

V Conferencia Internacional para la Responsabilidad Social Corporativa

GRUPO
INTERNACIONAL PARA
LA RESPONSABILIDAD
SOCIAL CORPORATIVA

**La Responsabilidad Social
Corporativa como instrumento para
fortalecer el diálogo social, la libertad
sindical y el derecho a negociar
colectivamente**

Aníbal Cabrera

GIRSCC

Indice de contenido

I.- Introducción.....	3
II.- Antecedentes.....	3
III.- Referencias normativas.....	6
IV.- Los sindicatos y la responsabilidad social corporativa.....	14
V.- Los empresarios y la responsabilidad social corporativa.....	18
VI.- Iniciativas públicas.....	23
VII.- Revisión de algunos casos.....	26
VIII.- Conclusiones.....	33

I.- Introducción

Compartiremos algunos antecedentes de la evolución del concepto de la responsabilidad social corporativa (RSC), y sus posibilidades de incluirse en la agenda del movimiento sindical.

El marco normativo internacional es referido como soporte de esa inclusión, con especial referencia a los acuerdos marcos institucionales (AMI).

Los debates y avances que la RSC como principio ha registrado tanto en la esfera sindical como empresarial, son mencionados bajo la idea que la profundización de los debates, teniendo como referencia las diversas posiciones que ya se han reconocido, puede conducir a visiones de consenso.

Se destaca el papel que puede jugar el sector público en el desarrollo de la RSC y se hace mención específica del caso de España.

Hacemos referencia a algunos casos específicos de empresas que operan en la región, en el convencimiento que la discusión para que sea productiva en esta materia, debe tener permanentemente una orientación práctica.

II.- Antecedentes

La responsabilidad social corporativa o empresarial¹ (RSC), representa un concepto que si bien fue introducido como conducta posible y “deber ser” voluntario de la gestión unilateral de las empresas, ha derivado en algo mucho mas complejo que no solo involucra a diversos actores sociales sino también a gobiernos, instituciones financieras y organismos especializados internacionales, que debaten sobre sus alcances, modalidades y el papel que cada sector involucrado debe desempeñar en el desarrollo de esta idea como acción efectiva desde el punto de vista social y sus implicaciones en la economía. La tendencia es a una creciente complejidad del concepto, mayor amplitud de objetivos y diversidad de actores o grupos interesados.

¹ Usaremos en este estudio el término corporativa en preferencia al empresarial, ya que si bien deriva del inglés “corporation” y el latín corporatio, su uso es aceptado en español y se encuentra mas frecuentemente usado en los textos especializados.

Lo que comenzó como una visión moderna de la gestión empresarial y la relación que esta debe tener con la sociedad, que corría el riesgo inclusive, de ser una novedad teórica pasajera como ha ocurrido con algunas técnicas gerenciales y teorías organizativas, se ha convertido en un vasto cuerpo conceptual de indiscutible vigencia y permanencia, cuyo ámbito de aplicación, involucra toda la cadena productiva y sus consecuencias en la sociedad. Va desde los impactos ambientales en la obtención y elaboración de la materia prima en caso de la industria; la función social de los servicios y sus efectos, hasta el mercadeo y su efecto en el consumo y por supuesto, las prácticas laborales y los derechos fundamentales de todas las personas involucradas. Mas recientemente, se incluye la promoción de los derechos humanos. La ONU por ejemplo, ha acordado un mandato para la creación de un Representante Especial para negocios y derechos humanos. La OIT multiplica sus esfuerzos en esta área, ha lanzado una iniciativa "InFocus" sobre la responsabilidad social y concibe la misma como uno de los instrumentos para el logro y permanencia del trabajo decente.

Estos avances en la complejidad y alcance del RSC, si bien correctos, no pueden diluir el papel de los dos actores esenciales, los empleadores y trabajadores. La noción de "stakeholders" incorporada en los años 80 como persona (s) que puede ser afectada o pueden afectar la actividad de una empresa, a pesar de su bondad en ayudar a establecer el papel que debe jugar la empresa respecto a su entorno, con frecuencia tiende a disolver en demasiados actores, en tantas "personas interesadas, grupos interesados" o "stakeholders", el concurso protagónico de los trabajadores y sus organizaciones y como ellos deben conducirse en materia de responsabilidad social ante y junto a la empresa. Semejante manejo del concepto facilita que aparezca al final, como garante último el empleador, legitimándose la acción unilateral.

Estos actores fundamentales, en el pasado han registrado posiciones extremas cuya superación es requisito básico para la eficacia social de la RSC: Aquellos empresarios que consideran que la responsabilidad social es inherente e inalienable de la decisión y actividad de los empresarios; y aquellas organizaciones laborales que piensan que la RSC es una "treta", un ardid empresarial para evitar avances en la legislación y los controles públicos sobre las compañías. Estas posiciones, podríamos denominarlas como la posición *filantrópica* y la posición *clasista*, ubicada en las antípodas del debate. Dos visiones que fortalecen a nuestro juicio, el errado concepto de responsabilidad social de los empresarios a la de responsabilidad social de las corporaciones o empresas.

Otra posición muy difundida y con respetable soporte teórico, coloca el centro de la RSC en el terreno de la ética, de la moral de los empresarios como individuo y las empresas como

corporaciones, si bien los aportes de esta línea de pensamiento han sido relevantes en el desarrollo del concepto de la responsabilidad social de las corporaciones, reafirma el sentido voluntario de las decisiones y minimiza el hecho que **la responsabilidad social debe ser la resultante de la interacción y la negociación de los dos actores fundamentales, empleadores y trabajadores y como ellos en forma conjunta e individual, se relacionan con los demás grupos interesados y la sociedad en general.** Es decir, la responsabilidad social de las empresas (en donde se incluye a los trabajadores y sus organizaciones) en oposición a la responsabilidad social de los empresarios.

La OIT en su Panorama Laboral de 2007 de América Latina y el Caribe afirma: “En general puede sostenerse que la Responsabilidad Social Empresarial refleja como las empresas toman en consideración las repercusiones que sus actividades tienen sobre la sociedad. Al hacerlo, aprovechan de reafirmar los principios y valores en los cuales se sustentan, tanto en lo relativo a sus procedimientos y procesos como en su relación con los demás actores. Se trata de una iniciativa generalmente de naturaleza voluntaria y se refiere a actividades que superan el mero cumplimiento de la legislación”²

Este concepto amplio es útil siempre que se asuma a la empresa como un ente corporativo conformado no solo por el capital y sus representantes, sino por sus trabajadores y las organizaciones que a ellos representan.

Por otra parte no se ha definido bien el significado de la acción de los estados y las políticas públicas que favorezcan la conducta socialmente responsable de las empresas. Pero es evidente que un adecuado marco institucional que a la vez que genere incentivos establezca garantías y controles que promuevan y protejan las prácticas socialmente responsable, es fundamental para el desarrollo de las mismas.

Otro concepto clave y que afortunadamente es cada día mas aceptado es la universalidad de la RSC, universalidad tanto en lo relativo al proceso productivo en si, como en su distribución geográfica, asumiendo la corporación como un todo, independiente de la aceptación de matices locales y culturales. Los dos aspectos deben considerarse indivisible a fin de erradicar las prácticas frecuentes, por la cual una empresa puede ser socialmente responsable en su país de origen o en otros de similar desarrollo y desconocer derechos fundamentales en otras zonas geográficas.

² Organización Internacional del Trabajo, *Panorama Laboral 2007*. Lima Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2007.

Salvo contadas excepciones, mas por empresas que por países, América Latina registra un insatisfactorio nivel de experiencias prácticas en el terreno de la RSC que contrasta con un importante desarrollo académico del concepto. Caso similar a lo que ha sucedido en los últimos 25 años en materia de medio ambiente.

El registro de las principales actividades y tendencias que en la región son relevantes en materia de RSC y las prácticas mas frecuentes de las empresas, las organizaciones de los trabajadores y otros grupos interesados, contribuirán a promover el debate y la preocupación de empresarios y trabajadores sobre su verdadero papel en la sociedad contemporánea. La Declaración Tripartita sobre Empresas Multinacionales (addendum y procedimientos); la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la Campaña de Promoción y Defensa de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva y la mas reciente aprobada Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, y su objetivo central junto a los convenios internacionales; como lo es el fomento del trabajo decente, sirven de base y al mismo tiempo se fortalecen, para que la responsabilidad social pase a ser asumida por igual, por los empresarios y los trabajadores y fruto del pleno ejercicio de las libertades sindicales y la negociación colectiva.

La aspiración es que:

- A) Los trabajadores además de asumir la RSC como parte de sus derechos, la asumen también bajo el concepto de corresponsabilidad ante la sociedad, de las consecuencias de su actividad productiva.

- B) Los empleadores entienden que junto a un sentido ético y filantrópico la RSC debe pasar a ser una actividad compartida y negociada con los actores protagónicos, principalmente los trabajadores.

- C) Los Estados asumen que debe promover un marco jurídico e institucional que incentive la responsabilidad social de las empresas y que esta debe pasar a ser un componente fundamental del Dialogo social tripartito.

En suma, las partes involucradas en el proceso productivo y los entes decisores de políticas públicas a todos sus niveles, deben ver en esta complejidad de la RSC, el fortalecimiento de la democracia en su conjunto, que amplia la participación e interacción de las empresas y la sociedad. Siendo en esta ecuación, los representantes empresariales y sindicales, naturales protagonistas

III.- Referencias normativas

No podemos ser exhaustivos en la descripción de las referencias normativas, la propia complejidad de la RSC, impide que no se escapen instrumentos múltiples, adoptados por estado nacionales, gobiernos regionales, organismos internacionales, empresas etc. y que aún dirigido a regular materias específicas (como el medio ambiente), o como en el ámbito internacional, las Directrices de las Naciones Unidas para la protección del consumidor (1999), podrían servir de referencias normativas. Intentamos identificar aquellas referencias más relevantes a los efectos del presente trabajo.

III.1.- Los Acuerdos Marcos Internacionales

Los acuerdos marcos internacionales (AMI) constituye una acertada estrategia del movimiento sindical internacional organizado sectorialmente en las federaciones sindicales globales, para constituir una base de referencia que además que universalice las prácticas mundiales de empresas multinacionales facilite la organización sindical y la negociación colectiva en aquellos países en que éstas operan y en casos específicos, complementar, superar o incluso sustituir, los códigos de conducta de algunas industrias o empresas multinacionales (EMNs) que son adoptados de manera unilateral por las empresas.

Domnique Mitchel, Jefe del Equipo del Programa de empresas multinacionales de la OIT, define los AMI como: “Un acuerdo marco internacional o global es un instrumento negociado entre una empresa multinacional y una federación sindical mundial con el fin de establecer una relación entre las partes y garantizar que la compañía respete las mismas normas en todos los países en los cuales opera. Los sindicatos sectoriales del país sede de la multinacional también participan en la negociación de este tipo de acuerdo. A pesar que no son equivalentes a las iniciativas de responsabilidad social de la empresa (RSE), los acuerdos están relacionados con el debate sobre este tema pues es una de las formas en que las compañías pueden expresar sus compromisos con el respeto de ciertos principios. Sin embargo lo que distingue a los acuerdos marcos de las RSE es que estos son resultado de negociaciones con representantes de los trabajadores al nivel internacional. Y es por eso que estos acuerdos podrían consolidarse como una característica de las relaciones laborales en una época de globalización”.³

Existían para 2007, 61 acuerdos marco internacionales firmados con 5 federaciones sindicales globales de los cuales solo 6 fueron firmados por empresas cuyas casas matrices

³http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Feature_stories/lang--es/WCMS_080725/index.htm

se ubican fuera de la Unión Europea (básicamente Francia, Alemania, Italia y países nórdicos), de ellas dos de los Estados Unidos, una en el Canadá, Nueva Zelandia, Australia, Rusia, Sur Africa. Ninguna en Asia o América Latina⁴

En efecto, a finales de los años noventa y en los primeros seis años del presente Siglo, las federaciones sindicales internacionales que agrupan trabajadores en industrias con papel preponderante de empresas multinacionales, han logrado firmar acuerdos marcos internacionales de aplicación universal a todas las operaciones de las empresas.

Cuando revisamos los diferentes acuerdos internacionales establecidos, podemos observar algunas claras tendencias.

En primer lugar han sido firmados, tal como antes señalado, con EMNs cuyas casas matrices están localizadas en países con fuerte presencia sindical incluso en el ámbito político y gobiernos democráticos con un importante desarrollo en su legislación laboral y de protección social. Diversos autores coinciden en afirmar además, que el seguimiento y cumplimiento de los AMIs depende la mayoría de las veces del desarrollo organizativos de los sindicatos en las diversas naciones que entra en el ámbito de aplicación de los mismos.⁵

Todos los AMI incluyen el reconocimiento de los convenios básicos de la OIT y la Declaración Tripartita de Principios de la OIT sobre Empresas Multinacionales, por tal motivo, se constituyen también en una útil referencia para la observación e implementación de la Declaración de la OIT adoptada en la 97ª Conferencia Internacional del Trabajo, sobre la justicia social para una globalización equitativa.

Aún cuando a partir de su contenido puede entenderse una obligación de las empresas de actuar responsablemente ante la sociedad, incluyendo previsiones ambientales, no se refieren a la responsabilidad social corporativa como concepto determinado a ser logrado por sindicatos y empresa.

En vario de los AMI se exige a las casas matrices que incluya a sus proveedores en la obligación de observar los principios fundamentales de los derechos de los trabajadores consagrados en los convenios de la OIT.

⁴ La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas. Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª Reunión, Informe I(B).OIT 2008, pág. 35.

⁵ Transfer 1/2008: "Does good corporate governance need workers participation?" Instituto Sindical Europeo. (<http://www.etui-rehs.org/research/Publications/Regular-publications/Transfer/2008>)

No sucede lo mismo con la subcontratación cuya extensión de obligaciones se hace de manera muy somera en algunos de ellos.

Entendemos que con sus limitaciones, los AMI representa un avance en las relaciones sindicato empresa y reconoce la universalidad de los principios que deben guiar la política empresarial y la legitimidad de interlocución de las entidades sindicales internacionales. Sobre estos acuerdos la CIOSL afirmó en el Congreso de Mayazaqui, en el 2004: *“El Congreso reconoce la importancia del diálogo social global y acoge favorablemente la conclusión de Acuerdos Marco Internacionales entre empresas multinacionales y las Federaciones Sindicales Internacionales. Estos acuerdos marco pueden ofrecer importantes vías para resolver problemas, incluyendo obtener el reconocimiento sindical y la sindicalización, y han de complementar los convenios colectivos nacionales, en lugar de sustituirlos o competir con ellos. Un diálogo social global a escala sectorial representaría un paso importante y positivo, y deberán aprovecharse todas las oportunidades que ofrecen las actividades sectoriales de la OIT para avanzar en esta dirección”*.

Por lo tanto los asumimos como instrumentos válidos a los propósitos de avanzar en la responsabilidad social de las empresas como resultado de un esfuerzo consensuado con los trabajadores y de aplicación universal e indivisible a todas las operaciones de las empresas a nivel mundial. Estos acuerdos juegan un papel heurístico de primera importancia en el caso de la responsabilidad social como producto e instrumento de fortalecimiento del diálogo social, junto a otros mecanismos entre ellos, los códigos de conducta, la ya citada Declaración Tripartita de la OIT y las líneas directivas de la OCDE sobre empresas multinacionales, el Pacto Global y diversas declaraciones de principio adoptadas por las empresas.

Los AMI representan un punto de partida insustituibles y en ese sentido, estimamos que constituye un excelente precedente, el acuerdo marco internacional firmado entre varias federaciones sindicales globales y la multinacional francesa “Electricité de France”.

En efecto este AMI además de suponer un importante grado de coordinación entre las distintas federaciones sindicales y el reconocimiento expreso de los sindicatos a nivel de cada uno de los países en los cuales opera, también firmantes del acuerdo, conecta de manera precisa la vigencia del mismo con la responsabilidad social de la empresa y

establece un “Comité de Diálogo sobre la Responsabilidad Social del Grupo EDF” con atribuciones, funciones y representación definida.⁶

El estudio y análisis de los AMI, sirve de referente para lograr que la acción de las empresas frente a la sociedad sea el producto de la concertación con los trabajadores y que se reconozca que el primer hecho social de la empresa es el trabajo y por consiguiente su primera responsabilidad frente a la sociedad es el respeto absoluto a las normas laborales. A su vez, servirá también para el desarrollo y ampliación de los AMIs que en muchos casos constituyen una declaración compartida de principios generales que al incorporar de manera específica previsiones referentes a la responsabilidad social corporativa, podrán evolucionar en su ámbito de aplicación y en su función de regulación productos del acuerdo entre empresas y sindicatos.

Es claro la limitación de los acuerdos marcos internacionales al solo poder producirse como negociación con grandes empresas, pero su papel de referencia puede ser utilizado para adecuarlo a empresas nacionales y las actividades de empresas subcontratistas.

Evidentemente, el desarrollo de las organizaciones sindicales nacionales y la necesidad de un marco político institucional democrático, son esenciales para que se reproduzca la eficacia de estos acuerdos.

En resumen, la discusión, el intercambio de experiencia y el análisis de los procesos de negociación y los acuerdos arribados a través de los AMIs, fortalecerá una aproximación tripartita y compartida de la responsabilidad social como parte del diálogo social y de la promoción de los objetivos estratégicos de la organización Internacional del Trabajo.

III.2 .- Los códigos de conductas y otros instrumentos

⁶ http://www.icem.org/files/PDF/Global_agreements_pdfs/EDF-GA-SP.pdf

Desde los años 70, cuando la preocupación sobre la presencia de las empresas multinacionales como actores protagónicos de la escena mundial, pasó a formar parte de la agenda de los organismos internacionales, comenzaron a adoptarse diversos instrumentos internacionales que aun cuando nunca llegaron a adquirir el carácter de vinculantes, si se convirtieron en referencia obligatoria cuyos principios y previsiones fueron progresivamente aceptados como normas hacia las cuales debía avanzarse y cuyo cumplimiento formaba parte de una actuación ética de las empresas.

Entre los principales instrumento debemos citar la Declaración Tripartita de la OIT sobre empresas multinacionales, de 1977 y sus continuas revisiones y actualizaciones; las Directiva de la OCDE (1977) sobre empresas multinacionales con la incorporación en el año 2000 de la Declaración sobre inversiones internacionales y empresas multinacionales⁷.

Ambas normativas, tienen como marco de referencia los principios fundamentales del trabajo consagrados en los diversos Convenios Internacionales de la OIT, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (1976) y otros mecanismos complementarios mas recientes como, el Pacto Global de las Naciones Unidas, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo (1998), la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) y otras serie de normativa de contenido social y laboral adoptadas por diversas instancias internacionales multilaterales, incluyendo organizaciones de carácter financiero. Cabe destacar aquí el Libro Verde de la Unión Europea sobre la responsabilidad social de las empresas.

Es este contexto de normativas internacionales de adhesión voluntarias que sirve de telón de fondo y a su vez propicia la adopción de códigos de conducta en las empresas y las organizaciones empresariales, mundiales, regionales y sectoriales.

El Consejo General de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) reunidos en Ginebra el 31 Mayo de 1999, refiriéndose a los códigos de conducta, acordó: *“ Habida cuenta de la importancia creciente que han adquirido a lo largo de los últimos años los códigos de conducta tanto dentro de la comunidad empresarial como en la OIT, y de que aún hay*

⁷ Nótese que tanto las normas de la OIT como de la OCDE, coinciden en su adopción y complementación, con la irrupción de las EMNs en los 70 y la consolidación de la globalización en este nuevo Siglo.

lugar para el debate y la acción respecto de la cuestión de los códigos;

Considerando que la OIE debería proporcionar a la comunidad empresarial una orientación general sobre estas cuestiones;....y habiendo adoptado un documento de posición sobre la cuestión de los códigos de conducta, Insta a las organizaciones afiliadas a la OIE:

- a que presten su apoyo a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y a que inciten sin reservas a sus gobiernos a poner en práctica los citados principios;*
- a que sometan a la atención de sus mandantes el documento de posición elaborado por la OIE para que sea ampliamente difundido, y a que los mantengan informados del debate en curso sobre los códigos de conducta y sus ramificaciones;*
- a que sensibilicen a las empresas en relación con las prácticas óptimas para la gestión de la mano de obra, la salud y la seguridad, y respecto de otras cuestiones que se plantean en el lugar de trabajo”.*

Si bien estos códigos son adoptados de manera unilateral, han servido de base para los AMIs aún cuando en muchos casos, con fundadas razones, las organizaciones sindicales desconfían de los reales objetivos de los mismos. En algunas ocasiones, como en la industria textil y de la confección, el acuerdo marco ha mantenido la denominación de código de conducta.

En el Congreso aludido de la CIOSL en el 2004, se asevera “Los códigos de conducta que cubren las prácticas laborales en las cadenas de suministros y los correspondientes sistemas de supervisión y verificación deberán siempre promover, y en ningún caso sustituir, la organización sindical, como el método más efectivo de control del lugar de trabajo. Deben basarse claramente en los principios contenidos en las normas de la OIT y reflejar todos los derechos humanos fundamentales en el trabajo identificados por la OIT. También deben ser coherentes con las inspecciones laborales y complementar su trabajo, y contribuir a una cultura de cumplimiento de la legalidad. Unas etiquetas en los productos que certifiquen las prácticas laborales en lugares de trabajo no sindicalizados no pueden resultar fiables, y ningún sistema privado de inspección puede sustituir el papel de los sindicatos ni una inspección laboral pública debidamente organizada y financiada. Además no se dispone de ninguna referencia reconocida internacionalmente para medir la competencia de aquellos que realizan inspecciones privadas de este tipo”.

Como se aprecia, al mismo tiempo que se muestra cautelosa, se acepta el carácter progresivo de estos códigos.

La iniciativa voluntaria de cuidado responsable de la industria química, no solo es una de las normas pioneras a este respecto sino que también distingue a las organizaciones sindicales del resto de las personas interesadas no empresariales (*non- industry stakeholders*).

Las certificaciones ISOs han siempre contado con la “carga de la prueba” desde el punto de vista de las organizaciones de los trabajadores e incluso, para ciertos expertos, ha tratado de invadir campos naturales de la OIT y presentarse como un mecanismo de huida a las legislaciones nacionales e internacionales.

Con el tiempo han demostrado que además de los propósitos específicos del intercambio comercial, son de utilidad para la promoción del concepto de responsabilidad social corporativa. En ese sentido, reconociendo que la RSC posee especificidades que no están incorporadas en ninguna de las ISO, decidió en el 2004, la formulación de un estándar específico sobre responsabilidad social.

Este Grupo tiene como meta, producir una norma que sea publicada para el mes de noviembre de 2009. Se ha acordado, no obstante, que esta no sea utilizada a manera de certificación. Hecho que disipa un poco las dudas sobre si se pretende o no invadir campos propios de la OIT y la fundada preocupación si se pretende adoptar unilateralmente normas que afecten a los trabajadores y otros grupos sociales.

Registramos aquí como positivo que la Organización Internacional de Estándar (Internacional Standard Organization, ISO) haya decidido invitar a participar en los grupos de trabajo a los sindicatos y otros sectores de la sociedad civil.

Deben mencionarse también numerosos instrumentos voluntarios que han sido promovidos por diversas organizaciones empresariales o instituciones en América Latina, en Argentina,

El Instituto Argentino de Responsabilidad Social; como en el caso de Brasil, el cuestionario de certificación del instituto Ethos; en Chile la Fundación Prohumana; en México el Centro Mexicanopara la Filantropía, las organizaciones gremiales empresariales, COPARMEX, CONFAMIN y otras ejecutan sus propios programas; en Venezuela el Centro de Divulgación del Pensamiento Económico, (CEDICE), en Uruguay la Asociación Cristiana de Dirigente de Empresa, etc. En resumen, una serie de redes, instituciones, fundaciones que forman un complejo entramado y si bien difieren según estén mas vinculadas al área académica o al sector empresarial, coinciden en enfatizar el carácter voluntario y esencialmente ético de la responsabilidad social.

Todos los instrumentos aquí señalado, contituyen sin duda parte del universo que puede servir de base al fortalecimiento del diálogo social tripartito, incorporando la responsabilidad social de las corporaciones.

IV.- Los sindicatos y la responsabilidad social corporativa

El concepto de responsabilidad social de las corporaciones ha venido avanzando en los últimos años, venciendo prejuicios, inflexibilidades ideológicas y, a decir verdad, fundadas aprehensiones legitimadas a menudo en actuaciones empresariales.

Esta evolución del concepto lo encontramos en una serie de documentos y decisiones adoptadas por las instancias sindicales internacionales, por centrales sindicales nacionales y por sindicatos que organizan los trabajadores de importantes empresas multinacionales.

La literatura y documentos producidos por las organizaciones sindicales sobre este tema son innumerables, variados y prolíferos, pero en general muestran la evolución a la que antes hacíamos referencia.

Con frecuencia los caminos tomados son diferentes para arribar a conclusiones similares y ellos van desde el mas puro pragmatismo reivindicativo, que se evidencia sobre todo en

algunos acuerdos a nivel de empresa y en los propios AMis, hasta la conexión de los conceptos esenciales de la RSC, con viejas posiciones políticas respecto a la democratización de las decisiones empresariales.

En todo caso, lo importante es destacar que en la actualidad encontramos una situación mucho más favorable en las organizaciones sindicales para su participación en la responsabilidad social de las empresas y su inclusión en el que hacer reivindicativo habitual de las organizaciones.

La referencia más completa la conseguimos en la resolución adoptada por el Décimo Octavo Congreso de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) en Miyazaki Japón en el 2004. Es interesante notar que de quince resoluciones finales de ese Congreso, una haya sido dedicada a la RSC. Esta recoge, como documento típico de estos eventos internacionales, tanto las aprehensiones tradicionales del movimiento sindical como la tendencia en considerar a la RSC, como un fenómeno que las organizaciones de los trabajadores no pueden eludir y más aún, participar. La principal limitación del documento en cuestión, es el colocar el tema de la RSC, solo como un asunto relativo a las grandes empresas y al fenómeno de la globalización, por ello su título es “La Responsabilidad Social de las Empresas en una Economía Global”⁸

La evolución en las ideas ha sido acompañada por un proceso similar en las decisiones, así podemos registrar la participación de la Confederación Sindical Internacional (CSI) en el grupo de trabajo ISO, sobre responsabilidad social, la participación directa de sindicatos en gestiones de responsabilidad social junto a las empresas, la afiliación sindical al la estructura del Pacto Global de las Naciones Unidas y la participación en diversas iniciativas promovidas desde los gobiernos.

Especial referencia debe hacerse sobre la participación de la CSI en el Grupo de Trabajo de la ISO para el desarrollo de una norma o estándar sobre responsabilidad social, denominada ISO 26000 y que correspondió a una decisión tomada en el Comité Ejecutivo de la extinta CIOSL en el año 2005.

⁸ CIOSL, Congreso Miyazaki:
<http://congress.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991220424&Language=ES>

Incluso la reciente solicitud de la CSI y el otorgado reconocimiento oficial por las ONU, para que participe en la Conferencia Mundial sobre Cambio Climático, tiene como base el concepto de responsabilidad social de la manera como debe ser promovido y consolidado. Esto queda claramente establecido cuando el Secretario general de la CSI, Guy Ryder afirma refiriéndose a este reconocimiento: *“Combatir el cambio climático va a implicar transformaciones enormes en la producción, necesarias para transmutar nuestras sociedades, insostenibles e intensivas en emisiones de carbono, a fin de abordar los retos del cambio climático, transformaciones que además requieren una intervención significativa por parte de los gobiernos. La manera de gestionar esta transformación económica es lo que determinará si los nuevos puestos de trabajo creados superarán en número a los perdidos; si la transformación es socialmente justa o traumática; y si es ampliamente apoyada o encuentra resistencias en la clase trabajadora.”*

Los sindicatos hacen específicamente un llamamiento para que se introduzca un “marco de transición justa” en las negociaciones. Esto significa promover las oportunidades ofrecidas por la “Economía Verde” (la promoción de empleos verdes y decentes y la transformación de los lugares de trabajo en lugares más respetuosos con el medioambiente, basándose en el desarrollo industrial sostenible y una distribución equitativa de pérdidas y ganancias) y en el diseño e implementación de medidas de acompañamiento para la adaptación a la que se tendrán que enfrentar todos los sectores de la producción debido a las nuevas restricciones que surjan de una economía con baja emisión de carbono”⁹.

Son frecuente la participación sindical a nivel nacional en organizaciones no gubernamentales como en el caso de España el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa (participa en el, junto a otras ONGs y sectores académicos, Comisiones Obreras). Creemos oportuno destacar aquí que este observatorio establece principios que compartimos y en los cuales se alinea este trabajo. En su portal de Internet se promueven los principios esenciales de este concepto:

- *“La RSC incluye el cumplimiento de la legislación nacional vigente y especialmente de las normas internacionales en vigor (OIT, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Normas de Naciones Unidas sobre Responsabilidades de las Empresas*

⁹ Confederación Sindical Internacional: <http://www.ituc-csi.org/spip.php?article2612&lang=es>

Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la esfera de los Derechos Humanos, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, etc.).

- *La RSC es de carácter global, es decir afecta a todas las áreas de negocio de la empresa y sus participadas, así como a todas las áreas geográficas en donde desarrollen su actividad. Afecta por tanto, a toda la cadena de valor necesaria para el desarrollo de la actividad, prestación del servicio o producción del bien.*
- *La RSC comporta compromisos éticos objetivos que se convierten de esta manera en obligación para quien los contrae.*
- *La RSC se manifiesta en los impactos que genera la actividad empresarial en el ámbito social, medioambiental y económico.*
- *La RSC se orienta a la satisfacción e información de las expectativas y necesidades de los grupos de interés.¹⁰*

Se registra un avance en el movimiento sindical en relación al concepto de la responsabilidad social de las corporaciones, en términos de incorporarla a sus agendas reivindicativas, pero persiste la tendencia a la desconfianza y a considerar estas actividades ajenas al que hacer sindical. Conducta que favorece las concepciones unilaterales de muchas organizaciones empresariales.

La experiencia nos indican que frente a situaciones que implique un cierto grado de cambio o de ajustes en las agenda político sindical de los sindicatos nacionales, los organismos sindicales internacionales se mueven de manera muy cautelosa, lenta, tratando de marcar orientaciones sin dejar que alguna expresión de la diversidad de sus afiliadas se considere contrariada de manera importante. De allí que la construcción de posiciones comunes en caso como la RSC es un proceso que debe partir desde las organizaciones de base a sus expresiones nacionales, regionales y sectoriales y posteriormente a la esfera internacional.

No obstante, las organizaciones internacionales juegan un papel de referencia y de educación respecto a las instancias nacionales y de base, tan importante como el de la cooperación y la solidaridad y en este sentido, los acuerdos marcos institucionales AMIs deben servir de referencia para las negociaciones colectivas nacionales, por empresa o rama de ocupación. Constituyen una clara referencia para incorporar principios que contribuyan a que la RSC forme parte de las mismas, sin despojarla de sus aspectos voluntarios pero si fortaleciendo la idea de cooperación y de actuación conjunta empresa - sindicato. Vemos en este proceso una participación fundamental de los sindicatos globales.

¹⁰ Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa:
<http://www.observatoriosc.org/nuevaweb/index.php>

Consideramos finalmente que la práctica de eventos tripartitos en el marco de la OIT con participación activa de sus unidades sectoriales y normativas pero sobre todo, las oficinas de actividades para los empleadores y para los trabajadores, desempeñarán una función primordial.

El objetivo debe ser que los sindicatos perciban en la RSC una ampliación de su agenda y de su ámbito de negociación y una contribución mas al fortalecimiento del diálogo social del cual son protagonistas y principales beneficiarios.

Son varias las organizaciones sindicales que ya participan de experiencias concretas de responsabilidad social corporativa, tanto en sus empresas como en comisiones del sector público (incluyendo aquí al Poder legislativo) así como, en organizaciones no gubernamentales con sectores académicos y empresariales.

Pero en nuestro trabajo documental, no hemos encontrado un mayor desarrollo del concepto y un mayor compromiso organizativo que el que registran los principales sindicatos españoles. Sin entrar a detallar su experiencia, reivindicamos aquí el valor referencial que para los sindicatos de la región, tiene la práctica de los sindicatos españoles.

V.- Los empresarios y la responsabilidad social corporativa

En la mayoría de los documentos emanados de las organizaciones empresariales, referidos a la responsabilidad social corporativa, se reivindica que independientemente del desarrollo y la diversidad de visiones que se tiene del concepto, este representa una idea y una actividad muy vieja del mundo empresarial.

Efectivamente, las primeras referencias a la responsabilidad social de las empresas nacen teniendo como antecedente aquella vieja figura de los “capitanes” de industrias, las llamadas empresas paternalistas y un infinito número de obras filantrópicas, la mas de las veces de arraigo ético y religioso y en otras con intensiones impositivas que no las invalida en absoluto porque normalmente, atacaban problemas que estaban fuera de la atención de las políticas públicas.

Pero estos mismos orígenes, a la vez de constituir una virtud, representan a nuestro entender, una de los principales obstáculos que deben vencerse y que como se afirmaba anteriormente, se retroalimentan con la mayor resistencia que encontramos en las organizaciones sindicales.

Consiste en pensar que la responsabilidad social corporativa es prerrogativa indelegable del sector empresarial, que el mismo es absolutamente voluntario y una acción marginal de la empresa a menos que, por el carácter del producto o servicio que esta genere y su contexto, las acciones de este tipo se puedan ubicar como parte del “marketing” de la misma, es decir, sean rentables.

Esta tendencia a la “unilateralidad” de la acción empresarial ante la sociedad, queda manifiesta en una resolución del Consejo General de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), adoptada en reunión de ese organismo, el 31 de Mayo de 1999 en la cual expresa: “.....*Pide además a la Junta Directiva de la OIE y a los miembros empleadores del Consejo de Administración de la OIT:*

- *que contribuyan activamente a la investigación de la OIT relativa a las iniciativas sociales voluntarias de las empresas, permitiendo así que la citada Organización facilite información tanto a sus mandantes como, previa solicitud y con la participación del Grupo de los Empleadores de la OIT, a las empresas;*
- *que participen activamente en la labor de la Oficina de Actividades para los Empleadores y del Departamento de Empresas, que debería considerarse como centro de coordinación para todas las iniciativas voluntarias de las empresas; (subrayado nuestro)*
- *que colaboren estrechamente con la OIT para la elaboración un manual sobre prácticas empresariales adecuadas en materia de iniciativas sociales”.*

Se podría identificar tres tendencias en el mundo empresarial: aquella que piensa que la responsabilidad social es la conducta adecuada, es decir una tendencia ética; la que piensa que la responsabilidad social fortalece las ganancias, que podríamos llamar pragmática y; las que piensa que la responsabilidad social se cumple a través de las obligaciones impositivas y que por tanto no contempla acciones de este tipo ni en sus rutinas gerenciales ni en su cultura corporativa que calificaríamos de tendencia fiscalista o negativa. Una cuarta manifestación que no podríamos calificar de tendencia porque no se fundamenta de manera particular, la constituyen aquellas prácticas de responsabilidad social que surgen como respuestas a presiones sociales o con el fin de prevenirlas y moderarlas. Caso muy común en las empresas de extracción de alto impacto medioambiental.

En la empresa moderna prevalece las dos primeras tendencias, la que coloca en los principios éticos, filantrópicos el centro de las conductas responsables (relacionado con el principio de recompensar a la sociedad que ha permitido el éxito), la pragmática que solo actúa buscando la rentabilidad como fin último y que “descubrió” que en esta compleja y globalizada sociedad la RSC es rentable y competitiva. La tercera está mas presente en las

empresas tradicionales y en la mediana y pequeña industria. La cuarta manifestación, atraviesa el espectro empresarial de manera horizontal.

Pero todas coinciden en que la RSC es un hecho de potestad inalienable de la empresa, entendiéndose con esto, la gerencia y los inversionistas.

En Diciembre de 1970 el premio Nóbel de economía Milton Friedman en artículo para la revista del New York Time, afirmaba: *“solamente hay una y solo una responsabilidad social de las empresas: el usar y emplear sus recursos en actividades destinadas a incrementar sus rentabilidad, siempre que estén dentro de las reglas de juego, es decir comprometidas con la libre competencia sin engaños ni fraudes”*.¹¹

En contra posición vale la pena a notar una reflexión de autoría del reputado filósofo y teórico de las organizaciones, Charle Handy que entre su importante y voluminosa obra, ha tratado también el tema de la filantropía y de la responsabilidad social de las corporaciones:

*“.....Convertiir las necesidades de los inversionistas como un propósito, es ser culpable de una confusión lógica, es confundir una condición necesaria en la condición suficiente. Necesitamos comer para vivir; el alimento es una condición necesaria para la vida. Pero si vivimos principalmente para comer, haciendo de la alimentación el propósito único o suficiente de la vida, nos convertiremos en obesos. En otras palabras, el propósito de la actividad empresarial no es la rentabilidad como meta única, si no generar renta de una manera tal, que las empresas puedan hacer mas y mejores cosas”*¹²

Los empresarios en sentido general, han venido aceptando que la RSC no debe ser una actividad marginal o circunstancial sino que debe pasar a formar parte integral de las empresas.

Afortunadamente en el sector empresarial se ha avanzado mucho en este concepto. Basta con dar una rápida mirada a los portales de INTERNET de las mas importantes empresas multinacionales, para percibir que hay un esfuerzo por promover la responsabilidad social corporativa y presentarlas como parte de los valores éticos y la cultura de las corporaciones, independientemente de su motivación y cabal implementación.

¹¹ Citado por, Laffer Associates: *Does corporate social responsibility enhance business profitability?*. San Diego California.2005. (traducción de la cita, nuestra).

¹² Laffer Asóciate: *op.cit.* San Diego California, 2005. (traducción de la cita nuestra).

La OIE¹³ parte de un concepto muy general de la RSC entendiéndola como “ *una multitud de iniciativas innovadoras y positivas por parte de las empresas tanto en el mercado como en la comunidad en sentido amplio*”.

Declara que “ *...apoya las iniciativas voluntarias de las empresas que tratan de ir mas allá del estricto cumplimiento de la legalidad en diversas áreas sociales, económicas y medio ambientales*”.

Resulta interesante destacar que la OIE reconoce que la responsabilidad social de las empresas resulta especialmente útil en las situaciones donde la legislación es insuficiente y la soporta en los instrumentos internacionales que consagran los derechos humanos y laborales fundamentales y otros relativos al medio ambiente y el desarrollo. Aquí se reconoce el papel de avance social que pueden representar las empresas y que de alguna manera contradice la visión unilateral de la RSC.

El problema principal que encontramos en la concepción empresarial es a nuestro entender, confundir la voluntariedad de las actividades propias de la RSC, con la unilateralidad. Como si estas actividades, que están dirigida a intervenir en realidades concretas de grupos sociales, no generaran ningún tipo de compromiso y que pueden activarse o eliminarse en base al libre albedrío de la gerencia.

La voluntariedad la entendemos como un principio esencial a las iniciativas de RSC, que le concede la flexibilidad indispensable para adaptarse a las diferentes situaciones sobre las que se desempeñan las empresas. Su índole misma así lo reclama. Hablar de naturaleza voluntaria para excluir la participación de actores principalísimos como los trabajadores, es una equivocación.

Es llamativo hacer notar que en ninguno de los documentos de origen empresarial que hemos revisado respecto a la responsabilidad social, aparece la menor mención referencia a las organizaciones sindicales. Esto no resulta casual. Se habla de grupos sociales en general, de comunidad, autoridades, etc., nunca de las organizaciones de los trabajadores como si el hecho laboral caminara de manera paralela y ajena a las actividades externas de las empresas.

¹³ OIE: *Responsabilidad Social de las Empresas, Enfoque de la OIE, aprobado por la Junta Directiva el 21 de Marzo de 2003*. Ginebra, Suiza. 2003.

Preocupación especial debe tomar el tema de las medianas y pequeñas empresas. La pequeña y mediana empresa aportan entre el 30% y el 50% del empleo y constituyen el 10% de las empresas en la mayoría de las economías latinoamericanas¹⁴.

En este tipo de empresa se considera la excelencia del cumplimiento social su viabilidad, el repago de créditos y el cumplimiento de las obligaciones impositivas. Tiene un bajísimo grado de sindicalización y de negociación colectiva. Por lo general, está fuera de su horizonte organizacional, la responsabilidad social de sus operaciones. No obstante que su impacto en la sociedad es comparables con el de las grandes empresas.

Esta realidad constituye un reto para el desarrollo social. Lograr el compromiso de las PEYME en materia de RSC, resultaría en una aporte significativo para los países de la región. Y para lograrlo debe atacarse desde diversas aproximaciones.

La mas común es a través de promover, cualquiera sea el método, que las grandes empresas exijan a su cadena de suministro de bienes y servicios y a sus subcontratistas, asumir conducta similares a la observada por ellas en materia de responsabilidad social. Pero la sindicalización, la negociación colectiva (no solo en las PYMES sino incluyendo cláusula en las grandes empresas que promuevan estas exigencias), la interlocución e incorporación al diálogo social de sus organizaciones gremiales y las campañas de promoción y sensibilización, son igualmente fundamentales.

Para ello es indispensable flexibilizar la visión que tradicionalmente tienen las empresas sobre la responsabilidad social. Ya que, evidentemente, para ser filántropo hay primero que ser rico. Pero si se incorpora a la práctica integral de las empresas la RSC, puede perfectamente existir en las operaciones de medianas y pequeñas corporaciones.

Existe un efecto perjudicial que podríamos denominar oculto, de esta posición negativa de las medianas y pequeñas empresas respecto a la responsabilidad social corporativa y este es su poder de voto dentro de las organizaciones gremiales empresariales. Efectivamente, aun cuando difícil de mesurar en distintas entrevistas personales con líderes empresariales, me han mostrado su preocupación en adoptar programas que promuevan la RSC, por el posible rechazo de la base empresarial afiliada, en muchos países mayoritaria y de una vida gremial mas activa que las grandes empresas por ser mayores beneficiarias de la acción reivindicativa de esas organizaciones.

¹⁴ Banco Interamericano de Desarrollo: *El Grupo BID y la pequeña y mediana empresa (1990 – 2004*. Washington. 2005.

Es importante diferenciar la “acción social” de la responsabilidad social, la cual genera compromisos e interacciones que la aleja de la voluntad única empresarial y la fortalece ante las estrategias de supervivencia, al pasar a formar parte incluso de ellas y de los períodos de poco o nulo crecimiento económico. La responsabilidad social incluye las relaciones laborales, el medio ambiente, el diálogo con los grupos concernidos (stakeholders), calidad de los productos y/o servicios, cabal cumplimiento de las obligaciones legales, etc. Es decir, forma parte integral de la empresa y no solo esta referida a las actividades sociales que desde la perspectiva filantrópica puedan realizarse, sin desconocer la importancia de las mismas.

Entendemos que tanto en el campo empresarial como sindical, la discusión teórica no acercará las posiciones, son las iniciativas concretas, los programas, que llevarán a consenso y a actuaciones compartidas. Es aquí que las políticas públicas pueden cumplir un importante desempeño.

VI.- Iniciativas públicas

Hasta ahora una de las maneras eficaces de promover la acción responsable de las empresas desde la dimensión pública, es a través de las políticas crediticias en las que se han colocado variables verificables de responsabilidad social, generalmente ambientales, para su otorgamiento. Es un camino efectivo, pero que debe ampliarse a toda la estructura crediticia (básicamente existen en los préstamos al desarrollo) y en sus alcances, incorporando exigencias como las laborales, educacionales y de calidad del producto o servicio ofrecido.

El tener instancias funcionales claramente definidas para la promoción de la responsabilidad social, permitiría una correcta coordinación entre las políticas sociales de carácter público con las iniciativas de RSC que se realicen, elevando de esta manera la efectividad de las mismas y fortaleciendo el diálogo social.

Otro espacio muy importante son los organismos internacionales de integración que en América Latina es válido destacar, lo existentes, como la Comunidad Andina, el MERCOSUR, la Comunidad Centroamericana, han tenido siempre como referente principal, la Unión Europea que se ha constituido en el modelo de integración y de allí, que documentos como el Libro Verde y el Libro Blanco de la Unión Europea sean de trascendente importancia en la región.

La mención detallada de iniciativas públicas, escapan a las capacidades de este estudio, pero queremos referirnos a este problema por el papel fundamental que instituciones y políticas públicas, pueden eventualmente jugar en incorporar la responsabilidad social de las empresas, al ejercicio tripartito del diálogo social, más allá de su tradicional función regulatoria.

En Municipios de la casi totalidad de países de la región, encontramos diversas iniciativas entre empresas y autoridades que van desde la atención a la infancia abandonada, programas de educación básica y vocacional, diversos e innumerables programas culturales, hasta proyectos medio ambientales, de recuperación de lechos acuáticos, flora y faunas, desechos urbanos, tóxico etc. Pero no podemos hablar de una política sistemática concebida para el fomento de la RSC, con política incluyentes y de interacción más o menos ordenada de los actores sociales.

No solo la rama ejecutiva del poder público puede contribuir al fortalecimiento de las iniciativas de responsabilidad social, para ese propósito la creación de comisiones parlamentarias permanentes a todos los niveles del poder legislativo, redundan en la aceptación y generalización del concepto y su incorporación al diálogo social.

En materia de políticas públicas, especial atención debe merecer en América Latina, nuevamente, la experiencia española.

La diversidad y densidad de las organizaciones no gubernamentales dedicadas al tema de la RSC es realmente significativa; se desarrollan actividades parlamentaria a nivel nacional y de las regiones y; es política oficial del Gobierno, incorporar el tema de la responsabilidad social al diálogo social.

El Ministerio del Trabajo e Inmigración, posee una Dirección dedicada a la RSC y se ha creado el Consejo Estatal de la Responsabilidad Social Empresarial con representación de las organizaciones empresariales y sindicales, de manera paritaria y con la inclusión de organizaciones representativa de otros sectores de la sociedad, directamente concernidos.

Este Consejo Estatal, creado el 16 de Febrero del 2008, ha sufrido diversas modificaciones y se prevé su constitución el 20 de Enero de 2009. Este Consejo es el resultado de una política pública definida que incorporó al diálogo social la RSC y el concurso de diversas organizaciones sociales a través del Foro de Expertos de la Responsabilidad Social Empresarial. Pasa así la RSC a tener una instancia definida en la estructura estatal de ese país, cuyo seguimiento y evaluación debe ser objetivo de los gobiernos del Continente.

VII.- Revisión de algunos casos

Consideramos que el estudio de casos como los que aquí propondremos, nos ayudaría a tener una visión práctica de cómo se expresa en la realidad programas relevantes de responsabilidad social.

Estas experiencias merecerían un trabajo de campo que sobrepasa el alcance de este estudio, nos referiremos a ella en base a los datos obtenidos con algunas entrevistas personales, conversaciones telefónicas y los datos obtenidos en los portales de Internet de las empresas. Esta limitación, nos llevó a enfocar los casos seleccionados resaltando aquellas virtudes o carencias cuyo registro, contribuya a los objetivos de este trabajo.

- La Empresa Meliá Sol, por sus políticas y activa participación en la responsabilidad social en su país de origen en contraste con experiencias locales en la región y por su vasta presencia en toda Latinoamérica.
- La productora de automóviles Volkswagens, que posee un acuerdo marco internacional con la Federación Metalúrgica Internacional, posee operaciones significativas en las dos mayores economías de la región (Brasil y México) y además, desarrolla ya, programas de responsabilidad social en México en acuerdo con el Sindicato Independiente Automotriz de la Empresa Volkswagen, (SITIAVW), en el Estado de Puebla.
- La compañía, de Ron Santa Teresa de Venezuela, porque aún con la limitada operación de la empresa, hemos considerado válido incluirla a los efectos de este estudio, porque ha tomado como modelo piloto en diversos foros empresariales internacionales y porque su estudio, puede llevar a demostrar algunas de las hipótesis planteadas en los términos de referencia.
- La empresa minera Freeport-McMoran, Copper & Gold, con operaciones en Perú (Cerro Verde), Chile (Candelaria, El Abra), una de las mayores empresas de cobre, oro y otros metales del Mundo, en donde las relaciones laborales y la tercerización (*outsourcing*), surgen como problemas que afectan directamente a la responsabilidad social de la empresa y que en teoría, desde su casa matriz se promueven políticas de sustentabilidad y responsabilidad.

VII.1 La empresa Sol Meliá

Es una de las empresas con mayor tradición en la acción social. En su documentación corporativa, muestra con orgullo como desde 1956 la empresa ha estado comprometida con

iniciativas de acción social. En su memoria del 2006 (y esto es recurrente en todas las memorias revisadas[2001 – 2006]), expresa un concepto muy claro de responsabilidad social: “.....Con el tiempo, la compañía comprobó que la acción social se desarrolla mejor sistematizando su gestión y planteándola como una inversión, no como un gasto. Por ello ésta pasó a ser un componente natural del proceso de creación de valor, integrada en el concepto de empresa socialmente responsable, un concepto clave para el éxito de la empresa.

Por lo tanto, Sol Meliá defiende la idea de que la acción social es un deber de empresa, pues todas las corporaciones pueden luchar desde su posición para evitar las grandes desigualdades que hay en el mundo. Todas las iniciativas que Sol Meliá realiza en este campo se enmarcan desde la globalidad del negocio, como un componente clave de la organización de la empresa, y además son sin duda un punto principal de su cultura corporativa”.

Esta empresa con operaciones en los principales países de la región, emplea a 17.986 trabajadores que representan el 47% del total de sus empleados a nivel mundial. De ellos 6.938 se ubican en Cuba o lo que es lo mismo el 38.5% del total de la mano de obra empleada en la región.

En la descripción que realiza de sus actividades de responsabilidad social, destaca dos ejes principales: las acciones medio ambientales, dentro del marco de los principios del desarrollo sostenible y; la acción social dirigida básicamente a proyectos de atención a la infancia, en proyectos educativos y culturales.

Ha establecido alianzas con diversas fundaciones en su país de origen, para un mejor desempeño de su gestión en el área social. Destacan la Fundación Empresa Sociedad, la Fundación Lealtad (suerte de certificadora de organizaciones no gubernamentales), y la Fundación ADECO de promoción de la pequeña y mediana industria y el desarrollo.

En término de valoración económica de la acción social, ésta pasó de 78.230,00 Euros en el 2001 a 1.408.550 en el 2006.

Nos encontramos pues, con una empresa de amplia presencia en la región y con un concepto declarado muy preciso y moderno de lo que es una empresa socialmente responsable.

Consistente con la mayoría de los documentos empresariales, en ningún momento se nombra a las organizaciones de los trabajadores en relación a la RSC. No coloca a la disposición del porcentaje de trabajadores organizados en sindicatos o cubierto por contratos colectivos. Sabemos que en España y México se negocia con los sindicatos del ramo. Pero no hay cifras disponibles.

La Sol Melia, cumple con los estándares de una empresa moderna que, independientemente de su visión de la RSC, ejecuta planes de acción social; y medio ambiental, afirma cumplir con los principios de la OIT en asuntos como salud y seguridad ocupacional y con **las legislaciones de los países donde opera.**

Pero en una evaluación, bajo el concepto de universalidad e integridad de la RSC, no pasaría el examen.

En sus operaciones en Cuba, donde posee el 38% de la mano de obra y de la capacidad hotelera instalada de toda América Latina, participa de una práctica junto al Estado cubano, que viola de manera sistemática principios fundamentales, universalmente compartidos de los trabajadores de la industria turística. Constituyendo así un caso emblemático de doble discurso y moral.

Sven Boen, director de Comunicaciones de Sol Meliá Cuba, en la inauguración de unos de sus Hoteles reiteró la confianza de la cadena por la mayor de las Antillas, “destino por el que sigue apostando con toda convicción” y en el que también expresó el agradecimiento de Sol Meliá Cuba “a sus Partners (subrayado nuestro), pues se alcanzaron las metas propuestas en el 2008 en el presupuesto y los niveles de satisfacción de los clientes.”

Tenemos conocimiento de las constantes negativas de esta empresa a establecer ningún tipo de contacto ni dentro ni fuera de la isla, con representantes de sectores no oficialistas.

La contratación de los empleados, cuya corrección y apego a las normas internacionales Sol Melia exhibe con orgullo en las memoria citadas, en Cuba se realiza a través de la agencia única estatal, bajo los criterios discriminatorios del gobierno y en la que se le imponen además, funcionarios sin ninguna justificación operacional, dedicado estrictamente a la vigilancia y control político de los demás trabajadores, concebido específicamente para coartar la libertad sindical y observar el cumplimiento de draconianos reglamentos disciplinarios emanados del Ministerio del Trabajo . El salario nominal de cada trabajador es

pagado en divisa a la agencia empleadora correspondiente, la cual retiene entre un 85% a 95% del mismo el resto de paga en moneda local al empleado.

Sin entrar a mayores consideraciones, estimamos que caso como este, son útiles de discutir en un marco tripartito.

Pero a la vez estamos convencido que dado a la cultura corporativa de esta empresa, si se consiguen los canales adecuados de comunicación, no solo se podría variar las prácticas actuales sino que seguramente formaría parte de las mejores prácticas laborales y de RSC en un escenario de transición hacia la democracia en ese país.

Hasta los momentos y evitando caer en la línea de confrontación, el GIRSCC ha tratado de establecer algún tipo de comunicación con la empresa a varios de sus niveles jerárquicos y en diferentes países, sin conseguir ningún tipo de respuesta por parte de la empresa. Esta sigue expandiendo sus actividades en Cuba y deberá buscarse la manera que avizore que la única manera de no arriesgar su inmenso patrimonio en la Isla en un periodo de transición es apostando desde ya a moderar la conducta cómplice que mantiene con el régimen castrista.

VII.2.- La empresa Volkswagen de Puebla, México.

Esta empresa a nivel internacional, evidentemente debemos colocarlas entre las empresas modernas con una larga trayectoria de acción y responsabilidad social en todos los países en los que opera.

Es firmante de un AMI con la Federación Internacional de Trabajadores del metal, en líneas con los demás AMI ya referidos, incluyendo el derecho a la libre asociación y a la negociación colectiva y en el que en su parte preambular anuncia: *“Volkswagen recoge en esta declaración sus principios y derechos sociales fundamentales. Éstos constituyen la base de la política empresarial de Volkswagen. Los derechos y principios sociales recogidos en este acuerdo se basan en las disposiciones pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo”*

Esta empresa en México posee las mas importantes certificaciones ambientales que se reconoce a nivel nacional además de la norma ISO 14001, tiene programas ambientales de reforestación y de recuperación de lechos acuáticos. Lo mismo puede afirmarse sobre la seguridad y la salud en el trabajo. Es decir una empresa de gestión moderna.

El Presidente del Consejo Ejecutivo de Volkswagen de México, Sr Otto Lindner, señaló en el informe anual de esa empresa del 2007 que *“La responsabilidad social es parte de la estrategia de nuestra empresa. Desde nuestros inicios, hemos participado en programas que benefician a nuestro entorno, reconocemos que los desafíos que enfrentamos en este siglo son complejos y se necesitan acciones solidarias de todos los sectores. Gobierno, sociedad civil y empresarios, estamos obligados a encontrar caminos y acordar acciones, que permitan detener, y revertir, el deterioro de nuestro planeta”*. En su estructura organizativa se incorporó en el 2006 una nueva área denominada “Coordinación de CSR y Sostenibilidad” (donde RSC es el acrónimo en inglés para RSC), para impulsar, coordinar y generar proyectos de responsabilidad social.¹⁵

Nos interesa el caso particular de la VW en Puebla, México por ser la única experiencia que conocemos, donde al menos de manera formal, el principal fondo destinado a programas de acción social (Fondo para la Niñez Desprotegida), es paritariamente administrada por la empresa y el sindicato (queremos hacer énfasis sobre que es el sindicato, no los trabajadores como una categoría vaga).

El Fondo trabaja con una serie de organizaciones no gubernamentales dedicadas a diferentes aspectos de la niñez menos favorecida y desde su fundación en el 2002 hasta Diciembre de 2007 había repartido entre ellas, aproximadamente 1.3 millones de dólares en base a un jurado de selección

El registro de este hecho junto a la constatación que dentro de las políticas corporativas, tal como ya lo hemos citado, se coloca a la RSC como parte integral de las operaciones de la empresa, nos lleva a pensar que se reúne en este caso, las condiciones para promover un diálogo tripartito que se acerque a la hipótesis central de este trabajo, como lo es la RSC como coadyuvante y resultado de la acción concertada de los actores sociales y las autoridades públicas correspondientes.

¹⁵ Volkswagen de Mexico,S.A. C.V.:*Reporte Anual, 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2007*. Puebla. México. Enero 2008.

Mas aún, estimamos que sería escenario para lograr conectar las iniciativas RSC con objetivos estratégicos de la OIT como el caso del trabajo infantil. Efectivamente cuando se revisa el número y calidad de las organizaciones que han sido premiada a lo largo de este año, junto a los fundamentos que expresa la creación del fondo, mas la capacidad organizativa del sindicato junto a la influencia pública que ejerce la empresa y el prestigio social de ambas entidades, concluimos que tenemos una situación potencial extremadamente interesante.

Con relación a esto, cabe destacar los programas ambientales que ya adelanta la empresa con entes gubernamentales.

Por lo demás, dado el desarrollo de la relación contractual entre la empresa y el sindicato, la existencia del AMI a nivel mundial, la autonomía y representatividad del SITIAW, pensamos que en Puebla, sería la mejor escogencia para organizar un seminario tripartito como el que proponemos en este estudio.

VII.3.- La compañía Ron Santa Teresa de Venezuela

Hemos querido destacar este caso porque a la vez que constituye una acción social novedosa e interesante, se ha promocionado en diversos foros mundiales y regionales empresariales como un modelo de RSC, siendo que básicamente se trata de un loable y eficaz programa de acción social.

Esta empresa emprendió un proyecto llamado Alcatraz y lo que comenzó con un hecho casi anecdótico, ha devenido en el tiempo en una acción sistematizada de la empresa junto a la comunidad.

La empresa misma se refiere a este hecho de la siguiente manera: *“Proyecto Alcatraz es una de las seis iniciativas de inversión comunitaria de la Fundación Santa Teresa. Nació en Marzo de 2003, como respuesta a un atraco a mano armada a un inspector de seguridad de la compañía. Una vez capturados los atracadores, se les dio la alternativa de elegir entre ir a la cárcel o pagar su falta con trabajo no remunerado durante tres meses. Aceptaron esta última opción y pidieron que se incorporara al resto de los integrantes de la banda”*.¹⁶

Para tener una idea de las dimensiones del proyecto continuaremos citando la fuente cuando resume varios de sus logros:

¹⁶<http://www.proyectoalcatraz.org/espanol/origen.htm>

- *Haber desarmado a cinco bandas sin disparar un tiro, sin recurrir a la violencia y contribuir con la drástica disminución de 40% de los índices delictivos del Municipio Revenga, según cifras del Cuerpo de Seguridad y Orden Público del Estado Aragua*
- *Canalizar la energía y potenciar el liderazgo de los participantes hacia iniciativas constructivas para su propio beneficio y el de la comunidad. Transformar liderazgo violento en liderazgo virtuoso*
- *Ser seleccionado como caso modelo por la Red de Conocimiento para el Emprendimiento Social (Social Enterprise Knowledge Network) liderado por el profesor James Austin de la Universidad de Harvard*
- *Segundo lugar a nivel mundial en la Conferencia sobre Juventud, Paz y Desarrollo en Sarajevo, Bosnia, Septiembre 2004 organizada por el Banco Mundial*
- *Reconocimiento por parte de la Cámara Venezolana de la Construcción como iniciativa social del año 2004*
- *Colocación de más de 30 participantes del proyecto en puestos de trabajo*

El proyecto es un claro ejemplo de la acción social de una empresa que a la vez que loable, podría ser orientado hacia una verdadera forma de RSC, con la incorporación de los trabajadores y la incorporación de las organizaciones sindicales de la localidad y la región, junto a las autoridades públicas.

Esta empresa tradicional de la comunidad (la Hacienda Santa Teresa), capitalizó su prestigio para poder emprender varios programas sociales y ha generado alianzas con las autoridades públicas locales, regionales y nacionales y con empresas de la misma área geográfica tales como la Renault y la Nike de Venezuela, en tanto que ha logrado respaldo de instituciones financiera multilaterales para la ampliación de sus programas de formación. Pero todo ello como una actividad exógena que no involucra a la empresa propiamente dicha. No obstante, consideramos que dado a la trayectoria de la empresa y la interacción que ha logrado con la comunidad, esta experiencia bien podría servir de base para generar consensos y ampliar las alianzas en un ejercicio piloto de diálogo social que, en un país como Venezuela en la actualidad, esta absolutamente ausente.

VII.4.- La empresa minera Freeport-McMoRan, Copper & Gold

Esta firma multinacional con operaciones en Perú (Cerro Verde), Chile (Candelaria, El Abra), una de las mayores empresas de cobre, oro y otros metales del Mundo, las relaciones laborales y la tercerización, surgen como problemas que afectan directamente a la responsabilidad social de la empresa y que en teoría, desde su casa matriz se promueven políticas de sostenibilidad y responsabilidad social a la vez que su presentación corporativa destaca como logro, su relación con las organizaciones sindicales a través del Mundo.

Como toda organización multinacional moderna posee un código de conducta interno dirigido a sus empleados y trabajadores que trata de influir hasta en las conductas particulares fuera del trabajo de sus empleados. Esto por la conciencia que tienen de la importancia de la relación de la empresa con la comunidad dado la naturaleza de sus operaciones y en los lugares donde opera. Este código establece principios de responsabilidad social y reafirma las normas internacionales del trabajo de la OIT, incluyendo diversidad, igualdad, penalización del acoso sexual trabajo forzado e infantil, etc.

Proclama que como miembro activa del Consejo Internacional de la Minería y el Metal, esta comprometida con el desarrollo sostenible y una serie de instrumento voluntarios del sector, que incluye, estándares ambientales y de responsabilidad social, derechos humanos y la iniciativa global de información.

Con una fuerza laboral de 29 mil trabajadores en todo el mundo, negocia con 10 sindicatos y todas sus principales operaciones en la región, presentan un alto grado de sindicalización.

Hemos tomado esta empresa dentro de la muestra básicamente por sus operaciones en la Mina de Cerro Verde en Perú.

En esta localidad, la empresa aún cuando ha tenido numerosos conflicto con el sindicato, nunca ha pretendido desconocer la legitimidad del mismo, lo que ha resultado en conflicto con resoluciones. Aquí se suman dos características interesantes, por un lado un compromiso ideológico y político del sindicato con la Federación de Minero y la CGTP que en oportunidades lo conduce a emprender acciones que no están totalmente vinculadas a la acción reivindicativa propiamente dicha y; una cultura corporativa en la cúpula de la multinacional con la fusión de la Free Port con la McMoRan. Esta última empresa ha sido emblema de la derrota contra el sindicato de mineros de los Estados Unidos y su frustrada tarea en organizar los trabajadores mineros al Oeste del Río Mississippi en los Estados Unidos. Son conocidos también los conflictos que ha enfrentado en Indonesia y Australia. Se trata de algo así como llevar entre sus valores corporativos, el que saben “jugársela” con los

sindicatos. No obstante poseen una gran experiencia y en el caso específico del Perú, no hay ninguna manifestación contra la legitimidad del sindicato.

Ejecutan un programa de purificación de aguas junto a las autoridades públicas y administran un fondo voluntario para proyectos con las comunidades vecinas.

Diríamos que en esta empresa se registra la tendencia que hemos denominada pragmática y se manifiesta que los programas de RSC concretos, está estimulados mas por la presión social o del intento de evitar la unidad sindicato-comunidad en caso de conflicto; que por una convicción real de sus responsabilidad. Advertimos que esta es una apreciación puramente subjetiva pero que se fundamenta en entrevista personal con uno de los ejecutivos de la empresa y con miembros de la Federación de Mineros del Perú

Otros casos pueden servir de referencia en la región si se amplía un estudio detallado sobre las principales experiencias de responsabilidad social, como en el caso de la Empresa española de energía ENDESA, por el volumen de operaciones en la región, (Argentina, Brasil, Centroamérica, Chile y Perú), el impacto ambiental de sus actividades así como el valor social de sus operaciones en tanto que servicios básicos para la población y por ser firmante de un acuerdo marco con la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, la Energía, las Minas e Industrias diversas (ICEM), que establece principios que bien pueden reflejarse en las negociaciones colectivas nacionales y pueden dar base a acciones concertadas de responsabilidad social.

La Compañía Vale do Rio Doce de Brasil, que es una multinacional brasileña con operaciones en Argentina, Colombia, Chile y Perú, con gran impacto ambiental y que posee programas en Brasil útiles de estudiar y comparar con sus actividades en otros países. Esta empresa que ha sufrido desde su privatización en 1997 de una serie de controversias políticas, posee una estructura específica para la acción social, la Fundación Vale y reivindica el tener en funcionamiento diversos programas de responsabilidad social en alianzas con organizaciones no gubernamentales e instituciones pública y presenta como logro, la forma como ha venido cuidando su sostenibilidad de cara a un proceso de tanto impacto ambiental como el minero.

No podría dejar de mencionarse el caso de la empresa Coca Cola por su particularidad y complejidad. El solo podría servir y de hecho ha servido, para una investigación particular. Lo importante a los efectos de este estudio en esta experiencia hasta donde hemos tenido conocimiento, es la relación entre la empresa matriz y las concesionarias administradoras de la franquicia en los diversos países de la región. El Gerente mundial de esta empresa ha sido durante años el vocero del Grupo de Empleadores en la Comisión de Aplicación de Normas

de la Conferencia Internacional del Trabajo y emplea asesores en todo el mundo para tratar de conciliar las prácticas laborales de sus concesionarias con los principios fundamentales de la OIT. Pero en lo que corresponde a la RSC, fuera de los principios generales que se proclaman, solo existen experiencias nacionales puntuales, limitada y no una política global.

VIII.- Conclusiones

La Responsabilidad Social Corporativa es hoy un concepto y una práctica obligatoria y necesaria para el fortalecimiento de las relaciones laborales y el cuidado ambiental. Es indispensable para la viabilidad y permanencia de las empresas, los sindicatos y la democracia en general.

La RSC reevalúa la presencia de la empresa ante la sociedad, promueve la capacidad reivindicativa y de demanda de la sociedad e impulsa a los sindicatos a superar la inercia administrativas en la que muchas veces están atrapados.

Concebimos la RSC como un mecanismo eficaz en la lucha por la libertad sindical y las libertades públicas en general, fortalece las negociaciones y los consensos y en general a la institucionalidad democrática.

Abordar la acción sindical a nivel nacional e internacional con la inclusión de las actividades y reivindicaciones que se desprende de un ejercicio real de la responsabilidad social de todos los agentes de la economía con el concurso paritario y en condiciones de igualdad de las organizaciones sindicales, es crucial para la realidad actual de nuestros países.

Fortaleciendo la democracia en los países donde existe pero que presentan tremendas dificultades de controles, transparencia y legitimidad institucional; conquistando la democracia en países como Cuba y servir de contención en los países que como Venezuela, Ecuador, Bolivia y Nicaragua, esta seriamente amenazadas y debilitadas.

Es decir que cuando proponemos que la RSC pase a formar parte fundamental de la agenda de los sindicatos, estamos proponiendo la ampliación tanto política como reivindicativa de sus actividades y consecuentemente su importancia en la sociedad.