

Enfoques comparados sobre RSE

ÁLVARO ORSATTI*



-
- Abril de 2009. Este informe es parte del programa de trabajo de la CSA sobre RSE, previsto en el Programa de Acción (Panamá, marzo de 2008). Una versión preliminar fue presentada al taller del GTTN Responsabilidad Legal de las Empresas Transnacionales (Montevideo, julio de 2008).

Presentación

El término *responsabilidad social empresarial* está hoy competido por distintos actores económicos, sociales y políticos. Esta variedad de enfoques puede sintetizarse mediante la siguiente tipificación de *modelos* de RSE que se acumulan y coexisten en la actualidad (tomado de la publicación del Instituto Observatorio Social [IOS]-Brasil sobre RSE, 2004):

- **Responsabilidad económica.** Las empresas tienen como función principal producir los bienes y servicios demandados por la sociedad y venderlos obteniendo beneficios para sus propietarios y accionistas. El prototipo de este enfoque es Milton Friedman (y su famoso artículo de 1970: «La RS de un negocio es incrementar sus utilidades»).
- **Responsabilidad corporativa o empresarial.** Estrategia de negocios basada en la filantropía y la caridad, aplicada a acciones asistencialistas, sustentada en que las empresas tienen el deber moral de que sus ganancias ayuden de alguna forma a los grupos menos favorecidos de la sociedad. De ello se desprende que deben reservar

algunos de los beneficios para realizar estas acciones. Complementariamente, estas acciones mejoran la imagen de la empresa ante la sociedad.

- **RSE como cultura empresarial.** Las empresas deben generar riquezas para todos los actores con los cuales se relacionan, y contribuir así al desarrollo de la sociedad en la que actúan. Por esta vía se incorporan nuevos elementos: una vinculación con los derechos humanos, y la presencia destacada de una RSE *interna*, principalmente respecto de los trabajadores (también de los accionistas), que se combina con la RSE *externa*, que es la base del segundo concepto de RSE.

Desde los años noventa, el sindicalismo viene desarrollando una estrategia aplicada al comportamiento de las empresas multinacionales centrada en:

- el apoyo a los dos principales instrumentos intergubernamentales en la materia: la Declaración de la OIT de 1977, y las Directrices de la OCDE de 1976;

- el apoyo a los AMI (también llamados *acuerdos marco globales*) firmados por las FSI con determinadas empresas multinacionales. En 1997, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), y los por entonces denominados Secretariados Profesionales Internacionales (SPI) acordaron un «Marco básico de prácticas laborales» que estableció los parámetros generales para los AMI, que comenzaron a conformarse desde comienzos de esta década y que son actualmente alrededor de 70.

Desde 2003, la CIOSL, seguida luego por su regional americana, la ORIT, comenzó a tomar posición explícita sobre la RSE (la primera junto con el TUAC). El enfoque sindical es manifiestamente distinto del de otros sectores que se encuadran en el primero y segundo modelo. Sus manifestaciones principales son: 1) discutir la terminología, aceptando la de RSE como preferible a la de RSC (*responsabilidad social corporativa*); 2) poner el foco en la *responsabilidad interna* (junto a la *externa*), para analizar la simultaneidad de la RSE con las normas individuales y colectivas sobre relaciones laborales; 3) considerar como instrumentos de RSE adecuados para ejercitar la perspectiva sindical la Declaración Tripartita sobre Política Social en las Empresas Multinacionales y las Directrices de la OCDE sobre Multinacionales, en el campo intergubernamental, y los Acuerdos Marco Globales en el bilateral.

Este documento sistematiza la posición sindical y la compara con otras dos posiciones paradigmáticas e incluso enfrentadas. De este cotejo, podría avanzarse en un desarrollo simultáneamente proactivo y reactivo, ubicando los puntos de confrontación y cercanía entre los enfoques, para una profundización de la estrategia sindical en la materia.

Los dos enfoques aquí considerados son:

- el de la *Organización Internacional de Empleadores* (OIE), a la que están afiliadas 137 federaciones nacionales de empleadores (en 133 países), y que tiene estatus

consultivo en la OIT. El texto principal es su resolución sobre RSE, de 2003, presentada como resultado de consenso luego de un proceso de consultas con los afiliados. La OIE ya había aprobado una resolución sobre códigos de conducta (1999) en la que se consideraba que estos son una modalidad particular institucionalizada de la RSE. Esta perspectiva podría ser considerada representativa del enfoque privado ortodoxo sobre el tema, ubicada entre los modelos 1 y 2;

- el del *Banco Interamericano de Desarrollo* (BID), proveniente del programa iniciado en 2002, que se expresa en una conferencia continental anual sobre RSE, a su vez apoyada en un foro de ONG de varios de los países miembros. La importancia de este enfoque para el sindicalismo americano consiste en que, dado que los mandantes del BID son los países de la región, esta perspectiva tiende a aproximarse a un enfoque institucional continental. En ese sentido, se identifica con un enfoque estatal pasivo en relación con el modelo 2.

Un próximo documento complementario deberá avanzar en nuevas comparaciones, principalmente tres:

- el *Green Book sobre RSE de la Comisión Europea* (2001), que es un antecedente de gran importancia para el enfoque sindical, y por ello se justifica un análisis detallado de sus contenidos. Una particularidad de este documento es que también avanza hacia una caracterización de los aspectos polémicos de los instrumentos típicos de los modelos 1 y 2. Este documento puede ser complementado con la resolución del Parlamento Europeo «Adopción de normas para las empresas europeas que operan en países en desarrollo: hacia un código de conducta europeo» (1999). Esta perspectiva puede considerarse un enfoque estatal activo, ubicado entre los modelos 2 y 3. Su análisis será objeto del acuerdo Confederación Europea de Sindicatos (CES)-CSA, a oficializarse en 2009.

- ▶ las *Normas sobre los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales*, de la ONU, documento aprobado por la Comisión de Derechos Humanos en 2003 (como fruto de un proceso iniciado en 1999), han tenido un trámite de consulta con los países miembros que no parece alcanzar consenso. Por otra parte, la CIOSL ha considerado en el pasado reciente que, si bien su enfoque general va en una dirección coincidente en su esencia con la perspectiva sindical, deja algunas dudas sobre su relación con los instrumentos intergubernamentales ya existentes que el sindicalismo ha destacado (en la OIT y en la OCDE).
- ▶ el *proyecto ISO*, preparado por iniciativa de la organización global del mismo nombre, desde 2004. Una característica central de este enfoque es que opta por el concepto de *responsabilidad social* para involucrar a todo tipo de organizaciones (incluidos los sindicatos). El sindicalismo internacional, así como la OIT, ha acompañado la nego-

ciación de este proyecto, cuyos resultados finales se conocerán en 2009-2010.

Más en general, también es necesario aclarar la posición de la OIT, que ha venido trabajando en el tema desde el Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización desde fines de los años noventa. Posteriormente (2002), el Consejo de Administración solicitó información sobre la relación entre la RSE y normas internacionales. Actualmente la OIT desarrolla un proyecto sobre RSC en el marco del Programa sobre Dimensión Social del Comercio e Inversión.¹

A continuación se presenta una primera lectura detallada de los contenidos de los tres enfoques mencionados, clasificándolos, sin cambiar la textualidad, en cinco grandes temas:

- ▶ conceptos de RSE,
- ▶ RSE, mercado y competitividad,
- ▶ RSE y regulación,
- ▶ RSE y difusión,
- ▶ RSE y otros actores.

¹ La resolución sobre empresas sostenibles mencionada formula dos apreciaciones: que «en vista de la creciente proliferación de diferentes normas privadas de RSE, la OIT debería promover una discusión más detenida con los mandantes acerca de cómo lograr un enfoque coherente»; que «los gobiernos deberían promover, facilitar y dar a conocer la RSE, y apoyar los esfuerzos de los interlocutores sociales para abordar conjuntamente las cuestiones relativas a la RSE». Un antecedente propiamente sindical dentro de la OIT es el artículo «La RSE: mitos y realidades», en *Revista de Educación Obrera* n.º 130, 2003, en el que se registran las posiciones de la CIOSL y del TUAC.

Enfoques sindicales desde la CSI y CSA

En su XVIII Congreso (Miyasaki, diciembre de 2004), la CIOSL, en el marco de su línea de trabajo permanente sobre estándares laborales y empresas multinacionales, tomó posición respecto del término y concepto de RSE mediante

la resolución «RSE en la economía global», en función de la estrategia sindical ya acumulada.² La CSI mantiene la vigencia de esta resolución hasta su primer congreso, en 2010. El recuadro adjunto presenta una síntesis de este enfoque.

2 El antecedente para este trabajo es una reunión especial de Global Unions (Estocolmo, abril de 2003). Un artículo de Dwight Justice (publicado en la revista de la OIT de ese año) presenta las principales conclusiones. Un mayor desarrollo se presenta en el capítulo sobre RSE de la *Guía mundial sobre la mundialización*, de la CIOSL y el TUAC. Algunas organizaciones miembros de la CIOSL han avanzado en igual dirección. Por ejemplo, Comisiones Obreras de España se ha ocupado del tema en su *Guía sindical para la defensa del trabajo en la globalización* (última revisión, 2007): «Las empresas se han presentado como benefactoras sociales en una nueva táctica para asumir de forma privada tareas que competen al Estado, e igualmente obviando los derechos que las normas fundamentales de trabajo reconocen a los trabajadores de constituir sindicatos y negociar colectivamente las condiciones laborales. Las reglamentaciones y regulaciones privadas y voluntarias que representa la RSE carecen de tres elementos esenciales que caracterizan a las normas jurídicas: que se presume que expresan la voluntad de la ciudadanía dado que emanan de las instituciones que la representan; que son obligatorias para todos; que su violación o incumplimiento acarrea una sanción emanada de una jurisdicción judicial o administrativa. Las empresas, de manera unilateral, dicen cumplir voluntariamente con normas por cuyo cumplimiento debieran velar los Estados. Además, estas declaraciones de las empresas no necesariamente van vinculadas a mecanismos de control o supervisión fiables —no está claro quién supervisa, ni si se hará a través de auditorías internas o externas, ni en todos los casos se tiene previsto un papel para los interlocutores sociales, y menos para los sindicatos».

CIOSL, XVIII Congreso, 2004: «Resolución RSE en la economía global»

El punto de partida de la resolución, es el señalamiento de que se observa una creciente ola de trasgresión por las EMN, incluyendo la *criminalidad corporativa*, con base en una cultura de la codicia y la irresponsabilidad empresarial. Las compañías deben entonces asumir una mayor responsabilidad por el impacto social, medioambiental y de los derechos humanos que tienen sus operaciones.

Para ello, se plantean cinco líneas estratégicas, que integran dos conjuntos bien diferenciados de propuestas:

1. Las que corresponden a la acción gubernamental a nivel nacional e internacional:
 - mejorar los marcos legales e instancias de regulación y gobernanza corporativa desde el plano nacional e internacional. En cuanto a los primeros, se debe reforzar la protección de los trabajadores, los consumidores y el medioambiente frente a abusos de las empresas, disponer de medios para presentar reclamaciones legales e imponer penalizaciones, e incorporar procedimientos para la participación sindical en esos procesos. Deben crearse políticas de competencia e instancias regulatorias independientes de las propias empresas, referidas tanto a su comportamiento con respecto al resto de la sociedad como a la manera en que están gobernadas a nivel interno. En el plano internacional, pueden aplicarse a acuerdos de comercio e inversiones, políticas de adquisición, créditos a la inversión, asistencia al desarrollo;
 - continuar con la aplicación de la declaración de la OIT de 1977 y las Directrices de la OCDE de 1976, que reflejan el consenso y las expec-

tativas legítimas de la comunidad internacional con respecto al comportamiento empresarial, y demuestran la manera en que los principios contenidos en los convenios de la OIT pueden aplicarse al comportamiento de las empresas. En ambos casos es necesario contar con mejores medios para garantizar el cumplimiento de sus disposiciones y desarrollar procedimientos de seguimiento más eficaces.

2. Las que se aplican en el ámbito del lugar de trabajo:
 - institucionalizar las negociaciones colectivas y las relaciones industriales en las multinacionales;
 - aplicar medidas creativas en el campo de la organización y la negociación;
 - promover el diálogo social a través de acuerdos marco globales, como los que firman las FSI sobre prácticas laborales en multinacionales (y su cadena de suministros).

Tales acuerdos pueden ofrecer importantes vías para resolver problemas, incluyendo la obtención de reconocimiento sindical y una mayor sindicalización. Asimismo, deben tener procedimientos de seguimiento y control coherentes y complementarios con las inspecciones laborales, que contribuyan a una cultura de cumplimiento de la legalidad.

La resolución deja en claro que los dos instrumentos más importantes para incrementar el impacto social positivo de las empresas son, de forma equivalente, los convenios colectivos (de los cuales los acuerdos marco son complementarios, y no sustitutivos o competitivos) y la regulación y gobernanza corporativa RSE, con lo que se aplica estrictamente el doble enfoque adelantado en la presentación de este texto. Como consecuencia, no se consideran en un lugar central las fórmulas voluntarias de RSE, aunque se las acepta en la medida que demuestren ser positivas.

En América Latina y el Caribe, dos afiliadas a la CSA aprobaron en 2006 sendas resoluciones congresales sobre el tema, habilitando con ello políticas explícitas: la CUT de Brasil («Movimiento social y RSE») y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de Colombia («Empresas transnacionales y RSE»). La primera tenía antecedentes resolutivos que databan de 2002. La segunda creó también el Departamento de Asuntos Relacionados con las Empresas Transnacionales y la RSE. Ambas recibieron en esta temática el apoyo del IOS y de la Escuela Nacional Sindical (ENS), respectivamente.

Inmediatamente, la ORIT incluyó este enfoque en su documento base para el XVI Congreso (Brasilia, abril de 2005), destacando algunos aspectos regionales del tema. Una sección del documento retomaba la resolución de la CIOSL, destacaba su condición de fuente de contenidos programáticos para la acción sindical en el lugar de trabajo en el plano nacional, incluyendo a las empresas locales (privadas y públicas). En este marco, la ORIT también apunta la importancia de aplicar el mismo enfoque a las denominadas *multilatinas*, que tienen un fuerte componente internacional vía sucursales y

una alta proporción de su producción colocada en el exterior, que tienen rasgos comunes con las empresas multinacionales tradicionales. Como escenario para la aplicación de esta

perspectiva, el documento también evalúa las características del empresariado que opera en la región latinoamericana y caribeña. El recuadro adjunto presenta un detalle.

**ORIT, XVI Congreso, 2005:
Documento de base**

En la práctica, existen muchas evidencias de que las multinacionales suelen aplicar un criterio *doble estándar*. En otros términos, las conducciones globales desvinculan su política central de relaciones laborales, aprovechando las *ventajas comparativas* en materia de costo laboral que derivan del menor grado de desarrollo económico y de estructuras sindicales en los países donde ubican sus filiales. A veces son los gobiernos los que aprueban este tratamiento diferencial para promover el ingreso de capitales externos, como se observa en algunos regímenes promocionales de zonas francas de exportación. El mismo razonamiento puede aplicarse a otras dimensiones de la participación de las multinacionales, como las relaciones con el Estado, en cuanto a episodios de corrupción vinculados a la adquisición de empresas estatales o a la obtención de políticas públicas favorables.

Como lo ha destacado frecuentemente la literatura sobre el desarrollo en la región, el empresariado local presenta una serie de déficits culturales que ha traído problemas concretos a la capacidad de acumulación de estas economías, al grado de so-

beranía disfrutado y a la vigencia permanente de los regímenes no autoritarios: actitudes rentísticas (consumo personal dispendioso, remisión de beneficios al exterior); disposición para llegar a acuerdos con empresas multinacionales con subordinación excesiva; acostumbamiento a regímenes promocionales (en los que la otra parte de la culpa es de los estados desarrollistas latinoamericanos y, en menor medida, de los sectores sociales no empresarios que se beneficiaron temporalmente); sistemática evasión de las obligaciones fiscales; reacciones políticas antidemocráticas, como cuando han apoyado golpes militares. En suma, se trata del viejo tema de la existencia o no de burguesías nacionales dispuestas a acompañar a los estados nación y al resto de la sociedad en proyectos de desarrollo integral con las características que aquí se han propuesto.

En este marco, en el empresariado regional predomina una versión extrema de la RSE, por factores como el recién mencionado y otros, como la cultura empresaria estadounidense en el tema (fue en ese país donde comenzó a utilizarse el término, hace más de 30 años, así como a desarrollarse el enfoque filantrópico a través del *tercer sector*), y programas interamericanos como el que desarrolla actualmente el BID.

En el mismo 2005, la ORIT, con el acompañamiento de otros sectores sindicales, estimuló la redacción de la Plataforma Laboral de las Américas (PLA), que fue presentada en la IV Cumbre

de las Américas (Mar del Plata, noviembre de 2005), que contenía una referencia precisa, de acuerdo con el cuadro adjunto.

PLA, 2005

Punto «Grandes empresas y empresas multinacionales»

Las grandes empresas y empresas multinacionales deben asumir su responsabilidad social y compromiso con el desarrollo integral de la sociedad:

- ajustando obligatoriamente su actuación a las Directrices de la OCDE, al Pacto Global de la ONU, a la declaración de la OIT y a los AMI en vigencia;
- recurriendo activamente al diálogo social tripartito y multipartito a nivel nacional e internacional;
- organizando sus relaciones laborales sobre la base de la negociación colectiva, nacional y supranacional;
- garantizando la responsabilidad social de sus empresas satélites y contratistas.

Finalmente, el congreso fundacional de la CSA (Panamá, marzo de 2008) aprobó su Progra-

ma de acción con los contenidos mencionados en el cuadro adjunto.³

CSA, 2008: Programa de acción

El sindicalismo internacional ha tomado en los últimos años el desafío de reinterpretar el concepto empresario de RSE para integrarlo a su defensa tradicional de adecuadas relaciones laborales en la empresa, mediante un enfoque que integra la responsabilidad *externa* (con las comunidades locales y consumidores), que es el eje del enfoque tradicional, con la *interna*, en el lugar de trabajo.

En las Américas, el enfoque empresario sobre RSE tiene manifestaciones extremas de la versión empresaria (incluyendo la promoción realizada por el BID), por lo que la CSA debe estar activa en la aplicación de aquella estrategia, aplicándola a las filiales de las multinacionales y a las empresas nacionales, tanto multilatinas como otras.

La CSA entiende que las empresas trasnacionales y nacionales tienen responsabilidades diversas que deben cumplir, y exigirá su irrestricto acatamiento:

- con los trabajadores, para cumplir con las leyes y todas las normativas laborales nacionales e internacionales sobre los temas que las relaciones de trabajo y laborales suponen;
- con los consumidores, para ofrecerles productos de calidad, a precios justos y que no perjudiquen la salud;
- con los estados, para cumplir las leyes a las que están sujetas y pagar sus impuestos puntual y rigurosamente;
- con las sociedades, para el cuidado del medio ambiente;
- con la democracia, para no usar su poder económico y político a favor de los candidatos y parti-

dos que sirven a sus intereses, transformando a la empresa en un factor que permite que gane el que más dinero tiene, violentando las leyes que prohíben este tipo de prácticas;

- la CSA colaborará con el TUAC-OCDE en la promoción del instrumento intergubernamental de mayor alcance, las Directrices de la OCDE sobre empresas multinacionales, lo que implica estimular la presentación de denuncias por sus organizaciones afiliadas (cuando sea posible, en alianza con otras organizaciones de la sociedad civil, como las agrupadas en OCDE-Watch) ante casos concretos de violaciones de multinacionales y multilatinas. También difundirá el proyecto de Normas sobre Derechos Humanos en las Transnacionales aprobado por la comisión respectiva de la ONU, y participará en el debate sobre sus potencialidades, en tanto *código de conducta* mundial;
- el importante desarrollo alcanzado en esta década por las FSI en materia de acuerdos bilaterales con determinadas multinacionales, denominados *acuerdos marco internacionales o globales*, recomienda un proceso de difusión de su contenido y promoción de su uso, así como la concreción de nuevos acuerdos referidos a multinacionales de América del Norte y multilatinas. Asimismo, es clave la proyección que pueda alcanzarse de los acuerdos marco hacia las empresas proveedoras localizadas en la región. Esta lucha es compromiso de la CSA y las organizaciones nacionales, y podrá ser apoyada por el Grupo de Trabajo sobre Empresas Multinacionales, con las FSI, en el marco de la tradicional coordinación.

3 El Programa de acción de la CSA es, en este capítulo, resultado de una clara convergencia entre los enfoques previos de la ORIT y de la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT). Esta última organización aportó buena parte del contenido del punto específico. También hay que tener en cuenta que la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) tenía una tradición en la materia, sobre todo a partir del sindicalismo europeo.

II.

OIE: el enfoque privado ortodoxo

Concepto de RSE

La OIE aclara desde el inicio que existe una variedad de enfoques sobre la RSE, y explicita el propio:

- es una expresión que significa cosas diferentes según quién la utilice: los propios empresarios, la sociedad civil, los universitarios o el público general. Por lo tanto, admite diversas interpretaciones;
- se ha creado una confusión en este debate, tanto en lo que respecta al lenguaje como en lo que atañe al enfoque;
- el número de definiciones de RSE demuestra la diversidad y variedad de percepciones respecto de esta cuestión.

En la perspectiva de la OIE:

- la empresa es la fuente primordial de creación de riqueza, innovación y empleo. El cumplimiento de este cometido resulta esencial para el desarrollo económico y

social de cualquier sociedad, de la que forman parte las empresas. Dicho esto, la manera de crear riqueza también es importante. Así, las empresas tienen en cuenta las implicaciones medioambientales y sociales de sus actividades, y se comprometen a desarrollar sus actividades de manera responsable y sostenible, junto con los demás actores.

- la RSE no es una cuestión que afecte únicamente a las grandes empresas multinacionales, sino que se extiende a todas las empresas, cualesquiera sean su tamaño y ubicación. Ello surge de su carácter voluntario, diversidad y flexibilidad.

RSE, mercado y competitividad

Esta relación es mencionada permanentemente en la caracterización de la RSE:

- es una iniciativa de la empresa que da respuesta al entorno empresarial, con la

flexibilidad necesaria para responder con rapidez a los veloces cambios e incertidumbres del mercado;

- es una manera de comprometerse con las personas allegadas a la empresa en los diversos mercados en que desarrolla sus actividades, proporcionando verdaderos beneficios a las sociedades;
- es un conjunto de iniciativas voluntarias de carácter práctico, innovadoras y positivas, que las empresas adoptan en toda una serie de ámbitos sociales, económicos y medioambientales, tanto en el mercado como en la comunidad en un sentido amplio;
- es un concepto pluridimensional que evoluciona de manera continua dentro de la diversidad del mercado, con lo que la innovación es un aspecto fundamental para el desarrollo y la puesta en práctica de las distintas iniciativas;
- se rige tanto por la filantropía como por la competitividad.

Asimismo:

- las empresas solo pueden aceptar una RSE en la medida en que sea compatible con su cometido original, en el marco de una economía de libre mercado, es decir, la producción de bienes y la prestación de servicios en condiciones de competencia;
- la publicación de un código puede reforzar la imagen de la empresa (especialmente cuando comercializa productos de marcas prestigiosas).

RSE y regulación

Este es el segundo aspecto central del enfoque de la OIE en cuanto a reducir el papel estatal directamente vinculado con la RSE, preservando la voluntariedad y flexibilidad:

- la RSE no constituye una alternativa a la reglamentación;

- las empresas necesitan disponer de libertad para implicarse en iniciativas de RSE, no existiendo una fórmula única;
- corresponde a la propia empresa decidir libremente acerca del criterio que mejor se ajuste a su realidad empresarial y a las circunstancias. Cualquier esfuerzo por reglamentar o normalizar la RSE acabaría por ahogarla;
- es necesario establecer una clara distinción entre el papel de las empresas y el de los gobiernos. En el debate ante la opinión pública, lo que se espera de las empresas resulta en muchos casos irreal e ilegítimo;
- es también responsabilidad del gobierno invertir en la educación y el bienestar de sus ciudadanos, de modo de crear las condiciones apropiadas para el crecimiento y la competitividad de las empresas;
- si los gobiernos desean introducir medidas para regular ciertos comportamientos, son libres de hacerlo recurriendo a los procedimientos habituales, y, como es lógico, tienen que asumir la responsabilidad de las acciones que emprendan;
- las actividades e iniciativas destinadas a promover la RSE son propias de cada compañía. No pueden uniformizarse, ya que la experiencia del mercado que tiene cada empresa es distinta. La naturaleza voluntaria de la RSE emana de la práctica real, que demuestra que resulta difícil encontrar características comunes a todas las empresas y los sectores económicos.

Un aspecto central de esta argumentación se refiere a las normas:

- la RSE comienza allí donde termina la legislación. Corresponde a los gobiernos establecer esta línea de demarcación;
- el papel que incumbe a los gobiernos consiste en promulgar la legislación y velar por su cumplimiento, así como crear y mantener unos sistemas legales y políticos estables y predecibles, en un clima propicio para el progreso económico y social;

- los gobiernos deben asumir la responsabilidad de la aplicación y el cumplimiento de la legislación nacional.

En este campo, destaca también el tratamiento detallado dado por la resolución de 1999 a la presencia o no de los convenios de OIT en los códigos de conducta, considerando que no se prestan a ser incluidos, por una serie de razones:

- sus destinatarios no son las empresas, sino los estados miembros de la OIT;
- su mención puede resultar superflua si los convenios han sido ratificados y convertidos en parte de la legislación nacional;
- la voluntad de los estados miembros de ratificar los convenios de la OIT podría debilitarse si se demuestra que las empresas ya los están aplicando a través de los códigos;
- la instauración de las condiciones necesarias para la vigencia de la justicia social es tarea de los dirigentes políticos y del Estado en su conjunto, por lo que si estos no logran cumplir con su cometido, las empresas no pueden corregir este fracaso;
- los convenios son tratados internacionales concebidos para servir de orientación al legislador nacional, y no para que los apliquen directamente las empresas;
- la mejor manera de garantizar pautas básicas mínimas válidas en materia laboral es que los gobiernos apliquen y velen por el cumplimiento de niveles laborales ajustados a la declaración de la OIT de 1998.

Finalmente, otros dos párrafos insinúan la conveniencia del movimiento inverso, es decir, el involucramiento de las empresas en el campo estatal:

- las empresas pueden contribuir dando ejemplo y aplicando, en sus propias actividades, normas sociales adecuadas. Esto resulta especialmente cierto cuando, por el motivo que sea, no existe tal iniciativa por parte del gobierno;

- la RSE puede resultar especialmente útil en las situaciones en las que existe una legislación nacional insuficiente.

Pero, no pueden esperar o exigir de las empresas que cumplan esta función a través de las iniciativas sociales voluntarias, y transferirles de este modo la responsabilidad que incumbe al gobierno.

RSE y difusión

Con relación al debate sobre si las empresas deben divulgar sus acciones de RSE, la OIE toma partido a favor:

- muchas empresas consideran que es realmente útil promover sus iniciativas y los resultados de sus actividades en materia de RSE a través de informes y de la comunicación con el público. Tales esfuerzos de promoción y verificación son, como la propia RSE, un acto voluntario, y debería alentarse a las empresas a encontrar el enfoque que mejor se adapte a sus necesidades específicas;
- la RSE requiere, en una época de creciente individualismo, una inversión enérgica en el ámbito de lo público. Del mismo modo, la RSE exige una voluntad de comunicar y de comprometerse.

RSE y otros actores

Esta cuestión aparece bajo tres modalidades:

- la corresponsabilidad: es necesario un examen de las responsabilidades de los demás actores sociales. Es preciso que el cometido correspondiente a cada uno de los actores se entienda y se respete, al igual que los límites de sus campos de actuación respectivos;
- las alianzas: para llevar a la práctica su programa de RSE, la empresa puede escoger hacerlo en solitario, o tratar de hacerlo en asociación con otros actores;
- el distinto origen de las iniciativas de RSE: además de la empresa, la OIE encuentra iniciativas en el plano gubernamental, intergu-

bernamental y de las ONG; llama la atención que no se incluya a los sindicatos.⁴

LA OIE también incluye específicamente un análisis de los miembros de la cadena de suministro de la empresa, tomando distancia de la posibilidad de que la RSE comprenda a otras empresas con las que tiene negocios en la cadena de suministro:

- existen límites reales a la influencia de una empresa sobre las actividades de la cadena de suministro. Es fundamental examinar cuidadosamente de qué es realmente capaz una empresa, atendiendo a sus deberes y posibilidades económicas y a su entorno real. Es difícil, cuando no imposible, influir sobre las diversas fases de fabricación en empresas que son independientes unas de otras. Responsabilizarse en términos generales de la conducta de otras compañías acabaría por convertirse en una promesa vana que solo perjudicaría la credibilidad de la propia empresa;
- no cabe considerarlas responsables de sus prácticas laborales y sociales. La empresa solo puede asumir responsabilidad en lo que respecta a su propio ámbito de actividad, esto es, en aquello que depende de sus facultades de gestión.

De todas formas, se aclara que muchas empresas consideran útil implicar a sus cadenas de suministro en el intercambio de buenas prácticas y en la promoción de sus propios valores y de las iniciativas de RSE. Al hacerlo, contribuyen a desarrollar la sensibilidad de sus suministradores respecto de la RSE, ayudándolos al mismo tiempo a mantenerse

competitivos en un mercado cada vez más exigente. Incluso se admite cierta incorporación de estos contenidos a los códigos:

- lo más que puede lograr un código es que una compañía se comprometa a esforzarse por colaborar con sus proveedores y a instarlos a que cumplan con el contenido del código;
- en ciertos casos, esto podría dar lugar a la interrupción de los contratos si la empresa quiere evitar ser acusada de obtener a sabiendas un beneficio económico derivado de la violación persistente de los principios fundamentales en el lugar de trabajo.

Finalmente, en sus recomendaciones sobre códigos de conducta, la OIE toma distancia de la participación de otras organizaciones con relación al seguimiento:

- la participación de un tercero rebasa el mero asesoramiento y da lugar a una responsabilidad conjunta respecto de la redacción y la conclusión del código, reclamándose con frecuencia también una participación en la aplicación y supervisión;
- estas organizaciones se consideran a sí mismas guardianas del interés público, lo que les otorga legitimidad a sus propios ojos. Sin embargo, esa legitimidad puede exagerarse. A los efectos prácticos, solo están habilitadas para actuar a través de sus miembros y a favor de ellos;
- aunque persigan algunos objetivos realmente de interés público, ello no altera el hecho de que pertenecen exclusivamente a la esfera del derecho privado.

4 Los ejemplos que se dan son los siguientes: 1) iniciativas empresarias (los distintos códigos de conducta de empresas concretas, los mecanismos de presentación de informes, los Principios de Caux para las Empresas, los Principios Globales de Sullivan, la Carta de las Empresas para un Desarrollo Sostenible-CCI); 2) intergubernamentales (declaración de la OIT, Directrices de la OCDE y Pacto Global de la ONU); 3) iniciativa de ONG (Directrices de Amnistía Internacional en materia de derechos humanos para las empresas, los principios CERES [Coalition for Environmentally Responsible Economies, Coalición para Economías Medioambientalmente Responsables], el código de prácticas laborales básicas de la CIOSL/SPI, las redes de empresas sociales o *Social Venture Networks*, la iniciativa de información global o *Global Reporting Initiative*, etcétera); 4) iniciativas gubernamentales (Principios Estadounidenses de la Empresa Modelo - *US Model Business Principles*, el libro blanco de la Comisión Europea, los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos de Estados Unidos y el Reino Unido), y 5) iniciativas comerciales (AccountAbility 1000, SA 8000, KPMG). Como es evidente, esta lista excluye el modelo mixto empresa-sindicato a través de AMI. Asimismo, asigna al mundo de las ONG el Código Básico CIOSL-SPI, con lo que también en este caso se deja de reconocer este enfoque.

III.

BID: el enfoque estatal pasivo

En 2001, la III Cumbre de las Américas (en Québec) aprobó la resolución Promoción de la RSE en el Hemisferio, y colocó el tema en su plan de acción, como tercer objetivo del Área Comercio, Inversión y Estabilidad Financiera. La organización encargada de este programa era el BID (desde el Departamento de Desarrollo Sustentable), con el acompañamiento de la Organización de Estados Americanos (OEA).

El objetivo de esta nueva línea de trabajo era «promover el desarrollo, adopción e implementación, por parte de la comunidad empresarial, de principios de buena conducta encaminados a garantizar una mayor responsabilidad social y ambiental». Con este fin:

- se apoya «el diálogo entre el sector empresarial, las ONG, las agencias nacionales, los organismos internacionales y otros grupos interesados, acerca de la manera adecuada de incentivar el aumento de la responsabilidad social en el hemisferio»;
- se discuten «alianzas en desarrollo económico local y comunitario con la sociedad

civil, y mediante la nueva filantropía y el voluntariado [...], activando las sinergias entre los diferentes sectores de la sociedad, para sentar las bases de una relación más estrecha, particularmente con el sector empresarial, para encarar los problemas sociales y luchar contra la pobreza en la región».

Al año siguiente de aprobada la resolución comenzaron a realizarse actividades: en abril de 2002 una sesión especial del Grupo de Trabajo sobre Probidad y Ética Cívica de la OEA (en Washington); en noviembre de 2002 la conferencia Alianzas para el Desarrollo (en Miami); al año siguiente un panel de difusión sobre el tema a cargo de dos ONG en la XIII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA (Salvador).

Un componente central del programa es la creación de Forum Empresa,⁵ Red Continental de Organizaciones Empresariales de RSE, en la que participan 17 ONG provenientes de 16 países, que reúnen a cerca de 3.500 empre-

5 Los miembros del Foro son: Business for Social Responsibility (Estados Unidos), Canadian Business for Social Responsibility (CBSR) (Canadá), Instituto Ethos (Brasil), Aliarse por México, Instituto Argentino de la RSE y Fundación del Tucumán (Argentina).

sas a través de sus organizaciones miembros. Forum desarrolla un programa desde 2004, con apoyo del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) del BID y la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI) de la OEA, con el objetivo de «incorporar la RSE a la estrategia de las empresas de la región, como una forma de fortalecer su competitividad a través de la creación de herramientas y capacidades de enseñanza-aprendizaje que permitan a las organizaciones parte de la red fortalecer su trabajo».

La otra actividad permanente del programa es la realización anual de conferencias interamericanas sobre RSE; se han realizado seis desde 2003 (en Panamá, México DF, Santiago, Salvador, Guatemala y Cartagena). Las conferencias están construidas como lugar de encuentro con actores sociales, principalmente empresas y ONG, «interesados en colaborar con el actual auge de la RSE en el continente». Por ello, se trabaja mediante paneles temáticos, con un coordinador encargado de editar posteriormente las conclusiones. En 2004, la conferencia fue apoyada mediante un curso multimedia sobre RSE y competitividad, con el respaldo del BM.

A continuación se presenta una selección de contenidos tomados de las presentaciones del BID en las dos primeras memorias (2004-2005), manteniendo la redacción original y limitándose a organizarlas en distintos subtemas.

III.1. El enfoque general sobre RSE

Concepto de RSE

Más que una definición formal, el BID efectúa una valorización:

- es una estrategia empresarial que busca no causarles perjuicios a las partes afectadas con sus actividades y, de ser posible, beneficiarlas, independientemente de si esos perjuicios o beneficios están o no legislados o regulados;

- la RSE debe basarse en una convicción firme por el bien de la sociedad y por el bien de nuestro tejido corporativo. Es necesario demostrar que no existen enfrentamientos con las comunidades porque la empresa es un buen vecino más y se comporta como tal;
- la empresa responsable es, en definitiva, un instrumento de desarrollo. El papel de las empresas es crítico para el crecimiento económico y para la creación de bienestar en la sociedad, en la medida en que son fuente de empleo y reducción de la pobreza;
- la RSE conduce al mejoramiento de la calidad de vida y al desarrollo impulsado desde el sector privado. Tenemos el deber de asegurar que ese desarrollo sea armónico, equitativo y sostenible, sin asumir totalmente las responsabilidades que correspondan a los gobiernos, pero contribuyendo cada uno desde su esfera. Un sector privado responsable es el motor del desarrollo económico y social sostenible de América Latina y el Caribe.

RSE, mercado y competitividad

El BID considera que:

- las acciones de RSE se justifican por razones éticas y por razones económicas cada día más tangibles: las empresas no operan en un vacío, lo hacen en el contexto de una comunidad que les compra sus productos, y de un medioambiente que les suministra bienes y servicios;
- lo que impulsa a las empresas a ser social y ambientalmente responsables es la

FundahrSE (Honduras), Fundación Roberto Terán (Nicaragua), IntegraRSE (Panamá), Deres (Uruguay), AccionRSE (Chile), Asociación de Empresarios Cristianos (ADEC) (Paraguay), Perú 2021, Fundemas (El Salvador), CentraRSE (Guatemala), Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial (CCRE) (Colombia), Centro de Divulgación del Conocimiento Económico (CEDICE) (Venezuela). Los responsables del proyecto son las ONG mencionadas de Brasil, Perú, Chile y El Salvador).

necesidad de ser competitivas en un mercado que lo exige cada vez más; de lo contrario perderán participación frente a otras compañías que sí son responsables;

- ser social y ambientalmente responsable no es una carga sino un instrumento de competitividad y desarrollo. Ser socialmente responsable resulta imprescindible para ser competitivo;
- es necesario convencer a las empresas de que la RSE no es una carga sino que, por el contrario, bien aplicada puede convertirse en un instrumento de competitividad que mejore la cuenta de resultados. La RSE debe considerarse como una inversión que dará frutos en el corto, mediano o largo plazo;
- las empresas deben actuar de manera responsable también para tener a su alcance mano de obra calificada, clientes potenciales con poder adquisitivo que adquieran sus productos, y un medioambiente con recursos suficientes que les permitan seguir produciendo y que se constituya en el entorno donde sus clientes y proveedores viven y operan. Si se quiere continuar interactuando con esta comunidad y su entorno, se deben respetar sus derechos tanto legales como morales y éticos;
- la RSE no se pone en práctica solo por motivos de imagen, ni porque sea moralmente correcto hacerlo, sino porque además tiene un impacto positivo en la empresa;
- hay que presentar ante las firmas el argumento empresarial de la RSE, ya sea en términos de aumento de ingresos, de reducción de costos o de mitigación de riesgos.

En esta argumentación, el BID da un lugar importante a la relación entre RSE y globalización:

- el proceso de globalización ha conferido nuevos derechos y oportunidades, pero también ha creado nuevas presiones competitivas y riesgos. La RSE se encuadra en el contexto de la globalización y la competencia. La creciente integración de la eco-

nomía mundial hace que las condiciones locales sigan siendo importantes, aunque ya no son las únicas que afectan al desarrollo empresarial y social de un lugar;

- el peligro está en una carrera hacia estándares mínimos en busca de menores costos. La pregunta es si son incompatibles el proceso de globalización y la competitividad mundial con los valores fundamentales. La respuesta se encuentra en la combinación entre este aspecto y la RSE.

Finalmente, el BID también se introduce en un aspecto particular del debate, referido a la relación entre negocios y filantropía:

- en los países en vías de desarrollo, en muchos casos se observa una tendencia generalizada a que las empresas se dediquen solo a la filantropía y hagan aportaciones a la comunidad para mantener la conciencia tranquila;
- la tradición filantrópica puede haber nacido para devolverle a la sociedad parte de lo que la empresa obtiene de ella, aunque también es posible que haya nacido viciada como instrumento de expiación de culpas;
- se debe tener en cuenta, además, la tendencia a explotar las actividades de carácter filantrópico como un instrumento de relaciones públicas. Muchas empresas confunden la responsabilidad ante la sociedad como un todo con contribuciones monetarias o en especie a ciertos grupos. Cuando eso sucede, la empresa es más vulnerable a las críticas acerca de que sus actividades son un artilugio para desviar la atención de sus prácticas operativas.

Sin embargo, «esto no debe interpretarse como una crítica a la filantropía. La filantropía es una modalidad de RSE pero que no se debe considerar como la única expresión o la más importante de las prácticas responsables. Si las empresas y la sociedad civil entendieran la diferencia entre filantropía y RSE se evitarían muchos de los malentendidos que asocian a la RSE con una estrategia de protección, de desvío de atención y de autopromoción».

RSE y regulación

El BID desarrolla un argumento agresivo respecto de la regulación estatal, al afirmar que:

- existe una leyenda negra de la responsabilidad corporativa: se alega que la RSE es solo una máscara para ocultar un comportamiento irresponsable, y que todo comportamiento responsable es una estrategia de protección, y que si no fuera por las amenazas de sanciones o regulaciones las empresas serían irresponsables;
- se aboga por regulaciones obligatorias en materia de RSE para todas las empresas, incluyendo acciones fuera del país de origen, las cuales deben estar regidas por la legislación del país sede de la empresa matriz (presumiblemente más estricta y con mayores posibilidades de ser aplicada);
- se solicita la aprobación de leyes y regulaciones que fuercen a las empresas a proteger al medioambiente y a las personas afectadas;
- infortunadamente la tendencia es a aumentar y no a disminuir las regulaciones cuando se demuestra que son ineficientes o innecesarias. Se debe lograr un equilibrio entre la responsabilidad voluntaria y la obligatoria. Hay elementos de responsabilidad razonablemente universales que no son negociables, como por ejemplo la explotación de la mano de obra infantil o el vertimiento de desechos tóxicos, los cuales deben ser regulados.

Con este escenario, la argumentación del BID destaca primero los peligros de tal política:

- hay una gran cantidad de comportamientos que no son blanco o negro y cuya regulación generalizada puede traer mayores costos que beneficios para la sociedad. Algunas de estas regulaciones pueden producir en la empresa el efecto de cumplir estrictamente con el mínimo y desincentivar otras prácticas responsables que no están reguladas, para compensar los

costos adicionales que la normatividad le supone;

- adicionalmente, en países con institucionalidad débil y poca capacidad de hacer cumplir las normas, estas pueden llegar a estimular el comportamiento más irresponsable: la corrupción.

De todas formas, se reconoce que es muy difícil encontrar el equilibrio correcto entre regulación y autorregulación, y la voluntariedad de los últimos tiempos tampoco ha traído los beneficios esperados por sus proponentes. Persiste la discusión entre imposición e innovación, dado que los gobiernos son corresponsables de la RSE, existe una «regulación necesaria para aquellos aspectos que afectan a la sociedad y que por su naturaleza no son negociables, deben estar regulados y no se pueden dejar a la libre voluntad de las empresas».

Se «ataca a toda la RSE porque se han encontrado algunos ejemplos de incumplimiento en empresas que se proclaman responsables», pero hay que tener en cuenta que no debemos «tirar al bebé con el agua de la tina» y atacar a todo el movimiento de la RSE en su conjunto por el hecho de que algunos empresarios poco escrupulosos se escondan detrás de la máscara. Hay que desenmascararlos, pero no hacer pagar a justos por pecadores. Ciertamente hay empresas que son irresponsables, pero ¿deben imponerse regulaciones para todas a fin de evitar las acciones de algunas que no actúan correctamente?

Además, las políticas públicas deben «apoyar a la RSE, incluyendo la creación de incentivos para un comportamiento responsable, colaborando a través de la disseminación de información». Esta promoción se justifica porque existen «externalidades positivas sociales y medioambientales que podrían no ser necesariamente del mayor interés de las empresas», lo que recomienda utilizar «incentivos fiscales, quizá fondos compartidos de inversión y otros mecanismos de financiación innovadores público-privados así como otros instrumentos para el reconocimiento público del comportamiento responsable».

Un comentario adicional a favor de la vía voluntaria es que «tal vez la discusión pueda evitarse si observamos la trayectoria de muchas innovaciones que con el tiempo pasaron a ser legislación debido a su impacto social».

Claro está que «mientras no existe el mercado de RSE, es posible que se requiera la intervención de las asociaciones empresariales para presionar a los irresponsables y evitar que todo el peso recaiga sobre los responsables. Y si esto tampoco es efectivo, el gobierno tendría que intervenir para establecer regulaciones, durante el tiempo necesario y en las áreas de actividad que así lo requieran, mientras se desarrolla ese mercado».

RSE y difusión

El BID acepta la existencia de problemas en la aplicación de la RSE: «Como todo progreso acelerado, algunos perciben al movimiento de la RSE como una moda pasajera, mientras que otros, con natural escepticismo, le atribuyen a la empresa fines ulteriores que van más allá de la mera responsabilidad ante la sociedad. Se acusa a muchas firmas de usar la RSE como una estrategia de relaciones públicas y como una excusa para ocultar comportamientos irresponsables».

El enfoque del BID innova introduciendo el concepto de *mercado de RSE* como elemento vinculado con la autorregulación. Este mercado establecería los incentivos y las penalizaciones al comportamiento, «que premien a los responsables y castiguen a los irresponsables». Para ello debe «crear reconocimiento» de las empresas que practican la RS, mediante la educación de consumidores, medios de comunicación, sociedad civil, gobiernos, financiadores, empleados, etcétera. «La empresa, por su propia naturaleza, es un ente que tiene que asegurar su supervivencia para lo que se alimenta de recursos para producir sus productos o servicios y requiere de la aceptación de la sociedad para obtenerlos. El mercado de recursos, productos y servicios es responsable de enviar las señales necesarias para estimular el comportamiento responsable... todos

deben enviar las señales correctas y proveer los incentivos para un buen comportamiento empresarial».

Pero «es imposible generalizar: hablar de RSE no quiere decir que las compañías en general sean responsables o irresponsables». Las hay de ambos tipos:

- firmas convencidas y otras que abusan del concepto, e incluso aquellas que tienen la convicción de ser responsables pero siguen cometiendo errores. La empresa es una colección compleja de individuos y procesos diseñados por ellos. Como tal, es muy posible que algunas personas, desde el presidente hasta el empleado de menor rango, cometan errores, o que los procesos fallen, debido, por ejemplo, a que los incentivos y mandatos para el comportamiento responsable no sean los adecuados;
- empresas que lo hacen por convicción, otras porque vislumbran ventajas competitivas en el mercado, algunas porque no les queda más remedio o para protegerse de las presiones, y otras que hacen de la responsabilidad su negocio.

«En algunas oportunidades, las empresas utilizan el movimiento de RSE como mecanismo de defensa contra las críticas de la sociedad por sus actuaciones irresponsables, lo cual es lamentable. Estas empresas se esconden detrás de la pantalla de las relaciones públicas. Contemplan el asunto con una visión miope, tratando solamente lo superficial.»

El BID se pregunta: «Si las empresas no pudieran dar a conocer el hecho de que son responsables ante la sociedad, ¿continuarían siéndolo? Es razonable decir que el hecho de que el público esté enterado de la RSE tiene un efecto importante sobre la continuidad de esas actividades, y que es probable que si no se supiera la empresa se sentiría tentada a dejar de serlo. Aunque hay algunas compañías que no difunden sus actividades responsables ante la sociedad y prefieren el anonimato, la mayoría necesita darlas a conocer, ya sea por-

que ello les puede dar ventajas competitivas o porque les sirve como refuerzo para seguir haciéndolo».

Una segunda pregunta vinculada es: «¿No está el comportamiento determinado en función de la capacidad de explotarlo? Lamentablemente, para muchas empresas todavía es así y la sociedad debe hacer esfuerzos para que ese comportamiento responsable sea constante y no dependa únicamente de la obtención de beneficios. La difusión del comportamiento responsable debe ser a su vez ética y objetiva. En la medida de lo posible debe ser parte de una estrategia integral de reporte de actividades y no un comportamiento oportunista. No se deben usar las técnicas tradicionales del mercadeo de bienes o servicios».

De todas formas, se aclara que «si bien no hay nada malo en que la empresa se beneficie de ser responsable, lo que sí es de ética dudosa es que el objetivo de la responsabilidad esté determinado por sus efectos promocionales, y que se publiciten las áreas de responsabilidad para ocultar aquellas caracterizadas por una actuación irresponsable. Si así fuera —y lamentablemente hay empresas que así lo hacen—, ese amago de responsabilidad sí sería un mero ejercicio de relaciones públicas y de esconderse detrás de la máscara».

Además:

- la empresa debe ser responsable por convicción, y si eso le produce mejoras competitivas, tanto mejor. Si bien esto es lo ideal, hay todavía pocas compañías en esta categoría, de manera que debemos seguir otorgándoles el beneficio de la duda y promoviendo ese comportamiento responsable, aunque al principio su adopción sea parcial;
- hay también empresas que realizan prácticas responsables como medida preventiva para protegerse del ataque de la sociedad civil y evitar que algunas de esas prácticas, y otras que todavía no han adoptado, sean obligatorias por ley o por decreto, lo que podría tener costos más elevados. Se-

ría deseable que ello no ocurriera, pero es una reacción natural de la empresa.

RSE y otros actores

El BID se pregunta: «¿Quién es responsable de la responsabilidad?, ¿quién es responsable de que las corporaciones sean responsables?», y responde: «La RSE no es solo responsabilidad de las empresas, aunque en estas recae la mayor, sino de todos nosotros, todas las partes interesadas, incluyendo accionistas, gerentes, consumidores, mercados financieros, los medios de comunicación, la sociedad civil, las organizaciones multilaterales, etc. Si el sector privado no corrige su comportamiento, el resto de la sociedad debe solicitarlo. Cada individuo puede no tener suficiente poder, pero no podemos, y no debemos escudarnos en excusas fáciles para no actuar, por lo menos debemos intentarlo».

En el caso particular de los consumidores: «Si continúan comprando productos de empresas irresponsables que, por ejemplo, están utilizando mano de obra infantil o están contaminando las aguas, entonces se convierten en parte del problema. La mayoría de los consumidores se defenderían aduciendo que ignoran las prácticas irresponsables del productor, y esto puede ser cierto en muchos casos, pero entonces parte de los medios de comunicación o las ONG no está proporcionando la información suficiente o no actúa sobre estos asuntos; o las empresas están fallando en la información relevante que ponen a disposición del público».

El BID ubica distintos actores sectoriales de la RSE:

- las instituciones financieras deberían ejercer la responsabilidad no solo a través de sus actividades para apoyar a la comunidad y a sus propios empleados, sino también yendo más allá de estas tareas fáciles y dando acceso a servicios financieros a aquellos segmentos de población excluidos. Más que nada, deberían usar su poder de préstamos e inversión para demandar

prácticas responsables a sus propios clientes. Deben ir tan lejos como asegurarse de que las inversiones de su liquidez (aparte de la cartera) se realizan en instituciones responsables;

- las instituciones académicas tienen la responsabilidad de influir en el desarrollo de un sentido de responsabilidad en sus estudiantes, particularmente en aquellos que se están preparando para ocupar puestos de liderazgo en el mundo corporativo;
- las instituciones de desarrollo (incluyendo el propio BID) tienen la responsabilidad de promover las mejores prácticas con el ejemplo y la persuasión, incluyendo la financiación de la implementación de la RSE y la promoción del *mercado de RSE*, fortaleciendo las organizaciones de la sociedad civil que pueden actuar como partes interesadas responsables.

Al igual que la OIE, el BID también incorpora una evaluación del papel de las ONG en relación a la RSE, de tono crítico:

- hay algo de verdad en la aseveración de que algunas ONG son insaciables y en cuanto observan progreso quieren más, temiendo dejar de ser relevantes;
- si bien existe un gran número de ONG que son socialmente responsables, también es cierto que otras no son tan transparentes. Algunas se financian con contribuciones que tienen relación directa con su visibilidad, y para poder continuar operando deben encontrar empresas que denunciar. Mientras que las empresas están sujetas al escrutinio de la sociedad civil, no hay una exigencia paralela de que las ONG rindan cuentas a la opinión pública. Esto no quiere decir que sus denuncias sean injustificadas, sino que existe un incentivo para que algunas ONG exageren las críticas contra las firmas;
- la presión de la sociedad civil es una de las determinantes de la adopción de prácticas responsables. En particular, numerosas ONG consideran que detrás del movimien-

to de la RSE no hay sustancia, y que lo que se necesita son más hechos y no palabras. Pero debe ser una presión razonable. No se debe criticar a la empresa por obtener beneficios que aseguran que las prácticas responsables sean sostenibles, y mucho menos cuando las organizaciones acusadoras se benefician y elevan su estatus ante la sociedad que las financia con denuncias a veces exageradas.

El BID analiza dos planos: la gestión responsable de los recursos humanos por la empresa, y la RS de los propios empleados. Respecto del primero, la afirmación de base es que «todos sabemos que la RSE debería comenzar dentro de la propia organización. Es difícil imaginarse una compañía que sea responsable con su entorno, su comunidad y otros actores externos, y no sea responsable con sus recursos humanos. Podríamos incluso atrevernos a decir que la RSE empieza en casa».

Una primera razón para ello es que «una parte de las actividades internas de los empleados está legislada, pero existen áreas en las cuales no hay tal formalidad. Más allá de la legislación laboral de cada país y de los reglamentos internos de cada organización, los empleados pueden llegar a acuerdos que transformen sus realidades. Es posible actuar responsablemente en salud ocupacional, formación para el trabajo o en políticas salariales. Por ejemplo, el salario mínimo legal vigente es una norma, pero una organización puede ir más allá y acordar que las diferencias entre los salarios de los directivos y del resto de los trabajadores no sobrepasen una determinada proporción».

Una segunda fundamentación para la existencia de esta RSE interna es directamente económica:

- la gestión responsable de recursos humanos da como resultado un buen desempeño, ya sea a través de activos intangibles que reditúan en una buena reputación, por cuenta de resultados favorables derivados de la reducción de gastos laborales (por

menor rotación y ausentismo y/o evitando conflictos laborales), o bien por la posibilidad de atraer y retener a los mejores profesionales, quienes logran altos niveles de productividad a través de buenas prácticas laborales;

- no es posible alcanzar el desarrollo empresarial sin haber alcanzado el desarrollo social. Las empresas no pueden vender sus productos y servicios a poblaciones extremadamente pobres. En primer lugar deben ofrecer a sus trabajadores condiciones favorables de trabajo, junto con un salario digno que les permita cubrir sus necesidades;
- a la vez, las empresas deben contribuir a la formación de sus comunidades para tener acceso a una fuerza laboral capacitada y garantizar cierta seguridad en los lugares en donde se asientan.

Por otro lado, «las organizaciones responsables con sus empleados son más proclives a ser responsables en otras áreas, como pueden ser las relaciones con las comunidades en las que tienen influencia y con el medioambiente».

La tendencia hacia una gestión responsable de los recursos humanos es creciente, aunque:

- hay pocas empresas que van más allá de promover el voluntariado cuando diseñan políticas y realizan acciones socialmente responsables relacionadas con sus empleados;
- también son pocas las organizaciones sin fines de lucro que son ejemplo de congruencia en sus relaciones con los empleados y los demás frentes de acción socialmente responsable.

Y aparece un tercer argumento, referido a los «casos de empresas conflictivas por su complejidad o de aquellas que operan en los países en desarrollo», en los que es «necesario realizar alianzas entre gobiernos, empresas y sociedad civil que garanticen condiciones laborales mínimas».

El BID introduce la idea de que los empleados, además de ser beneficiarios de políticas laborales socialmente responsables, «también son actores que son un poderoso impulso de las políticas empresariales a favor de la RSE. Por ello conviene considerar estos dos ámbitos de manera separada, sabiendo que hay una conexión entre la vida laboral en la empresa y la participación en la sociedad».

En este argumento se destaca que los empleados «hacen realidad y son los sujetos participantes en las propias acciones de RSE», tanto hacia el interior de las empresas como en sus relaciones con el entorno, con lo que se benefician a sí mismos y benefician a otros. «Cuando la responsabilidad arranca con mucha consistencia desde lo interno, se refuerzan las acciones desarrolladas con los grupos externos a la organización. Al actuar más allá de las fronteras organizacionales, los empleados responden a expectativas de la sociedad, pero también innovan y extienden el campo de acción de sus empresas más allá de lo conocido en un momento dado.»

Finalmente, el BID considera que este enfoque sobre la RS de los empleados está comenzando a ser avalado por los sindicatos, quienes «asumen, como una de sus estrategias, el estudio del tema de la RS para reorientar sus esfuerzos hacia la transformación empresarial».