caso de Mondragón Corporación Cooperativa. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública Social y Cooperativa*, nº 39.
- CALVO VÉRGEZ, J. (2004): «Centros especiales de empleo: Situación jurídica actual y perspectivas de futuro». *GEZKI* nº 0, pp. 139-160.
- CAMACHO MIÑANO, M.M.; SEGOVIA VARGAS, M.J. y GELASHVILI, V. (2015): «Patrones de Supervivencia para la gestión de los centros especiales de empleo». *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época, nº 1, pp. 109-126.
- CARRIO FERNANDEZ, E.M. (2005): «Análisis descriptivo de los centros especiales de empleo en el Principado de Asturias». *Revista de Investigación Educativa*, Volumen nº 23, pp. 41-55.
- CONACEE, Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo (2007): Nuevo marco jurídico para los Centros Especiales de Empleo del Siglo XXI, CONACEE.
- DERES, Desarrollo de la Responsabilidad Social (2003): Manual para la Preparación e Implementación del Balance Social en Uruguay. Montevideo, Uruguay. www.deres.org.uy.
- ETHOS (2001): Guía de elaboración del informe y balance anual de responsabilidad social empresarial. *Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social*. Sao Paulo.
- GÓMEZ GARCÍA, J.M.; ROMÁN ORTEGA, A. y ROJO JIMÉNEZ, C. (2010): «Las dimensiones de la calidad del empleo en la economía social: Un análisis de las Sociedades Laborales y de los Centros Especiales de Empleo en Castilla y León». CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública Social y Cooperativa*, nº 67.
- GÓNZALEZ HEREDIA, J. (2008): «Análisis de Eficiencia y productividad en entidades del Tercer Sector: Los Centros Especiales de Empleo». Universidad Politécnica de Cartagena. Dpto. de Economía Financiera y Contabilidad.
- HISPACOOOP, Confederación Española de Cooperativas de Consumidores y Usuarios (2002): «Líneas básicas para establecer un modelo de Balance Social Cooperativo». *Noticias de la Economía Pública Social y Cooperativa*, *CIDEC*, nº 35.
- JORDÁN DE URRIES Y VERDUGO (2010): «Informe sobre la situación de los Centros Especiales de Empleo en España». Universidad de Salamanca: Instituto Universitario de Integración de la Comunidad.
- KPMG (2007-2013): «Presente y futuro de los Centros Especiales de Empleo». Asesores en el marco del Programa Operativo del Fondo Social Europeo de Lucha contra la Discriminación, y cofinanciado por Fundación ONCE y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social; con la colaboración de la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros de Empleo (FEACEM).
- LEAT, D. (1996): Are Voluntary Organisations Accountable? En BILLIS, D. y HARRIS, M. (Eds.): *Voluntary Agencies. Challenges of organisation and Management*. London: Macmillan Press Ltd. 1996. pp. 61-79.
- LIZCANO ÁLVAREZ, J.L. (2002): «Confianza en los mercados y responsabilidad social corporativa». *Dirección y Progreso (AECA)*, nº 184.
- LIZCANO ÁLVAREZ, J.L. (2003): Responsabilidad social corporativa y confianza en las Organizaciones. Una aproximación al Cuadro de Mando para la Responsabilidad Social (CMRS). *Papeles de Ética, Economía y Dirección*, nº 8.
- LIZCANO ÁLVAREZ, J.L. (2004): Información corporativa sobre responsabilidad social e intangibles. Aproximación a un análisis comparado. XII Conferencia Anual de Ética, Economía y Dirección “Ética y Finanzas”. Universidad de Jaén, Úbeda.

- LIZCANO ÁLVAREZ, J.L. (2004): «¿Qué es responsabilidad social corporativa?». Ed. AECA (España), pp. 226.
- LIZCANO ÁLVAREZ, J.L. (2010): «Jornada AECA “Informar y verificar sobre RSC. Algunas referencias para las PYMES. Cómo elaborar una información básica y comparable sobre RSC. Demostración y casos prácticos. El Cuadro Central de Indicadores (CCI-RSC). El caso AECA». Madrid.
- MENJIVAR VALLADARES, J.A. (2005): Modelo del balance social de la empresa: Nueva tendencia para la administración de la calidad de vida laboral en Honduras. Tesis doctoral, Universidad Católica de Honduras, Nuestra Señora Reina de la Paz. Tegucigalpa.
- MERCADO SOCIAL DE MADRID (2014): «Desarrollando el Mercado de Economía Solidaria: Cooperar para transformar, fortaleciendo herramientas para ampliar el Mercado Social», https://madrid.mercadosocial.net/balance/guia_balance.
- MONEVA ABADÍA, J.M. (2009): «Información sobre Responsabilidad Social Corporativa: Situación y tendencias». *Revista Asturiana de Economía-RAE* nº 34, pp. 43-67.
- MUGARRA ELORRIAGA, A. (2001): «Responsabilidad y balance social hoy en día: Un reto para las cooperativas». CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 39, noviembre 2001, pp. 27-50.
- NTP 687 (2004): Responsabilidad social de las empresas: Modelo de Balance Social de ANDI - OIT (I).
- NTP 688 (2005): Responsabilidad social de las empresas: Modelo de Balance Social de ANDI - OIT. Indicadores (II).
- REDONDO MARTÍN, M.N. (2013): Comportamiento económico-financiero de los Centros Especiales de Empleo en Castilla y León. Años 2004-2010. Tesis doctoral, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Valladolid.
- RESSEL, A. y COPPINI, V. (2012): El balance social y su importancia como instrumento de medición en las organizaciones de la economía social, particularmente en las cooperativas. VII Congreso Internacional Rulescoop Economía Social: Identidad, desafíos y estrategias. Valencia-Castellón (España).
- RIBAS BONET, M.A. (2001): «El balance social como instrumento para la evaluación de la acción social en las entidades no lucrativas». *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 39, noviembre, pp. 115-147.
- RÍO, D. del (1984): Aproximación Socio Laboral al Empleo Protegido: Los Centros Especiales de Empleo. GPS. Madrid.
- RODRÍGUEZ ALVAREZ, V. (2012): «El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿Son los Centros Especiales de Empleo una excepción?». *Estudios de Economía Aplicada*, nº 1 (30), pp. 10-24.
- RUBIO ARRIBAS, F.J. (2003): «La Construcción social del empleo protegido: Los Centros Especiales de Empleo». *Nómadas Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas* nº 008, Universidad Complutense de Madrid.
- SERVER IZQUIERDO, R.J. y VILLALONGA, I. (2005): «Cooperativismo y responsabilidad social». *GEZKI*, nº 1, pp. 191-204.
- SPEAR, R. (2001): «El balance social en la economía social. Enfoques y problemática». *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 39, 2001, pp. 9-24.
- TOUS ZAMORA, D. y CIRUELA LORENZO, A.M. (2005): «Responsabilidad social y cultura en las sociedades cooperativas agrarias. Modelo general de balance social». *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 53, 2005, pp. 209-240.
- TUSET DEL PINO, P. (2002): «El Centro Especial de Empleo, Naturaleza y Clases. Constitución y Registro. Objeto. Gestión y Financiación». *Publicaciones Jover Abogados*, Barcelona.
- VALLE, R. (1980): «Un modelo de balance social para la Universidad». *Economía Industrial*, nº 196, pp. 54-91.
- VINTRÓ SÁNCHEZ, C.; COMAJUNCOSA CASABELLA, J. y TRISTANY TRENCH, J.M. (2009): «ISO 26000: Propuesta de un sistema de indicadores de Responsabilidad Social Corporativa». XIII Congreso de Ingeniería de Organización, Barcelona.

VISIÉR, L. (1998): «Relaciones laborales en los sistemas de trabajo protegido para personas minusválidas», Revista Internacional del Trabajo, Vol. 117.

LEGISLACIÓN

- Real Decreto 2531/1970, de 22 de agosto, desarrollada por la Orden de 12 de enero de 1972, sobre empleo de trabajadores con discapacidad (BOE nº 221, de 15/09/1970).
- Ley 13/1982, de 7 de abril. Integración social de los minusválidos (LISMI) (BOE nº 103, de 30/04/1982).
- Real Decreto 832/1995, de 30 de mayo, por el que se traspasó a la Comunidad Autónoma de Castilla y León la gestión de los programas de apoyo al empleo, entre los que se encuentra el de integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo (BOE nº 160 de 6/07/1995).
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo (BOE nº 189, de 8/08/1985).
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo, definidos en el Art. 42 de la ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social del minusválido (BOE nº 294, de 9/12/1985).
- Orden de 3 de enero de 2001, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Centros Especiales de Empleo, de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL de 1 de febrero).
- Libro Verde (2001): Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas, COM (2001) 366 final.
- Ley de Transparencia (Ley 26/2003), publicada el 18 de julio de 2003 (BOE nº 171, de 18/07/2003).
- Ley 51/2003, regulación sobre la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, de 2 de diciembre de 2003 (BOE nº 289, de 03/12/2003).
- Real Decreto 290/2004, sobre la regulación de los enclaves laborales como medidas de fomento de empleo de las personas con discapacidad, de 20 de febrero de 2004 (BOE nº 45, de 21/02/2004).
- Real Decreto 364/2005, sobre la regulación del cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de trabajadores con discapacidad, de 8 abril de 2005 (BOE nº 94, de 20/04/2005).
- Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios e ajuste personal y servicios de los Centros Especiales de Empleo (BOE nº 96, de 22/09/2006).
- Real Decreto 221/2008, 15 de febrero, de creación y regulación del Consejo Estatal de RSE (BOE nº 52, de 29/2/2008).
- Real Decreto 1469/2008, de 5 de septiembre, que modifica el Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de RSE con el objeto de adaptar el reglamento a la nueva estructura de la Administración General del Estado (BOE nº 229, de 22/9/2008).
- Declaration on Green Growth Adopted at the Meeting of the Council at Ministerial Level on 25 June 2009 [C/MIN(2009)5/ADD1/FINAL]. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).
- Orden TIN/4/2009, de 13 de enero, por el que se nombran los vocales del Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial (BOE nº 301, de 17/12/2013).
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de economía sostenible (BOE nº 55, de 05/03/2011).
- Comunicación de la Comisión al parlamento europeo, al consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE nº 289, de 3/12/2013).
- Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado (BOE nº 295, de 10/12/2013).

María Isabel Manzano Martín



Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales (rama empresa) por la Universidad de Valladolid. Actualmente imparte clase con dedicación exclusiva en el grado de Finanzas, Banca y Seguros de la asignatura de Fundamentos de Contabilidad y en el grado de Administración y Dirección de Empresas de la asignatura de Auditoría, ambas en la facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Valladolid. Ponente en diversos congresos nacionales e internacionales. Autora de artículos de revistas científicas. Miembro del Colegio de Economistas de Valladolid y de la Asociación Española de Ciencia Regional. Su investigación incluye áreas como el estudio de los centros especiales de empleo y el comportamiento del sector retail.

María Nieves Redondo Martín



Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Valladolid dentro del programa de Gestión y Administración de Empresas del Departamento de Economía Financiera y Contabilidad. Vinculada desde 1994 al área de Economía Financiera y Contabilidad de esta universidad, en la que imparte docencia en Contabilidad de Costes y de Gestión y en el Master en Investigación en Contabilidad y Gestión Financiera. Autora de diversas publicaciones y artículos, ha presentado comunicaciones en Congresos nacionales e internacionales sobre temas relacionados con la Contabilidad de Gestión, Contabilidad de Costes y con la Economía social. Socio de AECA, ASEPUC, AECR y miembro del Colegio de Economistas de Valladolid.

María Paz Robles Paramio



Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Valladolid dentro del programa de Gestión y Administración de Empresas del Departamento de Economía Financiera y Contabilidad. Profesora investigadora a tiempo completo en el Departamento de Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad de Valladolid desde 1991. Ha impartido docencia en diversas licenciaturas, grados y máster a nivel nacional, sobre todo en el área de Contabilidad de Costes y de Gestión. Autora de diversas publicaciones como libros, comunicaciones a congresos nacionales e internacionales y artículos en revistas nacionales. Sus líneas de investigación se centran en la contabilidad de gestión, historia de la contabilidad y teoría de las limitaciones.