



## **LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA:**

### **¿BENEFICIOS PARA TODO EL MUNDO?**

Encuentro de debate y reflexión organizada por la Fundació Pau i Solidaritat-CCOO

Barcelona, 11 de julio de 2002



FUNDACIÓ PAU  
I SOLIDARITAT  
CATALUNYA



Generalitat de Catalunya  
Departament de la Presidència  
Secretaria de Relacions Exteriors  
Àrea de Cooperació Internacional

**Fundació Pau i Solidaritat de Comissions Obreres de Catalunya**

Via Laietana 16, 1<sup>a</sup> planta,  
08003 Barcelona  
Tel. 93 481 29 12  
e-mail: [fpauisoli@conc.es](mailto:fpauisoli@conc.es)  
[www.conc.es/pauisoli](http://www.conc.es/pauisoli)

Año: 2002

Coordina la publicació: Michela Albarello

Fotos: Antonio Rosa

Con el apoyo de:



**Generalitat de Catalunya**  
Departament de la Presidència  
Secretaria de Relacions Exteriors  
Àrea de Cooperació Internacional

Imprime:

## **LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA:**

### **BENEFICIOS PARA TODO EL MUNDO?**

Encuentro de debate y reflexión organizada para  
la Fundació Pau i Solidaritat-CCOO Catalunya

Barcelona, 11 de julio de 2002



# ÍNDICE

Fundació Pau i Solidaritat	
<b>Introducción</b> .....	<b>5</b>
Josep Maria Lozano, Director del Institut Persona, Empresa y Sociedad (IPES)de ESADE.	
<b>“Hacia la empresa ciudadana”</b> .....	<b>7</b>
Claude Emmanuel Triomphe, delegado general de la Universidad Laboral Europea	
<b>“Socialmente responsables?”</b> .....	<b>29</b>
Juan Manuel Tapia Rubio, secretario de Acción Sindical de Comisiones Obreras de Cataluña	
<b>“Contribuciones a la reflexión sobre la responsabilidad social y sus prácticas”</b> . ....	<b>41</b>
Joaquim González Muntadas, secretario general de FITEQA-CC-OO	
<b>“Qué papel tienen las organizaciones sindicales en la elaboración e implementación de los códigos de conducta?”</b> .....	<b>53</b>
Carles Vallejo, secretario de Internacional de la Federación Minerometalúrgica, Comisiones Obreras Catalunya	
<b>Conclusiones</b> .....	<b>61</b>

## intro



Cada vez se habla más, tanto dentro del mundo de las ONG's como dentro del mundo sindical, del concepto y de la relativa práctica, de **la responsabilidad social corporativa (rsc)**.

Reflexionando alrededor de este nuevo tema, nos surgen espontáneamente unas preguntas que a lo largo de esta publicación nos gustaría no tanto resolverlas sino que facilitar su mejor comprensión.

Deseamos que el objetivo de este libro sea, además de guardar memoria de las palabras, aclarar y profundizar los aspectos prioritarios de este tema.

Qué es exactamente la RSC?

Cuáles son los sujetos activos y legitimados para impulsar la RSC?

Qué papel pueden i quieren jugar las organizaciones sindicales?

Es necesaria la RSC?

Se trata sólo de una tendencia pasajera o de una iniciativa con perspectiva de futuro?

Emprearios éticos, ONG's, administraciones públicas y sindicatos que deben trabajar juntos para impulsar la RSC?

Cómo se integra esta nueva propuesta de regulación de las relaciones laborales con la tradicional negociación colectiva?

Cómo pueden la ética y los beneficios ir juntos?

El voluntarismo ético de los empresarios se debe regularizar y/o controlar?

Nos encontramos ante la necesidad de dar una respuesta a todos estos interrogantes, y no tan solo a estos.

Las ponencias que presentamos a continuación son fruto del Encuentro "**La responsabilidad social corporativa y los códigos de conducta: beneficios para todos?**", realizada el día 11 de julio de 2002 con el apoyo de la Generalitat de Catalunya, son las ponencias que presentameos a continuación.

Con este espacio de reflexión quisieron estimular el debate, desde una óptica sindical, sobre los diferentes sentidos y los importantes matices que puede asumir esta práctica empresarial con importantes implicaciones. Dentro de una sociedad con, cada vez más, implicaciones y vínculos entre los diferentes agentes sociales, las responsabilidades deben quedar claras y equitativamente repartidas.

La globalización económica, que deja a los pueblos y a las naciones expuestas al poder ilimitado de las multinacionales, está suponiendo una interrelación tal que cualquier acontecimiento social y económico, por local que sea, puede acabar por adquirir una dimensión planetaria y afectando a gente problemática. Se impone la necesidad de un “principio de precaución social” que preserve sobretodo a las poblaciones más débiles del planeta de las fluctuaciones económicas provocadas por las decisiones arbitrarias de un pequeño grupo de importantes sectores empresariales. Las organizaciones internacionales, donde los pueblos tienen la posibilidad de representación democrática, deben poder intervenir y normativizar las relaciones económicas internacionales haciéndolas más democráticas y más equitativas.

Fundació Pau i Solidaritat-CCOO Catalunya





## ¿Hacia la empresa ciudadana?

**Josep M. Lozano**  
**ESADE**

Podríamos comenzar recordando, por ejemplo, que A. Einstein comentó en algún momento que no existía posibilidad alguna de obtener energía nuclear, que B. Gates afirmó que con 640 Kb de memoria podría llevarse a cabo todo cuanto la informática pudiera imaginar, que un presidente de IBM opinaba que en el mundo había mercado para cinco computadoras, o que Lee DeForest consideraba la televisión técnicamente factible pero inviable desde el punto de vista comercial y financiero. Ahora bien, si nuestra actitud es esta, más vale, aunque sólo sea por una elemental prudencia, abandonar cualquier intento de formular conjeturas con fuerza suficiente como para configurar el futuro.

Pero, como reflexionar sobre el futuro es sobre todo pensar el presente, es preferible estar dispuestos a correr algunos riesgos. Y desde esta voluntad de pensar arriesgadamente, me atrevo a afirmar que la idea de empresa ciudadana puede convertirse en los próximos años en un elemento vertebrador del debate sobre qué hacen las empresas, qué esperamos de ellas y qué legitima su actuación. Ejemplifiquémoslo con una imagen: hace unos sesenta años, las empresas funcionaban sin necesidad de tener especial conciencia de lo que era el *márketing* como concepción y orientación de la acción empresarial. Hace treinta años aproximadamente, las empresas funcionaban sin hablar de calidad y sin tomar en consideración este factor de forma explícita y consciente. ¿Podríamos encontrar en la actualidad alguna empresa capaz de afirmar que tener o no en cuenta la perspectiva de *márketing* o la calidad resulta irrelevante para su desarrollo como empresa? Así pues, cuando hablamos de empresa ciudadana, no estamos simplemente recordando que las empresas *deberían* tener presente una serie de criterios y de valores a la hora de actuar. Lo que estamos diciendo es que no puede entenderse *qué es (legítimamente)* una empresa sin incluir en este análisis sus responsabilidades éticas, sociales y medioambientales. En este sentido, y para continuar con la imagen anterior, hablar de empresa ciudadana no es otra cosa que arriesgarse a afir-

mar que dentro de algunos años podríamos estar afirmando sobre la asunción de las responsabilidades éticas, sociales y medioambientales por parte de la empresa las mismas cosas que hoy postulamos del márketing y de la calidad: que resulta inconcebible e inviable una empresa que no asuma estos dos factores como criterios de actuación. ¿Qué es, pues, la idea de *empresa ciudadana*? ¿Un deseo, un pronóstico, una hipótesis?, ¿una propuesta bienintencionada?, ¿un poco de todo? El tiempo lo dirá. En cualquier caso, la considero una posibilidad razonable. Y conviene ahora analizar en qué sentido.

### *Pensar la globalización, no una coartada*

Me temo que hablar de globalización no significa nada ya. O, mejor dicho, que quizá signifique cualquier cosa porque lo que quiere decir depende del que habla. He llegado a considerar la idea de que, por higiene mental, esta palabra debería ser desterrada de los debates durante un cierto tiempo, fundamentalmente para poder valorar si, gracias a su uso repetido, la gente cree que ya ha dicho o explicado alguna cosa sin haber hecho nada más, al fin y al cabo, que repetir el vocablo como una jaculatoria o una invocación. Existe la globalización identificable empíricamente como resultado de procesos económicos y tecnológicos que operan en red siguiendo su propia lógica y sin atender a territorios ni contextos. Existe la globalización como construcción mental que proporciona una clave de interpretación de los hechos y que orienta la acción y la toma de decisiones. Existe la globalización como ideología que ayuda a presentar como inevitable e inexorable el dominio de los globalizadores sobre los globalizados, y que incluso convierte en reaccionaria la voz de estos. Existe la globalización que sirve para legitimar políticas y que permite presentar decisiones como si fueran cualquier cosa menos una decisión. Existe la globalización como culpable de todas las desgracias y como el adversario al que, como reacción, cabe oponerse por principio. Existe la globalización como nuevo postulado que todo lo abarca, que sirve para explicarlo todo (ahora que ya nos habíamos resignado a no disponer de paraguas explicativos que nos protegiesen de la lluvia de acontecimientos) y que tranquiliza las mentes.

Normalmente —y pido excusas por la simplificación— muchas de estas visiones comparten el trasfondo analítico que se intenta visualizar en el siguiente cuadro.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Cuadro que es el resultado de la claridad sintética de Àngel Castiñeira, pero cuya interpretación y uso sólo me son imputables a mí.



De acuerdo con este trasfondo, el proceso de cambio que estamos viviendo nos llega impulsado por los cambios tecnológicos y económicos. De ahí que, para poder entender qué está pasando y –sobre todo– hacia dónde vamos, hayan podido hacer fortuna los apelativos de sociedad de la información y sociedad del conocimiento (a la espera de que el impacto de las biotecnologías nos alcance socialmente). De forma más modesta, también hablamos de sociedad postindustrial o sociedad postcapitalista<sup>2</sup> porque, a falta de una denominación mejor o más aceptada, sólo nos atrevemos a señalar que lo que tenemos por delante es muy diferente de cuanto teníamos, pero no estamos demasiado seguros de que lo sea tanto en sus rasgos básicos y constitutivos. Con todo, resulta evidente que, sin el impacto de los cambios tecnológicos y económicos, hoy no estaríamos hablando de globalización. Pero el desarrollo de estos procesos tiene también dimensiones y consecuencias sociales, políticas y culturales. De ahí la plausibilidad tanto de las posturas reactivas y resistencialistas (resulten viables o no), como de las posturas que reclaman una presencia clara de las dimensiones social,

<sup>2</sup> Ya veremos si llega a tener éxito hablar de capitalismo informacional.

política y cultural en la configuración de los procesos de globalización. Más aún, si cabe, cuando todavía somos conscientes de que vivir humanamente comporta construir de forma activa la respuesta a la pregunta “hacia dónde queremos ir”, y no simplemente constatar pasiva o depresivamente hacia dónde nos conducen.

Sólo cabe añadir dos consideraciones al cuadro anterior. La primera es que a menudo se olvida que este mundo globalizado es una sociedad de organizaciones. Y que las acciones humanas son, en muchos ámbitos –privados, públicos, estatales, no gubernamentales, etc.–, acciones mediadas organizativamente. Reconocer esto no comporta negar la dimensión personal, que resulta irreductible. Pero sí comporta afirmar que muchos de nuestros modelos mentales para entender, regular y orientar la acción humana desde una perspectiva ética, cultural o política son relevantes para comprender la acción humana individual, pero quizá no lo sean tanto para comprender la acción humana que se lleva a cabo mediante organizaciones. Así pues, necesitamos una reflexión ética, cultural y política adecuada a la realidad organizativa que no sea una mera proyección a las organizaciones del discurso ético referido a los individuos. Y la segunda consideración es la de que existe un actor sin el cual no podemos entender los procesos de globalización: la empresa. Por cierto, sólo con observar la historia se comprueba que la comprensión de lo que es –y de lo que hace– una empresa no está en absoluto cerrada. Más aún: a menudo constato que una de las preguntas cuya respuesta plantea mayor dificultad a las personas que trabajan en este ámbito es precisamente la de qué es una empresa. Hablar de la empresa ciudadana constituye, justamente, un intento de responder a esta cuestión de manera que la respuesta resulte adecuada a las nuevas realidades emergentes. Y llevarlo a cabo desde el supuesto de que, en este terreno, las concepciones son siempre, también, proyectos y no meras descripciones.

De entrada, cabe señalar que, cuando hablo de empresa ciudadana, lo hago desde el convencimiento de que a estas alturas del siglo no podemos ser ingenuos ni caer en un moralismo insolvente, encantado con la supuesta bondad empresarial. La historia concreta de muchas empresas está demasiado ligada al sufrimiento de las personas como para creer ahora que determinadas actuaciones desaparecerán como por ensalmo. Pero tampoco deberíamos fomentar un pensamiento único<sup>3</sup> en el sen-

---

3 Aunque la expresión ha hecho fortuna, continúo considerando que se trata de un oxímoron (como otros, lo reconozco, piensan que lo es hablar de ética empresarial).

tido contrario, ensimismado en la intrínseca maldad del mundo empresarial. Cuando hablamos de empresa ciudadana nos limitamos a constatar una tendencia que comporta un notable cambio de perspectiva. Una tendencia que implica la asunción de que la empresa no constituye solamente una institución económica, sino también una institución social. O, dicho con otras palabras, que ser una institución económica es su manera específica de ser una institución social. Así pues, se trata de gestionar, dirigir y valorar las empresas a partir de la integración de todas las dimensiones sociales que las configuran. Reducir una empresa a su dimensión económica (o, peor si cabe, a su cuantificación monetaria) constituye una burda simplificación que ya no resulta ni tan siquiera útil para comprender y gestionar su complejidad. Podríamos decir que una empresa contemporánea gestiona cuatro capitales: el económico, el humano, el social y el medioambiental. En consecuencia, su actuación ha de ser valorada en relación con estos cuatro capitales, y no sólo en relación con el primero de todos ellos.

Esta comprensión integrada de la empresa, capaz de enfocarla a un tiempo desde el mercado y desde la sociedad es lo que, en mi opinión, hace plausible hablar de la empresa ciudadana. Hablar de la empresa ciudadana es hablar de una organización que se concibe como empresa —y no, por lo tanto, como substituta o invasora del Estado; o como seductora o neutralizadora de los movimientos sociales o de las ONG. Pero la asunción completa de sus responsabilidades resulta compleja: incluye un compromiso económico, humano, social y medioambiental. Una empresa es ciudadana en la medida en que se valora desde su contribución a la sociedad, y no simplemente desde su capacidad de maniobra en el mercado y ante la legislación.

Es evidente que esta tendencia hacia una empresa ciudadana no es automática, no se desarrolla por el mero hecho de hablar de ella (como si la palabra tuviera en este punto poderes mágicos), ni es la única tendencia posible que se nos ofrece. Así, requiere también, por ejemplo, de una cierta predisposición por parte de los poderes y las administraciones públicas y, ciertamente, de presión y movilización sociales. Como explicaremos a continuación, la experiencia nos permite comprobar que muchos cambios se han producido a causa de una combinación, en dosis variables, de presión social hacia las empresas, por una parte, y de voluntad y disponibilidad a la apertura y al diálogo por parte de las empresas, por otra. De hecho, resulta sintomático que muchas de las metodologías que están desarrollándose tengan en común el hecho de centrarse en propiciar sistemáticamente el diálogo de la empresa con su entorno, y en traducir este diálogo en instrumentos de gestión.

### *La empresa ciudadana: de dónde venimos*

En cierto modo, hablar de empresa ciudadana es la última etapa de un proceso de reflexión sobre la responsabilidad social de la empresa. Y matizo expresamente “en cierto modo” porque considero que una de las claves de comprensión de lo que se entiende por empresa ciudadana es precisamente dilucidar si se reduce –o no– a ser una mera ampliación o adaptación de lo que se ha interpretado como responsabilidad social de la empresa.

La responsabilidad social de la empresa (RSE) tiene una larga historia. Puestos a alargarla, podemos remontarnos hasta el origen de la humanidad si incluimos en ella cualquier texto que hable de las implicaciones o de las relaciones sociales inherentes a las actividades económicas. Con todo, si nos remitimos a la aparición explícita de la temática y a su desarrollo, la historia queda restringida a los últimos cincuenta años. Este hecho parece inducirnos con gran rapidez a dividir esta etapa en períodos de diez años, pero con la tranquilidad, en este caso, de que tal clasificación periódica no sólo resulta útil cronológicamente, sino incluso pertinente desde el punto de vista temático.

En los años cincuenta, se habla de la RSE sobre todo en relación con la conciencia y la voluntad de los directivos. Se trataba básicamente de una cuestión de responsabilidad personal. Evidentemente, una responsabilidad referida a su función directiva y contrastada con el impacto social de las actuaciones empresariales; pero, en cualquier caso, una cuestión personal, en la que se apelaba a los hombres de empresa (por razones obvias, ni se planteaba la posibilidad de “mujeres de empresa”) para que adecuaran sus actuaciones con los valores sociales y para que tuvieran una cierta “conciencia social” a la hora de tomar decisiones. Pero ya a finales de los cincuenta empezó a formar parte de esta conciencia el reconocimiento y la constatación de una serie de cambios que no afectaban solamente a la conciencia individual: el aumento del tamaño de las empresas, el inicio de los movimientos de derechos civiles o la Guerra Fría –con sus implicaciones tecnológicas e industriales– dieron paso a los sesenta.

En los sesenta, el tratamiento de la RSE se plantea ya en clave corporativa. La causa de este enfoque es la consideración explícita de una evidencia: el poder de las empresas –y de las grandes empresas– en la realidad social va haciéndose cada vez más patente. Dicho de otro modo, si hemos de hablar de RSE, tenemos que hacerlo también del poder de las empresas porque es de la constatación de este poder de donde nace la interpelación a su responsabilidad. Por este motivo, es necesario aprender a hablar de la responsabilidad no en términos de relaciones interpersonales o de conciencia, sino a partir de una valoración del lugar que ocupan las empresas en la

sociedad. Nos encontramos, pues, con la convergencia de los cambios que se apuntaban a finales de los cincuenta (una visión muy crítica hacia la empresa) con el reconocimiento del poder de las empresas y, además, con el impacto de la revolución managerial (y la aparición de profesionales que tenían el poder en las empresas sin tener la propiedad). Todo ello condujo a que hablar de la RSE supusiera asimismo poner en cuestión la legitimidad de la empresa, tanto en concreto (en sus actuaciones) como en general (en tanto que institución).

De forma sintomática, los setenta comienzan con el provocativo y emblemático artículo de M. Friedman que generó una controversia —ya en su mismo título— que llega hasta nuestros días: “la responsabilidad social de la empresa es aumentar sus beneficios”. Pero esto era sólo el principio, porque en esta época se produjo una auténtica explosión de propuestas y debates en torno al tema de la RSE. La perspectiva iba ampliándose, y se trataba cada vez más de explorar la interrelación de los valores sociales que emergían y de los efectos que se manifestaban en la interacción entre las empresas y su entorno, por una parte, y la percepción que de ello tenían sus directivos, por otra. Esta creciente presión y demanda sociales hacia la RSE no sólo provocó un importante debate terminológico sino también una ampliación de la visión de lo que había de comportar una correcta relación entre empresa y sociedad. Y esta ampliación incluyó otra: la pregunta por las actuaciones que la empresa había de llevar a cabo *en* la sociedad. Ello condujo a no limitarse a considerar la responsabilidad como atención a las consecuencias de las propias actuaciones, sino también como anticipación por parte de la empresa de las expectativas y de los valores que la sociedad tenía (incluso se propuso hablar de “responsividad” para expresar esta visión más proactiva); y condujo asimismo a enfocar la responsabilidad como una manera de aumentar los vínculos y las contribuciones de las empresas con su entorno más inmediato.

Todo lo anterior explica que en los ochenta el debate se situara, por una parte, en un análisis de la RSE menos conceptual y más orientado a la investigación aplicada a las prácticas empresariales; y, por otra, en una orientación mucho más inclinada a hablar de procesos organizativos que a hacerlo simplemente de las consecuencias de las actuaciones empresariales. La RSE, en definitiva, se veía también como una cuestión de política de empresa. En ese momento, la RSE no debía tratar tanto de aquello que las empresas llevaban a cabo como, sobre todo, de sus estrategias y de sus tomas de decisiones. De todo ello se siguió la progresiva articulación de la RSE con la *Business Ethics*, por una parte, y la emergencia de una creciente preocupación por la integración de los diversos elementos que habían ido apareciendo a lo largo de ese período, por otra, se trataba de integrar la dimensión ética (referida al significado moral de aquello que llevan a cabo tanto las organizaciones como sus directivos), la dimensión conse-

cuencialista (referida al impacto de las actuaciones empresariales en los grupos y personas que resultan afectados por ellas), y la dimensión política (referida a los procesos corporativos para determinar las orientaciones fundamentales de las estrategias y las decisiones corporativas). Y se produce así la confluencia de aproximaciones que tienen elementos en común pero que, cuando se plantean conjuntamente, semejan más una agregación que una integración.

Es en este momento del proceso cuando empieza a aparecer, con un éxito progresivo, la idea de ciudadanía corporativa. Por un lado, como resultado de la voluntad de expresar mejor la creciente conciencia de todo lo que está implicado en el concepto de RSE. Por otro, como una ampliación de las exigencias que se plantean a la empresa (pero cabe no olvidar que siempre como una ampliación añadida –y, según cuáles sean las circunstancias, suplementaria– a las exigencias económicas y legales, a las que ahora es preciso sumar, *además de las dos anteriores y no coincidentes con ellas*, las ciudadanas). Y, también, como una consecuencia de (lo siento, pero hacía ya rato que no hablaba de ella) la globalización. En este marco, las empresas que quieren ser responsables no pueden ya remitirse a los valores comúnmente admitidos en su contexto de actuación, simplemente porque los contextos son ahora diversos. Y, además, en este marco de globalización, empieza a preguntarse a las empresas qué hacen –o dejan de hacer– en relación con los Derechos Humanos, pregunta, por cierto, a la que no estaban acostumbradas a responder.

En este sentido, y como complemento de lo dicho anteriormente, es importante no olvidar que el desarrollo de la RSE es paralelo al desarrollo del concepto de *stakeholder*. ¿Qué es en su origen un *stakeholder*? Pues toda aquella persona o grupo que resulta afectado por las actuaciones de la empresa o que puede ver afectar a sus resultados o a su futuro. Ni que decir tiene que a menudo la RSE se ha definido después de que sus *stakeholders* hayan sido identificados, y que el análisis de la relación con los diversos *stakeholders* ha permitido explicitar cuál era en cada caso la RSE. Esta relación entre RSE y *stakeholders* ha sido intensa hasta el punto de que, en muchas ocasiones, el análisis de los *stakeholders* constituía una etapa obligada de cualquier reflexión estratégica y, al mismo tiempo, un imperativo de RSE: es decir, equilibrar los intereses y derechos de todos ellos de manera compatible con la viabilidad de la organización. El paso del tiempo, no obstante, ha puesto de manifiesto una limitación fundamental.

Porque, de acuerdo con este enfoque, los *stakeholders* tenían importancia pero no tenían voz. Y, en cualquier caso, se les escuchaba según su importancia. Es decir, que el concepto de *stakeholder* permitía explicitar quién lo era y quién no, porque se trataba de una cuestión de hecho, pero en sí mismo no permitía valorar cuál era el con-

tenido de esta explicitación, que se realizaba siempre por parte de la empresa, desde su perspectiva y de acuerdo con sus intereses. Dicho de forma concisa, el concepto de *stakeholder*, como tal, permite menospreciar a aquellas personas y grupos que resultan afectados por las empresas pero que no pueden afectarlas a ellas. Desde esta limitación, hablar de empresa ciudadana comporta un cambio de perspectiva radical que ha avanzado de forma paralela al reconocimiento de la dimensión relacional de la sociedad-red. No se trata ya de colocar a cada empresa en el centro del (su) mundo, y ver el resto de la realidad social como su “entorno”, sino de situar a la empresa *en el seno* de la red de relaciones *en la que está inscrita* y de preguntarse qué relaciones *quiere construir en esta red* y por qué. Y además, en un contexto –¡ay!, otra vez– de globalización, el conjunto de interrelaciones corporativas son también relaciones multi-culturales, y el significado y el valor de lo que las empresas llevan a cabo depende cada vez más de lo que tienen que decir al respecto los que se relacionan con ellas.

Así pues, llegados a este punto, podríamos conformarnos con la constatación de que la idea de empresa ciudadana constituye la última etapa, adaptada a los nuevos tiempos, de una preocupación por las relaciones entre empresa y sociedad. Una etapa que incluye una nueva denominación y tal vez la incorporación de elementos nuevos en la visión de la gestión empresarial, pero que, en cualquier caso, es el resultado de un proceso evolutivo quizá ligado al gran paraguas de la globalización. Por mi parte, no obstante, tengo la convicción de que hablar de empresa ciudadana comporta un cambio cualitativo que va más allá de una reconversión apropiada para los tiempos de la globalización. De hecho, desde la perspectiva más continuista se habla más de ciudadanía corporativa que de empresa ciudadana, aunque quizá sea esto afinar en exceso. En cualquier caso, la apuesta por la empresa ciudadana es, en mi opinión, la apuesta por una determinada comprensión de la empresa, aunque muchos de los elementos que la componen puedan compartirse con otras comprensiones. Por todo ello, antes de ensayar la propuesta de lo que configura una empresa ciudadana desde mi punto de vista, quizá resulte conveniente señalar algunas temáticas y preocupaciones más concretas que han convergido en la configuración de la agenda de la empresa ciudadana.

*La empresa ciudadana: de qué se habla*

En la agenda de temas que suelen ponerse de relieve cuando se vincula la idea de ciudadanía con la idea de empresa, conviene como mínimo señalar tres:

*Una visión estratégica*

La idea de empresa ciudadana suele vincularse siempre con una visión a largo plazo, y también con una perspectiva de sostenibilidad. En este sentido, es preciso consider-

arla como un modelo de gestión que integra una diversidad de dimensiones. Que este modelo de empresa y de gestión resulta no sólo posible y viable, sino también objeto de atención en términos de mercado, lo pone de manifiesto la creación de un Índice Dow Jones de sostenibilidad, que valora las empresas que lo integran de acuerdo con una gran diversidad de criterios que no se reducen al de rentabilidad económica. La idea de sostenibilidad corporativa presupone que estas empresas alcanzan sus objetivos integrando las dimensiones económicas, sociales y medioambientales en sus estrategias empresariales. Evidentemente, este índice tiene una función económica de información para los inversores. Pero precisamente por este motivo, es relevante la constatación empírica que, en general, estas empresas alcanzan mejores resultados financieros que otras empresas que no integran todos estos factores.

Normalmente, tal hecho se explica porque esta perspectiva de sostenibilidad incluye necesariamente, por ejemplo, unos usos más eficientes e innovadores de las tecnologías y de los recursos naturales; un gobierno de la empresa atento a las responsabilidades de ésta, al desarrollo de una cultura de empresa y a las relaciones con sus *stakeholders*; una perspectiva económico-financiera más orientada al largo plazo y al crecimiento continuado y sostenido; una mejor inserción en su contexto social, etc. En resumen, una mejor visión estratégica, que deviene indisociable de la integración de un conjunto de elementos que configuran una aproximación diferencial a aquello que ha de hacer y tener en cuenta una empresa. Esta perspectiva estratégica suele complementarse con la asunción de que el crecimiento económico sostenido sólo es posible en el marco de una sociedad estable, viable y sostenible ella misma; y de que, por lo tanto, contribuir a ello forma parte de la política de empresa con pleno derecho. Algunos añaden a lo anterior, como otro elemento importante, que esta visión integrada comporta una mejor gestión y diferenciación de las marcas en la medida en que se las hace aparecer como comprometidas con los mismos valores de sus consumidores, que de esta manera se sienten más vinculados con ellas. Este aspecto orientado a compartir valores a través de las marcas entre las empresas y sus clientes se sitúa en otro nivel y es objeto, como puede suponerse, de gran controversia. Pero de cara a lo que se plantea en este momento, es importante hacer hincapié tan sólo en que puede darse perfectamente desde una perspectiva de *márketing* sin enmarcarla en este planteamiento más global de sostenibilidad corporativa.

#### *Una visión de las interdependencias: gestión de la reputación*

Nos encontramos aquí de nuevo con la globalización. En un mundo interdependiente, determinadas actuaciones ya no pueden llevarse a cabo, al menos no con tanta impunidad. O expresado con las palabras del director general de una multinacional en

un debate: “Ahora las empresas hemos de actuar con más cuidado porque, con Internet, si realizamos un disparate en cualquier rincón de mundo, al cabo de pocos días ya lo tenemos en la red, a los pocas semanas ya se producen reacciones en los países en los que operamos y en nuestra sede central, y al cabo de pocos meses ya lo notamos en la cuenta de resultados”. El llamado *Millenium Poll*, un estudio de ámbito mundial, lo ponía de relieve: empieza a percibirse una tendencia hacia lo que podríamos denominar “activismo” contra las empresas en función de si la actuación de estas se considera inaceptable desde la perspectiva de la responsabilidad social.



Como puede comprobarse, el estudio pone de relieve que, de manera perceptible, los consumidores toman decisiones (como mínimo, en algunas ocasiones) teniendo en cuenta su valoración de la empresa en relación con la responsabilidad social. No puedo extenderme en este punto, pero otros resultados del estudio permiten concluir que esta tendencia es creciente y que, aunque no puede preverse que llegue a generalizarse socialmente, sí resulta cada vez más significativa. No debe extrañarnos, en este sentido, que una gran consultora internacional comercialice sus actividades en el campo de la ética empresarial bajo el nombre de “gestión de la reputación”. Las variables y metodologías que utiliza combinan muchos de los elementos a los que ya he aludido y, probablemente, su riqueza e interés son mayores de lo que el título que las engloba parece sugerir. Pero justamente interesa resaltar este título por lo que tiene de sintomático ya que, con su evidente connotación reactiva y, probablemente, mucho más pragmática e interesada que realmente convencida, pone de relieve que la difusión de algunas temáticas de la ciudadanía corporativa pasa, precisamente, por la constatación

de que, en un mundo interdependiente que se fundamenta en la urdimbre de las redes de comunicación, la valoración de las empresas incorpora –y no precisamente de manera retórica– nuevos elementos. Cedamos la palabra a otro director general: “Puedes tardar veinte años en construir una reputación y cinco minutos en arruinarla”. Obviando la pregunta sobre qué puede haber de sustantivo detrás de una reputación susceptible de ser arruinada en cinco minutos (o sobre qué tipo de actuación ha de llevarse a cabo para conseguirlo en tan poco tiempo), lo que quiero destacar es que la famosa afirmación de Machado según la cual “todo necio confunde valor y precio” se ve parcialmente corregida en un contexto de interdependencia, en la medida en que algunos valores pueden traducirse en precios sin necesidad de confundirlos o, mejor dicho, precisamente porque no se confunden.

### *Una nueva manera de valorar las empresas*

De forma paralela con la tendencia que acabo de mencionar (y, a menudo, combinándose con ella), en los últimos años se ha producido un notable aumento de las propuestas y experiencias que tienden a evaluar a las empresas no sólo en función de los resultados económicos de estas. Un ejemplo significativo –aunque parcial– de ello lo constituye el crecimiento de los fondos de inversión éticos, solidarios o medioambientales, especialmente en los países anglosajones (donde presentan un volumen y unos resultados muy significativos) pero con una implantación creciente también en otros países. En resumen, como resulta obvio, estos fondos no renuncian a la rentabilidad sino a la rentabilidad a cualquier precio y, por lo tanto, se caracterizan por el hecho de invertir solamente en empresas que cumplen unos determinados requisitos en lo que a su actuación ética, social o medioambiental se refiere. Ello obliga a disponer de estudios y evaluaciones de las empresas de acuerdo con estos parámetros y ha propiciado el aumento de la creación de instituciones y metodologías acordes con esta orientación.

Como he apuntado con anterioridad, todas las grandes consultoras mundiales han empezado a trabajar en las áreas de auditoría social y ética. Resulta sintomático que una de las razones aducidas para crear estas áreas sea la de dar respuesta a las cada vez más numerosas demandas y necesidades de sus clientes en lo que se refiere a la gestión de las cuestiones éticas, sociales y medioambientales, argumento, por otra parte, perfectamente razonable y previsible. Existen más iniciativas en esta línea. A partir de la asunción de lo que se ha dado en llamar *triple bottom line* (es decir, que las empresas no han de valorarse exclusivamente en términos económicos, sino también en términos sociales y medioambientales), comienza a ser habitual que los informes anuales de las empresas incluyan estas tres dimensiones. Y resulta significativo que, si

consultamos las fechas de la primera publicación de este nuevo tipo de informes, pueda constatarse que casi todos ellos tienen dos o tres años de vida. Pero no se trata tan sólo de decisiones particulares. Recientemente se ha desarrollado el SA8000 (que, mediante una auditoría independiente, pretende acreditar la actuación de las empresas en lo que al respeto de los derechos humanos y laborales se refiere) y se está trabajando en la elaboración del AA1000 (que pretende sistematizar una metodología útil para auditar las empresas desde esta perspectiva más compleja e integradora). Me he referido ya al índice Dow Jones de sostenibilidad, y también cabe resaltar que comienzan a aparecer listados de “buenas” empresas o de empresas “mejor” gestionadas, en la medida en que este “mejor” incluye, entre otros, los resultados económicos, el trato con los trabajadores, el impacto en el entorno, la responsabilidad social y el compromiso con la comunidad.

### *La empresa ciudadana: de qué hablamos y hacia dónde vamos*

Así pues, como ocurre con tantas otras cosas, bajo la denominación de empresa ciudadana se engloban iniciativas, prácticas y planteamientos muy diversos. Si tuviera que seguir el rastro de todos ellos, este texto hubiera reproducido el panorama fatídico al que se llega de forma inexorable cuando, a la hora de componer un puzzle, sólo se cuenta con fragmentos de piezas encajadas pero no se sabe cómo conseguir ensamblar el conjunto. No obstante, bien mirado, hubiera sido como hacer un puzzle con piezas que encajan progresivamente, pero sin modelo ni referencia alguna, por pequeña que sea, de lo que debería ser el resultado final. Quizá porque, precisamente, el debate sobre la empresa ciudadana no lo es tanto sobre las piezas (aunque, evidentemente, también) sino, por encima de todo, sobre la construcción final que se pretende conseguir. En definitiva, sobre el proyecto de empresa que se adopta como referencia. Por todo ello, creo que esta puede ser una cuestión de gran relevancia en el futuro de la ética –y de la vida– empresarial. Si tenemos en cuenta, por ejemplo, que tanto Chirac como Clinton promovieron reuniones presidenciales sobre la cuestión, con un tono que genera la sospecha de que lo que les inquieta es aclarar qué pueden hacer de más las empresas ahora que a los gobiernos sólo les preocupa qué pueden hacer de menos, comprenderemos que, por modestas que resulten las propuestas, es importante esforzarnos en comprender qué entendemos por empresa ciudadana y para qué la queremos. Es decir, hemos de saber de qué hablamos y hacia dónde vamos.

Si nos remitimos de nuevo a la cuestión de la responsabilidad social de la empresa, me interesa poner de manifiesto que, en mi planteamiento, el discurso que habla de la empresa ciudadana difiere del que prevalecía en la década de los setenta o en la de los ochenta. Al fin y al cabo, estos discursos se referían solamente a determinadas

prácticas empresariales que se identificaban como las típicas de empresas responsables socialmente (no lo menosprecio en absoluto; ojalá hubiésemos conseguido muchas de las cosas que se han planteado desde esta perspectiva). El problema radica en que parece que las empresas que, por las razones que sea (sector, tamaño, localización, etc.), no puedan llevar a cabo estas prácticas concretas no han de preocuparse ya por la responsabilidad social. Por el contrario, hablar de empresa ciudadana comporta, en último término, asumir que no estamos hablando de un área o de un aspecto (por importantes que sean estos) de la actuación empresarial, *sino de un enfoque de toda la actuación empresarial* que, evidentemente, se concretará de manera diferente según las características y las posibilidades de cada empresa.

La otra diferencia que considero importante entre el enfoque de los años setenta y ochenta y hablar de la empresa ciudadana radica en que, en el pasado, aludir, por ejemplo, a la acción o responsabilidad sociales de la empresa era un aspecto complementario (ligado a estrategias de comunicación), corrector (ligado a la reducción de los impactos negativos de las prácticas empresariales), de marketing (ligado a la toma de posición de la empresa o de alguno de sus productos) o estratégico (ligado a una ampliación de la orientación estratégica de la empresa). Por el contrario, el enfoque que se está proponiendo en la actualidad hace hincapié en una perspectiva más integradora, que se orienta a clarificar qué tipo de empresa se quiere ser, y de cómo se entiende y se valora su aportación a la sociedad. Esto, por cierto, no ha de entenderse como una manera –¡una más!– de complicarnos la vida, sino más bien como el resultado de dar cuenta de la complejidad de la realidad. Si nos suena a complicación, probablemente sea porque todavía influye mucho en nosotros una manera de entender la sociedad como estructurada en esferas o ámbitos separados, y no como una red de interrelaciones.

Es aquí donde se pone de manifiesto la tensión implícita en las reflexiones sobre la empresa ciudadana. Una tensión que ya ha quedado bien explícita en este mismo artículo cuando, al presentar la evolución de la idea de RSE, he llevado a cabo –sin avisar de ello– una presentación referida muy básicamente a los enfoques estadounidenses. Una vez más se reproduce la tensión, que ahora simplifico, entre un enfoque estadounidense (que parece preocuparse solamente de lo que puede hacerse en el marco del sistema establecido, porque difícilmente lo cuestiona) y un enfoque europeo (que parece creer que toda clarificación conceptual sobre la sociedad y sus valores lleva aparejada inexorablemente su viabilidad práctica, como si ésta cayera por su propio peso). En la práctica, eso se traduce en enfoques que hablan de la empresa ciudadana con el acento puesto en aquello en lo que *podría* consistir y enfoques que hacen hincapié en aquello en lo que *debería* consistir. El reto es avanzar en la integración de esta diversidad de acentos.

De lo que se trata, pues, no es tan sólo de reconocer y articular de forma práctica la diversidad de iniciativas a las que se ha ido aludiendo en este estudio, sino de hacerlo también conceptualmente. En este sentido, hablar de empresa ciudadana significa hablar de la capacidad *empresarial* de verse como un actor con intereses y finalidades específicas, y que contribuye a la gobernabilidad y al bien común en función de la manera como se plantea y realiza en su actividad empresarial. En este punto, la idea de empresa ciudadana resulta más cercana, por analogía o extrapolación, a la idea republicana de ciudadanía que a la idea liberal. Y esta proximidad se explica porque no se conforma con ni se confina en el cumplimiento de lo que le exigen las leyes, sino que asume que hacer empresa es también hacer sociedad y que, por lo tanto, la manera como se lleva a cabo este *hacer empresa* constituye *también* su contribución a la configuración de la sociedad. Por ello, es posible que esta sea una visión de la empresa más adecuada para la sociedad-red, en la medida en que exige una visión más amplia, abierta y relacional que le permite la suficiente lucidez para ver cómo cada proyecto de empresa contribuye a configurar la realidad social y, simultáneamente, cómo muchas de las dimensiones y retos de la sociedad se imbrican en la realización cotidiana de cualquier proyecto de empresa.

En este punto, una mayor lucidez ha de permitirnos evitar reduccionismos, y conducirnos a ver la empresa ciudadana como una organización capaz de integrar en la práctica la diversidad de sus dimensiones.

### Relaciones integradas entre perspectivas diferentes



De este planteamiento me interesa subrayar que la empresa ciudadana asume una responsabilidad compleja, entre otras cosas porque eso se corresponde mejor con la compleja realidad de las organizaciones contemporáneas. Y conviene resaltar que, en este planteamiento, la empresa no se define en primer lugar desde una perspectiva económica (que después se complementa o se corrige con una perspectiva social o medioambiental), ni tampoco desde un discurso social (que después se pregunta cómo conseguir que sea viable económicamente). Se define como un proyecto regulado por la voluntad de integrar la diversidad de sus dimensiones, desde el planteamiento de que forman parte, ya *de entrada*, de la realidad total de la vida empresarial.

### *La empresa ciudadana como una empresa capacitada para el diálogo*

Antes ya se ha hecho mención de la gestión de la reputación. Y se ha destacado de qué modo puede tener un componente fuertemente reactivo desde un punto de vista empresarial. Pero tampoco cabe desestimarla. Si lo que importa es el proceso, la gestión de la reputación puede constituir la puerta de acceso a un proceso organizativo que vaya desde una mera gestión reactiva de las nuevas interdependencias hacia una contribución activa a la gobernabilidad de las redes de relaciones.

En este sentido, es conveniente no olvidar que la necesidad de asumir la gestión de la reputación puede plantearse como resultado de dos dinámicas diferenciadas: por una parte, como respuesta ante presiones y movilizaciones de los movimientos sociales y de los consumidores; por otra, como voluntad de diferenciarse en el mercado mediante el activo de compartir valores y compromisos con los clientes. Cabe resaltar que, en ambos casos, se evidencia la necesidad de aprender a dialogar con los consumidores y las ONG *sobre las prácticas y las actuaciones empresariales*. Y este diálogo será más auténtico cuando se contemple no sólo como una ocasión para la denuncia o la confrontación, sino también como una exploración de las consecuencias de compartir valores. Evidentemente, esto exigirá cambios por parte de todos cuantos participen en él. Como señaló en un debate público un alto responsable de Amnistía Internacional: “Las empresas han de hablar con nosotros no porque nosotros seamos mejores, sino porque sabemos cosas que ellos no saben” (y viceversa, cabría añadir). En cualquier caso, considero que, de la misma manera que ya hemos asumido como hecho normalizado la relación universidad-empresa (que permite iniciativas conjuntas y compartidas que no han de desviar a ninguna de estas dos instituciones de sus finalidades respectivas, ni provocar que una canibalice a la otra), en el futuro inmediato avanzaremos –no sin tensiones– hacia una cierta normalización de las relaciones entre las empresas y las organizaciones no lucrativas y las ONG. Y lo haremos no sólo para comprobar que puede obtener de esta relación cada parte, sino también para averiguar qué pueden

aprender (situación que, evidentemente, exigirá también un nuevo perfil de dirigente empresarial; pero no es este el objeto de nuestra reflexión en este momento).

En definitiva, en sociedades cada vez más multiculturales, las empresas han de aprender a dialogar porque todas sus relaciones (con los trabajadores, los clientes, los proveedores, el entorno social, etc.) afectan a los procesos de desarrollo organizativo. La empresa ciudadana aprende a dialogar porque reconoce que, en un mundo interdependiente y en proceso de transformación, sus valores corporativos y sus criterios de actuación no tienen un significado fijo y cerrado, y que sólo pueden resultar operativos si no se limitan a ser un elemento de control o indoctrinación en el seno de la empresa, sino que se convierten en un referente para el diálogo y la construcción del proyecto de empresa.

### *La empresa ciudadana como proyecto de empresa*

Quizá sea forzar el lenguaje de forma excesiva, pero podría decirse que la empresa ciudadana ha de ser una empresa sostenible. “Sostenible” en el sentido habitual del término: crecer sin amenazar su propia viabilidad y la del sistema en el futuro. Pero “sostenible” también en el sentido más coloquial de “que se aguante”, que sea presentable, que valga la pena; que constituya un proyecto en el que estar implicado tenga sentido, y de tal manera que este sentido se genere desde la misma empresa y por su actuación. La empresa ciudadana es una empresa con una cierta perspectiva, que construye su legitimación de puertas adentro y de puertas afuera. Porque la preocupación por crear empresas capaces de integrar todas las dimensiones de su actuación y que contribuyan a la gobernabilidad no es sólo un mensaje que le llegue a la empresa desde fuera, bajo la forma de presión y exigencia sociales, sino también un compromiso que nace desde dentro. Podemos discutir sobre el peso y la relevancia cuantitativa de este compromiso, pero cada vez resulta más evidente que no todos los profesionales están dispuestos a vincularse a cualquier tipo de empresa, y que el vínculo con los proyectos empresariales no siempre se reduce a una cuestión de remuneración.

Hace tiempo que circula una formulación significativa: ¿hacer una carrera o hacer una vida?. La pregunta puede reflejar un sentimiento, que se extiende progresivamente, según el cual la calidad humana de la actividad profesional también empieza a verse como parte de la construcción de un proyecto de vida que valga la pena, sin reservar la calidad humana y el sentido de la vida para el tiempo libre o para el futuro. Para expresarlo gráficamente, la pregunta que cabe plantear en el mundo profesional es si la gente sólo sabe hablar de dinero o si la gente aprende a hablar sólo dinero cuando no le dan oportunidad de hablar de nada más. Como se ha formulado de manera muy

expresiva, en las empresas es necesario dejar de hablar de recursos humanos y empezar a hablar de personas con recursos; recursos cuya potencialidad no es conocida en ocasiones ni por la misma persona que los posee, al menos hasta que no los activa. Una comprensión de la empresa como empresa ciudadana incluye, por un lado, esta dimensión de desarrollo cualitativo de las personas que forman parte de ella; y, por otra, esta misma comprensión configura una proyecto de empresa en el que se incluye intrínsecamente el hecho de construir y compartir valores.

Finalmente, una empresa ciudadana es aquella capaz de crear capital social y de ejercer liderazgo social. Crea capital social porque a través de sus prácticas empresariales genera vínculos y compromisos que repercuten en una mejor cooperación social y en un mejor clima cívico. Esto es fácilmente visible cuando una empresa asume, en sus estrategias de implantación en otros países, que no sólo les aporta sus productos y servicios, sino todas sus maneras de hacer y de entender las relaciones empresariales. Y una empresa ejerce liderazgo social cuando asume que sus prácticas constituyen también una referencia en el entorno en el que actúa. Podemos visualizar estos conceptos con un ejemplo: la red de empresas europeas para la cohesión social, que responde precisamente al compromiso de incorporar a sus políticas de personal el criterio de contribuir a una mayor cohesión social y a la lucha contra la exclusión.

### *La empresa ciudadana como empresa capaz de rendir cuentas*

No nos llamemos a engaño: cuando hablamos de la empresa ciudadana como de una empresa capacitada para el diálogo y como una empresa sostenible, estamos señalando, simplemente, que se propone ser una “buena” empresa. Porque el debate se sitúa exactamente en este punto, en la respuesta a las preguntas “¿qué es una buena empresa?” y “¿qué es el éxito empresarial?”. Es decir, cuando se afirma que una empresa tiene “buenos resultados”, ¿en relación con qué se valora este dato? Y, consiguientemente, ¿de qué ha de informar –y cómo ha de llevarlo a cabo– si pretende dar cuenta de su actuación?

Resulta razonable plantear que la empresa ciudadana, precisamente porque se ve a sí misma bajo esta clave, ha de aprender a dar cuenta de lo que hace con relación a la dimensión económica, social y medioambiental (y no sólo con relación a la primera de ellas); y debe hacerlo tomando en consideración la diversidad de *stakeholders* con los que se relaciona.

No se trata de una cuestión muy reciente, sino casi lo contrario. Una de las preocupaciones crecientes en los últimos años es el trabajo orientado a la creación de procesos de evaluación de las empresas que integren las dimensiones económicas, sociales, éti-

cas y medioambientales. Estos procesos de evaluación y auditoría suelen considerarse procesos de aprendizaje. Y ello por tres motivos. En primer lugar, porque suelen fundamentarse en la potenciación de mecanismos de diálogo que permitan clarificar, en cada situación, cuáles son las responsabilidades relevantes que hay que tener en cuenta (parece obvio que los procedimientos y los resultados no pueden ser los mismos en una compañía petrolera o en un banco, por ejemplo). En segundo lugar, porque dar cuenta y evaluar comporta clarificar cuál es el propósito de la empresa y su razón de ser. En tercer lugar, porque es imposible dar cuenta desde esta perspectiva más integrada sin trabajar en la institucionalización corporativa de los instrumentos que permiten desarrollar en la práctica todas estas dimensiones.

En cualquier caso, existe una amplia coincidencia en que dar respuesta a este reto de cómo evaluar y dar cuenta de la actuación empresarial de manera coherente con una determinada visión de la empresa son cuestiones decisivas. Lo que resulta más importante es que, en los últimos meses, las diversas propuestas y metodologías no sólo son cada vez más objeto de experimentación y debate, sino también que las convergencias son crecientes y los aprendizajes mutuos. Si esta dinámica se consolida, no cabe descartar que pueda acabar repercutiendo en el enfoque de cómo valorar cualquier empresa. Por ejemplo, alguna entidad financiera ya ha manifestado su consideración de que en el futuro inmediato, para poder llevar a cabo correctamente una valoración de empresas, tal vez se necesiten unos perfiles profesionales complementarios de los que se tienen en la actualidad. Dicho de forma gráfica, hablar de empresa ciudadana está dejando de ser un tema de conversación de los domingos por la tarde para pasar a ser un tema de las reuniones del lunes por la mañana.

### *la empresa ciudadana como un componente de la riqueza ética de las naciones*

La formulación “riqueza ética de las naciones” no es mía, sino del profesor Donaldson, de la Wharton School. La asumo porque expresa gráficamente una sensibilidad que comparto. Hacia ella convergen, desde sus propias perspectivas, Fukuyama cuando se refiere a la generación de confianza en la economía o Putnam cuando habla de la importancia del capital social para el buen funcionamiento de la democracia. La cuestión de fondo que se plantea es que la viabilidad económica y política de una sociedad no es posible sin la asunción práctica, por parte de una mayoría de sus ciudadanos, de unos valores fundamentales. Y, por consiguiente, que no podemos entender el desarrollo de una sociedad sólo en términos económicos, aunque a menudo únicamente apliquemos este criterio de medida, porque la misma viabilidad económica sólo es posible si está asociada al cultivo, por parte de los actores sociales, de dichos valores.

Cuando hablo de cultivo de valores no lo hago desde una perspectiva instrumental. Ya he señalado que no comulgo con el reciente cinismo que nos recuerda que es necesario gestionar una buena reputación porque cada vez es más necesario aparecer como ético para poder ser económicamente exitoso. No pretendo cultivar un nuevo tipo de esquizofrenia. La riqueza ética de las naciones remite a valores necesarios para la viabilidad económica de un país, pero cuya justificación no es económica porque lo que se plantea es cómo construir una sociedad viable, justa y sostenible.

La sociedad del conocimiento, organizada en redes, nos obliga a replantear la vinculación entre la ventaja competitiva de las naciones y la riqueza ética de las mismas. La pregunta por la riqueza ética de las naciones se plantea cuando descubrimos que son los valores los que hacen posibles las prácticas y las acciones sociales, sean estas económicas, profesionales, asociativas o políticas. Una nación es también un espacio moral, donde deben ser posibles la supervivencia, la convivencia y el vivir con sentido (o, al contrario, puede ser también un espacio inmoral donde reina la corrupción, la injusticia y la incivilidad). La responsabilidad de su riqueza ética corresponde a todos los actores sociales, y depende de sus prácticas cotidianas. En el marco de dichas prácticas, los valores son lo que nos permite entender, justificar, orientar y, en definitiva, hablar de lo que hacemos. Por eso el desarrollo de la riqueza ética de las naciones es la clave para explicar si nos hallamos –o no– ante una sociedad desmoralizada, en el doble sentido de la expresión.

De lo que se trata, pues, es de superar una errónea división social del trabajo según la cual hay grupos especializados en enunciados valorativos (iglesias, universidades, intelectuales...), y grupos especializados en acciones (profesionales, empresas, asociaciones...). Los primeros suelen caer en un tipo peculiar de irresponsabilidad, cuando su especialidad consiste en hablar de la calidad ética de las actuaciones de cualquiera, menos de las suyas propias. Los segundos suelen caer en otro tipo de irresponsabilidad, cuando su especialidad consiste en tomar decisiones como si se justificasen por sí mismas y estuvieran vacías de valores. A los primeros les suele molestar que se incluya la palabra riqueza cuando se habla de ética. A los segundos les suele molestar que se incluya la palabra ética cuando se habla de riqueza.

Atender a la riqueza ética de las naciones nos ha de llevar a valorar en su justa medida el lugar que ocupamos, por ejemplo, en los índices de desarrollo humano o de corrupción. Nos ha de llevar a valorar, por ejemplo, el lugar que ocupan en las prioridades de nuestra vida social la transparencia, el diálogo, el cumplimiento de los acuerdos, la integridad, la calidad o la cooperación.

La riqueza ética de las naciones tiene, ciertamente, parámetros de medición o análisis. Podemos preguntarnos, por ejemplo, cómo se ejerce el liderazgo en todos los niveles de la vida política, económica y social. Si es un liderazgo que pretende arrastrar y someter a los seguidores, o bien que pretende poner de manifiesto los valores y el proyecto inherentes a las decisiones que se toman. Es decir, si es un liderazgo capaz de vincular lo que vivimos con lo que queremos vivir y que, por tanto, considera la ejemplaridad como uno de sus elementos constitutivos. Otro parámetro se manifiesta en el perfil de los personajes (reales o arquetípicos) que pueblan las referencias de nuestras conversaciones cotidianas. O en la credibilidad y la visibilidad que tienen los discursos que proponen horizontes, ideales u opciones radicales en relación con los que sólo hablan en clave de administrar y gestionar. O la disposición de los grupos de referencia (profesionales, organizativos, etc.) a considerar como un criterio de calidad la incorporación a sus prácticas cotidianas de los valores que los legitiman ante la sociedad, y la búsqueda de indicadores que permitan contrastarlo. O los criterios de organización del tiempo y de estructuración de los horarios...

En cualquier caso, no cabe duda de que la calidad económica, social y humana de sus empresas es componente central de la riqueza ética de las naciones. Este es, quizá, el contexto que permite hablar con sentido de empresa ciudadana.

### *Una visión de la empresa ciudadana*

Así pues, la empresa ciudadana es una idea en proceso. Pero estos procesos no se producen solos, no avanzan con piloto automático, sino que necesitamos voluntad y conducción. Con todo, creo que vale la pena concluir que podemos identificar un proceso hacia una empresa ciudadana cuando constatamos, en una empresa (o en un sector), la voluntad de aprender a integrar tres referencias. Y de llevar a cabo dicha integración en tanto que empresa, de acuerdo con la actividad propia de la empresa, y en el marco de las actuaciones que le corresponden como empresa.

Se trata, pues, de construir una relación con los diversos *stakeholders* basada en el diálogo con ellos en la medida en que resulte posible; una relación que tenga presentes el impacto de las actuaciones de la empresa, y las demandas y expectativas que se le dirijan. Se trata de aprender a desarrollar valores corporativos, que incluyan la potenciación de una mejor sintonía entre valores personales y valores de empresa, de manera que resulte creíble hablar de proyecto compartido. Se trata de integrar en los objetivos empresariales y en los procesos de toma de decisión aquellos aspectos de interés y responsabilidad públicos que confieren legitimidad a su presencia en medio de la sociedad. Relación y diálogo con los *stakeholders*, creación de un proyecto compartido,

coherencia con los valores que expresan la identidad corporativa, compromiso con la sociedad. De todo ello se trata cuando se habla de una empresa ciudadana.

### Una visión de la empresa ciudadana





## ¿Socialmente responsables?

**Claude Emmanuel TRIOMPHE**

**Delegado General  
de la Universidad Laboral  
Europea**

Traducción de la ponencia en francés  
"Socialement responsables?"  
a cargo de Victorina García Vélez.

Como un tipo de respuesta social de las empresas a una globalización tan discutida, la responsabilidad social aparece en términos tales que dejan de lado toda norma obligatoria, exterior a la empresa, ya que esta norma se apoya en la voluntad de la empresa, reivindicando suplementos relacionados con el marco legislativo convencional o contractual nacional e incluso internacional.

¿Qué definición pues? ¿Qué contenido? ¿Qué actores? ¿Qué posturas frente a la RSE? Aquí proponemos una serie de cuestiones que nos vienen junto al concepto de RSE, a las que intentaremos dar respuestas.

### **¿Qué representa la noción de responsabilidad social en Europa?**

Las respuestas a esta cuestión son, evidentemente, muy diversas.

- 1 - El número de empresas que se definen como socialmente responsables no es muy elevado. Una veintena de empresas europeas se han adherido oficialmente a este movimiento (existen también aquellas, claro está, que lo hacen sin saberlo) Por otro lado, la campaña europea acaba de comenzar, pero nos encontramos ya en posición de preguntarnos qué es lo que va a pasar con este movimiento y con el efecto de palanca eventual que pueden provocar las empresas que "practican la RSE".
- 2- El concepto nos lleva a pensar en lo que podríamos denominar como "Relaciones Sociales de una Europa Polimorfa" como muy acertadamente se ha definido. De la misma forma este concepto de responsabilidad social de la empresa sería, según Irène Garçonnat, DRH de Mark & Spencer Francia, un nuevo hábito del paternalismo del

Siglo XIX. Por el contrario, para Emmanuel Julien, representante del MEDEF<sup>1</sup> en la UNICE<sup>2</sup>, este concepto es radicalmente nuevo y no tiene nada que ver con un asunto paternalista, incluso si debe quedarse aparte de cualquier marco reglamentario y responder a competencias voluntarias de la empresa. En cuanto a los sindicalistas como Jean Lapeyre o sus colegas alemanes, franceses, irlandeses o españoles, la RSE les interesa, pero en escalas diferentes y muchos se preguntan si la RSE no será una especie de huida a priori: se pretende actuar en un extremo sin asumir todas las obligaciones del otro extremo. Sin embargo, nos encontramos, por ejemplo, con la experiencia del Fondo de Solidaridad de los Trabajadores de Quebec cuyo presidente, Jean Martin, ya ha expuesto los criterios de intervención y de inversiones responsables. En nombre de la Comisión, Jackie Morin llega a pensar que la práctica de la RSE contiene en su origen una transformación de identidad de la empresa en Europa.

3- En general, el concepto es suficientemente amplio para dejar campo libre a las diferentes apreciaciones e incluso contradicciones entre:

- Las empresas cuyo entusiasmo parece asociado al sentimiento de dominio del concepto y de su desarrollo
- Las organizaciones sindicales que están entre la desconfianza y la utilización de lo social con fines de propaganda y de marketing por un lado y la necesidad de canalizar este instrumento para conseguir avances sociales por otro lado.
- Las ONGs que reivindican un papel de palanca en la ejecución y control de esta responsabilidad.
- Los poderes públicos que no desean quedarse afuera y que se presentan como actores indispensables para la credibilidad del citado instrumento.

**II Detrás de estos intereses cruzados y contradictorios, es preciso cuestionarse el contenido de la responsabilidad social.**

¿A qué se compromete la empresa socialmente responsable y con qué instrumentos?

### **2.1. Las prácticas son muchas.**

Diversos mecanismos de la RSE se han desarrollado en Europa: códigos de buena conducta, cartas sociales, certificaciones y fondos éticos formalizan en la actualidad los compromisos adoptados, pero ¿qué contienen?

¿Acaso la responsabilidad social se encarga sólo de implantar medidas de urgencia para los asalariados de los almacenes de Marck & Spencer que cerrarán sus puertas a finales de año? O bien ¿es preciso, también, buscar en las “competencias” que se han puesto en marcha en la empresa Usinor para aumentar el nivel de cualificación de los empleados? O ¿no será sólo un trámite del Estado en momentos de reestructuración de una actividad estratégica como por ejemplo la del armamento? O finalmente ¿podría tratarse de la gestión “proveedores” lanzada por Carrefour para echar mano de aquellos proveedores que no practican el trabajo infantil?

En fin, ¿acaso estas empresas están preparadas, a parte de estas operaciones, para el compromiso voluntario de garantizar empleos estables y de calidad que, según los criterios de exigencia de los países occidentales, deberían traducirse en una seguridad de las trayectorias profesionales, de las acciones de formación continua, además de por el reconocimiento de un cierto grado de remuneración? ¿Permite el aparato existente mejorar el tratamiento del empleo durante las reestructuraciones o reorganizaciones?

¿Favorece dicho aparato la adopción de medidas en cuanto a las condiciones de trabajo en los casos de subcontratación?

## **2.2. Otra cuestión propuesta es la cuestión de los perímetros.**

La responsabilidad social no es solamente una “cuestión interna” de la empresa, ya que también concierne a las relaciones con los partners de la empresa y con la mano de obra periférica que sufre, la que más, la degradación de las condiciones de trabajo. Esta Responsabilidad debe llegar, de igual forma, a los territorios de la empresa, a las relaciones con la subcontratación y los proveedores, etc. No está de hecho reservada a los “grandes”, como ha podido testificar, a través de la reorganización de los horarios de trabajo, un dirigente de una empresa de 12 trabajadores, miembro del CJD.

## **2.3. Otro tema para debatir es el de los mecanismos y los métodos de certificación.**

Según Anne Peeters, Secretaria General del Gresea belga, que intervino como experta en certificación, la responsabilidad social no es fiable si no se puede verificar desde el exterior de la empresa con una total transparencia. Esto, por su parte, no elimina la necesidad de “control interno” como se está realizando, por ejemplo,

entorno al proyecto de la norma internacional, y así otros muchos mecanismos. Pero la fiabilidad de los trámites se apoya también en el control externo multiplicando así la “publicidad”.

Para esta especialista belga, la realidad de la gestión presupone la existencia de una “definición estandarizada” de la responsabilidad social con la finalidad de “armonizar los mecanismos de verificación”. La certificación externa ¿debería permitir restituir sus prerrogativas por los poderes públicos, por ejemplo, la inspección de trabajo, que deberían suponer la garantía efectiva de dichas acciones? Es posible, pues, traducir esta garantía por la atribución de etiquetas sociales para las empresas, como va a suceder en Bélgica gracias a una ley que ya está en proceso de adopción.

Una cuestión similar se les plantea a las agencias de connotación social, tipo ARESE, en las que los mecanismos de análisis están considerados como rústicos por el número de actores sociales, apoyándose excesivamente en la “autodeclaración” de las empresas.

### **III Otro interrogante se presenta en relación, precisamente, al papel que deberían jugar los actores de la responsabilidad social**

La empresa presenta la acción como “voluntaria”, sin embargo está lejos de ser espontánea y se produce, en general, tras fuertes interpelaciones de orden social o medioambiental, provenientes del exterior de la empresa (ONGs activas en cuestiones medioambientales por un lado y los países del Sur por otro lado) El juego de los actores internos y externos está “alterado” tal como señala Pierre Tartakowsky de ATTAC.

La noción tradicional de diálogo social no quedará indemne a estos “principios”. A partir de aquí, tanto las empresas como las ONGs y los Sindicatos han planteado la problemática de la competencia o de la complementariedad entre los actores tradicionales y los “nuevos actores”. En otras palabras, los procesos de diálogo social ya se están viendo afectados por la emergencia de las ONGs en el territorio reservado a los sindicatos: lo social y, en particular, lo social en la empresa. Más aún, hay ciertas intervenciones que predicen la apertura de los Comités de empresa a representantes de la sociedad civil.

Otra alteración potencial es la intervención sindical a través de los mecanismos financieros. La experiencia de los fondos de jubilación gestionados por los sindicatos, como ocurre en Canadá con la FTQ, no resulta directamente transferible. Sin

embargo la puesta en marcha de un fondo paritario en el sector del Metal alemán, las perspectivas abiertas a la gestión de ahorros salariales en Francia, la creación reciente de varios fondos de pensión de empresas en Irlanda, la constitución de federaciones de accionistas asalariados en varios países, sí forman parte de las nuevas realidades. Desde esta situación el sindicato o la asociación de trabajadores ya están en posición de ejercer el papel de inversores: ¿cuáles serán entonces las líneas de conducta? ¿Qué repercusión tendrá sobre la globalidad del sindicato?

La posición del poder público se pone también en tela de juicio con la multiplicación en la escala institucional de trámites de regulación como mecanismos no apremiantes llamados “Soft law”, tanto en la esfera comunitaria como en la internacional. Denis Stokkink, del Ministerio de Trabajo belga, se pregunta si los mercados públicos no deberían comportar cláusulas sociales interrogándose acerca de la aplicación de las etiquetas sociales para los servicios de interés general. Así, Guy Hascoët, secretario adjunto de la Confederación Europea de Sindicatos, se pone en guardia contra “el paso de la justicia social a la caridad social” que dejaría que la empresa se convirtiera en “la garantía de todos los intereses” a través de una “autorregulación”.

#### IV ¿Qué posturas frente a la RSE?

Nuestras reflexiones nos han llevado a distinguir entre 7 posturas esenciales:

- La definición misma de la responsabilidad social de la empresa
- La relación entre la RSE y el modelo social europeo
- La transparencia y la ratificación como factor central de credibilidad para la RSE
- La RSE y la identidad empresarial
- El impacto de la RSE sobre el diálogo social
- La RSE y la RS de los otros actores
- La RSE y la regulación social de los intercambios

##### 4.1. Hacia una definición más exigente de la RSE

Nuestros primeros debates nos conducen a pensar que la definición expresada por el Libro Verde resulta insuficientemente exigente. **Convendría completarla al menos de tres formas diferentes:**

- Una gestión socialmente responsable es una gestión que debe ser beneficiosa para tres grupos, para las empresas, para los asalariados y para las colectividades públicas. Si no es así, la RSE no es más que una gestión parcial e incluso engañosa.

- Una gestión socialmente responsable no puede contentarse con querer ser voluntaria y adicional en relación con las exigencias legislativas y los acuerdos colectivos; debe, de igual manera, apoyarse en una aplicación efectiva y dinámica de las “normas” existentes.
- Finalmente, la gestión de RSE sólo puede mantener su fiabilidad con mecanismos de verificación fiables, independientes y transparentes. En caso contrario se convierte en una gestión de comunicación unilateral (cf. & 4.3.)

## 4.2. Hacia una RSE adaptada al modelo social europeo

La definición americana e incluso la británica de responsabilidad social de la empresa no se adapta a la historia europea por diferentes razones:

- La posición de la empresa no es central debido a una tradición de fuerte regulación pública y convencional
- El modelo social europeo concede una gran importancia a la ley y /o concertación /negociación colectiva
- El nivel de las adquisiciones sociales generalizadas a un sector o a la sociedad entera es relativamente elevado

Es por esto por lo que el movimiento deseado por el Libro Verde no puede contentarse con las adhesiones voluntarias de las empresas. La abundancia de prácticas es un signo positivo; ¿es preciso precipitarse para normalizar o encuadrar? No hay nada menos claro.

Por ello, pues, ***no se pueden exonerar ni las cuestiones de concertación ni las cuestiones de generalización.***

El tema de los procedimientos de concertación y de negociación de prácticas socialmente responsables está en el corazón de la fiabilidad interna y externa de las empresas, así como de su extensión.

Por otro lado, el éxito esperado de una dinámica tal plantea los vectores de su generalización.

El futuro de la RSE conduce necesariamente a diversas hipótesis en cuanto:

- a su vínculo con la negociación colectiva, sectorial e intersectorial, nacional y transnacional
- a la participación en estas operaciones de generalización de los poderes públicos por una parte y de las ONGs y asociaciones por la otra
- a un marco legal europeo que facilite la experimentación
- a instrumentos y vías de recursos en materia de no-aplicación de los compromisos adquiridos, así como en materia de “malas prácticas”.

#### **4.3. Certificación y transparencia, las llaves de credibilidad en las gestiones de la RSE**

Las gestiones de RSE han mantenido en secreto un cierto número de mecanismos de certificación, hasta el momento todos ellos “privados”, en temas como la notación social desarrollada por las agencias especializadas, las normas SA 8000 y las auditorías internas o externas. Bélgica intentó una gestión “pública” a través de la ley sobre etiquetas sociales.

***La fiabilidad de las gestiones de RSE reside en unas certificaciones profundas, serias, independientes y públicas. ¿No sería posible, fuera como fuera, crear un espacio para una intervención pública en Europa, nacional o comunitaria?***

Por el contrario ¿todas los métodos de certificación son equivalentes? Hace más de cien años que los países industrializados han puesto en marcha un mecanismo de control para la aplicación de las leyes sociales: ¿acaso podrían, y con qué condiciones, asociar seriamente sus sistemas de inspección laboral a estos métodos de certificación de la RSE?

Podemos añadir además que las dificultades económicas actuales tendrán como consecuencia la obligación de probar la seriedad de las prácticas socialmente responsables. En este caso, la fase económica actual tiene una ventaja: la RSE deberá mostrar si constituye un concepto con validez limitada a los momentos de crecimiento o si, por el contrario, éste permite en los momentos menos favorables, tener un mejor discurso social.

#### **4.4. La RSE interpela a la identidad de la empresa**

La RSE interviene en un momento crucial de transformación y de “reestructuración” de las empresas:

- la descentralización productiva y la empresa en redes son las figuras modernas del tejido económico. La “corporate diversity” coge espacio a la “corporate identity”,
- se buscan nuevas relaciones de poder a todos los niveles
- Están los accionistas con irrupción de los accionistas minoritarios y los accionistas asalariados, pero también con emergencia de inversión solidaria. ¿Se puede llegar a ser una empresa socialmente responsable con un grupo de accionistas socialmente irresponsables?
- Están los asalariados con exigencias de democracia social, más cercana al terreno y a la gente, con estructuras de representación más conformes a los perímetros productivos que a los perímetros financieros
- Está el medioambiente que no admite más el hecho de estar aislado en un tercer puesto pasivo pero exigente, a veces de manera muy contradictoria, en temas muy diferentes (medioambiente, clientela, subcontratación, empleo, etc.)

Esta es la razón por la cual algunos ven en la RSE un agente de transformación de la identidad empresarial. **¿Cuál podría ser la nueva definición de esta empresa?**

- ¿Llegaría a ser un derecho de las sociedades que tendría en cuenta a una empresa que no se redujera únicamente a los propietarios?
- ¿provocaría una revisión profunda de los criterios de ejecución, afectando incluso al nivel contable?
- ¿arrastraría al derecho social más allá del solo perímetro del establecimiento o de la colectividad laboral de sus asalariados?

Estas cuestiones, evidentemente, van más allá del diálogo que se instaura entre el conjunto de las partes que entran en el juego o stakeholders: van hasta una nueva forma de compartir el poder y las responsabilidades, hasta un nuevo tipo de gobierno. El sindicalismo, los poderes públicos y la sociedad entera ¿pueden economizar en este debate?

#### **4.5. La RSE interpela de nuevo al proceso de diálogo social en el momento en el que se confronta a un triple compromiso:**

- profundizar notablemente en términos de anticipación y de gestión de cambio
- la ampliación por una dimensión transnacional, así como una visión del conjunto de los stake holders, lo cual no quiere decir que los intereses de todos estén al mismo nivel, ni que los procedimientos de diálogo deban ser los mismos
- accesibilidad y simplificación, con el fin de que cada uno pueda encontrarse y hacer oír su voz.

El compromiso es importante para los actores sociales tradicionales. Podríamos estar tentados a rechazar estas nuevas problemáticas y estos nuevos actores que las manejen o las acompañen, con el pretexto de una legitimidad parcial o a veces dudosa, pero nada dice que saldrán vencedores en la competencia que les será presentada.

Es aconsejable que los actores concernidos, empezando por las empresas, experimenten en plazos de tiempo razonables estructuras de diálogo social que reflejen el perímetro de los objetos y de los actores, los antiguos y los nuevos, de la RSE.

A este respecto, la calidad del empleo se puede convertir en uno de los temas centrales de este diálogo ampliado: en él podrían estar abordadas las cuestiones de reclutamiento, de gestión, de movilidad, de reestructuraciones, de adaptación y de reordenación.

#### **4.6. La responsabilidad social no está limitada a la empresa**

La RSE redistribuye las cartas compartiendo las responsabilidades sociales. En medio de las interpelaciones de una multitud de actores ¿tiene la empresa todas las respuestas? ¿Debería tenerlas? La evolución de sus comportamientos ¿no tiene consecuencias sobre los comportamientos de otros actores como los poderes públicos, los sindicatos, las asociaciones o los ciudadanos?

Así ¿más responsabilidad social en la empresa significa menos responsabilidad social de los poderes públicos? El Estado, por ejemplo, es interpelado a un triple nivel:

- En tanto que legislador ¿cómo posicionarse con relación a las “soft laws”? Y en tanto que asegurador del control de la aplicación de las normas, a través sobre todo de los sistemas de inspección de trabajo, ¿cómo pretende involucrarlos en las acciones de la RSE?
- En tanto que empleador, ¿cómo podría convertirse al mismo tiempo en empleador socialmente responsable?

- En tanto que actor internacional, ¿cómo integraría las adquisiciones de la RSE en las instituciones y políticas multilaterales?

En cuanto al actor sindical, ¿cómo puede acompañar, en el sentido estricto del término, las actuaciones de las empresas que a menudo le coge desprevenido? ¿Qué alianzas puede contraer con actores exteriores a la empresa? ¿Cómo conjugaría las renovadas cuestiones ligadas a lo laboral y a sus transformaciones y cómo las renovadas cuestiones dirigidas a la empresa por la sociedad?

Las asociaciones y ONGs, incluso estando muchas veces en las iniciativas de la RSE, se plantea su finalidad preguntando: ¿Tienen siempre legitimidad para hablar y representar? ¿Cómo asegurarían la credibilidad de sus afirmaciones y de sus reivindicaciones? ¿A qué exigencias de transparencia estarían dispuestas?

Finalmente es interpelado el ciudadano en cuanto a sus hábitos de consumo, de ahorro o de colocación, pero también en sus esquemas de razonamiento, de voto o de adhesión a grupos sociales.

#### **4.7. La RSE y la regulación social**

En términos de regulación, la RSE constituye una triple originalidad:

- procede de una norma social auto elaborada y poco apremiante (soft law)
- prescribe normas que tienen a menudo carácter transnacional
- prevé disposiciones que pueden sobrepasar el marco del derecho social, un código de conducta referente a los proveedores o a la subcontratación que mezcla la norma social con la norma económica y comercial)

Esto atañe, incluso, a los mecanismos de certificación: a menudo auto elaborados, que dependen de organismos privados (tanto de carácter lucrativo como de carácter no lucrativo) y de sanciones extra judiciales.

Este tipo de regulación se enfrenta a la oposición de aquellos que denuncian los riesgos de una regulación “privatizada” y aquellos que subrayan los avances que constituyen, debido a la ausencia de un derecho laboral internacional efectivo (la ausencia de un mecanismo de aplicación real y de sanción en el seno de la OIT ya ha sido subrayado) y de iniciativas que crean, aún de forma leve, lo siguiente:

- normas que van más allá del enclave nacional o comunitario
- normas que van más allá de la frontera derecho laboral/derecho comercial con la que tropiezan hoy día un gran número de cuestiones referentes a la subcontratación
- Una llamada de atención para redinamizar el diálogo social a través de un doble movimiento de externalización y de acceso a una mayor globalidad.

Si resulta innegable que la RSE conduce a una cierta privatización de la norma, ésta sólo puede ser parcial. ***En efecto, este tipo de regulación no puede ahorrar esfuerzos en cuanto al principio de justicia y debe ser interpelado a varios niveles:***

- Sobre la sanción de la no-aplicación de un compromiso adquirido voluntariamente desde el principio. ¿La empresa acepta que se ponga en marcha un comité de seguimiento, suficientemente autónomo, para examinar las quejas o reclamaciones eventuales y darles continuación? ¿Un tribunal está legitimado para llevar a cabo la demanda de ejecución de un compromiso tal o bien de su reparación atendiendo al perjuicio resultante de la no-aplicación, por ejemplo, de un código de conducta? ¿Una inspección laboral, dentro del marco de competencias nacionales que le han sido otorgadas, está obligada a integrar compromisos de RSE en el examen de aplicación de las normas?
- Hablamos ahora de la generalización de las normas. La creación normativa por autores privados puede entrar en contradicción con las normas existentes, nacionales, europeas o internacionales. La RSE ¿no tendrá necesidad, en algún momento, de un marco experimental, incluso en ciertos casos una derogatoria, estando éste al lado de la legislación o de los acuerdos colectivos?
- Finalmente, pasamos a las discusiones entabladas en materia de cláusula social. El rechazo actual, inscrito en la OMC y en menos medida en la OIT, en materia de regulación social internacional de intercambios no es de carácter definitivo. La RSE por poco que sea ampliamente difundida, de una parte, extendida al conjunto de la cadena productiva de otra parte, y creíble finalmente, abre una nueva vía en temas como la "cláusula social". Efectivamente, no es un compromiso solicitado por los países del Norte a los países del Sur, pudiendo estos a trancas y barrancas asimilar este proteccionismo. Es una obligación que las empresas del Norte lo apliquen, primera-

mente, en ellas mismas. En este caso, la RSE podría quizá, con las condiciones ya citadas, permitir sobrepasar ciertos bloqueos actuales.

Responder de manera constructiva a estos compromisos condicionaría, a nuestro parecer, el futuro europeo en cuanto a las prácticas y las empresas socialmente responsables. La responsabilidad social de la empresa como del conjunto de aquellos que componen y hacen nuestras sociedades, se nos dibuja como una oportunidad de transformación de la empresa así como de todo un modelo social. Pero la condición imprescindible para el éxito de la apuesta está en la voluntad compartida de conjunto de actores privados y públicos. Apuesta ambiciosa que está lejos, todavía, de poder ganarse.

*Claude Emmanuel TRIOMPHE*  
*Delegado General de la Universidad Laboral Europea*

<sup>1</sup> Mouvement de Entreprises de France.

<sup>2</sup> Union of Industrial and Employers' Confederations



## **CONTRIBUCION A LA REFLEXION SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA**

**Juan Manuel Tapia Rubio,  
secretario de Acción Sindical  
de Comisiones Obreras de  
Cataluña**

### **Justificación e introducción**

Quiero centrar mi reflexión de hoy en aspectos generales y de fondo sobre el tema de la responsabilidad social de la empresa. Por dos razones, la primera que la perspectiva de las prácticas sindicales, de las experiencias concretas, que son centrales para el sindicato, van a ser tratadas, por sindicalistas conocedores y artífices de primera mano- como nuestro Quim Gonzalez, y otros compañeros metalúrgicos que intervendrán por la tarde-; y en segundo lugar, porque tengo la convicción de que es necesario enraizar, en clave de "pensamiento fuerte" nuestras estrategias, y que desde el sindicalismo, se puede y se debe -se está haciendo- una aportación insustituible al debate de las ideas sobre la evolución del proceso de globalización y muy en particular de que significa, en ese nuevo contexto, la responsabilidad social de la empresa hoy.

Empezar recordando que nuestro tema de hoy, la responsabilidad social de la empresa, no es un hecho nuevo en sí mismo para el sindicalismo. En su planteamiento de fondo tiene mucho que ver con el cuestionamiento, desde el sindicalismo histórico y el movimiento obrero, del derecho de propiedad ilimitado del capital y sus lógicas sobre la empresa. Cuestionamiento que siempre ha tenido dos dimensiones: los trabajadores y sus derechos -también como seres humanos- como elementos configuradores del proyecto empresa, y la relación entre empresa y entorno social.

Para no hablar sólo de importantes generalidades ideológicas, baste recordar el fuerte hilo conductor en la historia sindical que han significado las diversas formulaciones de "control obrero" en términos clásicos -lo que hoy llamamos participación o intervención sindical, cogestión, etc-. Respecto de la relación empresa- sociedad, siempre menos

visualizable, las mejores tradiciones cooperativistas, muy importantes en Catalunya, y lo que implicaban de concepción de la unidad económica empresa al servicio de la sociedad, o las prácticas y fórmulas de "label" para identificar los productos y mercancías de las empresas sindicalizadas como garantía de calidad.

Si hago esta inmersión en el pasado es por la siguiente razón:

Una de las características del actual momento de reflexión sobre la evolución de nuestro sistema económico y nuestras sociedades es el permanente intento del neoliberalismo por extender el pensamiento débil, el pensamiento vacío, el pensamiento "post-moderno" como pensamiento único, que genere actitudes sociales y culturales, acríticas, pasivas y resignadas, frente a lo que está pasando.

Nosotros necesitamos generar "pensamiento fuerte", fuertemente crítico y alternativo, y todo pensamiento fuerte necesita reconocer su propio itinerario histórico.

En definitiva necesitamos un pensamiento global y una acción global, mientras que paradójicamente aquellos que gobiernan la globalización promueven y entonan el pensamiento "fragmentario", y quisieran arrinconar nuestra organización y nuestras perspectivas de dos formas posibles: encerrándonos en los estrechos límites de los centros de trabajo, aislándonos y desconectándonos entre nosotros -configurando prácticas y pensamiento corporativista-, o convirtiendo el sindicalismo en algo externo y ajeno al centro de trabajo -lo que nos condenaría al desarraigo-. Nosotros sabemos que nuestra fuerza es ser cada día más sindicato activo en el centro de trabajo nuevo y más sindicato general de perspectivas globales, al mismo tiempo, de manera interactiva.

Pero de la misma forma advierto que las nuevas perspectivas y estrategias sindicales -las nuevas exigencias de responsabilidad social de la empresa- solo pueden construirse desde el nuevo contexto de nuestra civilización: el proceso de globalización y la revolución informacional. Y que las viejas soluciones y alternativas -que también deben ser objeto, siempre, de autoevaluación y crítica constructiva- son ahora inútiles y un factor de segura involución.

### **La responsabilidad social de la empresa hoy**

La exigencia de una nueva responsabilidad social de la empresa, hoy, debe tener como referencia la nueva realidad del proceso de globalización irreversible, el cambio tecnológico y la nueva organización del trabajo y las empresas, flexible y en red, que lo dinamizan y hacen posible; también debe considerar las enormes potencialidades de creación de riqueza y bienestar humano que generan, justamente para disputar su destino.

Me atrevería a decir que la nueva responsabilidad social de la empresa, en esta nueva realidad, y llevado a sus últimas consecuencias, es el conflicto social esencial, de nuestro tiempo, también para el sindicalismo.

Lo es, si somos capaces, de no dejarnos arrebatar la idea fuerte que implica el concepto de responsabilidad social de la empresa. Si somos capaces de desenmascarar el barniz de respetabilidad con el que los dirigentes de las empresas quieren encubrir la práctica de su poder unilateral sobre la empresa.

Encubrimiento, que busca preservar su poder, haciéndolo compatible con valores y conquistas de civilización de nuestro tiempo: derechos humanos, medioambiente y sostenibilidad, respeto al consumidor, etc.

Por eso toda nuestra reflexión y nuestras estrategias sindicales del último periodo, muy especialmente desde nuestro último Congreso -el primer congreso sindical en que hablamos explícitamente de responsabilidad social de la empresa- se han construido sobre la base de un objetivo central, que expresamos en la idea: "ganar los cambios" o si se prefiere "el sindicato como sujeto activo de los cambios", en definitiva, disputar y actuar sobre la actual orientación del proceso de globalización, intervenir en la organización del trabajo y la nueva organización de las empresas -en clave de conflicto y negociación de los cambios y la flexibilidad- para obtener mejoras en la vida de las personas y nuevos derechos.

No es casual que las fuerzas que gobiernan el proceso de globalización, y muy especialmente, las grandes empresas globales, hayan tenido que admitir, finalmente, que la responsabilidad social de la empresa existe. Al menos se admite que no es uno de nuestros fantasmas ideológicos.

Pienso sinceramente que es un primer éxito de nuestros planteamientos; que sin el sindicalismo general y las nuevas culturas sindicales, los términos del problema no serían los que son.

Como ejemplo reciente, el pasado 2 de Julio la Comisión Europea ha adoptado un conjunto de acuerdos en este sentido, -centrados en las prácticas sociales y medioambientales- que además de un paso importante, y como siempre para el sindicato, nos exige al mismo tiempo intensificar nuestra acción sindical en este campo.

Desde perspectivas, fuerzas y organizaciones muy diversas se está convergiendo en una acción que haga emerger e identificar la responsabilidad social de la empresa en

el nuevo contexto, pero al mismo tiempo las empresas intentan sostener respuestas y propuestas que desvirtúan y desnaturalizan el propio concepto de responsabilidad social, propuestas que velen el verdadero alcance de su responsabilidad, que aminoren su exigibilidad, llegando incluso a integrarlo en sus propias estrategias competitivas en busca de una nueva legitimidad social a su actividad empresarial sin controles.

La respuesta empresarial más generalizada consiste en abordar el problema como una extensión de los distintos sistemas de "evaluación de calidad" de la actividad empresarial. Sistemas sobre los que hay mucho que decir después del susto de ENRON.

Proliferan desde hace tiempo los códigos de "conducta socialmente responsable" bajo distintas formulaciones y con el denominador común de la "autoimposición" de determinadas prácticas empresariales. Incluso los recientes acuerdos de la U.E. abundan en esa orientación -en este caso y en otros, lo que no deja de ser importante, con la participación de "foros de agentes diversos de la sociedad civil-, orientación centrada en la adopción "voluntaria" y más allá de lo que es "legalmente exigible" a las empresas.

Esto nos ofrece tres pistas importantísimas, cuando a continuación analicemos los impactos del actual proceso de globalización y las estrategias de acción sindical en la exigencia de responsabilidad social de la empresa:

- a) Voluntariedad: las estrategias empresariales continúan afirmando la unilateralidad en el gobierno de los proyectos empresariales. Se niega el principio de negociación que exige la disputa legítima de intereses distintos en el proyecto empresarial. En definitiva, se niega el reconocimiento de derechos de intervención social en la vida de la empresa.
- b) Inexigibilidad legal: las estrategias empresariales niegan la necesidad del desarrollo de nuevas reglas legales. Incluso convierten esta afirmación de su derecho actuar fuera de los límites de la ley, en el símbolo positivo de aceptar un mayor deber del que les es exigible. Se quiere convertir, así, un mundo sin reglas ni controles democráticos, en el espacio normal y natural del nuevo desarrollo socioeconómico planetario.
- c) Negación del papel del sindicalismo: las estrategias empresariales intentan blindar los distintos sistemas de control frente a la intervención sindical. Aceptan la configuración de organismos externos de seguimiento -ONGs, expertos, etc.- justamente porque son externos a la empresa y garantizan en última instancia su impermeabilidad frente a la sociedad. Niegan la par-

ticipación sindical porque saben que el sindicalismo es el "vinculo fuerte y organizado" entre la intervención desde dentro mismo del proyecto empresarial y desde el exterior social.

### **Efecto negativo central de la actual orientación de los procesos de cambio globales**

Bajo la lógica política, económica y social de los poderes que gobiernan los procesos de globalización, la reorganización del trabajo y la producción en términos globales, tiene como efecto la ruptura de las relaciones clásicas, de los equilibrios y mediatizaciones entre la economía, la sociedad y la política.

Los poderes dominantes, tampoco son una construcción ideológica, sino una realidad identificable y concreta: un reducido núcleo de 53.000 empresas en el mundo -con una red de 420.000 empresas subsidiarias, con un empleo directo de 200 a 250 millones de trabajadores, generan el 30% del producto bruto mundial y las 2/3 partes del comercio internacional.

Esta ruptura de los equilibrios clásicos se ha producido a favor del mercado y la economía, y lógicamente, de forma especial a favor de los sujetos y empresas económicamente dominantes y sus lógicas.

Las manifestaciones más visibles de esta nueva situación:

- a- Pérdida de los controles político-democráticos clásicos del Estado sobre el mercado, de la política sobre la economía y las estrategias empresariales. Para poner dos ejemplos clarividentes: cada día se cambian en el mercado de divisas el equivalente a 2 billones y medio de dólares o lo que es lo mismo 3 veces el producto nacional bruto de España o el equivalente al producto nacional bruto de Francia, o el 50% del comercio internacional generado por las empresas globales discurre en el interior de sus propias redes globales, bajo su propia lógica e intereses, o dicho de otra forma fuera del control estricto de los Estados nacionales y sus Tratados internacionales de Comercio.

Los grandes espacios económicos en construcción y en proceso de integración -incluso maduros-, no han generado mecanismos de control político y democrático. Tanto si analizamos la U.E, como los organismos internacionales económicos de derecho internacional, o la propia O.N.U. , todo

el mundo tiene la percepción de que las decisiones que gobiernan el mundo, de verdad, se producen en foros que no ha generado en términos clásicos el derecho internacional: llámese G y el número ordinal que se quiera, etc.

Incluso las lógicas dominantes de las instituciones políticas -sean estados u organismos internacionales- promueve, en lo fundamental, este proceso de subalternidad propia y de las sociedades que representan.

El caso Lear o Galletas Fontaneda por poner sólo dos ejemplos próximos en el tiempo y el espacio, son expresión de las consecuencias de esta situación.

- b- Subdesarrollo de los controles de los sujetos sociales sobre la empresa: en general es muy escaso el desarrollo de mecanismos de control social o la codificación en el estado de derecho y las legislaciones nacionales de la responsabilidad social de la empresa; sea frente al ciudadano; sea frente al consumidor o frente al trabajador.

En este sentido, es necesario retener, que la actual orientación del proceso de globalización, incorpora la lógica fuerte de la externalización del riesgo. Justamente, la enorme capacidad unilateral del gobierno del proceso por el sujeto económico -empresa- le permite externalizar los riesgos, transferir a la sociedad -sin control- sus impactos negativos (riesgos reales o potenciales de difícil evaluación sobre nuestro futuro).

Impactos negativos sobre el territorio y sus equilibrios, sobre el conjunto del planeta condenando a continentes enteros a la progresiva marginalidad y degradación; impactos negativos en términos medioambientales que ponen en peligro la propia viabilidad del planeta, impactos negativos en términos de salud, de condiciones de vida de las personas y de sus derechos (incluso humanos).

Hoy mismo nos desayunabamos con la noticia de una intoxicación masiva en las "maquilas" de El Salvador, que afecta a 650 trabajadoras textiles. Intoxicación química propia de la producción de gases lacrimógenos en un núcleo de producción textil?. No solamente se externalizan los riesgos sino que además se ocultan las producciones.

La flexibilidad de la organización del trabajo y la descentralización productiva, núcleo central de las nuevas lógicas económicas, en las manos del poder unilateral de decisión empresarial se convierten en un elemento de externalidad negativa para la vida de las personas.

Es un ejemplo claro de que el empresario no acepta ningún tipo de intercambio. Exige de las personas, en la organización flexible del trabajo, nuevas disponibilidades -que afectan incluso a la vida personal y del entorno familiar- nuevas capacitaciones e implicaciones en la empresa. Y al mismo tiempo intenta resistirse a la negociación de la reorganización flexible del trabajo, a la participación en las decisiones estratégicas del proyecto empresarial, o a aceptar que la vida de las personas, sus inquietudes, su propia diversidad tienen que tener también un espacio de derechos en el propio mundo productivo, en el centro de trabajo.

Quiéren mantener la empresa impermeable, cerrada a la sociedad y a los derechos de las personas. Nuestra acción sindical de lucha contra las estrategias competitivas empresariales de la precariedad laboral responde a este problema.

Subdesarrollo de los mecanismos de participación e intervención sindical en la vida de la empresa, que en nuestro caso, en Catalunya y España, viene agravado por la herencia de los mecanismos de participación heredados por el franquismo: los comités de empresa, autárquicos por su propia naturaleza encerrada en el centro de trabajo, que se demuestran progresivamente inadaptados a la realidad de los cambios económicos y organizativos globales de las empresas.

En el plano internacional el desarrollo de la acción de los sujetos sociales no alcanza el dinamismo de los propios cambios y sujetos económicos, y en muchos casos se expresa en clave "resistencialista", reproduciendo perspectivas inútiles y contradictorias. Junto a las legítimas resistencias culturales al mundo del pensamiento único y su cultura única global, emergen el fundamentalismo cultural de matriz religiosa o el nacionalismo excluyente.

También en las organizaciones sindicales internacionales reaparecen las tentaciones de renacionalizar las perspectivas del movimiento sindical, lo que significa una tendencia claramente suicida.

La institucionalización de los escenarios de acción de los sujetos sociales internacionales -también los sindicales- tiene un lento desarrollo: sea la OIT, sea el dialogo social europeo.

El gran objetivo es recomponer los equilibrios rotos, pero hacerlo a partir de las nuevas realidades y en conflicto por disputar la orientación de las nuevas realidades

Hablamos de poner la economía y el mercado al servicio de la sociedad y de las personas.

En palabras del premio Nobel de Economía, Amartya Sen "refundar la ética de la economía".

Sen se interroga : "como es posible que la moderna economía se interese por las personas reales y sus motivaciones y sin embargo no le interese o piense que no le afecta como disciplina, en absoluto, el alcance de conciencia que significa la pregunta socrática: como hay que vivir?"

Personalmente, es una de las definiciones más hermosas e interesantes, que conozco sobre el cómo y el porqué de la necesidad de exigir responsabilidad social de la empresa.

## **APROXIMACIÓN A LAS BASES DE PARTIDA PARA UNA ESTRATEGIA SINDICAL DE ALTERNATIVA**

Construir un nuevo equilibrio, y nuevas mediaciones entre empresa, sociedad y política, espacio en el que se ubica la exigencia de responsabilidad social de la empresa, no es posible con los esquemas del pasado: en primer lugar porque no es posible ignorar los cambios y el proceso de globalización, sería una opción inútil con consecuencias involucionistas para el sindicalismo.

En segundo lugar: porque el pasado no fue un mundo idílico ni justo.

En tercer lugar: porque la defensa de las conquistas sociales y democráticas, del estado social de derecho y del estado del bienestar, de los valores de la igualdad de los derechos de los seres humanos -también de los derechos laborales y sindicales básicos-, solo es posible desde la transformación, también de las mejores realidades y condiciones que hemos heredado, de nuestras propias conquistas.

Sólo es posible con nuestra acción sindical para reorientar los cambios y la globalización, -en conflicto con las lógicas de nuestros contrarios, como siempre-, nuestra acción sindical para aprovechar sus potencialidades hacia la construcción de un mundo más democrático y socialmente avanzado, hacia más estado del bienestar, hacia mejores condiciones de vida y trabajo, ahora a escala planetaria.

Necesitamos partir, siempre de cuatro premisas básicas:

- El sindicalismo necesita pensar y actuar globalmente desde las acciones y conflictos más concretos, locales y próximos. Partir de la certeza de que cada una de nuestras acciones y negociaciones tiene un impacto en el ámbito global, que cada uno de nuestros problemas tiene una solución que hay que gestionar en términos globales, y hay que identificar el alcance y el impacto de lo que hacemos, y actuar en consecuencia. En palabras del filósofo Kant -que resultan enormemente modernas: "ahora estamos inevitablemente unidos".
- El sindicalismo necesita perfilar y desarrollar su propia perspectiva sindical respecto de la globalización; no somos ni queremos ser una ONG de ámbito difuso. El concepto de solidaridad internacional entre los pueblos y trabajadores del mundo necesita también transformarse para ser eficaz en el actual contexto, perder todo signo de filantropía, y emerger como concepto de cooperación interesada y en interés mutuo.
- El sindicalismo europeo debe superar cualquier tentación de "eurocentrismo"; eurocentrismo que significaría un nuevo corporativismo en el mundo. Necesitamos ser más permeables a las culturas, prácticas y tradiciones sindicales, del sur, comprender mejor, y estar dispuestos al intercambio. Abandonando cualquier "tic" de suficiencia.
- El sindicalismo necesita pensar y actuar en red; con simultaneidad en el tiempo y de forma interactiva en todos los frentes. Nuestro esquema clásico de prioridades que va de lo más próximo a lo más lejano geográficamente, como una escalera -ahora un peldaño, luego otro-. Ahora el marco catalán, después España, más tarde Europa, y con lo que quede sindicalismo internacional. Ha perdido parte de su vigencia.

Lógicamente, sin una actuación fuerte en el entorno más inmediato y local de nuestras responsabilidades sindicales de poco sirve pensar en términos europeos o planetarios. Lógicamente, sin una orientación de nuestros recursos -limitados como los de cualquier

otra organización humana- que exprese esa realidad tampoco tendría sentido la cultura sindical global. Pero la novedad importante consiste en que ahora sabemos que nuestra fuerza y nuestro futuro están absolutamente vinculados al del sindicalismo en el mundo. Nuestra contribución a la acción sindical europea e internacional en términos concretos tiene ahora otra significación.

### **Volviendo a nuestras alternativas en el proceso de globalización**

a - Los estados -tal y como los hemos conocido- no volverán a tener las mismas capacidades de intervención y control democrático de las economías y las empresas. Aunque es posible exigir cambios de política económica y legislativos que aminoren la actual situación. El objetivo de fondo, en este terreno, es triple: mayor impulso a la construcción europea (ahora ampliada hacia el Este), sus instituciones realmente democráticas, y la Europa social; ubicar con claridad en la construcción europea la dimensión de la Europa de las regiones y nacionalidades; y renovar las instituciones internacionales a partir de una Europa más abierta, activa y cooperante en el escenario global.

Esta es la base para establecer las nuevas reglas del juego, los nuevos controles democráticos sobre la economía, las nuevas normas y derechos laborales globales.

- El estado social del bienestar, seña de identidad de las sociedades europeas, necesita también reformularse, para ser capaz de sostener las nuevas demandas sociales, las nuevas necesidades de protección, las expectativas emergentes de las personas. Y necesita extender la lógica que lo sustenta al mundo para poder mantenerse.
- Los sujetos sociales y sindicales tienen que tener un papel más relevante que en el pasado en su intervención en la empresa y en la economía. También es necesario superar la subalternidad de la sociedad y el sindicalismo respecto de la política.

En el mundo de los cambios permanentes, fluidos y complejos en la organización del trabajo y las empresas, la mediación de la economía desde las instituciones políticas y las administraciones públicas es necesariamente genérico o en todo caso incompleto. El sindicalismo, desde su propia naturaleza en la empresa y los sectores de actividad económica, debe ser capaz de generar mecanismos de participación e intervención

sindical más adaptados a la realidad de los cambios, más dinámicos y eficaces. Aumentar la autonomía de las partes en la regulación de la vida de las empresas -frente a la unilateralidad empresarial- y en la solución de conflictos, es absolutamente estratégico.

Una parte sustancial de las nuevas reglas del proceso de globalización, de la reglamentación de la responsabilidad social de la empresa debe tener su origen, para ser eficaz, en el conflicto-negociación, sindicalismo-empresa.

La parte central de nuestra acción sindical internacional tiene ese eje. Otros compañeros hablarán hoy de casos concretos. Yo solo quiero mencionar uno que no está previsto. Un importante proyecto concreto de cooperación sindical en 4 empresas (Endesa, Repsol, Telefónica y BBVA) que ha vinculado, para la acción sindical concreta y diaria, en materia de salud laboral, a los sindicatos de las empresas en España y los sindicatos de sus empresas filiales en Perú.

Para poner otro ejemplo, hace poco tiempo hubiera sido impensable que en el ámbito de la U.E. y la Confederación Europea de Sindicatos, se empezara a analizar y discutir la viabilidad de un sistema europeo de solución extrajudicial de conflictos. Justamente por inexistencia de reglas y derecho común, por la diversidad de las legislaciones y tradiciones nacionales, por la ausencia de verdaderas instancias jurisdiccionales europeas para la solución de conflictos.

Partes fundamentales de este mismo largo recorrido son nuestra implicación en la intensificación del desarrollo de la CES y muy especialmente de sus federaciones europeas, el impulso del diálogo social europeo -y la nueva atención que hay que prestar al diálogo social sectorial como embrión de la futura negociación colectiva sectorial europea-. La necesidad de una profunda renovación de la CIOLS y la OIT.

Movimientos sindicales que se caracterizan por 2 cosas: generar al mismo tiempo, estructura organizativa supranacional y espacios permanentes de negociación con las empresas.

Barcelona, 11 de Julio 2.002





## Qué papel tienen las organizaciones sindicales en la elaboración e implementación de los códigos de conducta?

Joaquim González Muntadas

Secretario General  
de FITEQA-CC-OO

Buenos días,

Mi exposición va dirigida a aquellas personas vinculadas a la actividad sindical y tiene como principal objetivo intentar establecer cuál es el papel del sindicato así como delimitar su espacio de actuación con respecto a lo que hoy, es ya una realidad en el panorama laboral mundial: **los códigos de conducta**.

Para abordar el tema, voy a hablar desde la experiencia de la actividad sindical en unos sectores que son los que mayoritariamente protagonizan estos casos. Me refiero al textil, a la confección, al calzado, a la piel y al juguete. Y este protagonismo se debe al hecho de que se trata de sectores productivos en los que la globalización del mercado ha provocado los niveles más elevados de deslocalización y descentralización productiva. En más de 160 países se producen aquellos bienes que se exportan y se consumen en apenas 30

Este fenómeno, el de la descentralización, el trabajo a terceros, la deslocalización buscando condiciones de trabajo más baja en un sector intensivo en mano de obra, no es un hecho nuevo en las industrias del textil confección y calzado. Ya antes, empresas como Cortefiel, el Corte Inglés o Induyco, Lois, por mencionar a las españolas, utilizaban como base de su organización productiva la subcontratación de trabajos y tareas a terceros. Por ejemplo, Induyco contaba con una planta de producción de confección propia en Madrid, con cerca de 4.000 trabajadoras. Pero además daban, y siguen dando, trabajo a miles de trabajadoras a domicilio y a talleres de Ciudad Real, Talavera o Jaén donde confeccionan los productos con la marca Induyco. Lo mismo sucedía con Cortefiel o Lois por seguir con los ejemplos.

Pero lo que ayer, la deslocalización y la subcontratación, se limitaba prácticamente a nuestro país, hoy como consecuencia de la globalización de la economía, de los mercados, la competencia feroz y los cambios radicales efectuados en la comercialización y distribución de los productos, éstas mismas empresas españolas que mencionaba, más otras como Púlligan, Zara o Mango, por mencionar marcas que nos son próximas, la descentralización productiva la realizan también más allá de nuestras fronteras. Pongo el ejemplo de empresas textiles o del calzado, pero este hecho es común en aquellos sectores que requieren intensidad de mano de obra abundante en todo el mundo,

Esta transformación del mercado y de la localización de la producción hace que hoy, por primera vez, existan más trabajadores manufactureros e industriales en el mundo menos desarrollado que en el denominado primer mundo. Cito como ejemplo, el caso de Bangla Desh donde se han creado millón y medio de nuevos empleos en la confección; también ha ocurrido algo similar en Camboya y, en China, son millones de personas jóvenes, sobre todo mujeres, las que están migrando para trabajar en la industria del calzado, de la confección y del juguete, fundamentalmente.

¿Y que producen en estos 160 países? Pues fabrican los productos que diseñan, invierten, distribuyen y venden con sus marcas empresas como Zara, Camper o Mango, por mencionar a las españolas o Nike, H&M, Banana Republic, Benetton, etc. Empresas que han hecho suyo y han asumido ya la definición que de sí misma realizó Nike conforme a sus actividades: “Nosotros no somos una empresa fabricante de zapatos, nosotros somos una corporación de investigación, desarrollo y comercialización”. Una nueva conceptualización que conlleva importantes cambios en el mapa laboral, dando lugar a nuevas realidades, como las maquilas y las zonas francas -zonas denominadas así por su condición libre de franquicias arancelarias y fiscales a la exportación- pero que también esconden otras realidades ya que, en la mayoría de los casos, de lo que son libres son de la sindicalización de sus trabajadores y de organizaciones sindicales.

¿Qué ventajas obtienen las empresas? Pues la de acceder a costes de la mano de obra muy bajos, inmensamente bajos comparados con los de los países de origen. El problema es que, muy a menudo, los lugares elegidos son países, y nos referimos especialmente al caso de Asia, cuyos Gobiernos toleran una falta de control total, utilizando el argumento de que hay que anteponer los derechos a la comida o la vivienda, a las libertades políticas y sindicales. Algo que no resulta justificable ya que desde los sindicatos y el movimiento progresista internacional siempre se ha mantenido, y con razón, que existe una estrechísima relación entre los derechos políticos y democráticos y la capacidad de liberarse del hambre y de la destrucción ambiental.

Y es precisamente esta falta de libertades democráticas, lo que provoca verdaderas dificultades para la sindicalización de los trabajadores, y es ante esta ausencia de organizaciones sindicales, cuando se plantean y se hacen más necesarios los códigos de conducta como un instrumento más para hacer frente a esa situación. Pero teniendo muy claro, y en una reunión como la de hoy más claro si cabe todavía, que son una segunda trinchera; una segunda trinchera que se crea en ausencia de la libre negociación colectiva entre empresa y trabajadores, porque no hay mejor código de conducta que el que puedan negociar libre y organizadamente los trabajadores de una empresa o de un sector. Una segunda trinchera también, porque no nos exime a las organizaciones sindicales dejar de reclamar que la regulación de las condiciones mínimas del trabajo deben de estar en manos de los Gobiernos adoptando las políticas, normas y procedimientos laborales internacionales y poner en ejecución su propia legislación laboral. El problema es que los gobiernos no hacen cumplir la legislación y por ello es necesario hallar métodos globales para lograrlo, es imprescindible establecer una conexión entre actividades económicas y los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de las convenciones básicas de la OIT, incluyendo la libertad de asociación.

Bien, entro ya de lleno en los códigos de conducta y el papel del movimiento sindical en los mismos y, para ello, es obligado reconocer en primer lugar, que ha habido cierto desconcierto en el movimiento sindical a la hora de situarnos frente a los mismos. Desconcierto quizás provocado por la naturaleza de los propios códigos, de las iniciativas de responsabilidad social corporativa o de los compromisos voluntarios de las empresas de buenas prácticas de gestión, por cierto de rabiosa actualidad en estos momentos. Decía, que el movimiento sindical acogió de buen grado esta nueva realidad, que tiene un impacto importante en las relaciones industriales y laborales, pero que nace de la iniciativa empresarial y responden, en sus orígenes, a una presión distinta a la sindical. Pero estas iniciativas y estas voluntades empresariales no son, ni han sido nunca gratuitas, ni tampoco, es mi opinión, obedecen a temas de ética empresarial, y por ello cito lo que el Secretario General de la Federación Internacional del Textil, Vestuario y Cuero, Neil Kerney, remarcó hace poco en el congreso de nuestra federación, FITEQA – CC.OO. celebrado en Tarragona con respecto a estos códigos: “Los códigos de conducta no son voluntarios; ninguna empresa, en ninguna parte del mundo, ha adoptado un código de conducta sin haber sido forzada o arrastrada hacia él”. En este caso, las empresas se han visto “forzadas” a estos compromisos por el efecto negativo que tienen sobre sus consumidores los informes sobre condiciones de trabajo peligrosas, jornadas inhumanas, salarios de hambre, brutalidad o el uso extendido de trabajo infantil en la producción.

Y otro factor de confusión y de contradicción sindical ha sido el definir el alcance de estos acuerdos, porque hay para todos los gustos y colores. Pero digamos como definición genérica que : **Un código de conducta es un documento que describe los derechos básicos y los estándares mínimos que una empresa declara comprometerse a respetar en sus relaciones con los trabajadores, las comunidades y el medio ambiente.** Pero, comprenderéis que si esto se queda aquí y no se contempla además, por ejemplo, la relación del código de conducta con sus proveedores, para la mayoría de las empresas de los sectores que he descrito anteriormente, estos códigos son caldo de gallina, que no engordan pero tampoco alimenta, Y muchas veces se ha olvidado que el mayor problema radica en el alcance de tales códigos de conducta, si llegan a la subcontratación o no.

Y un tercer factor de desconcierto en el movimiento sindical, es la prevención ante la ola de pensamiento dominante, que intenta transmitir a la opinión pública la concepción de que el único sector de la sociedad capaz de gobernar y gestionar incluso los derechos sociales adecuadamente es el de los empresarios. Y por ello según este pensamiento, la iniciativa debe de nacer desde la propia empresa que es la única que, de verdad, puede garantizar su compromiso. Y si se contempla algún tipo de intervención externa, este espacio se reserva a las ONG, a quienes se les da el papel de garantes del seguimiento y de valedores de los códigos de conducta y a las empresas multinacionales de certificación de auditorías sociales.

Un factor más que suma complejidad a la naturaleza de los códigos de conducta es la inexistencia de una homologación en su seguimiento y certificación. Mientras unas certifican y controlan empresas o marcas – es decir, todo lo que lleve la etiqueta de esta empresa o marca tiene una determinada garantía de estándares en la producción -, otras lo que hacen es certificar el centro de producción -todo lo que se produce en una fábrica determinada cumple unos determinados estándares.

Como también son diversos los propios contenidos de los mismos, porque ni todos son iguales, ni todos tienen el mismo alcance en las materias que dicen querer regular. La experiencia de estos 10 años de práctica no es muy alentadora. La mayoría de los códigos de conducta corporativos de empresa no han sido algo más que ejercicios de relaciones públicas. Solo un reducido número de empresas multinacionales se han adherido a los códigos de conducta de sociedades múltiples, por ejemplo sólo existen 150 empresas con la certificación SA 8000 a nivel mundial y muy pocas en Europa a Ropa Limpia, por poner dos ejemplos de códigos que requieren el cumplimiento de las Convenciones de la OIT, incluyendo la libertad de asociación, salario mínimo aceptable y una semana de trabajo restringida.

Los minoristas o los talleres subcontratistas y los distribuidores en particular, han hecho intentos de proteger las marcas, pero quieren hacerlo con el menor esfuerzo posible adoptando códigos de conducta cuyos efectos son mínimos por no decir nocivos, puesto que no reflejan las Convenciones de la OIT. Incluso en lo referente a trabajo infantil los Códigos de conduct no son más que hojas de parra para las empresas que desean el máximo de protección con un mínimo esfuerzo y que dañan considerablemente la credibilidad de las iniciativas voluntarias.

Bien, ¿cómo en FITEQA-CC.OO hemos afrontado los códigos de conducta en las empresas de nuestro ámbito? En primer lugar, trasladando al Convenio Colectivo de Ámbito Estatal del Sector Textil, Confección y al Convenio Colectivo Estatal del Sector del Calzado los acuerdos firmados de Código de Conducta por la Federación Europea del Textil-Confección, Piel y Calzado con la Patronal Europea del Textil, Confección y con la Patronal Europea del Calzado y con ello convertir un compromiso voluntario en obligación convencional, en ley de obligado cumplimiento por las empresas españolas en relación a las condiciones de trabajo de sus talleres y proveedores externos. Pero siendo este paso muy importante, aunque sea sólo por que es la única experiencia sectorial, es insuficiente por falta de instrumentos de seguimiento, control y verificación de estos compromisos, no voluntarios, de las empresas que emanan del convenio colectivo sectorial.

Para dotarnos de instrumentos pactamos el artículo 25.5 del convenio colectivo del textil-confección que establece que **“la primera [empresa contratante] se obliga a velar para que la segunda [empresa contratada] aplique correctamente las disposiciones del presente convenio, dando cuenta de esta función a los representantes de los trabajadores de la empresa”**. La empresa matriz se ve obligada así a garantizar a los representantes de los trabajadores que las personas de la empresa a la que se subcontrata producción se encuentran en las condiciones que el convenio del sector establece. Y continúa: **“la empresa asume expresamente las obligaciones establecidas en el artículo 13 del estatuto, particularmente en relación con el contrato por escrito... así como la notificación de estos contratos a los representantes de los trabajadores”**. El convenio colectivo añade más adelante otro mecanismo, que es el seguimiento de la subcontratación que anualmente la empresa está obligada a facilitar, del mismo modo ha de dar cuenta del uso de empresas de trabajo temporal: **“Las empresas entregarán regularmente, dentro de los 10 días siguientes a su formalización, los contratos que se den, y se reconoce expresamente a los representantes de los trabajadores de la empresa principal la tutela de los derechos de los trabajadores de las empresas subcontratadas y empresas de trabajo temporal que se den en el mismo centro de trabajo”**.

Esta realidad que he expuesto en relación a los talleres y empresas subcontratadas y las condiciones de trabajo de los trabajadores de las mismas en nuestro país y que vienen reguladas en convenio colectivo, es la que me hace afirmar, que no entiendo el intento de algunas ONGs, que con iniciativas muy loables pretenden acordar con las empresas códigos de conducta voluntarios que regulen las condiciones de trabajo de los talleres en España. Y no lo entiendo, ni lo comparto, porque es función de las organizaciones sindicales, es función de la acción sindical y reivindicativa exigir el cumplimiento de la ley. Y digo esto, no solo por legitimidad y representatividad, sino también, por eficacia. Creo que en el movimiento sindical deberíamos encontrar un ámbito de dialogo y colaboración con aquellas ONGs comprometidas en el seguimiento de los Códigos de Conducta, pero deberíamos encontrarlo desde una relación distinta a la actual, porque hoy no funciona, y seguro que la responsabilidad es nuestra, es de los sindicatos, por no haber sabido situar la iniciativa y habernos limitado, muchas veces, a ser meros embajadores de las ONGs ante las empresas o delegando en ellas este frente de trabajo esencial de nuestra función.

En relación al seguimiento y verificación de las condiciones de trabajo en las empresas subcontratadas fuera de nuestro país por empresas españolas, tenemos, como lo tienen la mayoría de los sindicatos un largo, complejo y difícil camino por recorrer. Yo puedo hablaros de nuestra experiencia en relación a las conversaciones y negociaciones que estamos manteniendo con el grupo INDITEX, donde de los 110 delegados de personal o miembros de los comités de empresa que componen el grupo industrial, 96 son de CCOO. Es, pues, una empresa en la que CCOO cuenta con una importante presencia sindical y en la que, como sindicato, hemos pasado de velar por las condiciones de trabajo de las 3.000 personas que forman parte de las plantillas de las empresas del grupo Inditex (Massimo Dutti, Zara, Breska, Stradivarius...) a velar también por las condiciones de aquellas que trabajan en los 1.600 talleres deslocalizados con los que cuenta la empresa – hay que señalar Inditex mantiene un 60% de su producción en Europa, aunque el otro 40% está localizado en diversos países tales como Marruecos, Turquía, Camboya o Perú.

Sin embargo, a pesar de la notable presencia sindical de CCOO, la discusión sobre el código de conducta de la empresa empezó, como ya hemos comentado antes, como iniciativa propia de la compañía que, al salir a bolsa, sabe que está en el ojo del huracán de la opinión pública. Por ello, en junio de 2001, Inditex, por su cuenta, y sin ninguna participación sindical, comienza a elaborar un código de conducta que dice aprobar, crea un departamento de responsabilidad corporativa y se compromete a presentar auditorías sociales de todos sus talleres proveedores en España y fuera de España. Código de Conducta que prevé la participación activa de unas determinadas

---

ONG, la mayoría de disciplina religiosa, participando estas en un Comité Director Externo encargado del seguimiento y verificación del Código de Conducta.

Es a partir del plan de trabajo de nuestra Federación en Galicia y de la Sección Sindical de CC.OO en Inditex, como consecuencia de la aplicación del convenio colectivo, en su apartado de control de la subcontratación, cuando iniciamos las conversaciones con la dirección de la empresa y tras más de seis meses de conversaciones, en algo que con las ONG ha sido trabajo de un día, llegamos a un acuerdo de participación de Fiteqa CC.OO en el Comité Director Externo y acordamos la firma con la presencia de los cerca de 100 representantes sindicales del grupo Inditex, para el día 4 de junio pasado, pero tres días antes la empresa aplaza la firma y empieza una discusión profunda entre el cuadro directivo del Grupo que a fecha de hoy nos hace temer una reconsideración y una marcha atrás de la empresa en aquello que sea participación sindical en el Código de Conducta. Vamos a esperar respuesta, pero le hemos trasladado a la empresa que no hay posible marcha atrás en nuestra decisión de abordar las relaciones de trabajo en toda la red industrial en torno a Inditex y también, como no, en el resto de las empresas del Textil -Confeción y del Calzado españolas con red de proveedores en España y fuera. Nos avala el convenio colectivo y nuestra política sindical.

Y para ir finalizando, ¿cual es nuestra política, la posición de Fiteqa-CC.OO ante los códigos de conducta? En primer lugar de exigencia para que aquellas empresas con códigos de conducta individuales los dejen de lado y adopten códigos de conducta de sociedades múltiples y que estos se unan en un solo mecanismo porque la actual selva de contenidos, normas, métodos de control y verificación no solo es confusa para los proveedores, sino que además, ofrece salidas fáciles a aquellos inclinados a evadir el respeto a las políticas, normas y procedimientos con los que se comprometen. En segundo lugar la aplicación de cualquier código de conducta debe ser inspeccionada de manera independiente y los auditores sociales profesionales debidamente entrenados. Pero todo ello con la imprescindible participación activa de las organizaciones sindicales en la empresa principal, exigiendo a ésta una política de respeto a las normas laborales básicas en toda la cadena de producción, en la propia y en la externa, por que entendemos que no es un ejercicio de solidaridad con terceros, sino que es parte consustancial de la acción sindical que debe ir más allá de las cuatro paredes de la empresa principal, y más cuando éstas son empresas globales y por tanto requiere políticas reivindicativas y acción sindical global.

Bien, y para acabar deciros, que en Fiteqa-CC.OO este frente de trabajo, más alla del éxito o fracaso inmediato que podamos obtener con la negociación iniciada y no concluida con el Grupo Industrial Inditex, hemos iniciado ya la discusión con las secciones

sindicales de las empresas con proveedores externos, acerca de la necesidad de emplazar a las direcciones de las mismas, y esto entiendo que es muy importante, en cumplimiento de un punto más del convenio colectivo sectorial, tanto en el sector textil-confección, como en el calzado, para iniciar la discusión y puesta en marcha de compromisos e instrumentos que garanticen los derechos laborales en toda su cadena de producción. Y para todo ello, como hemos dicho, el papel y el compromiso de las organizaciones sindicales no es que sea importante, es que es imprescindible y esencial.

Me gustaría finalizar recordando la pregunta que se hizo **Oscar Wilde** “¿ puede el gozo vestirse con lo que fabricó el dolor? Y nosotros respondemos que NO que las empresas y los consumidores no pueden disfrutar de unos beneficios y unos productos fabricados sin derechos, sin libertad sindical, con trabajo infantil, con trabajo forzoso, con discriminación, con salarios de miseria y en condiciones infrahumanas.

Gracias.

Joaquim González Muntadas  
Secretario General de FITEQA-CC-OO

Barcelona 11 de julio de 2002



## **A modo de conclusiones: Un nuevo enfoque de la Responsabilidad Social de la Empresa**

**Carlos Vallejo  
SPI – FMC CC.OO**

La reflexión sobre las relaciones Empresa Sociedad es de plena actualidad y en los últimos meses se ha escrito mucho sobre su alcance y sus contenidos.

Aunque el término “Responsabilidad Social de la Empresa” tiene sus orígenes en los años 60 en los países de cultura anglosajona, durante los 90 el debate se ha trasladado a Europa en parte como una posible respuesta a los efectos negativos de la globalización.

En 1994 Jacques Delors inspira la “*declaración europea de las empresas contra la exclusión*” y en marzo del 2000 el Consejo de Lisboa lanza una consulta pública con la publicación posterior del Libro Verde sobre la RSE. Como resultado de esta Consulta la Comisión Europea ha publicado su estrategia de cara a promover “*La contribución de las empresas a un desarrollo sostenible*”. Este documento de orientación que preconiza un nuevo papel social y medioambiental para las empresas en la economía mundial establece un “Forum plurianual europeo” para que todos los actores e interlocutores sociales intercambien experiencias y buenas practicas.

Este proceso culminará en el 2004 con una evaluación final de la Comisión Europea. El sindicalismo internacional que ha sido un tanto escéptico ha hecho llegar sus críticas y aportaciones a la Comisión Europea mediante el posicionamiento de la CES (Confederación Europea de Sindicatos).

La CES considera que este debate ha de desarrollarse en el marco del modelo social europeo, la carta social y en la Comunicación de la Comisión sobre los derechos sociales fundamentales en el comercio internacional.

La CES es de la opinión que la RSE no debe ser considerada como una sustitución de la reglamentación o de la legislación relativa a los derechos sociales y a las normas medioambientales, incluida la elaboración de nueva legislación adecuada.

La CES quiere disipar la ilusión de que el método voluntario pueda ser suficiente para hacer progresar la responsabilidad social y medioambiental.

La CES afirma que existe una clara Responsabilidad social interna y externa de las empresas transnacionales en todos los países (especialmente en el sur) y también en las subcontrataciones.

- Para el sindicalismo Europeo la RSE debe apoyarse prioritariamente en:
- El desarrollo de empleo de calidad
- La información, consulta, participación y negociación con los trabajadores
- La anticipación a las mutaciones y reestructuraciones
- El respeto a los derechos sociales fundamentales (Carta de Niza), OIT y recomendaciones de la OCDE

Los códigos de conducta, las cartas éticas y las etiquetas no pueden sustituir una necesaria regulación en las instancias internacionales (OMC,OIT,OCDE..)

En este libro se han recopilado las ponencias presentadas durante la jornada organizada por la “Fundación Pau i Solidaritat” el pasado 11 de julio del 2002 bajo el título: “Responsabilidad social corporativa y códigos de conducta”.

Modestamente este libro tiene el mérito de ser una de las primeras publicaciones sindicales que trata de este tema en España y intenta cubrir un cierto vacío en el debate y la reflexión sindical en nuestro país.

Los ponentes presentaron sus diferentes ópticas sobre la Responsabilidad Social:

- del mundo de las empresas, Josep M. Lozano ( ESADE).
- del sindicato, Quim Gonzalez (Secretario General FITEQA CC.OO.) y Juan Manuel Tapia ( CONC )
- de la Universidad, Claude Emmanuel Triomphe UET Francia.

Aunque el debate sigue abierto, el libro aporta una reflexión sindical con el objetivo de abrir nuevas perspectivas sobre la Responsabilidad Social de la Empresa.

- Como sindicato el tema nos interesa por varios motivos:
- Porque cuestiona el papel de la “Empresa”
- Porque abre nuevos espacios de intervención sindical
- Porque permite interactuar a los sujetos implicados (ONGs, fondos éticos, administraciones, consumidores y sindicatos)

Ante lo nuevo el sindicalismo no puede situarse a la defensiva, ha de buscar respuestas inteligentes y Comisiones Obreras tiene la oportunidad de innovar su discurso sindical.

A menudo la idea de Responsabilidad Social se ha visto instrumentalizada al servicio de la legitimación social de la Empresa, muchas veces como simple pantalla para los objetivos de relaciones públicas y de imagen y, otras para cubrir prácticas tan irresponsables como los despidos colectivos en situaciones de beneficios empresariales. No obstante estos últimos años la reflexión sobre la RSE ha desbordado el marco de la comunidad económica y de las empresas para convertirse en una discusión general que permite desarrollos más avanzados.

En un esfuerzo de síntesis y de simplificación podríamos situar tres enfoques posibles para la RSE:

**- Un pensamiento débil**

La filantropía, el paternalismo, la ética en los negocios.

**- Un pensamiento interesado**

El marketing social, la reputación de la empresa, la diferenciación competitiva.

**- Un pensamiento fuerte**

El cuestionamiento del concepto de propiedad.

La empresa como sujeto social.

La extensión del perímetro de decisión de la empresa.

También podríamos formularnos las siguientes preguntas:

¿La RSE es una propuesta actualizada del capitalismo paternalista decimonónico o es una cura de mala conciencia para los “buenos” capitalistas?

¿La RSE no será una respuesta a largo plazo del capitalismo inteligente ante el desbarajuste de la globalización sin reglas?

¿Es, en cambio, la RSE un enfoque más inteligente del negocio para diferenciar unas empresas “respetables” de otras?

La RSE es una nueva respuesta a las presiones de la sociedad:

- A la lucha de los sindicatos por los derechos de participación de los trabajadores en la empresa
- A la presión de las ONGs por los derechos humanos y la justicia social
- A las protestas de los ecologistas para reivindicar un desarrollo sostenible
- A las exigencias de responsabilidad de los consumidores
- A las demandas de las autoridades para una mayor implicación de las empresas con el territorio
- A las exigencias de los fondos de inversiones éticas.

La empresa socialmente responsable puede ser una alternativa al modelo financiero de empresa cuya única finalidad es la creación de valor para los accionistas. Han caído estrepitosamente empresas “Socialmente Irresponsables” como EMRON, Worldcom y otras están en sus horas bajas ¿ No estaremos asistiendo el fracaso del capitalismo financiero frente a el éxito del llamado capitalismo “renano” con cogestión de los trabajadores, estrategias a largo plazo y comprometido con la sociedad?

Lo cierto es que se ha roto el pacto fordista entre empresarios y trabajadores, que en el pasado ha garantizado una larga etapa de equilibrio y consenso social; el debate abierto sobre la RSE puede significar un nuevo estatuto de ciudadanía social, económica y política de los trabajadores dentro y fuera de la empresa.

¿No tendríamos que hablar también de empresa ciudadana y de ciudadanía en la empresa? Es decir del reconocimiento de los derechos civiles dentro de la empresa. Si los trabajadores y las trabajadoras son ciudadanos y ciudadanas en la ciudad, no tiene sentido que las relaciones laborales se sitúen al margen de los derechos de ciudadanía.

Por ello uno de los objetivos fundamentales del debate europeo sobre la RSE ha de ser la “Democratización de la Empresa”.

¡¡¡ El debate continua abierto!!!