

El concepto de responsabilidad social de las empresas: desafíos y oportunidades para los sindicatos

La noción de empresas no solamente responsables ante sus accionistas (propietarios) sino también ante una serie más amplia de partes interesadas y ante la sociedad en general es una de las ideas esenciales subyacentes de lo que se ha dado en denominar actualmente responsabilidad social de las empresas (RSE). No obstante, la RSE se concibe de distintas formas: plantea desafíos a los sindicatos y a la OIT, pero también constituye una oportunidad de acción. El desafío para el sindicalismo consiste en evitar que la RSE se convierta en un sustituto del papel que deben desempeñar los gobiernos y los sindicatos, lo que exigirá un enfoque distinto según el área de que se trate.

Dwight W. Justice

Departamento de Empresas Multinacionales
Confederación Internacional
de Organizaciones Sindicales Libres (CIOUSL)

La responsabilidad social de las empresas (RSE) se ha planteado como un tema de importancia considerable en la política pública, tanto en toda una serie de países como a escala internacional. La RSE, a la que algunos consideran «la cuestión empresarial por excelencia del siglo XXI»¹, está ocupando cada vez más espacio en los debates más amplios sobre mundialización y desarrollo sostenible. No existe ninguna definición de la RSE aceptada por todos; las distintas maneras de definirla han dado lugar a muchos diálogos de sordos y han creado obstáculos para que los sindicatos aprovechen las oportunidades que brinda la RSE y respondan a los desafíos que la misma plantea.

Significado de la responsabilidad social de las empresas

Algunos sindicalistas estiman que la RSE es una meta que conviene alcanzar y otros la ven como un peligroso intento de reem-

plazar los papeles tradicionales que desempeñan los gobiernos y los sindicatos. Además, muchos sindicalistas consideran que la RSE no es más que una forma de relaciones públicas. En este artículo se examinan distintos aspectos de la RSE y sus implicaciones para los trabajadores y sus sindicatos. No se hacen recomendaciones acerca de iniciativas u organizaciones específicas, pero sí se establecen algunas de las cuestiones subyacentes que los sindicalistas deberían tener en cuenta. Este artículo se basa en las conclusiones a las que se llegó en una reunión especial que la agrupación Global Unions celebró en Estocolmo, en abril de 2003, a fin de examinar las implicaciones de la RSE para los sindicatos.

La RSE tiene una dimensión tangible de la que los sindicalistas no pueden hacer caso omiso. Se trata de un fenómeno que ha dado origen a una nueva industria de asesores y de agencias que brindan servicios a las empresas en materia de responsabilidad social. Asimismo, ha provocado un cambio entre los encargados de inversiones que

organizan fondos y otros vehículos de inversión, así como en las agencias que brindan información sobre las empresas a los inversores. La RSE se pone de manifiesto en los departamentos de RSE recientemente creados en numerosas empresas, en las iniciativas «pluriparticipativas» donde intervienen ONG (y a veces también sindicatos) y en las asociaciones público-privadas que vinculan a empresas y gobiernos. Los gobiernos y las organizaciones intergubernamentales como la Unión Europea han elaborado planes de trabajo y han creado unidades especiales destinadas a promover la RSE. Diversos institutos y universidades abocadas a la administración de empresas también han creado departamentos y unidades dedicados a la RSE. La responsabilidad social de las empresas es tema de numerosos libros, artículos, páginas de Internet y revistas completas. Miles de empresas han adoptado códigos de conducta, principios éticos y directrices en su nombre. También se debe a la RSE la proliferación de informes cada vez más elaborados sobre la responsabilidad social de una empresa o sobre su «rendimiento en materia de sostenibilidad». Parte de este fenómeno se explica por una industria de rendición de cuentas que está colocándose en posición de vender garantías de una presentación de informes no financieros anticipándose al hecho de que la empresa se verá en algún momento obligada a presentar tales informes y a hacerlos verificar.

Los sindicalistas no pueden hacer caso omiso del concepto que se esconde tras este fenómeno. Se ha utilizado el concepto de RSE para contrarrestar o complementar los objetivos sindicales y es tema de un debate sobre la relación de las empresas con la sociedad cuyos resultados afectarán a los trabajadores y a sus sindicatos. La expresión «responsabilidad social de las empresas» no es nueva, por lo menos no lo es en el ámbito de los especialistas, pero el concepto ha evolucionado. Tómense en cuenta las cinco definiciones siguientes:

- La responsabilidad social implica el compromiso de una empresa de ocuparse de su papel en la sociedad – como

productora, empleadora, vendedora, cliente y miembro de la ciudadanía – de manera responsable y sostenible. Ese compromiso puede incluir una serie de principios voluntarios – más allá de las exigencias legales estipuladas – con los que se busca que la empresa tenga una repercusión positiva en las sociedades donde desarrolla sus actividades².

- La responsabilidad social de las empresas son las acciones que van más allá de lo estipulado por la ley³.
- No es algo que implique hacer el bien y ni siquiera alude a hacer ver que se está haciendo el bien; se refiere a reconocer la responsabilidad de una empresa hacia todos los grupos a los que concierne su acción y a actuar respondiendo a sus intereses⁴.
- La responsabilidad social de las empresas es la relación global de la corporación con todas las partes a las que atañen sus actividades. Eso abarca a los clientes, empleados, comunidades, propietarios/inversores, gobiernos, proveedores y competidores. A través de prácticas eficaces de RSE, las organizaciones alcanzarán un equilibrio entre los imperativos económicos, medioambientales y sociales, responderán a las expectativas, reclamos e influencias de las partes implicadas y sostendrán el valor de los accionistas⁵.
- La RSE es un concepto por el cual, de manera voluntaria, las empresas incorporan cuestiones sociales y medioambientales a sus operativos y a su interacción con las partes implicadas⁶.

Su carácter voluntario es uno de los elementos más recurrentes en las distintas definiciones de la RSE, al igual que el énfasis que se pone en las iniciativas empresariales y en la gestión de la repercusión social, así como la idea de que las empresas deben tomar en cuenta los intereses de las partes implicadas en su funcionamiento.

En ocasiones, los interrogantes sobre el significado de la RSE suscitan a su vez dudas sobre lo adecuado de la expresión

RSE. Hay quienes prefieren hablar de RE (responsabilidad empresarial) porque creen que el término «social» no abarca el medio ambiente. Otros prefieren hablar de RO (responsabilidad de las organizaciones) o de RS (responsabilidad social) porque no creen que se deban efectuar distinciones con las empresas comerciales o tratarlas de manera diferente a otras organizaciones o incluso gobiernos. Hay, asimismo, quienes prefieren el término «ciudadanía empresarial», con su correspondiente connotación de considerar a la empresa como una persona, que tiene tanto derechos como responsabilidades. En todo caso, la expresión «responsabilidad social de las empresas» se utiliza con mayor frecuencia que las demás.

Los orígenes del concepto actual

La actual forma de RSE surgió en los años noventa y representa una convergencia de ideas y evoluciones. La fuente más significativa del actual concepto de RSE fue la preocupación por el medio ambiente. Está vinculada a la idea de desarrollo sostenible, elaborada por la Comisión Brundtland a finales de los años ochenta y aceptada por la Cumbre de la Tierra de Río en 1992. Durante ese período, los sindicalistas desempeñaron un papel fundamental al vincular el medio ambiente a los aspectos sociales. También consiguieron que se reconociera la existencia de una dimensión social de la sostenibilidad, que se convirtió en parte integrante del concepto de desarrollo sostenible.

Uno de los motores más importantes de la RSE es la idea de que a la empresa le conviene asumir esa responsabilidad. Uno de los orígenes de esta idea es la convicción ampliamente aceptada de que las medidas buenas para el medio ambiente también pueden serlo para el rendimiento financiero de una empresa. Otro de los aspectos de la influencia medioambiental sobre el concepto de RSE consiste en que el rendimiento no financiero de una empresa se puede medir objetivamente, al igual que pueden hacerse informes, auditorías y cer-

tificados al respecto, de manera similar al proceso que se sigue para medir, efectuar informes, auditorías y certificados del rendimiento financiero de una empresa. Este pensamiento fue el causante de la rápida y difundida aceptación de la idea de «triple fundamento», en la que se vincula el rendimiento financiero de las empresas con su rendimiento medioambiental y social. Sin embargo, otro de los aspectos de la influencia medioambiental es el enfoque ecológico de las cuestiones sociales representadas en el concepto de partes implicadas. Se considera que estas partes implicadas son toda persona o grupo de personas que se ven afectadas por las actividades de una empresa. Se espera que las empresas enfoquen las cuestiones sociales determinando la «repercusión» de sus actividades, al igual que los defensores del medio ambiente reclaman que las empresas determinen la repercusión que sus actividades tienen en el medio ambiente (o la huella que dejan).

Otro de los orígenes del concepto actual de RSE se puede encontrar en las consecuencias de las políticas de liberalización, desregulación y privatización de los últimos veinte años. La RSE, teniendo adeptos como diversos gobiernos que buscan instaurar «políticas de bajo costo y poco mantenimiento», se adapta bien al crecimiento de las alianzas público-privadas y a la creciente utilización de ONG como proveedoras de servicios en nuevas formas de filantropía. Una opinión que cuenta con muchos seguidores es la de creer que a medida que la empresa asume mayor cantidad de las tareas que la sociedad previamente esperaba que desempeñaran los gobiernos, aumentan las expectativas de las empresas con respecto a sus responsabilidades sociales.

Una tercera fuente del concepto actual de RSE se encuentra en las evoluciones que se dieron en los códigos de conducta que adoptaron las empresas, destinados a aplicarse a las prácticas laborales de sus proveedores y subcontratistas. Esos «códigos de proveedores» fueron una respuesta a la publicidad negativa vinculada a la explotación y otras prácticas laborales abusivas en los procesos de producción de mercan-

cías de marcas famosas. Dichos códigos plantearon interrogantes en cuanto a la manera en que las empresas que los adoptaban podían ponerlos en práctica y a cómo podían demostrar al público que realmente se respetaban. La búsqueda de respuestas a estas preguntas motivaron la elaboración de muchísimas normas privadas en el ámbito social y dieron origen a una industria de inspectores privados del trabajo, o auditores sociales, así como a iniciativas pluriparticipativas que repercutieron profundamente en el fenómeno de la RSE.

Los códigos de proveedores fueron importantes en la evolución del concepto de RSE porque se ocuparon de cuestiones relativas a la responsabilidad empresarial planteadas por dos evoluciones significativas y de largo plazo. La primera de ellas fue la repercusión de las nuevas formas de organización empresarial y de las relaciones laborales, originadas en gran medida por la subcontratación. Las cadenas internacionales de producción (cadenas de valor) cada vez más elaboradas fueron facilitando que las empresas eludieran sus responsabilidades, al tiempo que diversas presiones hacían más difícil que muchos gobiernos, especialmente los de los países en desarrollo, pudieran cumplir con sus responsabilidades. Una segunda evolución, relacionada con este fenómeno, fue la creciente importancia de factores no tangibles como las marcas y la reputación como determinantes del valor de una empresa. Los códigos de proveedores se convirtieron en una forma de «controlar los riesgos» que corre la reputación de una marca. Se elaboraron asimismo otros códigos y sistemas de gestión encargados de ocuparse de otros riesgos inherentes a la reputación, como los sobornos y los escándalos por corrupción. El control de los riesgos pasó a ser uno de los principales componentes de la posición favorable de las empresas hacia la RSE, y los códigos de conducta pasaron a ser una característica primordial de la misma.

Finalmente, otro de los orígenes del concepto actual de la RSE es la incorporación a este concepto de las ideas relati-

vas al desarrollo de los recursos humanos (DRH) en lo concerniente a retención o formación de la mano de obra. Las teorías y las prácticas existentes en este ámbito se adaptan bien al concepto de RSE. Las empresas pasaron a describir sus políticas de DRH como un aspecto de su responsabilidad social hacia sus empleados o «partes implicadas» como prueba de que al buscar la competitividad lo hacían tomando la «autopista». Casi nunca se hace referencia a las relaciones laborales ni a la negociación colectiva, incluso cuando el tema mismo es el de las relaciones de la empresa con sus empleados. Por supuesto, la repercusión de una exitosa retención de empleados en la empresa es menos significativa en el caso de las empresas que hacen fuera de sus predios la mayor parte del trabajo. Además, estos tipos de políticas de DRH no pueden desempeñar un gran papel en las industrias con alta densidad de mano de obra y bajas calificaciones que operan en entornos donde no se respetan los derechos humanos básicos.

Carácter de la RSE

La parte más controvertida de la definición de la RSE es la idea de que la misma se refiere a actividades voluntarias de las empresas «más allá de las exigencias legales». La cuestión no es si las empresas deberían o no respetar la ley, si bien hay quienes defienden el carácter voluntario de la RSE declarando que el acatamiento de la ley se da por descontado («se toma el acatamiento como punto de partida»). Si bien se va aceptando cada vez más que la RSE se refiere a actividades voluntarias, no se ha puesto punto final a la controversia sobre el carácter voluntario de la misma. Dos cuestiones no resueltas mantienen viva la controversia. La primera de ellas se refiere a la pertinencia y al papel de la reglamentación empresarial, y la segunda a si las empresas deberían poder determinar sus propias responsabilidades sociales cuando la sociedad no ha traducido en exigencias legales obligatorias sus expectativas con respecto a las empresas.

Hay quienes estiman que la RSE es una alternativa a la reglamentación y desean que la aceptación de su carácter voluntario se traduzca en una aceptación de que las actividades voluntarias son suficientes y preferibles como medio para corregir las consecuencias sociales de las actividades empresariales.

Si se ha de decidir que la RSE sea un concepto voluntario, entonces resulta importante distinguirla de otros conceptos que se refieren a las relaciones entre las empresas y la sociedad. Actualmente algunos están utilizando la expresión «rendición de cuentas de las empresas» (por lo menos en inglés) para referirse a las obligaciones que los gobiernos imponen a las empresas y al marco de gestión empresarial establecido para hacer responsable a la dirección. De esa manera, se dice que las empresas deben obligatoriamente «rendir cuentas» tanto a sus accionistas como a los gobiernos, en virtud de las leyes por las cuales se las crea y que indican cómo deben operar. En inglés hay poca diferencia entre el significado de las palabras «rendir cuentas» (*accountability*) y «responsabilidad» (*responsibility*), similitud que no existe en otros idiomas. No obstante, es necesario contar con términos que se puedan utilizar para efectuar una distinción entre la idea de gestión regulatoria y empresarial en esta utilización de la expresión «rendición de cuentas de las empresas» por una parte y, por otra, la idea de actividades voluntarias a la que a menudo se alude cuando se habla de «responsabilidad social de las empresas». Se acepta comúnmente que el marco de gestión regulatoria y empresarial puede moldear el comportamiento de las empresas más que los principios o iniciativas de RSE. También se está reconociendo cada vez más que esos marcos regulatorios son inapropiados.

La distinción entre lo que es voluntario y lo que es obligatorio no es la única diferencia que reviste importancia. A menudo, las empresas interpretan que el carácter voluntario de la RSE significa que, dado que las actividades relativas a la RSE no son obligatorias, siempre son opcionales y pueden entonces ser determinadas

unilateralmente por las empresas. A través de la utilización de códigos voluntarios y de otras formas de actividad normativa privada, las empresas deciden cuáles son sus responsabilidades hacia la sociedad. En esas autodefiniciones siempre está implícito (y a veces explícito) que debe «ser conveniente para la empresa», es decir, que debe haber un resultado financiero positivo derivado del comportamiento responsable. A menudo esa actividad normativa privada ha originado por parte de las empresas una redefinición o una reinterpretación a la baja de normas ya establecidas. Las normas no deben ser necesariamente obligatorias para que se deban aplicar y las expectativas de la sociedad con respecto al comportamiento de las empresas se ponen de manifiesto en instrumentos de carácter no obligatorio de alcance nacional e internacional, al igual que en otras formas de «leyes blandas» y prácticas que pueden variar de una cultura y de una sociedad a otra. Si la RSE es solamente un concepto voluntario, deberá haber entonces otro concepto que podría denominarse «las responsabilidades sociales del mundo de los negocios». Esto nos permitiría efectuar una distinción entre las actividades inherentes a la RSE, que son optativas, y las legítimas expectativas de la sociedad, que son siempre aplicables aun cuando no revistan carácter obligatorio.

El carácter de la RSE hace que sea un concepto que maneja la dirección de la empresa puesto que realmente no efectúa distinción entre la empresa y su dirección y, en última instancia, solamente se refiere a las decisiones y sistemas que la dirección debería instaurar para tomar y aplicar sus decisiones. Comprender la repercusión social de una empresa implica comprender que la dirección de la misma, por una parte, y la de la empresa en su totalidad, por otra, no son la misma cosa. Como ha señalado el Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, en julio de 2000 al describir a los participantes del Pacto Mundial, «los sindicatos pueden movilizar a la fuerza laboral ya que, después de todo, las empresas no están compuestas únicamente por sus ejecutivos».

La RSE reviste carácter internacional. Si bien puede asumir distintas formas en los diversos países, en la mayoría de los casos se refiere al comportamiento internacional aplicable a las empresas multinacionales. La RSE se relaciona con la mundialización, es el tema de un debate internacional y ha atraído la atención de diversas organizaciones intergubernamentales.

Un entorno y no una opción

Los sindicatos no crearon la RSE. No obstante, ni el concepto ni el fenómeno desaparecerían si los sindicalistas optaran por hacer caso omiso de ellos.

No se debería considerar la RSE como un objetivo ni como un fin en sí misma. La RSE es una convergencia de ideas y de evoluciones reales que está cambiando el entorno en el que los sindicatos se relacionan con los empleadores, con las organizaciones empresariales, con las ONG, con los gobiernos y con las organizaciones internacionales e intergubernamentales. Este nuevo entorno no es una opción que se pueda tomar o dejar. No obstante, los sindicalistas pueden ayudar a moldearlo. Pero para hacerlo primero deben reconocer tanto los desafíos como las oportunidades que dicho entorno brinda a los trabajadores y a sus sindicatos. Para hacer frente a los desafíos y sacar provecho de las oportunidades se deberá adoptar un enfoque distinto según el área de que se trate.

La RSE ha proporcionado herramientas que se pueden utilizar como palanca con las empresas. Este nuevo entorno ha dado lugar a códigos de conducta, a un mayor respaldo a las acciones sindicales impulsadas por los accionistas y a mejores procedimientos de seguimiento en las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales. No se deben pasar por alto esas oportunidades, pero, al mismo tiempo, no se deben dejar de mirar de frente los desafíos que se plantean a los sindicalistas. A continuación se examinan algunos de los desafíos y oportunidades para los trabajadores y sus sindicatos en ocho aspectos del concepto y fenómeno de la RSE.

El concepto voluntario

La experiencia de los trabajadores y sus sindicatos es que, en última instancia, únicamente consiguen mejoras en sus derechos e intereses o en la protección de los mismos a través de la adecuada aplicación de buenas leyes y reglamentaciones o mediante su autoorganización para fines como la negociación colectiva. Los sindicalistas saben que el paternalismo no puede sustituir convenientemente al adecuado papel del gobierno. Su experiencia les dice que se necesitan marcos regulatorios para garantizar que las actividades empresariales sean socialmente responsables.

Para los sindicalistas, el desafío consiste en evitar que la RSE se convierta en un sustituto del adecuado papel de los gobiernos y sindicatos. La oportunidad para los sindicalistas radica en poder utilizar la RSE para promover una cultura de acatamiento de las leyes y respeto de las normas, además de promover buenas relaciones laborales y respeto del papel de los sindicatos. Esto sugiere que el enfoque de los sindicatos debería ser diferente según sean las cuestiones de la RSE tratadas, algo similar al enfoque que muchos sindicalistas siguen actualmente con respecto a los códigos de conducta que adoptan las empresas de manera unilateral y destinados a aplicarse a sus proveedores. Se considera que los efectos benéficos de esos códigos son indirectos y que dependen de si los mismos crean o no espacio para que los gobiernos y los sindicatos funcionen en armonía.

Por supuesto, es necesario oponerse a que las empresas utilicen la RSE para eludir la reglamentación o promover la privatización de las funciones propias del gobierno. Sin embargo, el mayor problema puede radicar en la utilización de la RSE por parte de los gobiernos a escala internacional. Los gobiernos procuran equilibrar sus propias obligaciones legales con respecto a los derechos de propiedad de los acuerdos sobre comercio e inversiones, por una parte, con la necesidad de instar a las empresas a tomar medidas voluntarias de respeto de los derechos humanos, por otra.

Cada vez se reconoce más en muchos países y a escala internacional la inadecuación de ciertos marcos con los que se busca que las empresas rindan cuentas. Algunos de los más importantes de esos marcos han captado la atención internacional y están sujetos a normas internacionales. Entre ellos se cuenta la gestión empresarial, la rendición de cuentas y la presentación de informes, así como los sobornos y la corrupción.

La noción de «partes implicadas»

La idea de que las empresas no solamente son responsables ante sus accionistas (propietarios) sino también ante toda una serie de partes implicadas en su funcionamiento es una de las ideas esenciales comprendidas en el concepto de la RSE. Gran parte de la RSE se refiere a la manera en que la dirección debería designar y «hacer participar» a las partes implicadas y a la forma en que los gerentes deberían determinar, medir e informar sobre la repercusión de las actividades empresariales en dichas partes. Por supuesto, es imposible determinar y hacer participar a todas las partes implicadas y a menudo la práctica consiste en designar y hacer participar a diversas ONG como sucedáneos de las verdaderas partes implicadas.

En el ámbito de la RSE se considera a las ONG sinónimos de sociedad civil, pero hay una diferencia y no todas las ONG son parte de la sociedad civil. En realidad, muchas de las organizaciones más importantes de la sociedad civil a menudo no están consideradas ONG. Según sea la situación y la manera en que funcionan, las instituciones religiosas y los partidos políticos pueden ser organizaciones clave de la sociedad civil. Como concepto, la sociedad civil es algo más que la relación entre las personas y el Estado, y tiene más que ver con la relación entre los integrantes de la sociedad. El desarrollo de algunos tipos de ONG es resultado de los intentos de colmar los vacíos existentes en la sociedad civil y explica por qué está aumentando la visibilidad y la importancia de las ONG, incluso

en situaciones donde las auténticas instituciones de la sociedad civil están en una posición más débil que nunca.

Existen algunas dificultades conceptuales en la noción de partes implicadas. Una de ellas es que esas partes no son iguales entre sí. Otra de las dificultades es que no todas las partes implicadas tienen derechos legítimos para cuestionar el comportamiento de las empresas en nombre de los intereses de la sociedad. En realidad, la existencia de algunas de las partes implicadas no agrega nada a las responsabilidades de la empresa y puede incluso reducirlas. Tómense como ejemplo situaciones en las que una empresa ha subcontratado trabajo a otras empresas aun cuando lo haya hecho para eludir responsabilidades. En tales casos, la cantidad de «partes implicadas» ha aumentado pero las responsabilidades de la empresa no cambiaron o incluso podrían haber disminuido. Algunos malos usos de este término tan utilizado reflejan dificultades conceptuales. Se supone que la expresión «partes implicadas» se utiliza por oposición al término «accionistas» y que se refiere a relaciones con una empresa. La expresión «partes implicadas» no resulta apropiada para describir las relaciones de los gobiernos con la población. Los ciudadanos de las democracias tienen mayores similitudes con los accionistas.

Los sindicatos han acogido con satisfacción la idea de partes implicadas y la han utilizado en sus intentos por impulsar los marcos de gestión empresarial que toman en cuenta los intereses de la sociedad. Han respaldado hasta cierto punto la idea de partes implicadas aunque no cuando se utiliza en lugar de los interlocutores sociales. Se ha demostrado que la forma más efectiva de aumentar los efectos benéficos para la sociedad de las actividades empresariales es a través de las relaciones laborales y especialmente de la negociación colectiva dentro del marco de una efectiva protección de los derechos y de reglamentación promulgada por los gobiernos. Como es evidente, la negociación colectiva exige interlocutores y reconocimiento de que las empresas son algo más que su personal directivo. En realidad, además de los

gobiernos, los sindicatos siempre han sido el único verdadero contrapeso o control del poder empresarial. Como organizaciones representativas de masas, los sindicatos casi siempre son las organizaciones más multitudinarias de la sociedad civil. Pero como representantes de los empleados y vehículos de la negociación colectiva, los sindicatos son asimismo actores económicos privados que constituyen importantes organizaciones en sus respectivas industrias o sectores económicos.

Esta faceta dual de los sindicatos es la que sustenta la idea de que la industria tiene dos caras. La existencia de esas dos caras es a su vez la base de la alianza social y del diálogo social. Estos conceptos se reflejan en la estructura tripartita de la Organización Internacional del Trabajo, en las disposiciones consultivas tomadas en la OCDE y en muchas y diversas estructuras de diálogo social que se han creado en numerosos países. Algunas organizaciones privadas «pluriparticipativas» de RSE, como la iniciativa británica Ethical Trading Initiative y la Global Reporting Initiative, reconocen esta característica dual de los sindicatos y efectúan en sus estructuras una distinción entre los sindicatos y las ONG.

A menudo los departamentos de RSE no efectúan distinción alguna entre ONG y sindicatos y muchos no tienen en cuenta a los sindicatos. Esto sucede incluso en empresas cuyos empleados están afiliados a sindicatos. Uno de los motivos es que, dentro de una empresa, las actividades en materia de RSE tienden a estar separadas de las funciones relativas a recursos humanos y personal. Cuando el departamento encargado de la RSE no comprende la índole dual de los sindicatos como organizaciones laborales y, al mismo tiempo, como organizaciones de la sociedad civil, tampoco están comprendiendo cómo una empresa puede enraizarse realmente en una comunidad a través de los sindicatos de sus empleados.

Las normas y los procesos normativos

Los sindicalistas están a favor de las normas laborales y de su aplicación. El fenómeno de la RSE y especialmente de los códigos de conducta para los proveedores han dado oportunidad de promover un reconocimiento y valoración de las normas de la OIT más grande que nunca. En verdad fue el movimiento sindical internacional el que introdujo la utilización de las normas internacionales del trabajo en el debate sobre los códigos de conducta que abarcan las prácticas laborales.

Sin embargo, los sindicalistas enfrentan una serie de graves desafíos en lo relativo al respeto de las normas. Las empresas están utilizando los códigos de conducta y otras formas de actividad normativa privada del ámbito social para redefinir o reinterpretar las normas a fin de que parezca que su responsabilidad es menor de lo que realmente es. Por ejemplo, muchas empresas prometen respetar la libertad sindical solamente cuando así lo prescribe la ley y no aceptan asumir responsabilidad alguna al respecto por operar en entornos donde no se autoriza este derecho humano fundamental. Si bien el derecho de negociación colectiva ahora se reconoce como uno de los derechos laborales fundamentales, las empresas raramente lo incluyen, ni siquiera cuando han aceptado respetar la libertad sindical de los trabajadores.

Muchas empresas sostienen que los convenios de la OIT no se aplican a las empresas y hacen caso omiso de que con la Declaración tripartita de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social, empleadores, gobiernos y trabajadores reconocieron que los principios subyacentes de muchos de los convenios de la OIT se podrían y deberían aplicar al comportamiento empresarial. El hecho de que los convenios de la OIT den definiciones y vayan acompañados de jurisprudencia que aclara su significado en circunstancias específicas no ha desalentado a las empresas ni a sus asesores en materia de RSE, que se han ocupado de redefinir de manera más conveniente para ellos expresiones como «trabajo infantil» o de promover

mecanismos dominados por los empleadores sustituyendo a la libertad sindical.

Una de las formas en que las empresas hacen uso de las normas privadas para reducir las expectativas con respecto a su comportamiento consiste en no efectuar distinciones entre las diferentes finalidades de los códigos. Los códigos que son convenientes para que una empresa los aplique a las prácticas laborales de sus proveedores o subcontratistas pueden no ser adecuados para las actividades que la empresa posee o controla directamente. El mejor código de proveedores pone el acento en la observancia de las normas mínimas internacionalmente reconocidas en materia de derechos humanos, como las identificadas por la OIT como derechos fundamentales en el trabajo. Pero las expectativas existentes con respecto al comportamiento responsable de las empresas van mucho más allá del respeto de los derechos humanos básicos. Por ejemplo, existe una gran diferencia entre el respeto de la libertad sindical, por una parte, y tener buenas relaciones laborales, por otra. Las empresas no deben eludir la gama más amplia de expectativas de la sociedad, especialmente cuando están planteadas en instrumentos legítimos y aplicables en todos los casos, como las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales.

Las empresas están acostumbradas a participar en procesos técnicos normativos cuya finalidad es crear o promover mercados. Un ejemplo de ello puede ser la elaboración de normas a fin de que los productos puedan ser intercambiables. En los últimos años han aumentado las actividades normativas privadas del ámbito social, que se modelaron de manera similar a los procesos utilizados para establecer normas técnicas de promoción de mercado. Este tipo de estipulación de normas sociales carece tanto de estructuras auténticamente representativas como de la competencia necesaria para darles legitimidad. Los sindicalistas deben obrar para asegurarse de que la actividad normativa privada y la autorregulación no repercuta negativamente en las funciones normativas legítimas de la OIT ni de los gobiernos.

La actividad normativa privada puede asumir distintas formas. Se puede incluso considerar que los programas y las organizaciones que procuran recopilar y difundir «mejores prácticas» en este ámbito están embarcándose en una forma de estipulación de normas sociales.

Los informes y la verificación

Los sindicalistas quieren que haya transparencia en las empresas. Se considera que para la negociación colectiva es indispensable contar con una visión «verdadera y justa» del funcionamiento de la empresa. Los sindicatos fueron uno de los primeros en reclamar que las empresas rindieran cuentas de su repercusión social y respaldan la idea de que las empresas deben presentar informes sobre sus responsabilidades sociales. La presentación de informes sociales se ha convertido en una de las actividades más importantes de la RSE y en una oportunidad para los sindicalistas.

Acordar lo que una empresa debería comunicar al público con respecto a la repercusión social de sus actividades o a sus contribuciones a la sociedad puede ser una de las formas más importantes de actividad normativa. Por este motivo, la agrupación Global Unions decidió participar en la Global Reporting Initiative, una iniciativa internacional multiparticipativa concebida para elaborar directrices por las que se deberían regir los informes empresariales. En esta modalidad de informes no financieros, a los que en ocasiones se designa «informes sobre sostenibilidad» o «informes sobre el triple fundamento», influyen fuertemente tanto las prácticas financieras de presentación de informes como la experiencia en presentación de informes sobre las repercusiones medioambientales. Se pone el énfasis en información no cuantificable que se considera al mismo tiempo objetiva (no tendenciosa y neutral), comparable y verificable.

Entre otras cosas, las normativas de los informes implican determinar los aspectos de la RSE y decidir sobre los «indicadores de rendimiento» que se relacionan

con esos aspectos. Uno de los principales desafíos consiste en elegir indicadores que realmente se refieran al aspecto que se debe medir, por ejemplo, la cantidad de huelgas o de días de trabajo perdidos debido a las huelgas. Sin embargo, esas cifras serían pobres indicadores de aspectos como la calidad de las relaciones laborales o del respeto de la libertad sindical; se podrían obtener las mismas cifras en situaciones con relaciones laborales buenas, malas o ninguna en absoluto, así como en situaciones con respeto o represión de la libertad sindical. Otro desafío consiste en decidir el ámbito de acción adecuado de la agencia que hace los informes; las políticas de recursos humanos que se aplican a los empleados de la sede principal de la empresa poco dirán de la repercusión de las actividades de la empresa en la mano de obra cuando ésta subcontrata la mayor parte de su trabajo.

La incipiente industria de asesorías que brindan asistencia a las empresas para preparar los informes constituye una de las principales influencias que se hacen sentir en el contenido de los informes, pero también lo hacen otras agencias, a menudo vinculadas con la industria contable, que ofrecen servicios concebidos para realzar la «credibilidad» de esos informes efectuando «verificaciones» o «garantizando» la veracidad de los mismos. Los principales promotores de esas «garantías» no serán las organizaciones que procuran que las empresas demuestren lo que proclaman en materia de RSE, sino las mismas empresas que desean limitar las responsabilidades de lo que proclaman públicamente, así como los inversores que reclaman informes de la actuación no financiera que repercute en el rendimiento financiero de la empresa.

La influencia de esta industria de informes y garantías sobre las normas de presentación de informes preocupa cada vez más a los sindicalistas, pues muchas de las prácticas y principios que dan origen a la presentación de informes sobre finanzas y medio ambiente pueden no ser adecuadas para la dimensión social, en la que se deben tomar en cuenta muchas cuestiones

no tangibles. Albert Einstein dijo: «No todo lo que se puede medir cuenta y no todo lo que cuenta se puede medir».

Con frecuencia los sindicalistas muestran cautela ante las verificaciones. Sirva de ejemplo el comportamiento de los «auditores sociales» contratados por las empresas para efectuar un «control independiente» de los lugares de trabajo de sus cadenas de suministros. Esas agencias de auditoría informan regularmente de que se acata la libertad sindical incluso en lugares donde no hay sindicatos o donde el gobierno no permite el ejercicio de ese derecho humano. Esos «auditores sociales» raramente comprenden el vínculo existente entre la represión de los derechos sindicales y la explotación que en última instancia se busca impedir con sus actividades. Por distintas razones, esos «auditores sociales» son proclives a mostrar que los trabajadores tienen «voz» sin una auténtica representación dimanada de los sindicatos o a demostrar que es posible proveerse en países con regímenes represivos sin utilizar mano de obra que trabaja en condiciones de explotación.

Muchas de las formas en que se puede intimidar a los trabajadores, desalentarlos o impedirles formar o afiliarse a sindicatos son difíciles de detectar. Debido a ello, la única prueba verdadera de que se respeta la libertad sindical de los trabajadores es que se permita el funcionamiento de sindicatos libres o independientes. De la misma manera, la única prueba buena del respeto del derecho de negociación colectiva es que se acate lo estipulado en un convenio colectivo. La industria de RSE no ha sabido tratar el tema de los derechos sindicales por diversas razones, entre las cuales se cuenta la confusión entre los intereses de la dirección y los de la empresa, como así también el no reconocer que para que haya un verdadero respeto de los derechos humanos los gobiernos deben funcionar adecuadamente, y no solamente la dirección de las empresas.

Los sindicatos estuvieron entre los primeros que reclamaron a las empresas que aplican códigos de prácticas laborales a sus proveedores que hicieran efectuar un

«control independiente». Más tarde, quedó claro que lo que se pedía no era realista porque el término «control» implica una presencia continua o una actividad reiterada con frecuencia y esa tarea es de un tipo que las empresas o los «auditores sociales» que éstas contratan no pueden llevar a cabo. El único sistema verdadero de «control independiente» es el que pueden efectuar los mismos trabajadores a través de sus sindicatos. Los trabajadores pueden hablar de sus lugares de trabajo a través de sus sindicatos o inclusive directamente gracias a la protección que les brindan sus sindicatos. Esto no quiere decir que no se puedan efectuar inspecciones privadas de los lugares de trabajo o verificaciones del acatamiento de los códigos de proveedores. El desafío para los sindicalistas es asegurarse de que se elaboren normas para los «auditores sociales» y las inspecciones privadas de los lugares de trabajo que sean compatibles con las mejores prácticas de la inspección del trabajo, que promuevan una cultura de acatamiento a la ley y que sean coherentes con el papel de las relaciones laborales. Muchos consideran que ésta es una labor que corresponde a la OIT llevar a cabo.

Las inversiones socialmente responsables

El interés en las inversiones socialmente responsables (ISR) es parte del fenómeno de RSE. Ha hecho que crecieran y se popularizaran los fondos de inversión que proclaman invertir en empresas socialmente responsables y eso, a su vez, ha hecho que creciera una serie de agencias que brindan información a los inversores acerca del rendimiento social o medioambiental de las empresas. Este contexto ha propiciado oportunidades para que los sindicalistas pudieran tener una palanca que actúe sobre el comportamiento empresarial a través de medios como la introducción de resoluciones de los accionistas en las reuniones anuales de las empresas. Esta utilización del capital de los trabajadores ha contribuido a moldear el entorno de la RSE.

Esas tácticas se han aplicado especialmente en países donde se acostumbra a negociar con acciones y donde las instituciones de los trabajadores u otras – tales como grupos religiosos – interesadas en la responsabilidad social de las empresas tienen influencia en las decisiones de inversión o en las votaciones de representantes de fondos de jubilación.

El interés en las ISR también puede resultar útil a los sindicalistas en el debate sobre la gestión empresarial. Brinda oportunidades para que los sindicalistas de algunos países promuevan una perspectiva a largo plazo con respecto al rendimiento del valor de las acciones en los mercados de capital que sea beneficiosa para los trabajadores beneficiarios de fondos al alentar un comportamiento empresarial responsable.

Las ISR se pueden utilizar de distintas maneras para influir en el comportamiento empresarial. Una de ellas consiste en elegir las inversiones tras una investigación. Al aplicar este tipo de estrategia, los inversores o bien no invierten en las empresas (o retiran sus inversiones) que no satisfacen criterios acordados con respecto a distintos aspectos de la RSE, o invierten en empresas «éticas» o «responsables» que sí satisfacen ciertos criterios. La investigación sirve de filtro tanto para criterios positivos como negativos. Si bien la lógica indicaría la implantación de un sistema de investigación de RSE perfectamente armado y aplicado en todo el mundo, la situación actual plantea obstáculos para la creación de tal sistema que pueden resultar imposibles de salvar. Entre ellos se cuenta el llegar a los criterios correctos (la elección de las normas), pero también conseguir información fidedigna sobre el acatamiento de los mismos por parte de una empresa. Uno de los riesgos de tales investigaciones es que se podrían eliminar como propietarios de acciones a las instituciones mismas que quizás harían que sus juntas directivas y sus direcciones emprendieran reformas. El método de investigación es un enfoque diferente pero no necesariamente opuesto a la propiedad activa de acciones.

Las ISR son un desafío para los sindicalistas. Para justificar la insistencia en que las empresas sean socialmente responsables se necesita que la empresa «saque alguna ventaja», la cual generalmente se basa en una gestión de riesgo y responsabilidad y se asocia con la protección de bienes intangibles como el valor de una marca o la reputación de una empresa. El peligro es que los inversores o las empresas que suministran la información sobre RSE acerca de una sociedad determinada reinterpreten o redefinan las responsabilidades sociales de la misma ajustándolas a sus necesidades. El problema es que la sostenibilidad de una empresa no siempre es lo mismo que la sostenibilidad de la sociedad implícita en el concepto de desarrollo sostenible. En otras palabras, la empresa no siempre se ve motivada para adoptar un comportamiento socialmente responsable. Esta es una de las razones por las que se necesita imponer controles al poder empresarial a través de sistemas de reglamentación y de relaciones laborales.

Las ISR se vinculan al papel de los accionistas al hacer que las empresas sean más responsables en el ámbito social a través de sus decisiones de inversión, del ejercicio de sus derechos de voto adquiridos por la posesión de acciones o a través de la participación en un diálogo con los propietarios y con los directivos de una empresa. No obstante, este enfoque tiene considerables limitaciones. Aun en situaciones cuando los trabajadores son accionistas importantes, los esfuerzos por reforzar los derechos de los accionistas en el marco de la gestión empresarial, no implicarán necesariamente una mejora para los intereses de los trabajadores. Los trabajadores tienen con sus empleadores intereses en común, pero también intereses opuestos conflictivos. Si bien el capital de los trabajadores puede tener una influencia positiva y darles mayor protagonismo, el mismo no puede nunca suplantar a los sindicatos.

Las calificaciones sociales, los premios y las etiquetas sociales

La RSE ha dado origen a toda una serie de medios para evaluar a las empresas. Los sindicalistas estiman que los más útiles han sido los que se pueden utilizar para poner en situación embarazosa a las empresas a fin de que cambien su comportamiento o de lo contrario inhibir el mismo. En ocasiones, la evaluación puede ser comparativa, como en la calificación social de empresas que diversas agencias brindan a los inversores. Algunas de esas agencias quieren que los sindicatos suministren información acerca de las empresas. En ciertas circunstancias, el suministro de este tipo de información podría plantear problemas prácticos y éticos. Las cuestiones éticas podrían, por ejemplo, plantear situaciones en las que la agencia de calificación ofreciera pagar a un sindicato para que éste le suministre información que la agencia podría presentar según le conviniera.

Para los sindicatos que elijan hacerlo, comparar empresas podría plantear problemas. La calificación de empresas de manera comparativa podría interferir con la finalidad sindical principal de dialogar con la dirección y de defender los intereses de los afiliados. La calificación puede verse afectada por el lugar donde la empresa tiene negocios o por su país de origen. La experiencia sindical con las empresas multinacionales muestra que el entorno del país de acogida resulta de mayor utilidad para evaluar las actitudes y el comportamiento de una empresa que el entorno del país de origen de las mismas. Los sindicatos nacionales pueden no ser las organizaciones adecuadas para juzgar el comportamiento global de una empresa multinacional.

No es de sorprender que las empresas comerciales prefieran incentivos positivos de la RSE como los premios y las etiquetas. Esos premios y etiquetas pueden referirse a cuestiones laborales que van desde las prácticas en materia de recursos humanos en el país de origen hasta etiquetas vinculadas con los códigos de proveedores del extranjero.

Los premios que se supone promueven las «buenas prácticas» pueden ser considerados una forma de actividad normativa. El mensaje implícito en los premios parece ser que las empresas no necesitan de reglamentación ni de negociación colectiva para ser «buenos empleadores». Ese tipo de premios generalmente se basa en informes sobre la administración y estudios sobre los empleados confeccionados por la dirección. A menudo se elude a los sindicatos y se contratan «expertos» para evaluar los informes, expertos que pueden no estar familiarizados con el tema de las relaciones laborales. Siempre se presenta el origen de las buenas condiciones de trabajo como un acto de generosidad de la dirección, incluso cuando dichas condiciones fueron objeto de negociación colectiva. No es de sorprender entonces que las empresas donde las relaciones laborales no son buenas o donde se aplican políticas antisindicales tengan tantas o más probabilidades de recibir premios. Los premios por la gestión de los recursos humanos o por las condiciones de trabajo son quizás el aspecto más paternalista de la RSE.

Existe poca diferencia entre otorgar a una empresa un premio y autorizarla a utilizar una etiqueta. Las etiquetas para productos que realmente certifican las prácticas laborales seguidas en el proceso de manufactura del producto plantean problemas especiales. A diferencia de las etiquetas que aluden al contenido del producto o a la seguridad, la veracidad de la afirmación no se puede verificar a través del producto mismo. Una etiqueta que cubra las prácticas laborales solamente tendría credibilidad si existiera una vigilancia constante en el lugar de trabajo, condición que únicamente existe cuando se permite el adecuado funcionamiento de sindicatos independientes y seguros, e incluso entonces, sólo sería así en el caso de que dichos sindicatos estén respaldados por una reglamentación laboral que se pueda aplicar y realmente se aplique, en el seno de una sociedad abierta y democrática.

Hay pocas probabilidades de que las etiquetas sociales para productos resulten

fiables. Existen motivos para la preocupación cuando asociaciones de industrias o gobiernos autorizan la utilización de etiquetas con la intención de crear una ventaja comercial sin crear al mismo tiempo una responsabilidad para los casos de abusos en el uso de la etiqueta. Aunque las etiquetas sociales tienen el potencial de brindar una palanca que se puede utilizar con una empresa cuando se descubren problemas, la etiqueta por sí misma puede no promover el diálogo dentro de la empresa.

La implicación de los empleadores

El concepto de RSE puede ser contradictorio. Pone de relieve la importancia de determinar y hacer participar a las partes implicadas, pero, al mismo tiempo, pone el acento en el accionar unilateral de la dirección patronal. La experiencia indica que la RSE tiene más que ver con los sistemas de gestión y las listas de verificación que con un diálogo auténtico. No sorprende entonces que la dirección prefiera elegir las «partes implicadas» con las que dialoga. Muchísimas veces las empresas entablan conversaciones con ONG sobre cuestiones relativas al lugar de trabajo y eluden a los sindicatos. Si bien el refuerzo de la posición de los trabajadores es un tema recurrente en la RSE, casi nunca se entiende con ello el auténtico poder que los trabajadores adquieren a través de sus sindicatos.

Cuando mejor ha funcionado la coordinación entre los sindicatos y las ONG en este ámbito, la misma se ha basado en un pleno entendimiento de nuestros papeles respectivos y complementarios. Esta cuestión no se refiere a una competencia entre ONG y sindicatos. No obstante, sí se refiere al significado de representación y a la responsabilidad de las empresas con respecto a los sindicatos y las relaciones laborales. Si bien los sindicatos y las ONG pueden ambos actuar como organizaciones de defensa, solamente los sindicatos son organizaciones representativas de los trabajadores. Esto es así incluso en industrias o países donde hay una reducida afi-

liación sindical (por ejemplo, donde los empleadores se resisten a reconocer a los sindicatos o donde los gobiernos estipulan normas bajas o no hacen aplicar las existentes). En muchos países, los sindicatos nacionales deberían ser considerados las organizaciones representativas de los trabajadores de una industria, aun cuando no todos los trabajadores sean miembros o no todas las empresas hayan firmado convenios colectivos. De la misma manera, a escala internacional, las distintas federaciones sindicales internacionales (FSI) son las organizaciones representativas de los trabajadores en sus respectivas industrias o sectores económicos.

Las relaciones laborales y el diálogo social exigen que haya estructuras representativas. Como es evidente hay una gran diferencia entre el enfoque de la RSE hacia los trabajadores y el enfoque de las relaciones laborales. Las relaciones laborales se basan en el entendimiento de que en la relación entre mano de obra y patronal no siempre se puede ganar en todo. En esta relación siempre habrá motivos de conflicto e intereses opuestos. En los convenios colectivos se prevén los problemas y se plantea una manera ordenada de resolverlos. La RSE parece tener más que ver con tratar problemas, si es que surgen, o con garantizar la ausencia de problemas mediante la aplicación de sistemas de gestión. El desafío para los sindicalistas consiste en determinar las formas de hacer que los empleadores se involucren en el entorno de la RSE a fin de que la misma abarque un auténtico diálogo social y promueva buenas relaciones laborales. Esto exige estructuras representativas que sean al mismo tiempo democráticas y legítimas.

En los últimos años han entrado en vigor una serie de «acuerdos marco» entre empresas multinacionales y las FSI. Hay quienes consideran que los acuerdos marco son códigos de conducta negociados que comprenden sistemas de queja y resultan, por lo tanto, mejores que los códigos de conducta empresariales «adoptados unilateralmente». Sin embargo, ésta no es una manera útil de considerar esos acuerdos, que son cualitativamente diferentes a

los códigos de conducta. La importancia de esos acuerdos no dimana de sus procedimientos de queja ni tampoco de su contenido. Esos acuerdos revisten importancia porque constituyen un reconocimiento oficial de la alianza social a escala mundial. Si bien los acuerdos marco se acercan más a la idea de los convenios colectivos que a la de los códigos de conducta, esos acuerdos están destinados a complementarlos y no a sustituirlos, ya sea a escala nacional o local. Dado que las FSI son las organizaciones representativas de los trabajadores de una industria a escala planetaria, los acuerdos marco no plantean los graves problemas que pueden surgir cuando los sindicatos nacionales «negocian» códigos de conducta o instrumentos similares de RSE que se supone se aplicarán en todo el mundo. Los acuerdos nacionales o locales no se deberían negociar a escala mundial y los acuerdos mundiales no se deberían negociar a escala local o nacional. El desafío para los sindicalistas consiste en asegurarse de que sea el tema en cuestión el que determine quiénes se sientan a la mesa de negociaciones.

Conclusión

La RSE no es ni un objetivo ni una alternativa sino un entorno que plantea desafíos y brinda oportunidades que, a su vez, pueden ser moldeados. La respuesta sindical a la RSE exigirá enfoques desde distintos ángulos. Los sindicalistas tienen mucha experiencia en este tipo de enfoques. En ellos se reconoce la existencia de intereses en común con el empleador pero también opuestos. A nadie sorprenderá que, al tiempo que un sindicalista reconoce que sus empleadores se interesan en la sostenibilidad, también comprenden que ese tipo de sostenibilidad no es lo mismo que se quiere decir cuando se habla de desarrollo sostenible en términos de sociedad y medio ambiente. Los sindicalistas fomentan que las empresas tomen «la autopista» con respecto a su comportamiento competitivo. No obstante, también comprenden que para las empresas la ventaja de una

responsabilidad social a menudo no es suficiente para garantizar un comportamiento socialmente responsable y que se necesita un poder que las contrarreste, en forma de reglamentación y sindicatos.

Un enfoque distinto según el área de que se hable no es compatible con un enfoque que fomente actividades indiscriminadamente. Los sindicalistas deben oponerse al argumento que sostiene que es mejor que haya iniciativas y actividades que hacen poco bien a que no haya ninguna. Ahora está claro que muchas de las actividades relacionadas con la RSE están sustituyendo el papel de los gobiernos y el diálogo auténtico.

Los sindicalistas tienen mucho que aportar al debate de la RSE. Pueden referirse a su experiencia con el paternalismo. Pueden recordar a los gobiernos y a las empresas que la negociación colectiva y el diálogo social son los mecanismos privados que han constituido los medios más importantes y eficaces para que la sociedad potenciara al máximo las consecuencias sociales positivas de las actividades empresariales y minimizara las negativas.

Dado que la RSE se basa en actividades voluntarias, tiene importancia crítica que se utilice un término diferente como «responsabilidades sociales del mundo de los negocios» para hacer referencia a las legítimas expectativas de la sociedad con respecto al comportamiento de las empresas, revistan o no carácter obligatorio tales expectativas. La RSE no debe ser un medio para que las empresas redefinan o reinterpreten sus responsabilidades existentes. La RSE no debe suplantar las funciones propias del gobierno. Las empresas no poseen la legitimidad política para definir sus responsabilidades o sustituir al gobierno. Muchos de los problemas que originó la mundialización son problemas de gestión que las empresas no están en condiciones de resolver.

Dado que las actividades de las empresas privadas no constituyen la totalidad del problema, tampoco pueden éstas ser toda la solución.

La RSE tiene una dimensión internacional que requiere una respuesta internacional. Esta respuesta puede incluir hacer participar a las empresas a escala internacional y a través de diversas iniciativas internacionales cuando sea conveniente. La Organización Internacional del Trabajo tiene mucho para aportar al debate sobre las responsabilidades sociales de las empresas y sobre el fenómeno de la RSE. Las contribuciones más importantes que la OIT podría hacer se refieren a las normas y a la actividad normativa, así como al diálogo social y a la consulta tripartita. Los desafíos para la OIT consistirán en evitar que se adopte un enfoque de gestión empresarial para la RSE y en proteger su papel líder y protagónico como organización normativa para el mundo del trabajo.

Notas

¹ Sitio web de The Conference Board of Canada, sección titulada: Corporate Social Responsibility «Better Businesses, Better World». www.conferenceboard.ca/ccbc/csr_topic/default.htm.

² «Advancing Corporate Responsibility – A statement by the USCIB Corporate Responsibility Committee» (USCIB Corporate Responsibility Committee), noviembre de 2002.

³ Se cita como «McWilliams and Siegel 2001» y se encontró en el sitio web Response Consulting: www.response-website.com.

⁴ Response Consulting: www.response-website/What-is-corporate-social-responsibility.

⁵ The Conference Board of Canada www.conferenceboard.ca/ccbc/csr_topic/default.htm.

⁶ Comisión de las Comunidades Europeas: Comunicación de la Comisión sobre «Responsabilidad Social Corporativa: una contribución de la empresa al Desarrollo Sostenible», julio de 2002, COM (2002) 347 final, pág. 5.