



LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA Y LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA

**¿Iniciativas empresariales voluntarias o instrumentos
para la defensa de los derechos humanos laborales?
Una visión desde el Sur y desde el Norte.**

JORNADAS organizadas por la
FUNDACIÓ PAU I SOLIDARITAT CCOO

Barcelona, 22, 23, 25 de octubre de 2003

Cornellà, Granollers, Sabadell, Tarragona,
24 de octubre de 2003

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA Y LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA.

**¿Iniciativas empresariales voluntarias o instrumentos
para la defensa de los derechos humanos laborales?
Una visión desde el Sur y desde el Norte.**

JORNADAS organizadas por la
FUNDACIÓ PAU I SOLIDARITAT CCOO

Barcelona, 22, 23, 25 de octubre de 2003

Cornellà, Granollers, Sabadell, Tarragona,
24 de octubre de 2003

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN, Jordi Ribó i Flos, presidente de la Fundació Pau i Solidaritat y secretario de Cooperación de CCOO Catalunya. _____ 5

Resumen de los contenidos de las Jornadas “**La responsabilidad social corporativa y los códigos de conducta: Iniciativas empresariales voluntarias o herramientas para la defensa de los derechos humanos laborales. Una visión desde el Sur y desde el Norte**”. A cargo de Rafael Drinot. _____ 7

LA RSC: UNA VISIÓN DESDE EL SUR

La Responsabilidad Social de la empresa en Marruecos: una realidad a diferentes pasos. A cargo de Omar Ben Bada, analista social y asesor de la CDT y presidente del CERID (Marruecos). _____ 17

Una visión de la situación de las relaciones laborales y las condiciones sociales a Honduras. A cargo de Israel Salinas, secretario general de la CUTH (Honduras). _____ 22

El contexto mundial del capitalismo y los espacios para conseguir una responsabilidad social de las empresas. A cargo de Salvador Arias, economista y diputado del FMLN (El Salvador). _____ 30

LA VISIÓN EUROPEA DE LA RSC: ¿HACIA UN MODELO ÚNICO?

Sello de Calidad Social Regional. A cargo de Andrea Bardi, Instituto per il Lavoro regione Emilia Romagna (Italia). _____ 45

Responsabilidad social de la empresa: ¿dos modelos?. A cargo de Juan Manuel Tapia, secretario de Acción Sindical de CCOO Cataluña. _____ 57

PERSPECTIVAS EMPRESARIALES Y LA INCORPORACIÓN DE LA RSC EN ESPAÑA

Responsabilidad social de la empresa. Contenidos y excesos. A cargo de Joaquín Trigo Portela, director ejecutivo de Foment del Treball Nacional. _____ 69

LAS INVERSIONES ÉTICAS Y SUS INSTITUCIONES FINANCIERAS

Inversiones socialmente responsables. A cargo de Orencio Vázquez, de Economistas sin fronteras. _____ 83

RELACIÓN ENTRE EL MOVIMIENTO SINDICAL, LAS ONG Y LAS EMPRESAS DE CERTIFICACIÓN EN RELACIÓN A LA IMPLEMENTACIÓN Y AL CONTROL DE LA RSC.

Implementación de los Estándares sociales? A cargo de Ronald Koepke, consultor internacional (Alemania). _____ 95

La responsabilidad social de la empresa. Las relaciones entre sindicatos, ONG y empresas de certificación. A cargo de Claude-Emmanuel Triomphe, delegado general de la Universidad Europea del Trabajo, París. _____ 102

CONCLUSIONES _____ 109

© Fundació Pau i Solidaritat de Comissions Obreres de Catalunya
Via Laietana 16, 1ª planta
08003 Barcelona
Tel. 93 481 29 12
fpauisoli@conc.es
www.conc.es/pauisoli

Año: 2003

Coordina la publicación: Michela Albarello

Han colaborado a la corrección de los textos y a la traducción del francés y del italiano de las ponencias de C.E.Triomphe y de Andrea Bardi:
Olga Llaó, Fabio de Franceschi, David Julve y Josep Mª Benito.

Fotos: Archivo Fundació Pau i Solidaritat CCOO Catalunya

Maquetación: ferzeta
Imprime:

Con el apoyo de:



Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Govern de Catalunya - Presidència

INTRODUCCIÓN AL LIBRO RSE

Este documento reúne buena parte de los debates y ponencias que se presentaron en las jornadas organizadas por la Fundació Pau i Solidaritat de CCOO de Catalunya. Estas jornadas, financiadas por la Generalitat de Catalunya, se celebraron en Barcelona, Cornellà, Sabadell y Granollers los días 22, 23, 24 i 25 de octubre de 2003.

Hemos tenido ocasión de recibir opiniones de nuestras contrapartes del Sur, de la CUTH de Honduras, la CDT de Marruecos y la CEDAL del Perú, opiniones tan prestigiosas como las de Ronald Koöpke, Claude Emmanuel Triomphe y Salvador Arias, intervenciones de nuestras federaciones estatales y de dirigentes de CCOO, entre ellas nuestro secretario general Joan Coscubiela. También podéis encontrar intervenciones de dirigentes empresariales, que debemos conocer y analizar.

A decir verdad, después del gran esfuerzo, en el que ha participado toda la Fundació Pau i Solidaritat, nos sentimos muy satisfechos del hecho de que el tema de la RSE sea un leif motiv muy importante de nuestro 8º Congreso. Creemos sinceramente que hemos acertado, y que, lejos de distraer la atención, lo que hemos conseguido es que el debate sobre la RSE se generalice y no sea algo sólo de especialistas, sino que todas las personas en el sindicato se familiaricen con estos conceptos y esta terminología.

No queremos quitar espacio a nadie, pero tampoco queremos que se margine el movimiento sindical en un tema que le compete directísimamente. Es más, cuando ahora estamos viviendo procesos dramáticos de deslocalizaciones, cuando empresas multinacionales especulan con los terrenos que el Gobierno anterior casi les regaló, en estos momentos los ojos dirigen la mirada hacia los sindicatos y nos preguntan: y vosotros, qué opináis?

Debemos decir, pues, que la RSE y los códigos de conducta, la vida de la empresa, es un espacio que nos interesa a los trabajadores y que queremos controlar. No somos objetos que se nos pueda trasladar de un lugar a otro. A menudo oímos voces, empresariales sobre todo, que nos dicen. "Somos todos una gran familia" o bien "Estamos todos embarcados en el mismo barco". Veamos, acláremos: las familias son una cosa y las empresas, otra; si vamos todos en un mismo barco nosotros también queremos llevar el timón, y sobre todo, queremos saber en qué puerto quiere desembarcarnos.

Tenemos una gran tarea por delante, que es democratizar la empresa y las relaciones laborales, y es una tarea de carácter general. Y para llevarla a cabo tenemos el sindicato. Como dice nuestro lema del 8º Congreso: CCOO, la fuerza del sindicalismo útil, conquistamos derechos para transformar la sociedad. Y como se dice en castellano: “estamos en ello”.

Resumen de los contenidos de las Jornadas

***“La responsabilidad social corporativa y los códigos de conducta:
Iniciativas empresariales voluntarias o herramientas
para la defensa de los derechos humanos laborales.
Una visión desde el Sur y desde el Norte”.***

Rafael Drinot

¿Es socialmente responsable una multinacional que, con un balance económico-financiero positivo, despide a decenas de miles de trabajadores de su matriz y sus sucursales en varios países? ¿Y si otra multinacional contrata trabajo infantil en un país especialmente afectado por crisis económica –de las que asolan a una cincuentena de países desde hace dos o más décadas- hay algo que negociar con ella que no sea la sustitución de la mano de obra infantil y su reemplazo por trabajadores adultos? ¿Tiene sentido intentar influir en una empresa que habiéndose establecido como maquila en un país en crisis económica y/o política se aprovecha de la ausencia de respeto a los derechos sindicales? ¿Qué ética gobierna a una empresa cuyos ineficientes directivos ponen en riesgo el futuro de la empresa, de los trabajadores y hasta de los ámbitos geográficos y sociales en los que está establecida, pero se retiran de la empresa con un jugoso paquete de decenas de millones de dólares, como compensación?

Estas preguntas, referidas a escándalos que han afectado la imagen y la rentabilidad de algunas de las más grandes empresas del mundo, fueron planteadas durante la conferencia ***La Responsabilidad Social Corporativa y los Códigos de Conducta***, que organizó la **Fundació Pau i Solidaritat** en el mes de octubre del 2003, con el apoyo de la Generalitat de Catalunya.

Las respuestas, aun cuando parciales o múltiples, fueron surgiendo en las exposiciones de los conferencistas y en las intervenciones de los asistentes. En todos los casos sin excepción se hizo referencia al contexto en el que tienen lugar las prácticas empresariales y las acciones de los trabajadores y otros actores sociales, que es el de la mundialización, supranacionalización, o globalización, como denominan algunos, no sólo del capital, sino también, y cada vez con mayor intensidad, del mercado, de las instituciones y organizaciones, como es el caso de las federaciones sindicales europeas.

Algunos expositores, además de intentar dar una respuesta a estas preguntas en el contexto de la mundialización, mostraron un descarnado cuadro de

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA

su realidad. **Israel Salinas**, secretario general de la Confederación Única de Trabajadores de Honduras (CUTH) estima que en su país existe 26 parques industriales, con unas 225 empresas y unos 130 mil trabajadores. *“En el sector de la maquila, dijo Salinas, los trabajadores siguen siendo víctimas de violación de sus derechos individuales y colectivos, es una odisea lograr organizar un sindicato en este sector. los empresarios tienen un trato de privilegios, no pagan impuestos y gozan de una serie de exoneraciones. Los trabajadores que intentan organizarse son despedidos, y los que logran organizarse les violan de manera sistemática sus derechos (...) El Ministerio de Trabajo no tiene un papel coercitivo para impedir las violaciones; todo lo contrario, mas bien colabora con las Empresas y en caso de conflicto generalmente los fallos no favorecen a los trabajadores”.*

Luis Sirumbal, director ejecutivo del Centro de Asesoría Laboral del Perú (CEDAL). hace notar que la Población Económicamente Activa (PEA) asalariada sindicalizada del país cayó del 25% en 1990 al 2,5% en el año 2000. Y ello porque *“se incrementa la PEA inestable hasta el 90 por ciento de la PEA total”.* Con lo que la confrontación laboral, dice Sirumbal, ya no se da en el marco legal, y los derechos sindicales pasan a incorporarse a los Derechos Humanos. Es al Estado al que se le exige la creación de empleo.

Como en Honduras y en el Perú, en Marruecos los niveles de pobreza de la población se han agudizado en las últimas décadas, y según **Omar Ben Bada**, analista social y asesor de la Confederación de Trabajadores de dicho país, *“más del 50 por ciento de la población vive hoy día en el umbral de la pobreza”*, lo que no impide *“una solidaridad persistente pese a la extensión de la precariedad. A título de ejemplo, un salario en Marruecos no es siempre individual. Sirve a menudo, para satisfacer las necesidades colectivas de una familia numerosa”* Ben Bada explica cómo *“la solidaridad reemplaza la debilidad de la protección social y la ausencia total de redes sociales”.* En cuanto a las empresas, Ben Bada dice que *“el debate sobre la responsabilidad social de la empresa esta todavía en sus comienzos (...) La empresa en Marruecos no puede esquivar más sus obligaciones de supervivencia, de renovación, de competitividad, así como sus responsabilidades frente a los asalariados, la sociedad y el medio ambiente”.*

Joan Coscubiela, secretario general de Comisiones Obreras, al inaugurar el evento, manifestó que no quedaba muy claro que quiere decir RSE, pues son varias las definiciones que se usan según los diversos intereses. En efecto, el Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas, “no se moja”, en el sentido de ofrecer una definición propia. Al preguntarse *“¿qué es la responsabilidad social de las empresas?”*, el Libro Verde se responde diciendo que *“La mayoría de las definiciones de la responsabilidad social de las empresas entienden este concepto como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”.* Y vale la pena resaltar que se trata de *“la mayoría de las definiciones”.* Lo que deja margen a discusión.

El Libro Verde, sin embargo, está dedicado a desarrollar una amplia discusión sobre el tema. Y hay tres aspectos que deben ser resaltados, pues limitan el margen de especulación sobre el tema. En primer lugar *“la responsabilidad social de las empresas no se debe considerar sustitutiva de la reglamentación o legislación sobre derechos sociales o normas medioambientales ni permite tampoco soslayar la elaboración de nuevas normas apropiadas”.* Es decir, la voluntariedad de las empresas al asumir una RSE, no elimina el imperio de la ley.

Por otra parte, el Libro Verde considera la RSE tanto en su dimensión interna de la empresa cuanto en su dimensión externa. En relación a la primera dice *“afectan en primer lugar a los trabajadores y se refieren a cuestiones como la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad, y la gestión del cambio, mientras que las prácticas respetuosas con el medio ambiente tienen que ver fundamentalmente con la gestión de los recursos naturales utilizados en la producción. Abren una vía para administrar el cambio y conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad”.*

En cuanto a la dimensión externa, el Libro Verde dice lo siguiente: *“Lejos de circunscribirse al perímetro de las empresas, la responsabilidad social se extiende hasta las comunidades locales e incluye, además de a los trabajadores y accionistas, un amplio abanico de interlocutores: socios comerciales y proveedores, consumidores, autoridades públicas y ONG defensoras de los intereses de las comunidades locales y el medio ambiente”.* Y extiende las fronteras pues con *“las inversiones multinacionales y las cadenas de producción planetarias”* la RSE debe sobrepasar los límites europeos.

El tema de la RSE aparece ante los ciudadanos precisamente por los escándalos de empresas multinacionales en cuyas prácticas se constata la violación de los derechos humanos y laborales más elementales o prácticas reñidas con la ley, como es la corrupción por soborno. Los gobiernos, tanto como los ciudadanos, se ven así obligados a actuar. Los primeros por medio de la sanción política y la presión para que esta se traduzca en sanción legal, y los segundos, entre otros, ejerciendo el derecho a “votar con sus bolsillos”, como sucedió durante la campaña de boicot a las empresas extranjeras que invertían en la Sudáfrica del Apartheid. Las empresas, y diversas organizaciones e instituciones, se han planteado tomar la iniciativa en materia de RSE, de donde derivan diversas definiciones.

Coscubiela, reconociendo la diversidad de definiciones de RSE, advirtió que hay que dar *“las batalla políticas”* en este campo pues es necesario ganar *“las batallas ideológicas, la batalla de las palabras”*. El secretario general de CCOO añadió *“Si en estos momentos las empresas, el mercado, se están planteando colocar en primera línea de fuego la RSE, es porque las empresas con la externalización (y otras prácticas como la explotación del trabajo infantil) van perdiendo la batalla”*.

Algunas empresas, sin embargo, critican la RSE como una nueva modalidad de control “por terceros” que les presentan un enfoque supuestamente más ético que el que practican actualmente las empresas. Se quejan así que se coloque por fuera de las relaciones laborales el análisis del comportamiento ético de las empresas. Esto, dicen las empresas, lo hacen en representación de los denominados *stakeholders*, o lo que el Libro Verde denomina interlocutores. Para estas empresas, la dimensión ética está dada en gran medida por quienes toman las decisiones, sean éstos gestores y/o propietarios.

Joaquín Trigo Portela, director ejecutivo de la organización patronal Foment del Treball, lo dijo sin ambages, en un tono de denuncia: *“En los últimos cinco años, sin embargo, se enfatiza la dación de cuentas a terceros que cuentan con un enfoque que les presenta, a priori, como inductores de una ética más deseable que la atribuida a la dirección de las empresas, como parte interesada en las decisiones empresariales (stakeholders) y como fuente de propuestas y vigilantes de su correcta puesta en práctica”*.

Trigo afirma que es difícil analizar las diferencias de resultados entre las empresas formalmente comprometidas con la responsabilidad social y las otras, porque, en primer lugar, la diferencia no es de comportamiento real sino de *acreditación* de ese comportamiento, en segundo porque muchas empresas plenamente responsables pueden no sólo sentir necesidad de acreditarse, sino incluso prevención en contra, simplemente por la misma razón por la que la virtud es humilde, en tercer lugar porque las más renta-

bles y mejor organizadas pueden dedicar tiempo y recursos a actividades que a otras les exige un mayor coste de oportunidad. Por esto, tras aceptar que la RSE implica desviación de recursos sea difícil de alegar, y aún más de probar, que la aceptación formal aumenta la rentabilidad de los accionistas.

Los estudios sobre la aceptación de la RSE por parte de grandes empresas, realizados por auditoras de grandes empresas multinacionales, muestran que más de tres cuartas partes de éstas consideran que es necesario respetar la ética comercial, que sus actividades deben ser transparentes a fin de mantener la lealtad de los inversores y “del mercado” y, con ello, que la RSE debe ser considerada una inversión que rendirá fruto en el largo plazo, por lo que no puede ser considerada simplemente como una actividad cosmética de Relaciones Públicas, pues esta percepción afectaría la rentabilidad de la empresa.

En su “Declaración sobre los derechos sociales y las relaciones laborales en LEONI”, la empresa italiana fabricante de cables, que ha trasladado su sede central a Túnez, da a conocer los derechos y principios fundamentales que guía su actividad Y “que son vinculantes en todo el mundo”, afirmando en el preámbulo, que “está convencida que la responsabilidad social es un factor importante para el éxito a largo plazo de la empresa; esto es válido también para accionistas, socios, clientes y trabajadores”. En sus objetivos fundamentales, la empresa se compromete a:

- respetar los derechos humanos,
- reconocer el derecho de asociación de todos los trabajadores a formar sindicatos y afiliarse a ellos, respetándose las convenciones de la OIT; rechaza la discriminación por origen étnico, color de la piel, sexo, religión, nacionalidad, orientación sexual, origen social u opinión política;
- establece la libre elección de la ocupación, rechazando todo uso premeditado de trabajo forzoso;
- rechaza el trabajo infantil;
- respeta los estándares mínimos establecidos por las normas legales del país correspondiente en materia de remuneraciones;
- respeta las normales legales del país en materia de jornada laboral y vacaciones;
- se compromete a cumplir los estándares mínimos de seguridad e higiene; y
- apoya la calificación de los trabajadores.

Alberto Andreu Pinillos, subdirector general de Reputación y RSC de Telefónica, participó analizando las consecuencias de la aplicación de la RSE, entre otros, porque no se puede caer “en el maquillaje de hacer lo que no hacemos bien”. Y añadió que “hay que hacer que el concepto de RSE

entre dentro del concepto de negocio, si no, quedará como maquillaje”. El costo de no hacer lo que una empresa debe hacer tiene consecuencias graves, como lo demuestran las empresas ENRON, Arthur Anderson, y otras, dijo Pinillos, estableciendo como premisas, que las empresas deben hacer bien lo que hay que hacer, hay que crear valor para todos y hay que crear valor en el largo plazo. Durante la sección de preguntas, reconoció que el comportamiento de ejecutivos de su empresa en su filial del Perú había generado conflictos y que se estaban dando los pasos para rectificar dicho comportamiento., destacando que de los 90 millones de clientes que cuenta su empresa, 18 millones son clientes insatisfechos o poco satisfechos.

Juan Manuel Tapia Rubio, secretario de Acción Sindical de CCOO de Cataluña, recoge el desafío que plantean las empresas que aceptan la RSE, afirmando que *“vuelve a aparecer la imagen que la empresa es socialmente responsable y crece, por tanto, el movimiento que afirma que la empresa no es sólo de propiedad del capital”*. El Estado nacional así como los sindicatos enfrentan, dice Tapia, un desafío consistente en que las empresas actúan en la escena internacional y tanto el primero como los segundos necesitan renovarse, pero desbordando el ámbito de lo nacional.

ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES

Una propuesta desde el movimiento sindical para actuar en el campo de la RSE contemporánea la presenta la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM). En su documento **La Fuerza de los Acuerdos Marco**, se pregunta *“¿Cómo se puede garantizar el respeto de las normas laborales fundamentales de la OIT en todas las instalaciones de una compañía transnacional? ¿Cómo se protegen los intereses de los trabajadores donde los sindicatos son débiles o inexistentes?”*.

La respuesta que se da la FITIM es los **Acuerdos Marco Internacionales (AMI)**, que es un instrumento relativamente reciente, pero que ya ha sido puesto en práctica para establecer las reglas de conducta de las compañías transnacionales. La FITIM considera que los AMI *“son un instrumento ideal para abordar los problemas que plantea la globalización”*.

El contenido básico de los AMI, según la FITIM, es:

- 1.- Las normas laborales fundamentales de la OIT.
- 2.- Compromiso por parte de la empresa de tratar de ejercer presión sobre sus proveedores para que apliquen los principios del AMI.
- 3.- Acuerdo sobre la aplicación, que comprende los sindicatos y los órganos existentes de representación mundial de los trabajadores.

La FITIM abandonó la expresión “Código de Conducta” a favor de “Acuerdo Marco Internacional” pues, afirma, la primera es usada por las direcciones de empresas en iniciativas unilaterales *“muchas veces de valor cuestionable para los trabajadores. La mayoría de esos códigos son instrumentos para las relaciones públicas o fines de comercialización”*.

Mientras los Acuerdos Marco Internacionales, dice la FITIM, reconocen todas las normas laborales fundamentales, los Códigos de Conducta no necesariamente lo hacen, y mientras los primeros abarcan a los proveedores, los segundos raramente lo hacen. En el caso de los AMI hay una intervención de los sindicatos en su aplicación, mientras que en el caso de los Códigos éstos son supervisados por la Dirección. Como consecuencia, destaca la FITIM, mientras los AMI permiten establecer una base firme para el diálogo entre los sindicatos y la Dirección, los códigos, por el contrario, no favorecen este diálogo.

¡QUIÉN VIGILA!

La preferencia de los sindicatos por los AMI, no exige que les dediquen atención a los códigos de conducta, dicen los sindicatos, como es el caso de la CIOSL, que en un documento sobre los Códigos, destaca que *“ya sean políticas o promesas, los nuevos códigos se refieren a prácticas laborales, por lo que los sindicatos no pueden hacer caso omiso de ellos”*. Estos códigos *“se han convertido en una parte importante de debates más amplios sobre la responsabilidad empresarial y la mundialización”*, dice la CIOSL, destacando que hay muchas organizaciones no gubernamentales (ONG) que intentan establecer nuevos códigos y atraer la atención de las empresas y grupos industriales, gobiernos, organizaciones internacionales y académicos. Las ONG *“han generado toda una nueva industria de asesores y de organismos que brindan servicios de ‘responsabilidad social’ a las empresas”*.

¿Deben los sindicatos ser responsables de la aplicación y de la supervisión de los códigos de conducta?, se pregunta la CIOSL, respondiendo que son las empresas las responsables de supervisar el acatamiento de sus propios códigos, y añade *“los sindicatos supervisan los lugares de trabajo donde tienen miembros en bien de los mismos y los lugares de trabajo donde no tienen miembros a fin de acercar las ventajas del sindicalismo a trabajadores no sindicalizados”*. Pero el problema sigue siendo la supervisión de la aplicación de los códigos de conducta, y está en debate si la “supervisión independiente” que realizan firmas comerciales como estudios contables y asesorías de gestión, son el medio más idóneo. También han intervenido ONGs, pero el movimiento sindical hace notar que *“las empresas, a través de sus acuerdos con las firmas o con las ONG, controlan el proceso de supervi-*

sión”. Al mismo tiempo, sin embargo, los sindicatos reconocen que han sido ONGs las que han alertado, en muchos países, sobre las prácticas laborales reñidas con los derechos humanos y laborales. Por ello, en los últimos años, llaman a colaborar con las ONG, con la condición de que las campañas de alerta que realicen, se basen en las normas laborales internacionales y apoyen el derecho de sindicalización y negociación colectiva.

Abriendo el campo de la discusión, **Claude Emanuel Triomphe**, delegado general de la Universidad Europea del trabajo, en su participación, destacó la necesidad de alterar la percepción del concepto de empleo y lugar de empleo, pues dadas las características de la producción contemporánea, se deberá debatir tres nuevos paradigmas, que son

- *“La promoción del desarrollo profesional más que la defensa del puesto de trabajo*
 - *La promoción de la salud global más que la seguridad en el trabajo.*
 - *La defensa del hombre en el trabajo dentro del conjunto del tejido productivo descentralizado antes que la concentración sobre la defensa de los “dadores de órdenes”.*
- En este terreno, el debate continúa.

LAS ETIQUETAS

Las etiquetas que se adhieren a productos de consumo masivo, y que certificarían prácticas productivas acordes con la legislación laboral, medioambiental y de respeto a los derechos humanos en general, sin que medie explotación o abuso, también son motivo de amplio debate. Uno de los problemas que debe enfrentar el etiquetado de productos es, como en el caso de los códigos de conducta, quién decide si se han respetado las normas. En todo caso. Las dudas sobre qué debe ser etiquetado y qué no son sólo un aspecto del debate. El Observatorio del Trabajo en la Globalización, dice que *“el etiquetado constituye más una respuesta a los estímulos del mercado (tanto de consumidores, como de socios comerciales) que una forma de cumplir con la legislación nacional. Responden a una presión por parte de la sociedad, y pueden ser concedidas bien por las propias empresas, bien por ONGDs u asociaciones híbridas de uno o más de estos sectores (incluidos los sindicatos)”*. Pero el Observatorio también hace notar que el proceso de etiquetado puede constituirse en un factor de discriminación en contra de *“los productores de los países en desarrollo que tienen que hacer frente a costos injustificados o a otras limitaciones en el procedimiento de certificación de evaluación de la conformidad”*.

Ronald Köpke, un sociólogo que trabaja para diversas industrias de exportación y que asesora el proyecto “Perú al Mundo” de InWent, dedicado a la

agro exportación, cree que con la misma velocidad con la que desaparece la mano de obra formal de la agro exportación europea, crece “ el traslado de la cadena de producción hacia el Sur y la emergencia de dedicarse a esa problemática”. Puesto que las empresas buscan maximizar beneficios cumpliendo con los requerimientos mínimos de la Comunidad Europea, se apoyan en el Sistema EUREPGAP, un standard que contiene 14 capítulos, que en lo que se refiere a la legislación laboral “se considera bastante flojo”. Por ello se busca crear una categoría para buenas prácticas laborales de tipo sello. Köpke subraya un hallazgo sorprendente: “en las plantas procesadoras modernas las condiciones laborales son peores que en los campos”.

Un esfuerzo especial en delimitar el alcance del etiquetado es la muy elaborada y exhaustiva propuesta que hizo **Andrea Bardi**, del Istituto per il Lavoro, sobre el uso de la etiqueta en la región de la Emilia Romagna en Italia. En la propuesta, intenta delimitar las condiciones en que procede conceder el etiquetado de Calidad Social Regional a empresas, luego de analizar el comportamiento de estas en relación a sus stakeholders: la Fuerza Laboral, el Medio Ambiente, la relación con los Clientes-Consumidores, la relación con la Comunidad Local, la relación con los Proveedores, la Estrategia de la Gestión de la empresa., entendiendo que la Marca es un instrumento voluntario, evalúa un proceso dinámico, representa una estrategia compleja, es un instrumento de certificación multidimensional, y se puede aplicar a empresas de toda dimensión así como a redes de empresas.

ÉTICA E INVERSIÓN

A la luz de la reciente detención de 49 agentes del mercado de divisas de Nueva York, empleados de las más importantes empresas bancarias y financieras, por “blanquear” dinero procedente del narcotráfico, no puede soslayarse el tema de la ética y la banca. En ese sentido, **Montserrat Llobet** de Finançament Etic i Solidari (FETS), definió a la banca ética como aquella que busca simultáneamente *“financiar actividades económicas que tengan un impacto social positivo y realizar beneficios”*, situando estos dos objetivos al mismo nivel, que considera complementarios.

Llobet informó que, desde 1990, más de 50 instituciones se han adherido a FETS, entre ellas ONGs, entidades religiosas, sindicales y otras, y que los objetivos son: sensibilizar, es decir que la gente se pregunte donde invierte, fomentar el ahorro y las inversiones éticas e impulsar la creación de una banca ética en Cataluña. Para ello se cuenta con fondos de inversión y sistemas de créditos, se brinda asesoría a colectivos sobre los fondos éticos y diseñan propuestas políticas sobre las finanzas éticas.

Desde luego, la banca ética debe plantearse en que operaciones bancarias puede intervenir y en cuáles no. La lista elaborada por FETS es larga pero

entre las últimas, por ejemplo, se consideran la producción y venta de armamento, la producción y venta de tabaco, la producción y venta de pornografía, la explotación laboral e infantil en todos los países, las pruebas con animales, la producción de energía nuclear y la destrucción de la capa de ozono, la especulación financiera y los negocios con dictaduras. En cambio, promueve criterios éticos para la manufactura de productos medioambientales, biológicos, el control de la contaminación, la reducción del gasto de energía y la utilización de energías renovables, la transferencia de tecnología a países pobres, entre otros.

QUÉ FUTURO PARA LA RSE

El futuro de la RSE dependerá de qué peso tienen las distintas fuerzas que intervienen en el debate. Los mas inmediatos interesados en que la RSE no sea sólo un ejercicio de Relaciones Públicas –como sucede en no pocas empresas multinacionales y nacionales- son los sindicatos y federaciones de trabajadores, pues son ellos los que deben luchar para definir el ámbito de la RSE, cuidando de delimitar que esta no debe ni puede remplazar la legislación laboral existente, sea esa nacional, regional o internacional. Para darle mayor proyección a su defensa de una RSE cargada de contenido, es probable que los sindicatos y federaciones tengan que terminar de reconocer que hay otros actores sociales interesados en que las consecuencias de la actividad empresarial sea beneficiosa para el conjunto social, extendiéndose éste más allá de las fronteras nacionales.

No deja de ser cierto también, que las empresas cuyo interés por la RSE no pasa del ejercicio de Relaciones Públicas, tiene fuertes argumentos – y una notable capacidad de financiamiento- para crear aliados en el movimiento de ONGs o autoridades de instituciones y organismos públicos y privados, que respalden sus comportamientos cosméticos.

En el fiel de la balanza, la pugna por hacer de la actividad económica una que respete cada vez más los derechos humanos, en su concepción actual que incluye los derechos económicos, culturales y sociales, recién ha comenzado, y el camino que queda es de resultado incierto. Mayor razón para estar alertas y desarrollar iniciativas con imaginación que favorezcan a los más.

LA RSC: UNA VISIÓN DESDE EL SUR

La Responsabilidad Social de la Empresa en Marruecos: Una realidad a diferentes pasos

Omar BENBADA
CDT- MAROC
CERID- CASABLANCA

1- Un concepto anclado en la historia y las tradiciones sociales del país

La Responsabilidad Social de la Empresa no es un concepto del todo nuevo, pues es normal el considerar que el mundo laboral en general, y la empresa, no deben en ningún caso encerrarse en la lógica de una búsqueda estricta de beneficios. Se trata sobre todo de abrirse a las necesidades de los trabajadores y de la sociedad entera.

A este respecto, la historia de Marruecos nos muestra numerosos ejemplos de relaciones laborales entre gremios de oficios, artesanos y aprendices, donde las riquezas creadas eran compartidas sin grandes disparidades, y donde los intereses de los trabajadores y de la población eran tenidos en cuenta.

Este panorama de cosas reflejaba y refleja todavía una tradición de ayuda mutua y de solidaridad muy anclada entre la población. Así, la finalidad del trabajo no es solamente la adquisición de un ingreso individual, sino la producción de una riqueza destinada a la colectividad.

La responsabilidad social, tal y como se adopta hoy en día, para la empresa consistiría, además de la consecución de beneficios, en preocuparse por la mejora real de las condiciones de trabajo, la situación social de sus trabajadores y la participación en la resolución de problemas sociales y medioambientales.

La empresa, por pequeña que sea, tiene pues una responsabilidad ante sus socios internos y el contexto exterior.

Para dar muestras de responsabilidad social, la empresa marroquí debe pues cumplir un cierto número de condiciones:

- Satisfacer las obligaciones de la legislación social, sobre todo en materia de derechos fundamentales, de contratos de trabajo, de salario y de cotizaciones sociales.
- Satisfacer las obligaciones fiscales.
- Promover las relaciones profesionales
- Invertir en capital humano
- Invertir en el medio ambiente

Se trata de que el empresario entienda que el progreso económico no es antagónico con el resultado social, y por tanto empezar a situar al Hombre en el centro del crecimiento y desarrollo.

2- Una situación inquietante:

- Necesidades cada vez mayores de equidad y de desarrollo social.

Con más de 30 millones de habitantes, Marruecos ha conocido una fuerte evolución demográfica fuerte en relación con el aumento de su riqueza.

Por otro lado, el reparto de ingresos se caracteriza por las grandes disparidades entre minorías de ricos y mayorías de pobres.

En efecto, más del 50% de la población vive hoy en día en el umbral de la pobreza.

El paro y la subcontratación dejan a grandes capas de la población (sobre todo a los jóvenes) en una situación de precariedad permanente.

Una precariedad que se expresa en forma de chabolas, mendicidad, criminalidad y a veces inseguridad.

Las necesidades sociales se vuelven pues cruciales: concernientes al empleo, la vivienda, la salud, la educación, la calidad de vida, etc.

- Una solidaridad persistente pese a la extensión de la precariedad.

Amplias capas de la sociedad sobreviven gracias a la tradición de solidaridad. A título de ejemplo, un salario en Marruecos no es siempre individual. Sirve, a menudo, para satisfacer las necesidades colectivas de una familia numerosa. Cada individuo es miembro de una red familiar, donde la ayuda mutua permite a todos poder afrontar juntos los retos y las dificultades del subdesarrollo.

La solidaridad reemplaza la debilidad de la protección social y la ausencia total de redes sociales.

Todavía no hay estructuras eficaces de ayuda a la hora de buscar empleo: **la familia y los vecinos se ocupan de ello.**

No hay verdaderas estructuras para acoger a las personas sin techo: **la familia y los vecinos se ocupan de ello.**

Todavía no hay cobertura médica generalizada: **en esto también la familia y los vecinos se ocupan de ello. Pero frente a todas estas necesidades y junto a esta solidaridad social, ¿cuál es la aportación de la empresa?**

3- Una aportación moderada de la empresa

En Marruecos, el debate sobre la responsabilidad social de la empresa está todavía en sus comienzos.

Pero la dinámica de liberalización y de apertura (acuerdo de libre comercio con la Unión Europea, acuerdo probable de libre cambio con los EE.UU.) conlleva un número mayor de dificultades económicas y de desajustes sociales.

La empresa en Marruecos no puede esquivar más sus obligaciones de supervivencia, de renovación, de competitividad, así como sus responsabilidades frente a los asalariados, la sociedad y el medio ambiente.

La empresa moderna en Marruecos ha sido a lo largo de los tiempos percibida como un elemento exógeno, pues fue introducida brutalmente durante el período colonial.

Esta situación ha cambiado, y la empresa existe ahora bajo diversas facetas, y así responde de forma diferente a las exigencias de la sociedad.

Las actitudes de los empresarios son también aún muy diferentes:

- **Un comportamiento bastante solidario** en el sector informal y en las pequeñas empresas, donde la mano de obra está constituida por miembros de una misma familia que se reparten los escasos frutos del trabajo.

La responsabilidad social de la empresa se reviste aquí de un carácter de obligación compartida entre los miembros de una misma familia o tribu.

- **Un comportamiento conservador**, entre un número importante de empresarios (comerciantes, promotores inmobiliarios, convertidos en industriales), donde la Responsabilidad Social de la Empresa es considerada como un obstáculo.

Estas son empresas que no cumplen ninguna de las obligaciones legales ni tienen conciencia de las problemáticas sociales o medioambientales.

Son la ilustración de la ineficacia, la improductividad y la ausencia total de visión estratégica.

- **Un comportamiento de tipo legalista-minimalista** caracterizado por el respeto estricto de la legislación, sin más.

Este es el caso de empresas que alardean del respeto a la legislación y a las regulaciones, lo cual les permite tener una imagen pública de legalidad y por tanto acceder a la credibilidad y a las fuentes de financiación.

- **Un comportamiento de filantropía y de mecenazgo**, caracterizado por la financiación por parte de la empresa de obras caritativas o de fundaciones de arte y cultura, sin por ello preocuparse por las prioridades sociales o de protección del medio ambiente.

- **Un comportamiento de responsabilidad social**, que se puede encontrar entre empresas que se desmarcan por la voluntad de gestionar los asuntos de otra manera.

Estas son las empresas que se inscriben en la dinámica de desarrollo sostenible en tanto que actores de cambios sociales.

Es el caso de empresas públicas nacionales como la Oficina Nacional de la Energía, la Oficina Chérifien de Fosfatos, o multinacionales como LAFARGE.

En lo que se refiere a las multinacionales, es preciso notar el desarrollo reciente de una dinámica de auditoría social frente a las empresas marroquíes subcontractoras para asegurarse la legalidad de las prácticas del socio local, y evitar cualquier sorpresa o deterioro de imagen de la marca.

Hay que remarcar, no obstante, que la práctica de auditoría social sigue estando demasiado impregnada de realidades muy diferentes a las del país en cuestión.

4- Iniciativas positivas a fomentar por colaboradores eficaces y por una cooperación orientada.

No deja de ser importante recordar, como conclusión de esta breve exposición, los avances registrados desde hace unos años en el campo de la modernización de las relaciones profesionales y de la promoción de normas sociales:

- La puesta en marcha de una tradición de negociación social (Acuerdos de 1996, 2000 y 2003)

- La promulgación de un nuevo código del trabajo en 2003.

- La adaptación de la legislación laboral a los principios y derechos fundamentales del trabajo tal y como han sido adoptados por las convenciones internacionales del trabajo.

- La delimitación del ámbito de aplicación de los CDD (contratos de duración determinada) y de los contratos de interinidad.

- La puesta en marcha de un seguro de enfermedad obligatorio.

- La puesta en marcha de una primera red social en caso de pérdida de empleo.

- El fortalecimiento de las garantías en materia de accidentes laborales.

- El desarrollo de prácticas de auditorías sociales.

- La multiplicación de programas de sensibilización y de formación.

Estas son las iniciativas positivas que debemos fomentar entre los colaboradores eficaces y una cooperación orientada de cara a hacer de la Responsabilidad Social de la Empresa una cosa de todos.

Omar BENBADA
CDT- MAROC
CERID- CASABLANCA



Una visión de la situación de las relaciones laborales y las condiciones sociales a Honduras

Israel Salinas
secretario general
de la CUTH (Honduras)

Compañeros y compañeros

En nombre de la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) y de nuestro país les hacemos llegar un fraterno y combativo saludo a todos los compañeros y compañeras de este hermano país.

Aprovechamos esta oportunidad para presentarles una visión de la situación de nuestro país en los diferentes aspectos de las relaciones laborales y las condiciones sociales que vivimos los Hondureños.

INTRODUCCION

En el presente documento relacionado con la realidad nacional, la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) pretendemos hacer

una aproximación de la situación real y general que se vive en el país, sobre todo en aquellos aspectos (social, económico, político, etc), que golpean directamente a los trabajadores hondureños y al pueblo.

Queremos con ello señalar los impactos que causa la aplicación de las políticas neoliberales, a través de las medidas de reajuste económico y el proceso de globalización a que están sometidos nuestros pueblos, por parte de los gobiernos, en este caso el de Honduras, causando grandes impactos negativos en los asalariados.

Esas medidas que fortalecen el gran capital y afectan la raquítica economía de la población asalariada se manifiesta en la profundización de la crisis, agudizando la pobreza, desigualdad, la marginalidad y la injusticia social, en todas sus manifestaciones, cuya respuestas no las podremos dar si no es a través de la unidad de la clase trabajadora, a nivel nacional e internacional.

SITUACIÓN NACIONAL

Honduras presenta un cuadro económico, político y social en crisis y que difícilmente puede superarse por la incapacidad manifiesta de los tecnócratas y las indecisiones políticas del gobierno. Continuamos siendo un país consumidor, dependiente y con poca perspectiva de un verdadero desarrollo nacional.

La crisis general se caracteriza principalmente por un marcado y galopante desempleo, por la constante devaluación de nuestra moneda nacional, por la permanente espiral inflacionaria, la deserción escolar, el incremento de los índices de la pobreza, la inseguridad ciudadana, el déficit alimentario, marcada corrupción gubernamental y del sector privado.

La deuda externa que mantiene hipotecada las presentes y futuras generaciones, continua su crecimiento de manera exagerada, llegando a un monto que anda por los 6 mil millones novecientos mil dólares, proyección que en el año 2010 equivaldría a una deuda externa de 10 mil millones de dólares.

Los responsables de la acumulación de la deuda externa son los diferentes gobiernos que se han turnado en el poder, con sus famosos ajustes estructurales de la economía que son verdaderos golpes contra las raquíticas economías de los trabajadores y del pueblo, se ha convertido en el principal obstáculo para el desarrollo nacional y también por la no existencia gubernamental de un verdadero programa de país.

El impacto ha sido dramático, el 60% de la población vive por debajo de la línea de la pobreza, el desempleo y sub-empleo se ha incrementado a nive-

les alarmantes 45%, los sistemas de salud colapsan, la educación pública atrasada, el déficit habitacional anda en 900 mil viviendas, la seguridad ciudadana se ha vuelto insoportable, los crímenes, secuestros, asaltos y acciones del narcotráfico están a la orden del día. Las políticas impuestas por el Estado han sido desacertadas para solucionar estos problemas, demostrando incapacidad absoluta.

PRIVATIZACIONES

En Honduras se han puesto de moda la onda de las privatizaciones las privatizaciones en los entes autónomos o descentralizados que son de servicio público.

Se ha puesto en marcha lo que han denominado como “descentralización”, que en la práctica se trata de una privatización de las empresas del pueblo, tal es el caso de la “municipalización” de la educación y la salud, cuando la mayoría de corporaciones municipales no tienen capacidad porque sus ingresos económicos son limitados apenas les ajusta para cumplir las obligaciones que actualmente tienen, por lo que entendemos que es un camino para llegar a la privatización.

El gobierno busca por todos los medios a su alcance la privatización de rubros sensibles como los bosques, el agua, la energía eléctrica, el seguro social, el Instituto de Formación Profesional INFOP entre otros, y en algunos casos han logrado su objetivo.

TRATADOS DE LIBRE COMERCIO

La CUTH conoce que la situación de pobreza y dependencia de los pueblos es producto del diseño de políticas y estrategias económicas de dominio mundial. Sometiendo a esos pueblos a condiciones de explotación e injusticias propias del sistema capitalista, que nos ubica a los hondureños en situaciones difíciles y deficitarias sin acceso a la educación, al trabajo bien remunerado, a la salud, a los servicios indispensables para la sobrevivencia humana y de mejor calidad de vida.

Organizaciones que formamos parte de la Plataforma Sindical Común y todos los trabajadores de la región Centroamericana nos vemos amenazados por los impactos y consecuencias que traerán los tratados internacionales de comercio, especialmente el TLC-C.A., que le llaman CAFTA, si tomamos en cuenta los niveles de desigualdad entre los EE.UU. y los países de Centroamérica.

Los agricultores de EE.UU. gozan de subsidios que les otorga el gobierno,

mientras que los productores nacionales no tienen ningún respaldo, dependiendo su producción y su estabilidad de cómo se presente la naturaleza.

En la actualidad con la aplicación de las políticas neoliberales, el mediano y el pequeño empresario está desapareciendo y con la firma del CAFTA sencillamente se viene a reafirmar ese proceso, con lo cual el 60% de la mano de obra ocupada estará condenada a ingresar al ejército de desempleados.

Con la firma de los tratados comerciales es seguro que las leyes laborales, las de seguridad social, la educación, la cultura, el medio ambiente, quedan en eminente peligro de disminución y desaparición.

No se ha firmado el CAFTA, en Honduras y ya se pretende reformar el Código de Trabajo inventándose un plan de empleo temporal, donde se desconocen los derechos del Código vigente, vacaciones, preaviso y cesantía.

Sin estar en vigencia el CAFTA se pretende derogar la ley de Servicio Civil a través de la creación de una nueva ley que pretende absorber otras leyes laborales como los estatutos profesionales de los médicos, magisterio y otros.

Que espera a nuestros países en una negociación desigual, sin capacidad de rechazar y de defender propuestas? Sin capacidad de competir por los niveles de producción, que no llegamos ni a satisfacer las necesidades de consumo nacional.

Vamos a comprar los productos que vengan, pero eso va a implicar más pobreza, más desempleo, más delincuencia, porque los países seguro que se descapitalizarán.

La crítica situación por la que atraviesan las grandes mayorías ha motivado la decisión de fortalecer un movimiento laboral reivindicativo, combativo y solidario frente a las políticas neoliberales, la globalización económica y los tratados de libre comercio, como un todo responde a un modelo de exclusión y de explotación.

Como consecuencia de estas políticas, enfrentamos las grandes presiones por la flexibilización laboral y las maniobras de empresarios y gobierno para hacer desaparecer el movimiento sindical.

No hay ninguna duda que con el TLC-C.A. CAFTA perdemos nuestra soberanía y nuestras leyes serán simplemente leyes secundarias supeditadas a lo que diga ese tratado.

Queda en evidencia que el papel de los gobernantes de la región no responde al interés de los centroamericanos, todo lo contrario, responden a una obediencia incondicional que anuncia un futuro dramático para nuestros pueblos.

El CAFTA nos anuncia más atraso y más sometimiento, a quien va a beneficiar es a la política de Estados Unidos, postergando las expectativas de una vida mejor de 37 millones de habitantes de la empobrecida Centroamérica.

Serán las grandes marcas, las grandes corporaciones económicas que a través de los contenidos de esos tratados van a regir los destinos de nuestros países y a nosotros solo nos queda el reto de unificarnos para luchar de manera firme y sostenida en defensa de nuestros sagrados intereses.

La promoción de los tratados internacionales como el Plan Puebla Panamá, Plan Colombia, Área de Libre Comercio para las Américas ALCA y especialmente para nosotros el TLC-C.A. no ofrecen ninguna expectativa para nuestros pueblos, todo lo contrario son una amenaza, porque su fin primordial es el fortalecimiento del gran capital a través de desregulaciones laborales y la disminución de los derechos sociales. En definitiva son creados para apropiarse de la mano de obra barata, de la materia prima, del medio ambiente y los mercados de nuestros países.

PANORAMA SINDICAL

El movimiento sindical hondureño es uno de los más jóvenes del continente americano, nace producto de la confrontación con las grandes empresas transnacionales principalmente del sector bananero a mediados del siglo pasado.

La gran huelga histórica de los trabajadores hondureños en 1954 marcó el inicio de la proliferación de cambios sociales y políticos en el mundo laboral y en la misma sociedad hondureña.

Los aspectos de mayor trascendencia logrados por los trabajadores en su gesta gloriosa son sin lugar a dudas la promulgación de un Código del Trabajo conteniendo: El derecho a la libre sindicalización, a la huelga y a la negociación colectiva, que se cumplen a medias.

Después de 49 años de haber conquistado ese derecho este se ha convertido actualmente en una pesadilla para los trabajadores, ya que en la práctica no se respeta por parte de los empresarios con la complacencia del gobierno.

La Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH), a través de sus organizaciones confederadas, ha desarrollado tareas organizativas para la sindicalización, pero se enfrenta a la acción antisindical de los dueños de empresas y también a la indiferencia y la indecisión de las Autoridades del Trabajo de hacer prevalecer la libertad de organización tal como lo establece nuestro Código vigente.

Actualmente solamente un 13 % de la población económicamente activa, se encuentra sindicalizada en nuestro país producto de las causas señaladas pero también la división ideológica y los intereses de grupos han influido para que no crezca el porcentaje organizativo.

La crisis general que agobia a la sociedad hondureña afecta grandemente el proceso de desarrollo del sindicalismo actual, la ingerencia de los partidos políticos, principalmente los tradicionales han coadyuvado en la atomización del movimiento sindical y social del país.

El gobierno de la República a través de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social ha elaborado algunas iniciativas de índole laboral que nada favorece a los trabajadores al contrario los daña ha lograr tal es el caso del Magisterio nacional que mantiene una lucha confrontativa porque el gobierno atendiendo recomendaciones de las agencias financieras internacionales pretende eliminar el estatuto del docente que contiene derechos de los maestros de educación primaria y media.

Se pretende de parte de este gobierno implementar un proyecto de Ley sobre el Sistema Nacional de cuentas de Retiro individual con lo cual se pone en peligro la estabilidad laboral y por consecuencia la existencia de las organizaciones sindicales que hasta este momento se han logrado organizar.

En el sector de la maquila los trabajadores siguen siendo víctimas de violación de sus derechos individuales y colectivos, es una odisea lograr organizar un sindicato en este sector, los empresarios tienen un trato de privilegios, no pagan impuestos y gozan de una serie de exoneraciones.

Los trabajadores que intentan organizarse son despedidos y los que logran organizarse les violan de manera sistemática sus derechos.

El desempleo en Honduras es una bomba de tiempo y los gobierno han recurrido a la maquila como un atabla de salvación.

Se estima que en el país hay unos 26 parques industriales, unas 225 empresa y unos 130 mil trabajadores laborando.

Las empresas de maquila en Honduras distribuyen en: USA: 40.4%, Honduras 28%, Corea 5%, Hong Kong 4.6%, Taiwán 3%, Canadá, China, Singapur, México, Alemania, Inglaterra, etc.

En la practica no se respeta la libertad sindical, se violan sistemáticamente los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. El ministerio de trabajo no tiene un papel coercitivo para impedir las violaciones, todo lo contrario, mas bien colabora con las Empresas, en caso de conflicto, generalmente los fallos no favorecen a los trabajadores.

También mantenemos una firme oposición a las leyes de Equidad Tributaria y la Ley del Equilibrio Financiero y la Protección Social, por considerar a ambas antipopulares y además porque pretenden que los trabajadores carguen con mayores sacrificios para solventar el déficit presupuestario del país, producto de malas administraciones publicas y el saqueo de que han sido objeto las arcas del Estado hondureño.

PROPUESTA SINDICAL

La propuesta de la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH), ante todo este panorama nacional, se basa en que no pueden haber salidas posibles ni viables, sin la participación de la clase obrera organizada, de las organizaciones de la sociedad civil y de todos los sectores sociales.

Un gran diálogo nacional en donde las organizaciones participen como actores y no como simples espectadores en la toma de las grandes decisiones, y donde la agenda sea fruto del diálogo. Pero con un dialogo franco y sincero, con resultados concretos.

Proponemos que el contenido del diálogo nacional sea eminentemente de carácter programático, que incluya estrategias de largo plazo, 30 años para las transformaciones sociales profundas que la sociedad hondureña necesita.

Que como producto del gran diálogo nacional y acuerdo entre las partes involucradas en este reto histórico, se elabore una plataforma emergente que incluya los puntos priorizados. Que la rendición de cuentas del gobierno del Presupuesto General de la Republica sea socializado y transparente a través de reuniones con las organizaciones y la sociedad civil, que reforma la ley electoral para que el pueblo elija con libertad a sus gobernantes Presidentes, Diputados y Alcaldes.

Que se haga del conocimiento público el modo de la distribución de los cua-

trocientos millones de dólares (\$400,000, 000) producto de la exoneración de la deuda externa y destinado eminentemente para el renglón salud y educación, a través del proceso de descentralización.

Que se detenga la iniciativa de leyes que no beneficien a los trabajadores y la sociedad como la Ley de Servicio Civil, la Ley de Legalización de tierra, la municipalización de la Educación y la salud, así como el Programa de Empleo Temporal.

Esperamos el respaldo de los hermanos de CC.OO de España en las futuras luchas que vamos a enfrentar los trabajadores Hondureños.

Atentamente,

Israel Salinas
Secretario General CUTH



El contexto mundial del capitalismo y los espacios para conseguir una responsabilidad social de las empresas

Salvador Arias
economista y diputado del FMLN (El Salvador)

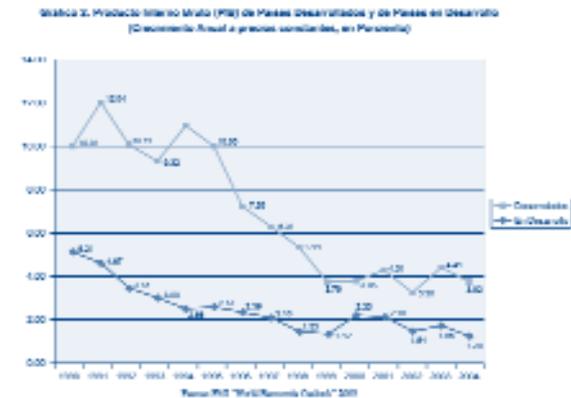
La mundialización del capitalismo: modelo de acumulación, estrategias empresas y las transformaciones en la división internacional del trabajo mundial.

A. LA CRISIS ACTUAL DEL SISTEMA ECONÓMICO MUNDIAL TIENE LAS SIGUIENTES CONNOTACIONES BÁSICAS:

1. Síntesis de los Mecanismos de refuncionalización.

Los diferentes mecanismos de refuncionalización que se han implementado desde finales de los años 60s hasta el presente, no han logrado que la economía mundial recupere el crecimiento sostenido en la postguerra. En lo que va de la década se mantiene la tendencia al estancamiento con una proyección en su crecimiento de apenas 1.29% para el año 2004. Actualmente en

la economía norteamericana, europea y en el mundo hay un virtual estancamiento con una contracción y crisis en los países no desarrollados.



Pese a todas las políticas e instrumentos de refuncionalización aplicados, no se ha logrado recuperar la dinámica de crecimiento, con la que la sociedad capitalista presenta graves problemas de exclusión social creciente y por lo tanto, de agravamiento de la pobreza. En este contexto se dan las dinámicas de profunda concentración y centralización del capital, dónde las grandes transnacionales se transforman en más dominantes sobre el aparato económico mundial. Los mecanismos de refuncionalización más importantes encontrados en la mundialización y las dos globalizaciones del capitalismo contemporáneo son los siguientes;

a) **La IDE (inversión directa extranjera):** la cual ha funcionado para la concentración y centralización mundial del capital industrial. Este proceso es controlado por las multinacionales y les ha permitido incrementar el plusvalor medio generado a nivel mundial por el capital, a partir de incorporar los procesos de sobre-explotación de los países no desarrollados a la valorización del capital industrial de los países desarrollados.

b) **El logro de una mayor productividad y por lo tanto la obtención de más plusvalía relativa,** a partir de la informatización de la fábrica y el manejo de su entorno.

c) **La disminución de costos de producción,** se da a partir del desarrollo de la tecnología; reorganización de las formas de producción; una continua baja en la remuneración real del trabajo; un crecimiento constante en la diferencia entre la productividad y el salario; una sustitución creciente de la fuerza laboral por el capital constante; flexibilidad laboral; disminución de costos



por la optimización en la búsqueda de la igualdad entre la demanda y la producción con la consecuente disminución del costo de capital constante.

d) **La introducción del conocimiento como un factor determinante en los mecanismos de competencia y del control** a partir de la creciente privatización de la propiedad de los derechos intelectuales. Lo cual permite un control monopolístico del conocimiento y por tanto, de los mecanismos de competencia.

e) **La desvalorización del capital a partir de modificaciones legales** que permiten prematuramente, con relación a la vida útil del capital constante, depreciar el capital constante.

f) **La especulación financiera** con la liberalización de los mercados financieros. Así el capital industrial está en la base de la transformación del sistema financiero de los países desarrollados y a nivel mundial. Lo que implica el traslado del capital industrial al mercado financiero y por lo tanto, la transformación del capital industrial en capital financiero especulador.

g) **Profundización del control de parte de las transnacionales de las tres formas del capital a partir de las fusiones y adquisiciones** de empresas, permitiendo el control creciente de la lógica global del capitalismo mundial y la captura de los excedentes de los países desarrollados y los no desarrollados, mundializando el carácter oligopólico del capital transnacional.

h) Ante el proceso de sobre acumulación, se desarrollan una serie de **mecanismos financieros para ampliar la demanda** presente a costa de la demanda futura, ampliándose el financiamiento privado y público a los paí-

ses en desarrollo, de tal manera que estos puedan seguir financiando una cuenta de bienes y servicios deficitaria y también para que los hogares sigan ampliando su demanda de forma superior a sus ingresos.

i) **El desarrollo de las empresas en red:** que mantienen el control de las finanzas, del mercado, del desarrollo y propiedad de la tecnología y trasladan parte de la línea de producción a otros capitales de menor dimensión, y que le permiten a éste reducir los niveles de acumulación que le exigiría mantener monopolizada la planta de producción.

j) **La privatización de las empresas públicas** ha significado por un lado una recapitalización de los activos del capital privado mundial de las transnacionales, lo cual les ha permitido aumentar sus ganancias.

k) **Las políticas económicas neoliberales.** Es la desregulación y liberalización de las economías nacionales, que han permitido que el capital transnacional de manera individual y en alianza con los grandes capitales locales, profundicen su poder monopolístico a nivel mundial y por lo tanto, controlen los procesos locales de acumulación.

l) **El proceso de alianzas institucionales gubernamentales, multinacionales (WB, FMI, OMC) y privadas** que han creado el marco institucional a las empresas multinacionales para influenciar y determinar, la política internacional de los Estados.

2. Mecanismos contracíclicos de la refuncionalización del modelo de acumulación y de la rentabilidad del capital industrial:

a) **No superación de la crisis de sobre-acumulación que se manifiesta abiertamente desde finales de los años 60s:** lo que implica una situación de sobre - oferta creciente y la plusvalía que se genera es insuficiente para remunerar adecuadamente al capital, de tal forma se da **la insuficiencia estructural de la demanda efectiva a nivel mundial**¹.

Este comportamiento en la tasa de ganancia no es uniforme en las ramas económicas, así como en las regiones geográficas donde se concentra el capital.

Podemos concluir que existe un modelo mundial de acumulación, controlado desde los países de la tríada, pero articulado a las economías y sociedades de los diferentes países del mundo, a partir de la institucionalización de las leyes del mercado neoliberal, la descentralización del capital industrial, comercial y financiero, la creación del mercado mundial de trabajo y la culturización neoliberal del consumo.

¹Pihon D., et Chesnais, F., *Une crise de facture globale*, Manière de voir 47, Le Monde diplomatique, Octobre 1999.

b) **La no superación de la sobre acumulación a partir de los mecanismos clásicos** ante el abandono de las políticas de demanda, **la especulación en el mercado accionario pasa a ser un mecanismo fundamental en la refuncionalización de la tasa de ganancia.**

c) **El desarrollo de la ciencia y la tecnología** es un mecanismo que acelera el proceso de sobre-acumulación, que se traducen en procesos dinámicos de diferenciación y creación de bienes y servicios, que introducen al capital industrial en dinámicas y niveles cada vez más crecientes de acumulación.

B. LA DIVISIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN EL MARCO DE LA MUNDIALIZACIÓN Y LA GLOBALIZACIÓN CAPITALISTA.

En la tercera revolución de la ciencia y la tecnología postindustrial, la robotización del trabajador es sustituida por el robot-máquina en la cadena productiva y se desarrolla simultáneamente la reorganización de la empresa a partir de una descentralización geográfica de la producción y surge la llamada fábrica mundial. Ésta tiene como estrategia, a partir de la división internacional del trabajo, liberalizar el mercado laboral mundial sin movilización física laboral en el ámbito mundial, sino como ya lo mencionamos, a partir de la descentralización geográfica de las fuerzas productivas de las grandes transnacionales de las economías desarrolladas.

La mundialización del mercado laboral consigue su objetivo a partir de dos procesos que convergen: debilitar y desarticular la organización laboral en la fábrica y en el ámbito nacional y, simultáneamente, reducir el salario real de la fuerza laboral de los países desarrollados al confrontarlos con el mercado laboral de los países no desarrollados.

Este proceso va acompañado con un incremento en la productividad promedio que pasa, entre 1980 y 1994, de 29 253 a 63 269 dólares por trabajador. Mientras que los salarios, en el mismo período, pasan de 10 956 a 22 045 dólares anuales por trabajador. Lo anterior a tenido como resultado un incremento en la tasa de plusvalor de 167 a 187, lo cual significa que parte importante de la refuncionalización capitalista sigue siendo la reducción de costos a partir de la sobreexplotación laboral. En el caso de Europa la tasa de plusvalor se ha incrementado en una proporción menor a la norteamericana, la primera pasa de 59 a 77 y la segunda de 100 a 137, lo cual se explica por un lado, porque los sindicatos europeos han tenido más capacidad de resistir a las disminuciones salariales, lo que paralelamente ha significado mayor desempleo; las reducciones en sus salarios reales, (flexibilidad laboral) ubicándose en empleos de inferior categoría y aceptando el subempleo, evitando tasas altas de desempleo abierto.

Esta reestructuración del mercado laboral mundial se puede dar al liberalizar la movilización de capital y someter a los países no desarrollados a una serie de políticas que garantizan al capital transnacional la movilización, paraísos fiscales, bajos salarios, desregulación del mercado laboral, tratos nacionales, acceso a las compras públicas en todos los países del mundo y por lo tanto, altas tasas de plusvalor.

Estamos ante una clara reestructuración de la división internacional del trabajo, a partir de dos elementos: primero, se traslada una parte del proceso productivo al obrero del país no desarrollado de bajos salarios para que compita en ramas productivas que antes eran reservadas al mercado laboral de los países desarrollados y, segundo, que los países no desarrollados se incorporan a una de las principales cadenas de manufactura más dinámicas e importantes como son la automotriz, además de la manufactura de textiles, computación, electrónica, etc.

Así, en los últimos veinte años la situación de la fuerza laboral en el mundo globalizado presenta las siguientes dinámicas:

Del total de la fuerza de trabajo mundial, el 62% se encuentra en los países de más bajos ingresos, sin China esta población totaliza 585 millones de trabajadores;

Los países con ingreso medio y bajo tienen un total de 2 417 millones de trabajadores equivalentes al 85% de la fuerza laboral mundial y generan el 21.7% del producto nacional bruto mundial, con un ingreso per cápita de 520 dólares anuales.

Los países con un alto ingreso en el mismo año, tenían una población laboral equivalente a 430 millones de trabajadores y un producto nacional bruto de 22 599 millones de dólares con un ingreso per cápita de 25 510 dólares anuales.

Las diferencias salariales en el área de las manufacturas es abismal: mientras en Estados Unidos el salario por hora era de 13.21 dólares en 1986; en México fue de 1.50, en Singapur de 2.23, en Taiwán de 1.67, en Hong Kong de 1.89, en Corea del Sur de 1.46 y el límite en Sri Lanka de 29 centavos de dólar². Es decir, que 1 050 millones de personas presentan problemas de empleo y que el 37% de la fuerza laboral mundial no se utiliza o se subutiliza. La tendencia al crecimiento del desempleo y subempleo ha sido creciente durante la segunda mitad del siglo, así en 1950 la tasa promedio de desempleo en los países de la OCDE era de 4.5%; ésta subió a 4.8% en los años 60; a 6,2% en los años 70; a 7.3% en los 80s y en 1993 era del 8.0%,

2. Ceceña, A.E., *Superioridad tecnológica, competencia y hegemonía*, en *La tecnología como instrumento de poder*, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, Ediciones Caballito, S.A., México, 1998.

disminuyendo al 7.3% en 1997. Es importante observar que en los organismos estatales y multinacionales, para ocultar la tendencia creciente en los niveles de subutilización de la fuerza de trabajo, se ha ido modificando la conceptualización sobre la tasa de desempleo, que se asume expresa el pleno empleo: así en 1950 esta tasa era del 3%, en los 60 de 4%, en los 80 de entre 5 y 5.5%. Actualmente ya se habla del 7% y hasta de dos dígitos como índices normales, dependiendo del país que se esté analizando.

Los procesos de concentración y centralización del capital, en el marco nacional y mundial, exigen constantemente procesos crecientes de desarrollo tecnológico, para poder mantener las altas tasas de ganancias que ha significado un proceso creciente de desempleo y subempleo en los países desarrollados, debido a que las nuevas tecnologías son economizadoras de empleo.

C. LA ESTRATEGIA DEL CAPITAL: EMPRESARIOS DEL MUNDO UNIOS

El control nacional y regional de la concentración y centralización del capital puede observarse a través de los siguientes mecanismos:

a) **Propiedad de las acciones de las empresas transnacionales**³ por los socios nacionales de los países de la Tríada permite constatar que el control del capital industrial mundial está concentrado en los países de origen de esas empresas.

b) **Las fusiones y las adquisiciones de empresas** son parte del control del modelo en manos de la Tríada.

c) **El desarrollo y control de la ciencia y de la tecnología** a partir de los intereses de las transnacionales.

d) **La inversión directa en el extranjero** presenta en los últimos años una dinámica más fuerte que la expansión del mercado de las exportaciones, controlada también por los miembros de la Tríada.

e) **La mundialización expresada como la supremacía del mercado capitalista, utiliza como marco ideológico el neoliberalismo:** la desregulación, la liberalización, la desintermediación financiera, la privatización de los bienes del Estado, el desarrollo de una oferta exportable, el control de la inflación y del déficit público y la promoción de la inversión extranjera.

f) **La reingeniería del trabajo es la estrategia de las corporaciones** en los diferentes sectores de la economía que tiene factores comunes: **a/** Varios

3. Transnacional es toda empresa que produce todo o parte de su producción (10% o más) en el exterior de su territorio nacional.

trabajos son combinados en uno sólo, **b/** los trabajadores toman decisiones, **c/** las diferentes etapas en el proceso son ejecutadas en un orden natural, **d/** los procesos tienen múltiples versiones, **e/** el trabajo es ejecutado el lugar donde hace más sentido ejecutarlo, **f/** las verificaciones y controles se reducen, **g/** la reconciliación o las ocasiones en que inconsistencias en los datos requieren reconciliaciones, se reducen, **h/** la gerencia para el servicio al cliente, **i/** operaciones centralizadas y descentralizadas simultáneamente son relevantes.

g) **La flexibilización laboral:** con un salario equivalente a la productividad laboral, la desregulación estatal y sindical de las relaciones sociales de producción, conservando el poder regulatorio del capital.

h) **El capital industrial o productivo: La fábrica mundial** es una forma de organización de la producción capitalista que permite a las economías de los países desarrollados exportar los excedentes de capital, mundializar el proceso de extracción de plusvalía de la fuerza de trabajo y globalizar los mercados reales de los sectores sociales con poder de compra. A partir de la descentralización geográfica de la producción se convierte en un mecanismo de refuncionalización del proceso de acumulación y acrecentamiento de la concentración y centralización del capital, además de permitirles el control y ampliación de los mercados de bienes y servicios, insertarse en paraísos fiscales y la profundización de la generación de plusvalía sobre la base de la ampliación del mercado mundial del trabajo.

i) **Capital comercial: El desarrollo del comercio de bienes y servicios.** Bajo los acuerdos multilaterales y bilaterales en el marco de la OMC, se genera la mercadotecnia mundial y el desarrollo de redes mundiales de distribución de bienes y de servicios.

j) **El capital financiero: La libre competencia** se expresa en un proceso creciente de concentración y centralización del capital como un todo. La libre competencia del sistema ha sido absorbida por la misma lógica global de la acumulación, en la medida en que el origen mismo del mercado bursátil es el proceso de acumulación del capital industrial. La sociedad por acciones de la industria es causa y efecto de la formación del mercado bursátil, como el mercado del capital ficticio (especulativo).

D. ES POSIBLE LA EMPRESA O CORPORACIÓN CON RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LOS CODIGOS DE CONDUCTA EN LA LÓGICA DEL CAPITAL

1. Las normas que las empresas transnacionales imponen a los países en el marco de la OMC y los tratados de libre comercio:

a) **Inversiones.** Tiene como mandato establecer un "marco legal justo y transparente para promover las inversiones mediante la creación de un entorno estable y previsible que las proteja. El TLC fue el primer tratado de comercio internacional del mundo, en permitir que un interés privado, pase por encima de su propio gobierno y cuestione directamente las leyes, políticas y prácticas de otro gobierno que incide en los "derechos" de la empresa.

Estas disposiciones sobre inversiones **otorgarán nuevos poderes a las empresas del hemisferio que les permitirán cuestionar todos los reglamentos y actividades del gobierno**, y socavar la habilidad de éste para suministrar seguridad social y protección sanitaria a sus ciudadanos. El propósito fundamental, es restringir el suministro de servicios de todos los niveles de gobierno. Facilitar el acceso a contratos gubernamentales por parte de las empresas transnacionales en áreas tradicionales de protección estatal.

b) **El marco del tratado sobre servicios** tiene seis elementos de consenso. Incluyen: **cobertura sectorial** ("cobertura universal de todos los sectores de servicio"); **tratamiento de nación más favorecida**; **tratamiento nacional**.

Por primera vez en un acuerdo de comercio internacional, las empresas de servicio transnacionales contarán con derechos competitivos en una gama completa de suministros de servicios gubernamentales y tendrán el derecho de enjuiciar a cualquier gobierno que se resista a indemnizarlas financieramente.

c) **Compras del sector público**, mediante "un marco normativo que asegure la apertura y la transparencia en los procedimientos de las compras del sector público". En el que se garantiza el acceso de las empresas transnacionales a contratos gubernamentales en áreas de interés social como la sanidad, la educación...

d) **Acceso a mercados**, para la eliminación de los aranceles y las barreras no arancelarias restantes, y acordar el ritmo al que se reducirán los aranceles.

e) **Agricultura.** El mandato restringe las políticas agrícolas nacionales en lo que compete al nivel de apoyo a los agricultores, la capacidad de mantener reservas de alimentos de emergencia, el establecimiento de reglas de seguridad y de garantizar el suministro de alimentos.

f) **Normas Fitosanitarias.** Establece restricciones para las políticas gubernamentales relativas a la seguridad de alimentos y salud animal y vegetal y otorgárselas a entidades privadas internacionales.

g) **Derechos de propiedad intelectual.** El mandato del grupo de negociación de derechos de propiedad intelectual es "reducir las distorsiones del comercio hemisférico y promover y asegurar una adecuada y efectiva protección de los derechos de propiedad intelectual", limitando la competencia entre empresas e impidiendo la producción genérica de los productos.

h) **Subsidios, antidumping y derechos compensatorios.** El mandato es: "examinar maneras de profundizar las disciplinas que figuran en el Acuerdo sobre Subvenciones y Medidas Compensatorias de la OMC y mejorar las reglas y procedimientos relativos a la operación y aplicación de las legislaciones sobre dumping y subvenciones, a fin de no crear obstáculos injustificados al comercio.

i) **Política de competencia.** Para garantizar que los beneficios del proceso de liberalización no sean menoscabados por prácticas empresariales anti-competitivas".

La **meta de la política de competencia es reducir o eliminar las prácticas que parezcan proteger los monopolios nacionales.** El resultado para los países en desarrollo es que a menudo se ven obligados a desmembrar los monopolios existentes para ofrecer a las empresas transnacionales extranjeras la oportunidad de comprar las empresas nacionales más pequeñas y establecer un nuevo monopolio protegido por acuerdos de la OMC.

j) **Solución de controversias y la privatización de las leyes nacionales.** El mandato es "establecer un mecanismo justo, transparente y eficaz para la solución de controversias entre los países y entidades privadas".

El país que pierde tiene tres opciones: cambiar su legislación a fin de que corresponda con el fallo de la OMC; pagar permanentemente una indemnización en efectivo al país ganador; o verse sujeto a sanciones comerciales severas y permanentes por parte del país ganador.

i) **Decenas de leyes nacionales y estatales sobre sanidad, seguridad alimentaria y medio ambiente han sido derogadas mediante este proceso de la OMC.** Los fallos afectan a los países más pobres de manera diferente que a los ricos. Las sanciones aplicadas a países que dependen de uno o dos cultivos de exportación para sobrevivir pueden ser devastadoras.

2. Los derechos laborales, la soberanía de los estados y el medio ambiente:

Impactos del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Canadá y México. Este TLC fue firmado en 1994, tiene 9 años en funcionamiento y los impactos que ha tenido por país, en términos generales, son los siguientes:

a) **En el empleo.** En los Estados Unidos ha significado perder 766,000 oportunidades de empleo en el sector manufacturero y para los trabajadores sin educación universitaria. En México, oficialmente la tasa de desempleo disminuyó en el período de implementación de este Tratado, es más se señala que el empleo pasó de 33.9 a 39.1 millones entre 1995 y 1999. No obstante, estas cifras son reflejo de la ausencia de un sistema de seguro de desempleo y de la forma como se mide quien está ocupado o no, dado que las estadísticas mexicanas contabilizan como empleado a cualquier persona que haya trabajado al menos una hora en la semana anterior a la encuesta. La tasa de desempleo abierto en México es producto de una estructura laboral donde el subempleo es lo determinante, por lo que la cifra de nuevos empleados o de desempleo abierto dice poco sobre la situación real de los trabajadores. En el caso de Canadá entre 1989 y 1997 se crearon 870,000 empleos en el sector exportador, pero a la par, se eliminaron 1,147,100 empleos por las importaciones, es decir una destrucción neta de 276,000 empleos.

b) **En los ingresos de los trabajadores.** El TLC ha contribuido a profundizar la desigualdad y a reducir los salarios. **En Estados Unidos** esto se ha dado especialmente en los trabajadores que no tienen formación universitaria, los cuales representan el 72.7% de la fuerza laboral. La disminución de los salarios se da fundamentalmente en el sector de trabajadores relacionados con los bienes importados debido a que estos tienen que competir con menores precios, así los trabajadores se ven amenazados que si no aceptan reducir los salarios se cierran las plantas y se trasladan hacia México, lo que ha permitido desarticular las organizaciones sindicales.

- **En México** la proporción de los trabajadores que reciben salarios y prestaciones cayó marcadamente; la remuneración de los empleados asalariados había descendido un 25% en 1998, mientras que los ingresos de los trabajadores independientes disminuyó un 40%, por último, es importante mencionar que en la década de los 90, el salario mínimo redujo su poder adquisitivo en un 50%;

- **En Canadá,** los ingresos monetarios del 20% de la población más bajos ingresos cayó entre un 84% y un 31% entre 1990 y 1996, producto de la bancarrota laboral; por el contrario, el 20% de mayores ingresos aumentó su participación en los ingresos monetarios nacionales del 41.9% al 45.2% entre 1989 y 1998.

c) **En la estructura del mercado de trabajo.** El sector industrial ha perdido importancia respecto de la absorción de la fuerza laboral, la cual se traslada en desventaja hacia el sector servicios. Esta situación implica la pérdida de las capacidades profesionales y técnicas de los sectores desplazados, que pasan a labores que no requieren gran especialización; por otra parte se da un proceso de ampliación del mercado laboral de subempleo o empleo tem-

poral, los asalariados se reducen y los trabajadores independientes incrementan significativamente su peso en el mercado de trabajo, lo mismo pasa con los trabajadores que no reciben salario. Esto se refleja en el crecimiento del empleo de bajos ingresos, vendedores y vendedoras ambulantes y trabajo familiar, etc. En los tres países, hay un proceso de desarticulación de la organización laboral a partir del deterioro de los salarios, de la reestructuración del mercado de trabajo y de la amenaza del cierre de las fábricas.

d) **En la soberanía de los Estados.** El Capítulo 11 del TLC de América del Norte (México, Canadá y Estados Unidos) establece una serie de derechos y mecanismos de protección de los inversionistas, lo cual implica que cualquier medida que confronte estos principios en el TLC, sea cualquier ley, regulación, procedimiento, requerimiento o práctica de parte de los Estados, esta sujeta a que la corporación o la empresa puede iniciar una demanda y reclamar daños monetarios fuera del sistema legal del país.

e) **En el medio ambiente.** Los derechos y mecanismos de protección de la inversión sea esta extranjera o nacional, son una obligación para los estados firmantes del TLC, mientras que las cláusulas de medio ambiente no lo son. Esto ha implicado en la práctica, aunque se encuentren especificaciones relacionados con la protección del medio ambiente, se han impuesto los intereses de los inversionistas en contra de los intereses de la protección del medio ambiente, del Estado y por lo tanto, de la sociedad.

3. La responsabilidad social corporativa y los códigos de conducta.

Según la UE el concepto de responsabilidad social de las empresas se define como: "la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores".

Después del debate y sale una comunicación de de la Comisión relativa a la RSE: una contribución empresarial al desarrollo sostenible (Brúcelas 2-7-2002): "las empresas subrayan la naturaleza voluntaria de la responsabilidad, su integración en el contexto del desarrollo sostenible y la necesidad de definir su contenido a escala global." Destacan "no cabe esperar soluciones únicas y universales y que cualquier tentativa de regular la responsabilidad social de las empresas a nivel europeo sería contraproducente..."

Por su parte "los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil advierten de que las iniciativas voluntarias no son suficientes para salvaguardar los derechos de los trabajadores y los ciudadanos... Insisten además en que, para ser creíbles las prácticas de responsabilidad social no pueden ser definidas, aplicadas y evaluadas de manera unilateral por las propias empresas

y que es necesaria la participación de todas las partes interesadas”.

La posibilidad de la RSE como parte de los proyectos nacionales, pasa por recuperar a nivel nacional de parte de los Estados, la regulación de las imperfecciones del mercado. Ponerle diques a la lógica de la acumulación sin fin que arrastra sin límites a las empresas a la máxima ganancias, cueste lo que cueste: marginalidad, deterioro del medio ambiente, desarticulación organización social, pérdida de derechos sociales adquiridos históricamente.

Lo anterior implica recuperar el contrato social de la postguerra del siglo pasado: donde se buscaba una racionalidad entre el Estado, la empresa y los trabajadores en función de la sociedad de la gente, de los ciudadanos. Este contrato fue roto, no obstante su balanza siempre estuvo inclinada hacia el capital, respetando su lógica de acumulación y centralización, regulaba la polarización como una base importante del desarrollo de los mercados nacionales. El contrato del Estado del bienestar fue eliminado en el marco del neoliberalismo y se pospuso hasta el interés del capital nacional, dándole hegemonía al capital transnacional, en la lógica que los mismos capitales exitosos nacionales se reconvertían en empresas transnacionales, apoyados por sus Estados nacionales. Así se introduce la desregulación total de las economías del Sur en cuanto a las tres formas del capital y se desregulación desde una visión de intereses nacionales el capital financiero de la Triada.

Sin duda alguna, la desarticulación o disminución del peso político de los Sindicatos y de las organizaciones campesinas, le arrancó el carácter de clase a la lucha social desde los intereses de la fuerza laboral y consolidó la organización gremial clasista de los empresarios a nivel nacional e internacional apoyados por toda la institucionalidad existente en el marco de las Naciones Unidas. La falta de lograr una hegemonía total en algunas de las instituciones de este organismo: OIT, UNESCO y ahora la OMC, esta última institución adquiere un segundo nivel para garantizar los intereses de las Empresas Transnacionales, desde que no se pudo garantizar en ella el tema de las Inversiones y los Servicios. A partir de esta realidad, resultado de reacciones tímidas pero creciente de los países del sur, se reconvierte la estrategia del libre mercado a nivel mundial, en una estrategia de Economías de Bloques a la luz de acuerdos regionales y sub regionales. Todo esto regulado por los llamados Tratados de Libre Comercio bilaterales y multilaterales. Cuyos principios ya fueron vistos.

No debemos negar la posibilidad de encontrarle salida a la crisis del Sistema Capitalista, mientras se llega a un postcapitalismo donde la humanidad se el centro. Pero para que esta incorpore la responsabilidad social de las empre-

sas, de los estados y los trabajadores, es fundamental regresar a un contrato social donde los tres sectores estén representados equitativamente y arrancar la unilateralidad que las empresas, llámese el capital, han logrado en el manejo de sus intereses, subsumiendo los intereses de los pueblos, las naciones y los trabajadores y por lo tanto la viabilidad de un Sistema Económico, Político y Social Sustentable. Este último en la lógica y dinámicas actuales del capitalismo mundializado no es viable.

Salvador Arias
economista y diputado del FMLN (El Salvador)

LA VISIÓN EUROPEA DE LA RSC: ¿HACIA UN MODELO ÚNICO?



Sello de calidad social regional
Estudio de viabilidad

Andrea Bardi
Istituto per il lavoro
Regione Emilia Romagna (Italia)

Este informe es el resultado de un estudio de viabilidad con la finalidad de evaluar la posible introducción de un sello de calidad social de la Regione Emilia Romagna, dirigido a calificar la estructura productiva regional y sus posibles recaídas. El Sello se propone analizar y evaluar el comportamiento mantenido por las empresas hacia los propios *stakeholder* (es decir, las partes que tienen interés hacia la empresa) en relación a seis aspectos o ámbitos de acción, denominados Agregados: **el Trabajo, el Ambiente, la Relación con los Clientes-Consumidores, la Relación con la Comunidad Local, la Relación con los Proveedores, las Estrategias de Gestión de la empresa**. El objetivo principal del sello es de hecho promover un cambio global de la empresa hacia un crecimiento, capaz de conjugar, de modo eficaz, responsabilidad y competitividad; eso sólo puede conseguirse a través de un instrumento que tenga en consideración todos los principales comportamientos empresariales (hecho totalmente coherente con los modernos conceptos de innovación, basados en una función global de innovación que

abrace todos los componentes estratégicos de la iniciativa empresarial), y por lo tanto todos los ámbitos posibles de acción en los que se mueve la empresa, para poder contribuir a su valoración y mejora. Cada uno de los ámbitos ha sido concebido como un agregado temático que se compone de diversas dimensiones de análisis; dichas dimensiones constituyen las problemáticas centrales, los aspectos a partir de los cuales es posible evaluar el comportamiento de la empresa; simplificando se podría decir que las dimensiones de análisis representan los posibles puntos de vista para leer los comportamientos de la empresa, en relación a cada uno de los ámbitos de acción individualizados. Para poder analizar y evaluar el comportamiento de la empresa en relación con los agregados y con las **dimensiones de análisis** individualizadas, han sido definidos un conjunto de **standard o Requisitos cualitativos**, expresados bajo la forma de propuestas, que la empresa debe satisfacer para poder ser considerada *Socialmente Responsable*.

El Sello de calidad social elaborado presenta las siguientes características:

- a) Es un instrumento **voluntario**: las empresas deciden libremente si emprender o no el proceso de certificación; el punto de vista adoptado por quien propone el sello es el de ofrecer a las empresas que se adhieran razones positivas para ello, ya sea a través de ventajas materiales directas o de ventajas estratégicas asociadas a comportamientos virtuosos a medio plazo;
- b) Se quiere evaluar un proceso **dinámico** por parte de la empresa: el objeto de evaluación y certificación no es tanto el estado (el comportamiento) de una empresa en un periodo concreto, sino más bien su proceso de cambio, su evolución, en un arco de tiempo definido; el Sello pretende certificar un **crecimiento excelente y responsable por parte de la empresa**, partiendo de una situación inicial y llegando a unas condiciones mínimas para la certificación;
- c) Representa una **estrategia global** para la cual la consecución del sello es sólo una de las dos ventajas que se pueden obtener con la adhesión al proceso de certificación por parte de la empresa, el otro es de hecho la garantía de un respaldo activo que se ofrece a las empresas para la puesta en marcha y la gestión del proceso de mejora de la propia empresa;
- d) Es un instrumento de certificación **multidimensional**, que se propone analizar-evaluar, y promover, la mejora del comportamiento de la empresa en relación a muchos aspectos, muchas dimensiones empresariales, desde una óptica integrada; el sello representa una condición de **crecimiento** no sólo sobre una dimensión concreta, como el respeto medioambiental o la óptima prestación productiva, sino contemporáneamente sobre todas las dimensiones rele-

vantes en la definición de responsabilidad social anteriormente señalada;

e) Está destinado a empresas de grandes dimensiones y a pequeñas y medianas empresas, y se prevé que pueda ser utilizado también para certificar redes de empresas; teniendo en cuenta las características del sistema productivo regional, donde predominan la pequeña y mediana empresa, y con la finalidad de facilitarles el acceso al proceso de certificación, se ha pensado en favorecer la constitución de redes de empresas, de modo que las empresas singulares puedan colaborar conjuntamente en la definición de un itinerario común de mejora, y acceder de ese modo a la certificación, en cuanto parte de la red, compartiendo las cargas, en términos de tiempo y costes de dicho proceso; el pertenecer a una red de empresas permite a las empresas singulares derribar los costes unitarios para la certificación distribuyéndolos sobre la red.

Las modalidades de certificación, por tanto, deben cubrir el conjunto de las actividades de desarrollo que llevan a ese objetivo; el procedimiento a seguir debe ser el siguiente:

- a) Antes de poner en marcha el proceso de certificación real debe haber un **auto-diagnóstico** de la empresa que pretende certificarse, efectuada en relación con los requisitos previstos en el Sello de Calidad Social Regional. Tomando como base el resultado del auto-diagnóstico, que deberá revelar el posicionamiento elemental, el nivel de conformidad (aproximado) de la empresa a los requisitos del Sello, la empresa podrá decidir si empezar o no el proceso de certificación. Para poder acceder a dicho proceso, la empresa debe, de todos modos, satisfacer unos requisitos básicos que representan las condiciones mínimas indispensables que permiten continuar. En el momento en que se den tales condiciones mínimas se puede dar comienzo al verdadero proceso de certificación;
- b) Una vez definidas las empresas o la red de empresas que participan en la certificación se organiza una **asamblea general** de todas las Partes interesadas (direcciones administrativas, trabajadores, sindicatos, etc) o de sus representantes, para ilustrar la estructura y los objetivos del Sello, las metodologías usadas, la temporalización, las formas de apoyo;
- c) La certificación propiamente (verificación ya como supervisión) es efectuada por terceros, es decir, por uno o más **antes de certificación acreditados**; la fase de supervisión o de verificación de la certificación tiene como objetivo comprobar el nivel de conformidad de la empresa a los **standard (requisitos)** requeridos por el Sello para expedir el certificado o para definir eventuales itinerarios de mejora por parte de la empresa candidata;

d) Con esta finalidad, una comisión específica de evaluadores profesionales (pertenecientes a los entes de certificación) procede a recoger los datos necesarios para estudiar la situación de la empresa, su "**posicionamiento**" con respecto a los análisis previstos por el Sello, o sea, en relación a cada uno de los agregados; para conseguirlo se implica a todas las partes interesadas. Los resultados se comentan y sintetizan en un informe escrito;

e) Para cada agregado se tiene previsto un **umbral mínimo** a satisfacer para poder acceder a la certificación, y un **umbral** que indica el logro de una situación de excelencia; a la hora de expedir la certificación, cada agregado tiene el mismo **peso-importancia** respecto a los demás: el alcance de una condición de excelencia sobre algunos agregados no supone una condición suficiente para poder obtener la certificación en caso de no superar el umbral mínimo en los otros agregados;

f) A partir de lo obtenido con el análisis y el estudio del informe elaborado por los verificadores en colaboración con los stakeholders internos de la empresa, en relación con el grado de correspondencia con los requisitos previos del Sello, y el alcance o no del umbral mínimo, se procede a definir los objetivos y los tiempos del eventual **proceso de mejora** de la empresa hacia la condición de excelencia prevista por el Sello o de todas formas, hacia el umbral mínimo para obtener la certificación, en un documento escrito; se define, en particular, la modalidad de gestión y verificación *in itinere* del proceso y la modalidad de implicación de todas las partes interesadas (Trabajadores, Dirección, Sindicatos, etc.); en la definición del itinerario de mejora están implicadas activamente todas las partes interesadas de forma que el itinerario definido sea el resultado de la discusión de diversos actores;

g) Mientras tanto la Región certifica el inicio del itinerario de mejora -proceso de certificación-, y atribuye el status **de empresa**, o red de empresas, **comprometida con el itinerario de crecimiento excelente y responsable**;

h) Durante el trayecto de la empresa hacia la mejora, hay momentos acordados para la verificación intermedia por parte de los entes acreditados para monitorear el estado de avance por parte de la empresa;

i) Sucesivamente, en función de los tiempos acordados (que pueden variar en función de las características de la empresa o del sector al que pertenezca) está la evaluación final, y si es el caso, la atribución del Sello con cierta evaluación escrita; en caso negativo puede darse, si se dan los motivos adecuados, un prórroga del 30% del tiempo global presupuestado. La certificación deja de tener validez a los cinco años; puede ser revocada, anualmente, si surgen motivos suficientes para comprobar que no existen las condiciones de un principio;

j) En el momento en que la empresa consigue la certificación de calidad, prescindiendo del nivel de conformidad con los requisitos alcanzados, es decir, prescindiendo del hecho que se haya posicionado en los niveles más altos o más bajos, obtiene la autorización de mostrar tal Sello en sus productos.

Desde un punto de vista operativo, el recorrido de elaboración de este estudio de fiabilidad ha sido articulado en dos macro fases: una fase inicial de **proyección**, constituida por un conjunto de actividades típicamente de investigación, durante la cual se procede, a través de varios pasos, a la elaboración de un modelo operativo del Sello, y una segunda fase de **experimentación y validación del modelo**, con actividades de campo, durante las cuales, en el ámbito de contextos específicos de productividad y de emprendedores, se procede, a través de técnicas específicas de audit, a la recolección de input sobre la eficacia, sobre las posibilidades de utilizar el instrumento elaborado y sobre las posibles formas-proceso de mejora del mismo. Un elemento común en ambas fases es la implicación activa, a través de las oportunas modalidades, de las partes sociales y de las principales categorías de **stakeholder potencialmente interesados en el proyecto**, que han sido entrevistados y consultados ya sea en el proceso de creación y proyección del instrumento, como en la fase proyección y de validación; la implicación activa de los *stakeholders* en ambas fases, se considera necesaria como favorecedora del desarrollo del feedback y retroacción que permiten corregir, *in itinere*, las trayectorias de las actividades empezadas, y, por lo tanto, los productos del estudio de viabilidad; en base a la metodología utilizada, es posible afirmar que el resultado de la actividad de búsqueda haya sido no sólo compartido, sino co-proyectado por las partes interesadas.

La verificación de la propuesta con los *stakeholder*

Con referencia a los resultados de la experimentación, con respeto a las características estructurales del modelo elaborado, a través de las entrevistas a los actores privilegiados y la discusiones de investigación con los *stakeholder*, ha sido posible registrar una **valoración sustancialmente positiva**, por parte de todos los *stakeholder* individualizados, en relación con todos los elementos que lo caracterizan; las valoraciones formuladas por los *stakeholders* evidencian una sustancial convergencia de todas las Partes interesadas, en considerar el modelo eficaz, completo, útil y aplicable.

De hecho, los *stakeholder* han verificado que el modelo operativo propuesto presenta todas las características que, desde su punto de vista, un Sello regional tendría absolutamente que poseer para ser eficaz y utilizable, en otras palabras ser:

- Un Sello voluntario;
- Un estándar fácilmente reconocible a nivel nacional e internacional, que se pueda entonces reconducir a los procedimientos y criterios de verificación de los estándares ya existentes y difusos a nivel internacional, como el SA 8000;
- Un Sello visible directamente sobre los productos (etiqueta);
- Un estándar que parte del reconocimiento y/o integración o incorporación, donde sea posible, de certificaciones ya obtenidas por las empresas que desean utilizarlo;
- Un estándar que añada un nuevo y específico valor al sistema productivo regional con respeto al panorama internacional y que no se sobreponga o se confunda con sistemas de certificación ya difusos;
- Un Sello capaz de sostener el comienzo de un proceso **dinámico** por parte de las empresas: el objeto de valoración y certificación entonces no es tanto el estado (o comportamiento) de una empresa en periodo determinado, sino sus procesos de cambio, su evolución, en un periodo definido. O sea un sello que sostenga un **crecimiento excelente y responsable por parte de la empresa**, a partir de una situación inicial, hasta llegar a un nivel considerado como condición para la certificación;

A parte de estos aspectos que caracterizan el modelo elaborado, los *stakeholder* han mostrado de forma especial el hecho de que el Sello se caracterice por proponer una aproximación integrada y **multidimensional** en el análisis-valoración y certificación de las varias dimensiones de la empresa: la idea es que un mismo Sello pueda certificar diferentes aspectos de las relaciones empresariales es considerado un elemento particularmente positivo en la medida en la que permite trazar una fisonomía global de la empresa y de valorarla según una óptica o una aproximación coherente y orgánica. La posibilidad de acceder a un único Sello, según los *stakeholder*, permite simplificar notablemente el “trabajo” a las empresas: empezando por la consideración que las certificaciones de calidad representan ya un factor crucial para la competitividad en el mercado, la posibilidad de atribuirse un único estándar que certifique al mismo tiempo diferentes aspectos, según los entrevistados, permite evitar “la carrera para lograr una nueva certificación de calidad. La **complementariedad** del Sello con otros sistemas de certificación es considerada por la mayoría de los *stakeholder*, un factor crucial para la posibilidad de difusión del Sello entre las empresas: reunir todas las certificaciones sería un incentivo válido para las empresas que podrían con-

siderar más fiable el valor añadido de la certificación sin tener que multiplicar inútilmente el trabajo y sin tener que sacrificar ni tampoco desvalorizar certificaciones ya obtenidas.

Un ulterior aspecto particularmente apreciado por la totalidad de los *stakeholder* interpelados, es el carácter **proactivo** que lo connota, es decir el hecho que el Sello se caracterice esencialmente por ser un instrumento a través del cual promover procesos de crecimiento y calificación de las empresas. El valor añadido de un Sello regional, o de todas maneras apoyado por una administración pública, según los *stakeholder* implicados en la experimentación, tendría que estar exactamente en este aspecto, es decir en el hecho de que no se limita a fotografiar una situación existente sino que se configura como un instrumento de ayuda a las empresas, a través del cual promover procesos de crecimiento e itinerarios de mejora. Según la mayoría de las Partes interesadas, el Sello, en cuanto apoyado por una institución pública, tendría que estar caracterizado por una óptica “pedagógica”: su intención tendría esencialmente que ser el promover la puesta en marcha de procesos de sensibilización de los emprendedores, sobre el tema de la responsabilidad social de la empresa.

Los *stakeholder* implicados en la experimentación del Sello, están de acuerdo en considerar un elemento fundamental para el éxito de la iniciativa y de la difusión del Sello, el hecho de que puedan acceder a él **redes de empresas**. Esta opción, aunque en algunos contextos resulta ser aparentemente difícilmente aplicable, representa un válido y eficaz incentivo para las microempresas para adherirse a una iniciativa de la cual sobre todo ellas podrían obtener beneficios; de esta manera además serían incentivados fenómenos de fusión y creación de redes estratégicas que valorarían, reforzándola, una característica del tejido empresarial y productivo regional, manteniendo su fisonomía original.

En relación a los **aspectos empresariales** individualizados por el Sello como dimensiones objeto de análisis, valoración y certificación (los **agregados**), a través de las entrevistas y las consideraciones aparecidas sobre tal asunto durante las conferencias de investigación, ha sido posible anotar que se ha compartido sustancialmente la elección efectuada por los *partner* de proyecto; la mayoría de los *stakeholder* ha considerado que el Sello tomara en cuenta todos los aspectos relevantes en relación al concepto de RSE, sin ser excesivamente redundante o complicado, aunque ambicioso. Sin embargo, algunos *stakeholder* (por parte sindical), han evidenciado la potencial criticidad de aplicación de un instrumento tan complejo y articulado: la idea de certificar al mismo tiempo, en el ámbito de un único proceso los seis agregados temáticos individualizados podría suponer un fuerte desincentivo para las empresas, asustadas por la mole de trabajo requerido. Esta criticidad es

subrayada sobretudo por las microempresas, donde la disponibilidad de algunos datos podría ser un aspecto crítico que desincentiva las empresas a adoptar el Sello.

Se puede relacionar a las criticidades anteriormente evidenciadas la consideración avanzada por algunos *stakeholder* (de parte empresarial) sobre la necesidad de prever **formas y mecanismos de flexibilidad**, en la aplicación de requisitos previstos por cada agregado: si todos los aspectos empresariales individualizados por los agregados tienen que ser objeto de valoración en todos los contextos organizativos donde se quiere aplicar el Sello, los requisitos, de los que cada agregado se compone, tendrían ser seleccionados en relación a las especificidades del contexto territorial y del sector de pertenencia de las empresas cada vez consideradas. Si estos mecanismos de flexibilidad no tuvieran que ser considerados, esto podría comprometer la eficacia del Sello: en el ámbito de un mismo contexto territorial coexisten realidades empresariales extremadamente heterogéneas por lo que se refiere a dimensiones, nivel de estructuración interna y posicionamiento sobre algunos requisitos. Estas diferencias son a menudo atribuibles al sector productivo concreto, o a la tipología de actividad desarrollada por la empresa dentro de la rama a la que pertenece; el posicionamiento sobre los requisitos varía notablemente entre las empresas productoras de materias primas y las empresas de elaboración y comercialización. Las partes sindicales han evidenciado que según el sector considerado el posicionamiento inicial de las empresas es sustancialmente diferente.

Por lo que se refiere a la gestión del **proceso de certificación** y la entrega del Sello, todos los *stakeholder* están de acuerdo en considerar que la competencia específica tendría que pertenecer a un sujeto independiente: una comisión *multistakeholder* creada dentro de la administración regional, una especie de autoridad independiente que sea separada de la operatividad de los otros entes. A este organismo, tendría que ser atribuida la facultad de individualizar uno o más entes de certificación, seleccionados entre los ya operativos, y acreditados como por ejemplo el sistema **Uni En Iso** con la tarea de seguir y efectuar los procedimientos de certificación. La creación de un ulterior organismo, a parte de incrementar los gastos, crearía inútiles duplicaciones y complejidades, sería de hecho necesario proceder a la definición de una profesionalidad específica, todo eso conllevaría inevitablemente largos tiempos de activación con inevitables pérdidas de tiempo en la activación del sistema de certificación.

Por lo que se refiere a los requisitos previstos por el Sello e ilustrados durante las conferencias de investigación y las entrevistas individuales, las valoraciones expresadas por los *stakeholder* ligados a la diferentes ramas productivas son sustancialmente positivas: los requisitos han sido juzgados suficien-

temente claros, completos y adecuadamente "exigentes".

No ha habido ninguna demanda de cancelación de ningún requisito, más bien mayor claridad en la exposición, sugerencias de integración o más restricción aún.

En relación al número y a la tipología de requisitos previstos por el Sello, los *stakeholder* interpelados, apreciando la articulación en agregados, dimensiones de análisis y requisitos, han subrayado la importancia de hacer referencia a requisitos de calidad, evitando introducir o cargar el modelo con valores numéricos, índices y **parámetros de naturaleza cuantitativa** que complicarían inútilmente el proceso de certificación.

Respecto al *Parmigiano Reggiano*, y en relación a algunos requisitos del **Agregado Trabajo**, los *stakeholder* han evidenciado el hecho que en el interno de las empresas, si bien se respetan los derechos fundamentales de los trabajadores, falta una forma de protección y una valoración adecuada de los recursos humanos. Este fenómeno surge en relación a múltiples factores: los *stakeholder* por ejemplo, subrayan el hecho que actualmente faltan instrumentos en las empresas y sistemas de monitoreo para controlar la existencia de fenómenos de *mobbing* y *burn out*, siendo instrumentos cada vez más importantes de los cuales debería dotarse toda empresa desarrollada; al mismo tiempo también subrayan como en la mayor parte de las empresas faltan sistemas de planificación de las carreras profesionales o instrumentos de creación y valoración de las competencias; éste último aspecto queda remarcado por los *stakeholder* como muy negativo en relación a la eficacia organizativa: la deficiente codificación de itinerarios profesionales (el contrato nacional determina diversos roles de encuadramiento pero estos no se sitúan a lo largo de los itinerarios profesionales predefinidos) provoca dificultades para hallar mano de obra especializada, para promover las competencias dentro de la empresa y para transmitir y conservar conocimientos; todo ello se traduce inevitablemente en una escasa calificación de los recursos humanos y en una desmotivación de los jóvenes a crecer profesionalmente en este sector. Los *stakeholder* afirman de todos modos que las empresas del sector son sensibles a este problema: el Sello podría ser un instrumento válido para las propias empresas para analizar correctamente el problema y encontrar soluciones eficaces.

Siempre en relación a los requisitos previstos por el Sello para el agregado Trabajo, un ulterior aspecto crítico en el interno de las queserías, pero todavía más en los establos sociales, está representado por la cuestión de la "formación". Todos los *stakeholder* están de acuerdo en desaprobando la actual actitud sobre este aspecto de todas las empresas del sector, por su bajo nivel. En la mayor parte de los contextos organizativos falta completamente

un sistema de promoción y creación de competencias de forma estructurada: la formación se da exclusivamente a través del trabajo, "on the job", a partir de la transmisión de información por parte del queso a sus encargados, aunque la formación "on the job" se resiente del hecho que los queseros tienden a retener celosamente sus propios conocimientos para mantener la competitividad en el mercado. De todos modos incluso los itinerarios profesionales resultan discontinuos, parciales y decididamente desestructurados. Por este hecho todos los *stakeholder* están de acuerdo en considerar que el Sello y su adopción por parte de las empresas, permitiría iniciar recorridos profesionales bien estructurados: ello podría suponer un incentivo para que los jóvenes se interesasen por el sector. Según los *stakeholder* la formación debería consistir en crear específicas profesiones a través de itinerarios de sistematización de los conocimientos, que no desnaturalicen el carácter artesanal de la producción: el temor de las empresas y de las asociaciones relacionadas es que una sistematización de los conocimientos pueda indirectamente llevar a la difusión de un sistema estandarizado de producción.

Tomando el caso del *Parmigiano Reggiano*, si los representantes de los sindicatos implicados en la experimentación del Sello definen las condiciones de trabajo en el sector de las queserías muy a menudo como "alarmantes", los empresarios están de acuerdo en considerar oportuno y necesario un cambio. A partir de lo que afirman los empresarios mismos, la jornada de trabajo tan exhaustiva sería la causa de la dificultad creciente para conseguir mano de obra en el mercado local: la necesidad de trabajar de forma continuada durante toda la semana todo el año sin posibilidad de disfrutar de las festividades, el elevado compromiso físico requerido, impiden a los empresarios conseguir personal, principalmente joven y cualificado.

Estos representan ejemplos de áreas de trabajo en las cuales se advierten convergencias entre los *stakeholder*. Son de hecho aspectos con capacidad de combinar de forma equilibrada crecimiento competitivo y mejoras de las condiciones laborales.

IN MERITO al input que los actores interpelados entienden dirigir a la región Emilia Romagna, sobre todo se debe subrayar que, ya sea el sector del *Parmigiano Reggiano* ya sea el de las conservas vegetales los actores consideran de forma unánime el sector productivo, en todas sus fases, el contexto operativo para una intervención sobre el tema de responsabilidad social. En dicho sector se incluyen:

- producción de materias primas para la producción y la transformación
- producción
- transformación
- distribución

Una focalización parcial determinaría por un lado una calificación incompleta del sistema local, y por otro lado se correría el riesgo de gestionar simplemente los efectos de los problemas cuyas causas residen fuera del caracterizada como "espacio de intervención" para la calificación del sistema en su totalidad.

Todos los actores se declaran interesados en el proyecto de creación de un Sello de calidad social regional. Por lo tanto, se subraya la necesidad de iniciar, como fase siguiente al estudio de viabilidad, una actividad de experimentación operativa del modelo en algunas empresas del sector.

Esta actividad ofrecería la posibilidad de iniciar una primera promoción del sello de calidad social en el panorama regional; racionalizar el instrumento, homogeneizando léxico y posibles sobre posicionamientos residuales relativos a la presencia de iguales requisitos en diferentes agregados; organizar las actividades dentro de las estructuras que gestionaran el Sello, predisponiendo también las convenciones y los acuerdos que se consideran necesarios para reglamentar los contenidos y la naturaleza de la implicación de los posibles entes gestores, así como las retribuciones relativas; en último lugar, pero no el menos importante, iniciar el proceso de certificación de responsabilidad social en las empresas implicadas en la fase piloto. Esta fase operativa debería prever obviamente, así como se hizo en el estudio de viabilidad, la participación de todos los *stakeholder* interesados.

Los participantes en las conferencias de investigación del sector de conservas vegetales declaran una potencial disponibilidad de las empresas a participar en esta fase piloto.

Las actividades paralelas de difusión e información podrían asumir distintas formas, aunque tradicionales, como por ejemplo congresos y seminarios. En este caso la actividad informativa se dirigiría a las asociaciones de empresas, a los sindicatos, a las empresas, a las instituciones locales y periféricas, así como a la sociedad civil en su conjunto.

Esta actividad de diseminación de la puesta en marcha del Sello de calidad social regional debería tener visibilidad también fuera del territorio regional, actividad muy importante para que el Sello resulte un instrumento visible y con capacidad de atraer nuevos clientes.

El objetivo de la región de crear e introducir un Sello de este tipo debería ser coherente con las otras estrategias de la región en materia de responsabilidad social, evitando de un lado dispersar recursos y por otro lado no desorientando a las empresas potencialmente interesadas en iniciar itinerarios de calificación en este frente.

Con respecto a los apoyos a la introducción del Sello, todos los actores están de acuerdo en el hecho que el incentivo material (monetario) e inmaterial (no monetario) representan un impulso imprescindible para la difusión y el consiguiente éxito de Sello de calidad social regional.

La forma de la estructuración de un proyecto de mejora en el cual participan más empresas pertenecientes al sector en concreto y la candidatura de estas empresas en el ámbito de un bando específico predispuesto por la región podría representar un esquema a seguir.

La financiación debería ser más consistente para las pequeñas y muy pequeñas empresas, las cuales tienen normalmente más problemas ya sea en términos organizativos ya sea en términos de cultura empresarial.

La financiación no debería representar una cuota "una tantum", es decir un sustento destinado únicamente a la introducción del Sello. Deberían también mantener los costes de mantenimiento del Sello en el tiempo.

Andrea Bardi
Istituto per il lavoro
Regione Emilia Romagna (Italia)

Responsabilidad social de la empresa: ¿dos modelos?

Juan Manuel Tapia
secretario de Acción Sindical
de CCOO Cataluña

Quiero empezar por una afirmación, que tiene que ver con el hilo conductor de toda mi intervención, las palabras y el lenguaje no son nunca neutros. Hablar de responsabilidad social "corporativa" esconde algunas trampas, me referiré a dos:

1- La idea de "corporación", como muy bien sabemos desde el sindicalismo, siempre se asocia a la idea del "blindaje", del cuerpo, solo, frente al mundo.

Esto no es inocente, ideológicamente hablando, cuando, respecto de la responsabilidad social de la empresa, lo que buscamos, desde nuestra perspectiva, es la reforma de la empresa, convirtiendo a la empresa en un sujeto permeable a la sociedad y las personas con sus necesidades.

2- La idea de "corporación" implica, también, una fortísima vinculación identitaria de todos los componentes de la empresa entre sí, disolviendo la realidad de la empresa como sujeto que vive y se desarrolla en conflicto.

Esto, tampoco, es inocente; las empresas derivan de esa concepción corporativa, que la responsabilidad social abarca a todos los componentes de la empresa por igual, también a los trabajadores. Creando la ficción de la empresa, "gran familia", en que todos y todas participan de las decisiones estratégicas.

Incluso, muchos códigos de conducta y otras manifestaciones de responsabilidad social, establecidos unilateralmente por el empresario, incluyen la sanción del trabajador –inclusive con el despido– por incumplimiento.

Prefiero, sinceramente, hablar de "responsabilidad social de la empresa" y no de responsabilidad corporativa.

Entrando en materia, no sé, exactamente, si mi intervención responderá al título que se ha dado en la mesa... un modelo único? de forma deliberada, quiero hablar de dos concepciones y dos modelos de responsabilidad social, en conflicto.

Previamente, merece la pena retener dos ideas:

En primer lugar, la responsabilidad social de la empresa y sus diversas manifestaciones: códigos de conducta, etc., es un terreno de importante controversia, es objeto de perspectivas muy distintas y, en el mejor sentido, en conflicto.

En segundo lugar, como tal objeto de controversia, la responsabilidad social de la empresa, es un concepto dinámico y cambiante. Lo que hoy es, en su acepción más generalmente asumida, seguramente no será en el futuro.

El sindicalismo tiene que tener, como objetivo estratégico, intervenir, en esta batalla de ideas y este conflicto social, para construir un paradigma de responsabilidad social y unos contenidos distintos, fuertemente alternativos a los que quieren construir nuestros adversarios.

Un buen ejemplo de esta diversidad de perspectivas, lo constituyen dos premios Nóbel de economía.

Mientras Milton Friedman, padre teórico del neoliberalismo económico, nos habla, de que la única responsabilidad social exigible a una empresa es obtener beneficios.

Amartya Sen, el conocido Nóbel hindú, dirige todos sus esfuerzos a refundar una nueva ética social de la empresa y la economía.

Si pensamos que esta referencia es muy académica, acudamos a una más prosaica. Una de las escasas elaboraciones teóricas de Fomento del Trabajo, nuestra patronal, respecto de la responsabilidad social, hace explícita su posición hasta en el título del documento, “la responsabilidad social y sus excesos”.

Y afirma, “la empresa es un ente jurídico, la moral y la ética solo son exigibles de las personas físicas”.

Luego, alerta, de manera reiterada, sobre el costoso exceso regulador e intervencionista. A continuación, teoriza que la responsabilidad social parece negar la presunción de inocencia del empresario, porque se le considera irresponsable de principio.

Finalizada, vaticinando, que lo que ha empezado como voluntario se consolidará como obligatorio.

En fin, como veis, esto es lo que piensa nuestro empresariado orgánico, pero piensan y lo hacen desde dentro del debate sobre la responsabilidad social, no desde fuera. El sindicalismo, también, debe “meterse en harina”.

El debate y la realidad de la responsabilidad social es muy abierta. Ahora bien, necesitamos comprender y asumir, que el conflicto de la relación empresa – sociedad, es un conflicto central de nuestro siglo.

Necesitamos comprender, que la lógica económica de la globalización, ha dado a esta relación unos perfiles propios y distintos, a otras épocas históricas.

No es casual que estemos en este encuentro sindical, reunidos sindicatos del norte y sindicatos del sur, hablando de responsabilidad social.

Sería un error, creer que hablamos hoy de responsabilidad social, en el sindicato, para acompañar a la moda. Como sería otro error pensar que al no sentirnos identificados con el desarrollo que del concepto están haciendo nuestros contrarios, la cuestión tiene poco que ver con nuestra actividad sindical.

Por qué hablamos, ahora, con tanta extensión e intensidad de responsabilidad social? Por qué esta emergiendo, con mucha fuerza, la idea de que la empresa es un sujeto que tiene dimensión social y por tanto responsabilidades frente a la sociedad?

Por qué, hablando con claridad, se afirma la idea de que la empresa no puede concebirse como el producto de las decisiones unilaterales del empresario?

La idea de que la propiedad privada de la empresa, no puede ser absoluta y no tener límites, crece, por el empuje de la exigencia, y la reivindicación, de movimientos sociales muy diversos, entre ellos, el movimiento sindical. No es cierto que la responsabilidad social, sea el producto de la filantropía empresarial.

Exigencia, justa, porque en el mundo económico de la globalización y la flexibilidad, las empresas exigen cada vez más de las sociedades y de las personas: infraestructuras, ordenación territorial, capacidad de adaptación y formación de las personas, disponibilidad, etc.

Por ello, el intercambio debe ser una mayor participación sindical y social en el proyecto empresa, y un mayor control de sus impactos.

En la nueva economía global, los poderes que gobiernan los procesos de globalización, la reorganización del trabajo y la producción en términos globales, con sus lógicas económicas, sociales y políticas, han producido una ruptura de las relaciones clásicas, de los equilibrios y mediaciones entre la economía, la sociedad y la política.

Esta ruptura de los equilibrios se produce a favor del mercado y la economía, y lógicamente, de forma especial, a favor de los sujetos y empresas económicamente dominantes, que gobiernan el proceso.

El resultado más claro es la pérdida de control político-democrático de los estados, sobre el mercado y la estrategias empresariales.

Los grandes espacios económicos y políticos en construcción, incluso los procesos de integración más maduros, como la Unión Europea, no han generado nuevos mecanismos de control político-democrático alternativos.

Instituciones internacionales básicas como la O.N.U, la O.I.T. y un largo etcétera, están claramente envejecidas, inadaptadas a la nueva realidad del mundo; y son estas organizaciones las que deberían generar nuevas regulaciones que pudieran cubrir el vacío existente.

Pensemos en el fracaso de la cumbre de Cancún, para generar nuevas reglas para el comercio mundial, pero también, en lo significativo de los nuevos países del sur, pujando por un cambio en la situación.

Incluso, las lógicas de las instituciones políticas –sean estados u organismos internacionales- promueve, en lo fundamental, esta subalternidad propia y de las sociedades que representan, respecto del mercado y la empresa.

Esto explica, por ejemplo, la actual formulación “débil” e interesada de la responsabilidad social de la empresa.

Hemos de reconocer que, también, el movimiento sindical internacional, necesita de una fuerte renovación, de un nuevo impulso en el desarrollo y construcción de la organización sindical supranacional.

Renovación que exige superar toda tentación de renacionalización del sindicalismo, que interiorizaría en la vida sindical, la competencia entre empresas y economías. Además, sería inútil, desde el punto de vista de la defensa de los derechos laborales y sociales, y del estado del bienestar en Europa.

Necesitamos más C.E.S. y más CIOLS. Es el único camino para generar poder negocial y contractualidad internacional. El fortalecimiento de nuestras organizaciones internacionales es la condición necesaria para el nacimiento de las nuevas reglas sociolaborales del proceso de globalización.

En este contexto, las empresas globales que dominan la lógica de las economías necesitan “relegitimarse”, encontrar una aceptación social, que muchas de sus prácticas y estrategias, les ha hecho perder.

Prácticas y estrategias empresariales fundamentadas en la externalización del riesgo, con efectos negativos para las personas y las sociedades, ahora con un escenario mundial.

Las grandes empresas globales han tenido que terminar admitiendo que la responsabilidad social de la empresa existe; que no es un fantasma ideológico del pensamiento de la izquierda y sus compañeros de viaje bienintencionados.

Pienso, sinceramente, que este es un primer éxito de nuestros planteamientos, que sin la aportación de las nuevas culturas sindicales, al debate y el conflicto sobre la responsabilidad social de la empresa, los términos de la cuestión, no serían hoy los que son.

El empresariado no está cómodo. Otra cosa, es que al admitir la responsabilidad social, y no debería sorprendernos, pugnen por construir un concepto de responsabilidad social interesado.

Una responsabilidad social “débil” que permita, a los dirigentes empresariales, dar un barniz de respetabilidad a sus estrategias de control unilateral sobre la empresa, de libertad de movimientos en el mercado global, y de externalización del riesgo y los impactos negativos.

Una operación de “encubrimiento” que busca preservar su poder, haciéndolo compatible –aunque solo sea nominalmente o en términos publicitarios- con valores y conquistas de civilización de nuestro tiempo: derechos humanos, medioambiente y sostenibilidad, derechos del consumidor, cooperación y desarrollo, etc.

Además, no es casual que su configuración de la responsabilidad social tenga una matriz claramente anglosajona. Una cultura económica y social que parte del supuesto de un débil control público sobre la empresa y de un débil papel de la negociación colectiva. Ello hace que choque frontalmente con nuestra tradición europea continental.

El referente más próximo sobre la responsabilidad social de la empresa, lo constituye el libro verde de julio del 2.001 y los acuerdos de la Comisión Europea de julio del pasado año.

La cuestión tendrá continuidad en el 2.004, en julio, con el forum europeo de la responsabilidad social, y la posibilidad de impulsar nuevas políticas europeas de etiquetaje social.

En mi opinión, aunque pueda parecer contradictorio, el concepto de responsabilidad social de la empresa, diseñado en la unión europea, es un concepto “débil”, en sus contenidos y en sus instrumentos. Esto no es óbice, para a continuación afirmar, que el propio hecho de que la Unión Europea conceda a la responsabilidad social de la empresa, un papel importante, es un primer paso que hay que valorar positivamente.

Nuestra crítica, al igual que la de la Confederación Europea de Sindicatos, se centra en lo siguiente: en la idea de que la responsabilidad social de la empresa es voluntaria y más allá de lo que le es legalmente exigible”

De esta definición se derivan algunos de los elementos más negativos que están encima de la mesa del debate sobre la responsabilidad social, me referiré a tres en concreto:

A) La voluntariedad acaba siendo concebida como unilateralidad de la empresa en la adopción de prácticas de responsabilidad social, unilateralidad en la adopción de sistemas de supervisión y verificación de los propios códigos de conducta y compromisos sociales.

Y lo que es más importante en la negación de que los procesos de responsabilidad social deban ser procesos contractuales, es decir, de negociación con los diversos agentes sociales.

B) Inexigibilidad legal, entendida por las empresas como un elemento positivo, que les lleva a auto imponerse unos deberes que no les son exigibles. Esto en el mejor de los casos, en el peor, intentando que las reglas de sus códigos de conducta, sustituyan o soslayen, la aplicación de las legislaciones nacionales, internacionales, o los convenios colectivos.

Lo que parece claro es que preparan el terreno para que las sociedades acepten, resignadamente, que en el mundo de la globalización económica, no es posible construir nuevas regulaciones internacionales.

Que en el nuevo desarrollo económico y social planetario, es un hecho

natural la inexistencia de reglas y controles democráticos.

Que las únicas reglas y controles viables son aquellas que las propias empresas se auto impongan. La empresa se convierte, en esta concepción, en la única fuente de legitimidad.

C) A esto, se acompaña, el no reconocimiento de un papel y un protagonismo específico y explícito al sindicalismo, apostándose por la “participación de foros de agentes diversos de la sociedad civil”.

El sindicalismo no cuestiona el papel de las organizaciones no gubernamentales en materia de responsabilidad social, un papel importante y complementario con el sindicato; pero es importante comprender dos cosas:

En primer lugar, una parte importante de los contenidos, aceptados socialmente, como responsabilidad social de la empresa, tienen una naturaleza clara de derechos laborales...

En segundo lugar, el sindicalismo es el único sujeto que tiene presencia en la empresa misma y en el entorno social, al mismo tiempo, es decir, es el único sujeto social que vincula la organización del trabajo de la empresa, el proyecto empresarial en su integridad, con la sociedad.

De ahí nuestro papel insustituible, y también, la razón última, e interesada, por la que se nos niega un espacio y un reconocimiento específico.

La realidad actual de los códigos de conducta en Europa, es desalentadora y deprimente.

Poco más de 150 empresas multinacionales, en el mundo, muy pocas de ellas en Europa, tienen la certificación SA8000, muy pocas se han adherido a “manos limpias”, por poner dos ejemplos de códigos de conducta reconocidos que implican el cumplimiento de la legislación básica de la O.I.T.

La mayoría de los códigos de conducta existentes son meros ejercicios de relaciones públicas y marketing, incorporados como tales a las estrategias de competitividad mercantil.

Así, ahora cumple un año, el nuevo índice “dow jones”, sobre algunos aspectos de responsabilidad social, índice vinculado a la valoración bursátil de 300 grandes compañías, entre las cuales podéis encontrar muchas que operan en España y algunas de matriz española.

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 a evaluación de calidad, que no hace falta decir, están sumidos en una importante crisis de confianza, después de reiterados escándalos.

Está emergiendo de forma vertiginosa un sector de empresas auditoras, que se está convirtiendo en un verdadero “loby”.

Algunos informes económicos y empresariales empiezan a señalar una cierta sensación de asedio del empresariado; es muy preocupante la mercantilización de las auditorías sociales.

Todos conocemos las consecuencias de la mercantilización de otros mecanismos de auditoría, y no solo económica; pensemos en las auditorías de prevención y salud, o el negativo papel de las mutuas.

En algunos casos, se ofrece, un espacio de control, de mayor o menor transparencia a las Ongs, más raramente, se ofrece un espacio de intervención sindical específico.

En algunas ocasiones, la voluntariedad de la asunción de responsabilidad social de la empresa, se manifiesta, también, en la unilateralidad de los mecanismos de verificación: en estos casos es la propia empresa quien se “autovigila”.

Por sus contenidos, los códigos y los compromisos sociales, son muy diversos, en las materias que tratan y en la intensidad con que lo hacen; lo que parece claro es que no tratan de la responsabilidad social de forma integral.

Con carácter general, los códigos de conducta no tienen aplicación a las cadenas de subcontratación de las empresas centrales que es donde radican los principales problemas sociales; pocos hacen referencia a la calidad social de los proveedores.

Para el sindicalismo un modelo de responsabilidad social de la empresa alternativo, el futuro desarrollo del conjunto de la cuestión de la responsabilidad social, debería caracterizarse por:

Los códigos de conducta y los distintos compromisos sociales de la empresa, deben ser objeto de negociación, no actos unilaterales.

El sindicalismo debe tener un espacio negociador específico, especialmente –como es lógico- en materia de derechos laborales desde todas las dimensiones.

Otros espacios serán espacios de negociación compartidos con otras organizaciones –Ongs., movimiento asociativo diverso, etc.-

El sindicato, desde su propia naturaleza y perfil, debe estar presente, en todos los ámbitos de la responsabilidad social en que tiene interés legítimo.

Esto no está ocurriendo; en julio de 2003 se constituyó la comisión técnica de expertos del gobierno, están las Ongs. y los empresarios, no están los sindicatos. Es un muy mal comienzo.

El control y seguimiento de los códigos, los mecanismos de verificación y auditoría, deben ser diseñados de forma consensual y con participación de los sujetos sociales negociadores.

También es necesario encontrar una ubicación a la participación de las políticas públicas y de las administraciones públicas, tanto en la promoción de la responsabilidad social negociada, como en los instrumentos de control.

En cuanto a los contenidos de la responsabilidad social de la empresa, debería ser posible concretarlos, definirlos de forma tal que sea posible objetivarlos y evaluarlos.

Operarían en dos grandes campos, que tienen también, importantes espacios de confluencia:

- Con carácter interno, respecto de los propios trabajadores y trabajadoras –incluidos las cadenas de subcontratación y proveedores-, en este caso son contenidos necesarios los relativos a la calidad de las condiciones de trabajo, en toda su amplitud, comprendida la salud, la igualdad y no discriminación, la participación personal y la calidad de las relaciones laborales y sindicales. Las políticas de conciliación de la vida personal y laboral. Las políticas de movilidad sostenible. Y, lógicamente, el cumplimiento de las normativas laborales de todo género.

- Respecto del entorno social: todo lo relacionado con el medio ambiente y las políticas de sostenibilidad, compromisos con el desarrollo del empleo y las infraestructuras en el territorio. Lo relacionado con la transparencia y participación del accionariado y las prácticas financieras éticas; las políticas de cooperación norte-sur o la contribución a las políticas sociales y culturales en el propio país. También esfuerzo en I+D+I, y la calidad de los productos y servicios para los consumidores.

En la actual fase de desarrollo de la responsabilidad social de la empresa, la adopción de compromisos sociales seguirá partiendo del principio de voluntariedad, pero este mismo principio debe perder la connotación de unilateralidad y adquirir el carácter de hecho contractual, de negociación social.

Un desarrollo de la responsabilidad social de la empresa, en la línea que hemos apuntado, debe dejar de ser contradictorio con la regulación legal.

No debe sustituir las legislaciones sobre las diversas dimensiones de la responsabilidad social, por el contrario, estimularía la aparición de nuevas regulaciones legales y el constante mejoramiento de las existentes.

También es posible la aparición de nuevas iniciativas legislativas que establezcan criterios sobre responsabilidad social, que respondan a este modelo que defendemos, y que promuevan la negociación social de la responsabilidad empresarial.

Ahora, dicho esto, no asombraré a nadie si digo, que desde las perspectiva estrictamente sindical, y sobre lo que nos es propio y específico, el mundo del trabajo y sus derechos, como decía, con acierto, nuestro Quím González, el mejor código de conducta es el convenio colectivo.

Esto no es una "boutade", tiene su razón de ser y su sentido. El principal eje de nuestra acción sindical sobre la responsabilidad social de la empresa es la negociación colectiva.

Una parte importante, de las nuevas reglas que deben de acompañar al proceso de globalización, de la regulación de la responsabilidad social de la empresa, debe tener su origen, para ser eficaz, en el conflicto-negociación, entre el sindicato y la empresa.

En ese sentido hay que comprender la prioridad que nuestro sindicalismo confederal da al desarrollo del nuevo sindicalismo europeo e internacional, al diálogo social europeo, y a la incipiente negociación colectiva europea. La que debe transcurrir por las federaciones europeas de la C.E.S. y la negociación sectorial; la que debe transcurrir por unos comités de empresas europeos que tienen que conquistar una nueva personalidad contractual.

Un nuevo concepto de la cooperación sindical internacional, centrada en el desarrollo de la organización sindical en todo el mundo, solidaridad sindical internacional que necesita renovarse y convertirse en una operación de fuerte cooperación interesada, en interés mutuo. Y sobre esta base, debe abrirse la negociación colectiva internacional, y una renovación necesaria de la O.I.T. y sus regulaciones.

Otros compañeros, hablarán de otras experiencias, yo solo quiero señalar, como ejemplo, la modesta iniciativa sindical, nacida en Catalunya, y compartida con nuestras federaciones estatales, alrededor de los derechos laborales y especialmente en materia de salud, de Repsol, Endesa, Telefónica y

BBVA, en las filiales de Perú, un proyecto que necesitará renovarse y crecer.

Necesitamos comprender que al sindicalismo de Catalunya y España nos alcanza, ahora que hablamos de responsabilidad, una importante responsabilidad en poner en marcha y dinamizar estas nuevas iniciativas sindicales.

La cuestión de la responsabilidad social, enlaza para nosotros con la necesidad de un modelo de crecimiento económico y social, sostenible y alternativo. Un modelo que exige una profunda reforma de la empresa, y a ello dedicaremos la parte central de nuestro próximo congreso de abril.

Juan Manuel Tapia
secretario de Acción Sindical
de CCOO Cataluña

PERSPECTIVAS EMPRESARIALES Y LA INCORPORACIÓN DE LA RSC EN ESPAÑA

Responsabilidad social de la empresa. Contenidos y excesos

Joaquín Trigo Portela
Director ejecutivo de Foment del Treball Nacional

En los últimos años, y especialmente a lo largo de 2002 la sucesión de escándalos bursátiles en los Estados Unidos provocó una respuesta en forma de endurecimiento regulatorio que afectó básicamente a las normas de elaboración de la auditoría externa, a la transparencia informativa y el papel de los consejeros independientes en el Consejo de Administración. La iniciativa reguladora se extendió a Europa en forma de aceleración del debate sobre las Normas Internacionales de Contabilidad, de modificación del Consejo de Administración (órgano de gobierno) de las empresas y con una serie de las sugerencias, de momento “voluntarias”, acerca de la responsabilidad social de las empresas (RSE), que implican cambios en la información ofrecida a terceros y en la asunción de nuevas responsabilidades respecto a sus operaciones en otros países, la relación con proveedores, con las autoridades y otros grupos a los que se supone implicados en su actividad. Informes como el Winter y el Aldama se insertan en este proceso, del que la RSE es una parte que se considera en estas líneas.

La dimensión social de la responsabilidad empresarial ha sido tratada desde hace más de un siglo, pero más intensamente desde los años sesenta. Constituye una de las dimensiones de referencia de los gestores. En los últimos cinco años, sin embargo, se enfatiza la dación de cuentas a terceros que cuentan con un enfoque que les presenta, a priori, como inductores de una ética más deseable que la atribuida a la dirección de las empresas, como parte interesada en las decisiones empresariales (*stakeholders*) y como fuente de propuestas y vigilantes de su correcta puesta en práctica. Desde la Comisión Europea se han elaborado textos y comunicaciones, especialmente el “Libro verde de la Comisión Europea: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”, fechado el 18/7/2001 y la “Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sosteni-

ble” del 2/72002. En las páginas que sigue se trata en primer lugar del enfoque gerencial acerca de la responsabilidad, en segundo lugar de la aportación de los textos de la UE y, se concluye con la enumeración de alguno de los riesgos asociados a una visión sesgada de la vida empresarial, especialmente de la subordinación de la eficiencia a otros temas y del relajamiento de los derechos de propiedad.

Empresas, empresarios y responsabilidades

La empresa tiene una personalidad jurídica propia pero quien toma las decisiones son personas, de modo que la dimensión ética que le afecta es la que está implícita en algunas decisiones libres de los gestores y propietarios. Actuar de acuerdo con las normas o según las presiones externas a las que debe adaptarse, en la medida en que tienen un carácter de necesidad eluden valoración meritosa y escapan a la consideración ética pero, no hacerlo, implica incumplimientos o deméritos incompatibles con la calidad de la gestión y las consideraciones morales del caso.

Inicialmente el tratamiento del tema se ceñía, según expone P. F. Drucker (1973) a tres aspectos: **a)** la responsabilidad frente a los empleados, **b)** a la relación entre ética pública y privada en la medida en pudieran entrar en contradicción y, **c)** para asignar responsabilidad al empresario respecto a la “cultura” de la comunidad, apoyando las artes y los museos, participando en el directorio de instituciones educativas y aportando fondos para causas filantrópicas, deportivas u otras de interés comunitario. Los tres aspectos tenían una dimensión personal y afectaban más al empresario que a la empresa.

El siguiente paso en la exigencia de responsabilidades pasa por lo que la empresa debiera hacer para resolver problemas sociales que, no habiéndose resuelto por las Administraciones Públicas ni por las personas afectadas, podrían ser abordados por las empresas que ya habían demostrado su eficacia en otros ámbitos. La defensa de los derechos humanos tanto en su interior como en otros ámbitos. La formación del personal que ocupa (la contribución económica a la mejora de la educación de los familiares de sus empleados) y de las personas de su comunidad a través de apoyo directo a la formación, ofrecimiento de estancias de prácticas, la provisión de viviendas para su personal, la contribución a la mejora del medio ambiente, la contribución monetaria a causas de interés ecológico o social, la contribución al desarrollo de países en los que opera aplicando criterios laborales más estrictos de lo exigido por la normativa (para contribuir a eliminar una realidad discriminatoria), la oferta de información interna y la apertura a evaluadores externos más allá de lo que marcan las normas.

P. Drucker ha sido durante décadas un maestro indiscutido para los directo-

res de empresa, y también de los gestores de entidades no lucrativas (v. P. Drucker 1990). Siempre enfatizó una ética de la responsabilidad, tanto de la directa como de la inducida, con independencia de que ésta fuera voluntaria o involuntaria. En la jerarquía de prioridades sitúa en primer al cliente, que es la razón de ser de la empresa y al que deben darse productos y servicios eficientes, de bajo precio y en continua mejora. Como subproducto de esa orientación se mantendría una demanda que permitiría mantener empleo bien pagado, retribuir a la inversión y cumplir con los proveedores y las obligaciones fiscales. Los partícipes del proceso, esto es empleados, administraciones públicas, propietarios y proveedores, con sus rentas, podrían contribuir a financiar las carencias sociales que considerasen más acuciantes. La empresa debiera actuar donde puede ser eficiente, esto es, buscando la oportunidad que hay en un problema y aceptando la regulación que debe implantarse cuando no puede resolverse de forma directa.

En la panoplia de objetivos hay diferentes áreas de actividad que están ligadas, pero también jerarquizadas. La condición previa, la base y el límite de la responsabilidad social está en la entidad a la que se sirve, que justifica su existencia sólo en función a la necesidad que cubre y mientras es capaz de hacerlo. Sin eficiencia es imposible hacer un bien social y, si se intenta ese bien a costa de deteriorar la eficiencia y el dinamismo innovador el resultado es un coste social superior al beneficio que se pretende. Si se acepta el deterioro del objetivo básico en beneficio de otros, por más que se halle al sentimiento subyacente el resultado neto es dañino. La estabilidad de las empresas y su eficiencia es una aportación a la estabilidad de la sociedad en que están insertas.

Los vínculos entre objetivos aparecen porque la actuación correcta desde el punto de vista ético suele tener un efecto positivo en la actividad empresarial. Así, la empresa que no discrimina al contratar trabajadores tendrá una plantilla mejor y más motivada que la que elige en opciones más reducidas. Quien vigila la generación de externalidades negativas, la reducción de desechos y el consumo energético reduce costes dinerarios y evita riesgos futuros. Si se trata dignamente a proveedores y clientes habrá reciprocidad en los momentos de dificultades en tanto que quien abusa de una posición de dominio circunstancial será tratado con reciprocidad en algún momento. Si se respeta el entorno y el vecindario también se valorarán las aportaciones en forma de empleo, rentas, impuestos y dinamismo económico que aportan las empresas a los lugares en que localizan sus actividades.

La ética empresarial se asienta en la responsabilidad ante clientes, suministradores, accionistas, acreedores y administraciones públicas. La responsabilidad sólo puede asumirse en lo que se controla y cualquier pretensión de ampliarlo a otros ámbitos lleva a entrar en áreas en las que se carece de

legitimación. Si se asumen objetivos ajenos al ámbito propio debe contarse con autoridad para las acciones a emprender, lo que no suele ser el caso a menos que se trate de una empresa individual en la que la propiedad tiene albedrío para asignar sus recursos como desee, siempre que respete el marco legal. Si se trata de una sociedad anónima la gerencia debiera recabar una autorización explícita a la Junta de Accionistas y ésta, a su vez, debiera integrar en los objetivos sociales los que van más allá del propósito fundacional y esperar que la inspección fiscal considere que gastos no necesarios para la obtención de los servicios son deducibles fiscalmente o que se traten del mismo modo que los dividendos repartidos.

Las empresas tienen vocación de persistencia. A corto plazo el oportunismo puede dar resultados pero también favorece que los mejores clientes, empleados y proveedores se pierdan. Como las personas y empresas decentes prefieren evitar litigios y renuncian a represalias es posible subsistir sin lealtad, pero limitar el ámbito de actuación a los cómplices de truhanerías y las víctimas a engañar restringe las posibilidades operativas. En una sociedad en cambio continuo, el intento de maquillar la imagen buscando evidenciar una actitud responsable (sirva de ejemplo la posición de Enron sobre su responsabilidad social y sus valores corporativos), es insostenible a largo plazo. En cambio, la actitud responsable, la lealtad competitiva, el cumplimiento de la ley y, especialmente, un clima laboral de participación son parte de una estrategia sólida de supervivencia de las empresas.

En todas las agrupaciones humanas hay una cuota de oportunistas. Del modo en que la traición de Judas no descalifica a los apóstoles, ni los funcionarios o sindicalistas corruptos deslegitiman al funcionariado o los sindicatos, tampoco los empresarios sin escrúpulos cuestionan al empresariado. En todos los ámbitos hay personas con moralidad laxa que, en situaciones propicias, prefieren aprovechar la ocasión, confiando en la ocultación y la suerte, porque en su cálculo el riesgo se minimiza. Esto hace que apelaciones a la RSE (o Responsabilidad Social Corporativa RSC), por sí misma o por su efecto benéfico, caigan en el mismo saco roto que los sermones contra el pecado, sin más efecto que incentivar actitudes farisaicas o, aún peor, dar lugar a nueva regulación innecesaria y costosa. No obstante, la RSE de las empresas es buena para la sociedad y está bien que las AA.PP busquen propiciarla aunque en los pasos dados hasta ahora haya titubeos y errores.

Las economistas M. de la Cuesta y C. Valor (2003), funcionarias y miembros de la ONG Economistas sin fronteras, hacen una síntesis del tema interesante por varios conceptos. Constatan que tras la crisis de los 70 se considera que el Estado “no debe ser el único administrador del gasto social y responsable de la contención de desigualdades y se comienza a defender la idea de que la contribución al bienestar y la calidad de vida debe ser la meta de

todas las instituciones sociales, también de la empresa, sea lucrativa o no”. Esta afirmación parte de que hasta entonces no contribuían a esos objetivos, a pesar del pago de impuestos directos e indirectos, la creación de empleo y la sujeción a cotizaciones a la S.S. y añade un nuevo elemento de redistribución de recursos que se suman a los existentes: **a)** en los ingresos públicos por medio de la progresividad fiscal, **b)** la redistribución en forma monetaria y de prestación de servicios gratuitos o a precios por debajo de su coste, **c)** la de tipo regional superpuesta a las otras dos, **d)** la que se produce cuando hay normas como la congelación de alquileres que beneficia a inquilinos perjudicando a la propiedad, **e)** la voluntaria en forma de donaciones que realizan las personas, fundaciones y empresas.

El siguiente paso es introducir una exigencia de “legitimidad”, que ya no viene dada por la autorización legal para operar y por la de sujeción a las leyes sino por que “en la economía actual de mercado, la legitimidad laboral para poder operar ha de venir concedida por todos aquellos agentes o grupos de interés con los que se relaciona la organización (*stakeholders*)”. Esta afirmación no se acompaña de la enumeración de requisitos que legitimen a los *agentes* o *grupos de interés* para la función legitimadora que se les otorga. Más adelante hay referencia a los agentes se les añade el adjetivo sociales, como si cualquier actividad humana no fuera social, pero sin precisar quienes se pueden atribuir esa condición.

En el texto comentado se dice que “El origen del comportamiento social lo marca la creencia de que la empresa es un ente social y como tal ha de comportarse”. La palabra creencia tiene muchas acepciones, la primera, para la Real Academia de la Lengua Española es la de firme asentimiento y conformidad con una cosa, pero de ella no se puede derivar que el comportamiento social sea necesariamente uno u otro.

Para fijar los límites recogen un umbral inferior y otro superior, el primero es “la observancia de las formas jurídicas más restrictivas. En aspectos donde no exista legislación se atenderá a los usos y costumbres”. Para el segundo “El límite superior o máximo de responsabilidad: cuando la asunción de responsabilidad pueda suponer la pérdida de competitividad para esa organización, mermando gravemente su rentabilidad y, en última instancia, poniendo en peligro su existencia”. En cuanto al primero sobraría la coletilla de las “más restrictivas”, pues de un lado la regulación no se escoge sino que es la vigente en donde se opera y cualquier restricción adicional ya es voluntaria. Además, la regulación es costosa siempre y en muchos casos redundante o innecesaria, lo que llevó en 1995 a la creación en España de la “Comisión especial para la determinación, estudio y propuesta de solución de los problemas planteados por la aplicación del ordenamiento jurídico económico” (BOE 9 noviembre 1995), posteriormente convertida en Subdirección

General, y a la UE a lanzar proyectos como el SLIM orientado a la simplificación de la normativa.

En cuanto al límite máximo se dejan el aire varios aspectos importantes relacionados con la inexistencia de albedrío en cuanto al volumen de recursos que puede generar a la libertad para asignarlos como desee. Entre otros:

A) El hecho de que cualquier coste voluntario ajeno a la actividad propia se hace a costa de los clientes, los empleados, los accionistas, la posibilidad de crecimiento de la empresa y de generar impuestos base tributaria en el futuro.

B) El impacto de cambios en el nivel de actividad que alteran periodos de crecimiento con otros de debilidad e incluso pérdidas, con lo que la salida de recursos reduce los medios disponibles para prevenir y atender a esas contingencias.

C) El hecho de que la empresa, como entidad social que es, con sus decisiones redistributivas afecta a los directamente implicados su actividad y continuidad.

D) La incertidumbre de la actividad empresarial que impide conocer con anticipación los resultados y el excedente de libre disposición.

E) La posibilidad de que sean los perceptores de rentas generadas por la empresa (empleados y accionistas) y de impuestos (AA.PP) los que realicen la labor social en forma de presencia en actividades comunitarias, donaciones etc.

La consideración de la empresa como persona tiene sentido jurídico, pero no moral. La moral de un acto deriva de la voluntariedad y concierne a las personas físicas y la participación en la vida de cualquier colectividad la hacen las mismas personas. Imputar las mismas obligaciones aporta más confusión que luz, máxime cuando la calificación del carácter socialmente responsable de una empresa responde a terceros a través de una certificación externa que pasa por una fase de normalización y otra de certificación, de modo que lo hecho no sirve si no se advierte por un ente autorizado. En otras palabras la empresa a priori no goza de presunción inocencia y su actuación responsable sólo se reconocerá cuando se certifique. Las autoras mencionan que hay unas 225 normas o principios de RSE, por lo que se supone que hay facilidades para la acreditación (con coste), así como se sabe que hay, también, un auténtico “grupo de interés” interesado en que se hagan acreditaciones de complejidad creciente.

La posibilidad de generar apoyos, o la minimización de resistencias crece si

se alega que asumir la RSE es buena para los beneficios. El que suscribe estas líneas cree que lo es, que la ubicación entre el mínimo y el máximo sólo puede decidirse desde dentro de la empresa atendiendo, sin embargo tiene dudas acerca de la pertinencia de la parafernalia que se monta alrededor de cómo evidenciarla. Las proponentes comentadas, cuidadosas de aportar referencias de sus afirmaciones dejan de hacerlo cuando dicen que “La investigación viene a reafirmar los argumentos a favor de la RSC. El que la empresa asuma una responsabilidad social, más allá de la maximización del beneficio para el accionista, conlleva una mejora de los resultados económicos a largo plazo. Por lo tanto, sólo se puede conseguir esta primera responsabilidad respecto al accionista, asumiendo la responsabilidad frente a los demás agentes sociales implicados en la gestión de la empresa”. Es difícil analizar las diferencias de resultados entre las empresas formalmente comprometidas con la responsabilidad social y las otras, porque, en primer lugar, la diferencia no es de comportamiento real sino de *acreditación* de ese comportamiento, en segundo porque muchas empresas plenamente responsables pueden no sólo no sentir necesidad de acreditarse, sino incluso prevención en contra, simplemente por la misma razón por la que la virtud es humilde, en tercer lugar porque las más rentables y mejor organizadas pueden dedicar tiempo y recursos a actividades que a otras les exigen un mayor coste de oportunidad. Por esto, tras aceptar que la RSE implica desviación de recursos sea difícil alegar, y aún más de probar, que la aceptación formal aumenta la rentabilidad de los accionistas.

Las imprecisiones comentadas remiten a un punto central. Cuando se postula la RSE se parte de que no existe, de lo contrario no tendría sentido. Si el límite inferior es la legalidad y no se llega es porque las empresas no cumplen con las normas, y para verificar eso, están los correspondientes servicios de inspección laboral, medio-ambiental, fiscal y otros. Si resultara que las normas son inadecuadas o insuficientes entonces son estas las que deberían cambiarse y el trabajo debería hacerse en este sentido. En cualquier caso la alegación de capacidad para indicar a otros la forma de hacer las cosas evidencia una convicción en la superioridad de una moral frente a otra difícil de discutir e imposible de imponer. Algunas de las deficiencias espigadas en el texto comentado comienzan a convertirse en objeto de preocupación cuando las asumen instituciones públicas con poder normativo, lo que ocurre con la Unión Europea.

La Comisión Europea y la RSE

La posición de la CE acerca de la RSE se recoge en el Libro Verde (LV) y la Comunicación (Com.) ya mencionados. Entre el primero y la segunda medió un proceso de consulta en el que se hicieron aportaciones que mejoraron el texto, aunque subsisten contradicciones que cuestionan la pertinencia de las

propuestas. El LV define la RSE como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”. En la práctica se va más allá al precisarse la dimensión estratégica de la RSE, la necesidad de formar al personal en ella, la acreditación de las prácticas por auditores y la participación de “interlocutores” en los que junto a los sindicatos entran, las ONG (de forma reiterada y sin especificaciones), las autoridades locales, los consumidores y sus organizaciones representativas, también sin precisiones e incluso otras acepciones más imprecisas.

Los textos de la Comisión insisten en la auditoría externa de acuerdo a normas homogéneas basados en parámetros de referencia uniformes a fin de garantizar la transparencia y facilitar una evaluación comparativa real y creíble (en ocasiones se añade útil). Esos parámetros de referencia deben basarse en valores fundamentales y tener como punto de partida acuerdos internacionales (Com 5). En etiquetado no basta la certificación sino que se considera esencial que “es esencial que los Estados Miembros y las partes interesadas supervisen la veracidad de dichas declaraciones” (Com. 5.4.) sin precisar quienes son las partes interesadas. Se habla positivamente de Códigos de Conducta que han de reunir cuatro características: **a)** han de basarse en los convenios de la OIT y las recomendaciones de la OCDE para multinacionales, **b)** deben incluir mecanismos adecuados de evaluación y control de su aplicación, así como un sistema de evaluación de conformidad, **c)** deben implicar en su elaboración, aplicación y control a los interlocutores sociales y otras partes interesadas, inclusive en los países en desarrollo y **d)** divulguen las experiencias y prácticas correctas de las empresas europeas. (Com 5.1). Es difícil que un código de conducta sirva como elemento de divulgación de experiencias y es una limitación el no acotar quienes son las “otras partes interesadas”.

Aunque se reitera la voluntariedad de asunción de la RSE tanto las auditorías como los códigos y el etiquetado se exponen en términos complejos, suponen pagos importantes y costes adicionales en términos de asignación de tiempo de personas cualificadas a cumplir con los prolijos requisitos que, más allá de las buenas prácticas, que vienen obligados por los procedimientos formales de verificación.

Para convencer de entrar en estas prácticas costosas se expone que “pueden” ayudar a mejorar la rentabilidad y la atracción de los inversores pero, en el LV (punto 1) La RSE surge en respuesta a diversas presiones sociales, medioambientales y económicas). En LV (punto 10), se dice que son cuatro factores los que la impulsan: **a)** nuevas inquietudes de los ciudadanos, consumidores, poderes públicos e inversores en el contexto de la mundialización y el cambio industrial en gran escala, **b)** los criterios sociales influ-

yen cada vez más en las decisiones de inversión de las personas e instituciones tanto en calidad de consumidores como de inversores, **c)** la preocupación cada vez mayor por el deterioro medioambiental provocado por la actividad económica, **d)** la transparencia de las actividades empresariales propiciada por los medios de comunicación y las modernas tecnologías de información y comunicación. En Com (1) se dice que un comportamiento responsable genera éxitos comerciales duraderos que “una gestión responsable de los cambios generará efectos positivos para las empresas a nivel macroeconómico”. En Com 3 se puede leer que “La RSE consiste en un comportamiento que adoptan las empresas voluntariamente, más allá de sus obligaciones jurídicas, por considerar que redundará a largo plazo en su propio interés”. En el mismo apartado, más adelante, se recoge que “aspectos como la imagen y el prestigio desempeñan un papel cada vez más importante para la competitividad en el contexto empresarial, y a que tanto las ONG como los consumidores exigen más información sobre las condiciones de producción de bienes y servicios, así como su impacto en la sostenibilidad, y tienden a premiar con su comportamiento a las empresas social y ecológicamente responsables”. En Com 5.1. “El interés creciente del público por el impacto social y ecológico y por las normas éticas de la industria ha llevado a numerosas empresas, en particular en el sector de bienes de consumo, a adoptar códigos de conducta sobre los derechos de los trabajadores, los derechos humanos o la protección del medio ambiente”.

En los propios textos se desnaturalizan estas apreciaciones. En primer lugar no se saben los efectos. En LV (punto 26) se expone que: “En primer lugar es necesario mejorar nuestros conocimientos sobre la incidencia de la RSE en sus resultados económicos y realizar estudios adicionales al respecto”. En Com. 7.2 “Otras acciones prioritarias se centran en el estudio de la RSE y el desarrollo sostenible en los resultados de las empresas, los aspectos inherentes a determinados sectores (TIC, turismo, economía social)), la RSE y la innovación y, por último, la gestión de los activos intangibles de las empresas”.

En segundo lugar el interés de consumidores, por creciente que sea, se reconoce como muy limitado, así en LV (punto 80) con referencia a las etiquetas sociales “su cuota de mercado está creciendo pero sigue siendo relativamente reducida, lo que indica que debe mejorarse la eficacia de dichas tarjetas” En Com (3) se recoge como desafío a la generalización de la RSE “El escaso reconocimiento y apoyo de los consumidores e inversores con respecto a los comportamientos socialmente responsables de las empresas”.

En tercer lugar, del hecho de que en respuesta a las ventajas y presiones ya haya numerosas empresas implicadas en la RSE, de su ejemplo y resulta-

dos podría derivarse que otras seguirán el mismo camino sin necesidad de que se les aconseje que lo hagan “voluntariamente”. En realidad ambos textos rezuman desconfianza respecto a las empresas de la que se deriva incredulidad respecto a sus informes, exigencia de certificaciones e incluso, en LV (88), con referencia a los índices que identifican a las empresas con mejores resultados medioambientales y sociales se escribe que: “Para garantizar la calidad y objetividad de estos índices, la evaluación de los resultados sociales y medioambientales de las empresas debería basarse en la información presentada no solamente por la dirección de la empresa, sino también por las partes interesadas. Además las auditorías externas y los procedimientos internos de garantía de la calidad deberían utilizarse para controlar y mantener la precisión de los datos facilitados, los procedimientos de evaluación y los resultados”.

En cuarto lugar, la generalización de la RSE, que a pesar de la insistencia en el carácter voluntario, es lo que se busca, si se consigue elimina la ventaja diferencial de las RSE respecto al resto. Además, las auditorías, si no son obligatorias, sólo se encargarán cuando puedan superarse sin salvedades, por lo que tendría poco sentido estudiarlas.

Aunque ambos textos dan una imagen de intención controladora de la forma en que se acata y expresa la “voluntariedad” y un tratamiento asimétrico de las empresas, que a priori no son creíbles, frente a otras instancias privadas o públicas, hay una mejora notable en el segundo texto. En LV ni se menciona la obligación de las empresas de crear valor y generar beneficios y sólo en un párrafo de un total de 92 se alude a la responsabilidad frente a los clientes. En Com se explicita el primer objetivo y se trata a clientes y consumidores, si bien con menor énfasis que otros interesados en la RSE. Otra mejora es que, en el último párrafo de Com se menciona que las AA.PP., incluida la Comisión, deben integrar los principios de RSE en sus propios sistemas de gestión y en las relaciones con sus ‘interlocutores’ (entrecomillado de la Comisión), sin embargo, no exige nada similar a otros interlocutores como los sindicatos y las ONG.

Alguna deficiencia innecesaria de LV se mantiene en Com. P. ej. la descalificación de los cursos y módulos de ética empresarial “sólo suelen abarcar una parte de lo que se entiende por RSE” (LV, 65) en Com (3) se transforma en “la escasa formación sobre el papel de la RSE, en particular en las escuelas de comercio y de gestión empresarial”. Lo último contrasta con el esfuerzo, al menos en España, de las grandes escuelas de negocios, cuyos expertos pueden hacer aportaciones sustantivas más cualificadas que las de algunos interlocutores a los que se dan atribuciones amplias en los dos textos.

Problemas y riesgos de la RSE

Tras la lectura de los dos textos la idea de que la voluntariedad precede a la obligatoriedad se consolida. Algunas apreciaciones del LV son realidad desde hace tiempo, al menos en España, como la recomendación de que los ajustes de empleo se pacten con sindicatos y AA.PP (LV 37). Otras se acaban de incorporar como la petición de que en los informes a los accionistas se incorpore el criterio medioambiental (LV 92) recomendado explícitamente por la Recomendación de la Comisión de 30 mayo 2001 y anticipado en la resolución del ICAC de 25 de marzo de 2002. Un tercer grupo está en curso de debate, como el modo de gobernanza abierto (LV 3 y LV 16) con documentos como el Informe Aldama o la estrategia de desarrollo sostenible, sobre la que elaboró un Documento de debate el Ministerio de Medio Ambiente (2001) y que ya informó el Consejo Económico y Social (2002).

Esta orientación es preocupante porque, junto a ideas interesantes, hay banalidades e incongruencias. Entre las primeras está la de LV (47) “No obstante, cuando adoptan prácticas responsables en el ámbito social y medioambiental, todas las empresas deben respetar la legislación comunitaria y la normativa nacional en materia de competencia”. Tema obvio, pues la RSE va más allá del cumplimiento de la normativa. En las segundas está, referida a la aplicación de los códigos de conducta, la que viene en Com 5.1. “Deberá prestarse especial atención a la aplicación de estos códigos a los trabajadores del sector informal y a los contratistas, así como en las zonas de libre comercio”. Cuestión insólita puesto que si en el sector informal, al que se suele denominar economía irregular o sumergida, ni siquiera se aplica la normativa, menos aún se irá más allá con los códigos de conducta.

Entre otros temas delicados pueden añadirse dos. Uno es el traslado de responsabilidad de las AA.PP. a las empresas, en concreto en lo relativo a la supervisión de proveedores. Así, en LV 54 “Cada vez hay más empresas y sectores (sic) que adoptan códigos de conducta en materia de condiciones laborales, derechos humanos y aspectos medioambientales, dirigidos en particular a sus subcontratistas y proveedores. Lo hacen por diversas razones, especialmente para mejorar su imagen empresarial y reducir el riesgo de que los consumidores reaccionen negativamente”. En LV 53 se plantea la cuestión para las empresas de “cómo asegurarse de que sus socios comerciales están respetando los valores que ellas consideran fundamentales... “. Es probable que la jerarquía de valores no coincida y la demarcación de superioridad de unos valores frente a otra es un tema sobre el que puede discutirse sin llegar a conclusiones.

Otra asignación de responsabilidad está en LV 37: “Las empresas deben asumir su cuota de responsabilidad por lo que respecta al mantenimiento de la empleabilidad de su personal”. Esta frase ejemplifica la imprecisión de afir-

maciones de las que se hacen derivar obligaciones. Esa responsabilidad acerca de la empleabilidad lo es de las personas que quieren ocuparse, de sus familias que deben prepararlas y del sistema educativo que, en última instancia depende de las AA.PP. Nadie que va al médico está obligado a formarle para que le cure, ni quien contrata electricidad forma a los empleados de la empresa suministradora. Lo único que corresponde a la empresa respecto a sus empleados es la contribución a la formación "idiosincrática", esto es la que concierne a las peculiaridades de sus procesos productivos y su cultura, que no puede obtenerse en el exterior. La empleabilidad, sin embargo, se refiere a la aptitud para acceder a otros empleos y depende de la formación genérica que, a su vez, se obtiene en otros ámbitos y respecto a la cual una empresa que no se dedique a la formación, carece de competencias para aportarla.

Las empresas (v. M. Neal y C. Davies 1998) están siendo asediadas por litigadores de ventura y grupos de activistas que buscan defectos reales o presuntos para obtener provecho o acosarlas atacando sus productos y procesos productivos, así como agencias reguladoras de ámbito estatal e internacional. Ambos grupos pugnan por aumentar la regulación pero no están regulados ni asumen las obligaciones que exigen a terceros. La regulación excesiva impone costes que perjudican el crecimiento y la CE no es una excepción en este aspecto. El primer grupo eliminó del mercado medicinas eficaces como Opren (benoxaprofen) y Zomax (zomepirac). El segundo es responsable del retraso europeo frente los EE.UU. en lo concerniente a la investigación en biotecnología pues las exigencias llevan o bien a suspender la investigación o a realizarla en países menos rígidos. Hay ocasiones en que los funcionarios se convierten en activistas y al revés, o en que los primeros usan la presión de los segundos para incrementar sus atribuciones, lo que permite presionar con más eficacia a las instancias reguladoras y acelera el proceso de obtención de competencias y recursos para ejercerlas.

La regulación que exige certificaciones externas y procesos crean un mercado para consultores externos que presionan para que sus servicios sean "obligatorios". Las exigencias de auditorías junto con las atribuciones y permisividad de actuación de agentes externos a la empresa suponen una pesada carga y una restricción. Sobre la primera basta pensar en que, además de la auditoría contable, está la de calidad, la de medio ambiente y la de prevención de riesgos laborales a las que ahora se añaden, códigos de conducta, nuevas exigencias de etiquetado y otras que suponen carga de tiempo y pagos a terceros sin que, a cambio, se vean contrapartidas tangibles. La restricción deriva de la coherencia exigida para mejorar la eficacia y la fiabilidad, pero comporta exigencias similares a empresas diferentes, cada una de las cuales debería definir su propio enfoque de RSE de forma dinámica, según su dimensión y atendiendo más a las acciones y resultados que

a los aspectos formales, con independencia de la peculiaridad de su presentación y de la publicidad que se haga. Si se hace de otra forma hay una contradicción entre el carácter voluntario de la RSE y la sujeción a reglas estrictas, tal como ha resaltado UNICE (2003). La no aceptación de las segundas abre una vía para presiones que discriminen a las empresas en función de su postura respecto a la RSE de forma que, p. ej. se pueda usar como un criterio de preferencia en las licitaciones públicas a las empresas con acreditación de RSE.

La autoridad asignada a terceros a la empresa, al punto de hacerles partícipes de la configuración de la estrategia, como ocurre con *stakeholders* en el Consejo, es una restricción de los derechos de propiedad y conlleva una introducción de objetivos que restan dedicación al servicio a la clientela, la innovación y la competitividad de las empresas, al tiempo que crear una dualidad de orientación difícil de resolver pues es muy difícil servir a dos amos. En la disyuntiva entre servir al cliente y, como subproducto, crear empleo y dar rentabilidad a la inversión o, atender las exigencias de *stakeholders* y otras finalidades puede haber un *trade-off* que comporte riesgos.

Las empresas, por razones personales de quienes las gestionan o gobiernan, y por la sinergia entre buen comportamiento y eficiencia, se esfuerzan, más allá de los requisitos legales, en mejorar su transparencia, la amplitud y la profundidad de la información que aportan. Con ello dan un material relevante para que quien quiera las juzgue, con lo que van más allá de las obligaciones de informar a organismos como la Comisión Nacional del Mercado de Valores y el Registro Mercantil. En PriceWaterhouseCoopers (2002) hay buenos ejemplos. Sin embargo, se aquí no se deriva que la única evidencia aceptable de la RSE sea la sujeción a ciertas pautas o acreditaciones y sin embargo, paradójicamente, a pesar del aumento en la regulación sobre responsabilidad medio ambiental, información, derechos de empleados y otros aspectos la presión para exigir más se refuerza, lo que parece ser parte de la estrategia de acoso estudiada por M. Neal y C. Davies.

Bibliografía

COMISIÓN EUROPEA "Libro Verde de la Comisión Europea: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas" COM (2001) 366 final, 18.07.2001.

COMISIÓN EUROPEA "Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo

sostenible”

COM (2002) 347 final, 2.07.2002.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL “Informe sobre el Documento de consulta para la estrategia española de desarrollo sostenible”
Ed. CES 2002.

DE LA CUESTA GONZALEZ M. y C. VALOR MARTÍNEZ “Responsabilidad social de la empresa: Concepto, medición y desarrollo en España”
Boletín Económico de Información Comercial Española
n. 2755, 20-26 enero 2003.

DRUCKER P. F. “Dirección de instituciones sin fines de lucro. Teoría y práctica”
(1990) Ed. El Ateneo 1994.

DRUCKER P. F. “La gerencia: Tareas, responsabilidades y prácticas”
(1973) Ed. El Ateneo Buenos Aires 1975
y “Gestión Dinámica” Ed. Hispano Europea 1981.

MINISTERIO DE MEDIOAMBIENTE “Estrategia española de desarrollo sostenible” 2001.

NEAL M. y C. DAVIES “The Corporation under Siege”
Ed. The Social Affairs Unit, 1998.

UNICE “Corporate Social Responsibility. UNICE Position”
Unice 2003.

Joaquín Trigo Portela
Director ejecutivo de Foment del Treball Nacional

LAS INVERSIONES ÉTICAS Y SUS INSTITUCIONES FINANCIERAS



Inversiones socialmente responsables

Orencio Vázquez
Economistas sin fronteras

Para hablar de las inversiones socialmente responsables o financiación ética es fundamental acercarnos a lo que es el sistema financiero actual, su significado y el contexto actual en el que nos movemos.

El sistema financiero cumple con una función básica dentro de la economía de mercado, que es la de poner en contacto, a través de los mercados (mercados financieros), a las unidades económicas excedentarias con las unidades económicas deficitarias; es decir, propicia el traspaso de fondos desde los ahorradores hacia los inversores carentes de liquidez, permitiendo de

esta forma la inversión productiva y contribuyendo a un desarrollo económico y social. Para la realización de esta función, el sistema financiero cuenta con unos mercados (virtuales), que es lugar donde se produce la transferencia de los activos financieros, que son el instrumento a través de los cuales se produce ese trasvase de fondos, y los intermediarios financieros que son los que permiten en muchos casos poner en contacto a los ahorradores con los inversores, el ejemplo más típico de intermediario financiero son los bancos.

Hasta aquí, la teoría acerca de lo que es un sistema financiero, pero si ahondamos en el funcionamiento real de este sistema y del sistema económico en general nos percatamos de que no es ni mucho menos perfecto y es más, detectamos muchos fallos que nos ponen en relieve la necesidad imperante introducir cambios si queremos conseguir que se modifique la actual situación y permitir que gran parte de la población mundial que se encuentra abocada de forma irremediable a la pobreza pueda tener una oportunidad. En definitiva, observamos que hace ya mucho tiempo el sistema financiero se ha desprendido de su función originaria: la financiación del comercio y de las inversiones, convirtiéndose en un sistema que arroja la especulación en el que en un solo día pueden ser destruidas economías nacionales al mismo tiempo que unas cuantas personas se embolsan decenas de millones. A continuación, vamos a intentar poner en relieve algunos de los muchos fallos del sistema actual:

- El sistema capitalista actual ha configurado el panorama internacional en dos clases de países: los de primera categoría, también denominados países desarrollados o del primer mundo, y los de segunda categoría, también denominados países en vías de desarrollo o pertenecientes al tercer mundo. Estos últimos, producen mercancías cuya elaboración requiere el factor trabajo de forma intensiva, nos referimos a los productos primarios (materias primas y productos agrarios). Esto genera un deterioro creciente de su relación real de intercambio: el precio de los bienes que ellos exportan es mucho menor del que ellos importan.

- Se ha disparado el desequilibrio en cuestión de riqueza entre los diferentes países y entre la población. LA RENTA PERCAPITA DE EEUU ES 71 VECES SUPERIOR A LA RENTA PERCAPITA EN SIERRA LEONA. EL 67% de la riqueza se concentra en los 10 países más ricos del mundo. El 20% de la población más rica concentra el 83% del total de la riqueza y el 20% más pobre solamente ostentan el 1,4% de ésta.

- La internacionalización del capital ha propiciado el nacimiento y desarrollo de las multinacionales, muchas de estas empresas con carácter supranacional buscan mano de obra con una productividad similar a la

del país de origen pero retribuida con un salario mucho menor.

- El sistema capitalista impone reglas de obligado cumplimiento solamente para unos pocos. Como por ejemplo los productos agrícolas subvencionados por países desarrollados, o las limitaciones a las importaciones de determinados productos, actuando de esta manera en contra de una teórica economía de libre mercado.

- Un porcentaje altísimo sobre el total de los movimientos de capital se realiza con carácter meramente especulativo, no propiciando la inversión productiva. Actualmente, se han eliminado los controles sobre las transacciones financieras y se han abaratado enormemente sus costes. Las transacciones de divisas superan por 80 veces las transacciones comerciales.

Desde 1985 los negocios de divisas y títulos de valores se multiplicaron por diez. En un solo día saldos en torno a 1,5 millones de dólares cambian de propietarios según informaciones propias del Banco Internacional de Pagos de Basilea. Esto equivale al valor total de la producción de la economía Alemana en un año. Si concretamos en el mercado de derivados solamente el 2% de los movimientos realizados a través de estos instrumentos está orientado a asegurar el funcionamiento de la industria y el comercio.

Los especuladores trabajan con el dinero depositado en Fondos de Inversión o Planes de Pensiones. Dentro de los casos de incidencia del fenómeno especulativo sobre la economía un ejemplo representativo lo constituye la crisis del sistema monetario europeo en los años 1992 y 1993. En aquella época los especuladores, encabezados por George Soros lanzaron un ataque coordinado contra la libra esterlina siguiendo la siguiente estrategia: Geoges Soros, a través del Hedge Fund Quatum compro en los mercados internacionales enormes cantidades de libras para después revenderlas en la propia Gran Bretaña, de esta manera forzó al Banco de Inglaterra a incrementar la tasa de interés del 10 al 15% teniendo que disponer de casi la mitad de sus reservas en divisa para sostener la libra aunque sin llegar a conseguirlo adoptando el gobierno británico la decisión de abandonar el Sistema Monetario Europeo y devaluar radicalmente la moneda. Los especuladores entonces hicieron su agosto comprando barato lo que anteriormente habían vendido caro y llegando a obtener ganancia desorbitadas. Estas prácticas tienen consecuencias deleznable para la economía de un país provocando crisis económicas y profundos deterioros del tejido social y económico de amplias capas de la población.

Según la ONU los 42 paraísos fiscales existentes en el mundo acaparan el 3% de la riqueza del planeta.

Llegado a este punto cabría preguntarnos cuál es el papel que juegan las inversiones éticas en el desarrollo sostenible.

"Hoy en día no existen naciones, no existen pueblos, no hay Rusos, Árabes, Tercer Mundo ni Occidente, existe un único sistema, un gran sistema de sistemas, un vasto y salvaje entretrejado multinacional dominio de dólares. Dólares, yenes, libras, francos y rublos forman parte de un sistema, que es el sistema internacional monetario, que determina la totalidad de la vida en este planeta. Esa es la estructura universal que determina las cosas de hoy en día.

En el orden natural de las cosas de hoy en día, no existe América no existe la democracia, solo existe la IBM, la ITT, la Shell, Microsoft... esas son las naciones del mundo hoy en día. Ya no vivimos en un mundo de naciones e ideologías, el mundo se ha convertido en un negocio, es un colegio de corporaciones dirigido por los estatutos inmutables de los negocios. El mundo es un negocio. Tendemos hacia una basta y ecuménica compañía asociada en la que trabajarán todos los hombres para servir a un único beneficio, la gran corporación..." (Extracto de un monólogo de la película *un Mundo Implacable* de Sidney Lumet. 1976).

El planteamiento anterior desemboca en el nacimiento de un nuevo poder, el poder económico, que se encuentra por encima Estados, al margen de los tres poderes declarados por Montesquieu, poder ejecutivo, legislativo y judicial e instaurados a partir de la Revolución Francesa. Este sistema establecía la división de poderes para habilitar un método de control al ejercicio de cada uno de ellos, el poder ejecutivo se encuentra sometido y controlado por el poder legislativo que al mismo tiempo se encuentra supeditado al poder judicial. El nuevo poder que aparece en el panorama actual solamente se encuentra regido y controlado por los mercados y sometido a la maximización de beneficios. Esto ha generado una especie de parlamento virtual que está gobernado por un conjunto de corporaciones, que se salta todas las reglas democráticas. Este parlamento virtual, o el poder que éstas empresas tienen está por encima de muchos Estados y en la mayoría de los casos no se encuentran sometidos a ningún control, ellas mandan, son capaces de desestabilizar a la moneda de un país, o sumirlo en una profunda crisis si no se adapta a sus dictados. En la actualidad el único control al que se encuentran sometidas estas grandes corporaciones es al del consumidor e inversor. Hacia mucho tiempo que nuestra actitud individual no es tan indispensable como hoy en día; con nuestro consumo y nuestra inversión podemos hacer que los flujos económicos, que nuestro excedente pase a ser manejado por empresas que actúan bajo unos criterios de desarrollo sostenible, desbandando a las que adoptan actitudes reprochables y perjudiciales para el resto de la comunidad, buscando única y exclusivamente el máximo beneficio a

costa de cualquier cosa (tala ilegal de árboles, trabajo infantil, no respetar los derechos del trabajador).

Un punto de vista personal es que para poder ejercer influencia en el estado actual de las cosas se debe actuar desde dentro del sistema no al margen de él. El sistema en sí no es malo, es más es necesario. Lo que realmente habría que cambiar es el manejo y aplicación que en estos días se está dando al sistema financiero. Al mismo tiempo que el sistema financiero sirve de rampa para los especuladores debemos reflexionar y darnos cuenta de que también puede servirnos de motor de cambio del actual estado de las cosas, se debe actuar desde dentro para motivar los cambios. Igualmente, debemos ser conscientes de que la progresiva pérdida de poder y de peso del sector público a favor del sector privado propicia que la sociedad civil tenga mucho que decir en la actual configuración del sistema. **En resumen, el conocer adonde destinamos nuestros ahorros es determinante a la hora de hablar de desarrollo sostenible y por ende del futuro inmediato de nuestro planeta y sus habitantes.**

Habiendo dejado por sentado que nuestra actitud individual es fundamental para asentar el proceso de cambio del actual sistema financiero, la forma que podemos influenciar en el comportamiento de las empresas es aplicando un filtro ético se puede considerar desde dos puntos de vista:

- Desde una perspectiva de consumo, adquiriendo productos a empresas que mantengan un comportamiento socialmente responsable.
- Desde una perspectiva de inversión; Los particulares que acuden a la materialización de sus ahorros en valores cuentan con dos alternativas de gestión, la que se podría denominar como inversión individualizada, por la cual el pequeño o mediano inversor elige aquellos valores en los que centrar sus expectativas de rentabilizar sus ahorros y los contrata a través de intermediarios financieros que ejecutan sus decisiones y la inversión colectiva, a través de la cual un conjunto de inversores acumulan sus ahorros para que sean invertidos en los mercados financieros y gestionados de manera conjunta, bien sobre la base de una estructura societaria, bien sobre la base de una estructura fundacional. (Los Fondos de Inversión son patrimonios sin personalidad jurídica pertenecientes a una pluralidad de inversores).

El filtro ético consiste en aplicar criterios sociales, morales, medioambientales o éticos en las decisiones de inversión en empresas, bien sea de forma individual, bien a través de una Institución de Inversión Colectiva (Fondo de inversión...). De forma general, el filtro ético se articula en criterios negativos que excluyen determinadas inversiones, y positivos o valorativos, para

seleccionar aquellos con mejor comportamiento. Los criterios negativos establecen unos mínimos que tiene que cumplir la empresa para ser aceptada, una vez que la empresa a superado este filtro se examinará a la empresa desde un punto de vista de grado de cumplimiento de los criterios valorativos establecidos, o lo que es lo mismo grado de cumplimiento de la responsabilidad social por parte de la empresa.

A la hora de analizar a una empresa desde el punto de vista de cumplimiento de criterios éticos en su forma de actuación y su organización, el filtro pasa por tres fases:

- Fijar los criterios.
- Definir los indicadores de medida.
- Obtener información sobre el cumplimiento de los mismos.

En la práctica el análisis de las empresas suele realizarse por agencias especializadas (EIRIS, KLD, SIRI, SAM GROUP...) que lo que hacen es una calificación de las empresas a partir de indicadores que miden el grado de cumplimiento en el campo de la RSC por parte de éstas. Es un especie de Rating social.

Otro punto a tener en cuenta cuando hablamos de las inversiones socialmente responsables es el activismo de los accionistas, en el sentido en que éste al ser copropietario de la empresa, ejerciendo su legítimo derecho al voto puede participar en las decisiones de la compañía.

El activismo por parte del accionista se concreta en tres pilares básicos:

- Ejercer el derecho al voto de acuerdo a los principios de responsabilidad social. Los pequeños accionistas junto con otras organizaciones aúnan su derecho voto para atraer la atención de la dirección y del resto de los accionistas. Dentro de las organizaciones que promueven y trabajan en este sentido tipo de activismo destaca ICCR, que mediante su derecho a voto han conseguido cambios importantes en empresas en materia de RSC. En España mencionar a la Organización SETEM dedicada al comercio justo, que ha adquirido en el pasado ejercicio 120 acciones de la compañía Inditex para poder asistir a las Juntas de Accionistas con el objetivo de pedir garantías sobre las condiciones sociales y laborales en que se confeccionan sus prendas en los países del Sur. En la actualidad, la configuración de la propiedad de la empresa, desde un punto de vista de quien ostenta el capital social de las mismas ha cambiado considerablemente. Gran parte del capital de estas empresas se encuentra en manos de fondos de inversión y planes de pensiones. Estas instituciones, poseen en muchos casos participaciones

significativas en las empresas sin embargo no ejercen los derechos que tiene el accionista, no acuden a las Juntas Generales, no ejercen el derecho al voto... Un aspecto fundamental, para el buen desarrollo de la empresa en todos sus aspectos, es forzar a estos fondos de inversión y de pensiones a que ejerzan su derecho a participar en la empresa desde el punto de vista de propietarios de la misma, para que a través del ejercicio de sus derechos fuercen a las empresas a que adopten un comportamiento responsable.

- Informar públicamente de los fundamentos en base a los cuales se realizan las votaciones.
- Mantener un dialogo directo y constructivo con la empresa.

A continuación vamos a exponer **los instrumentos financieros más empleados con finalidad ética y social** que están siendo utilizados en el panorama actual:

1. Fondos de Inversión o de Pensiones Éticos: Estos fondos dirigen el ahorro a empresas que han superado el filtro ético, según una agencia especializada o según lo determinado por una comisión ética. El filtro ético consiste en una serie de principios previamente establecidos en un ideario ético. Este ideario puede establecer criterios excluyentes, no invertir en empresas en función de la actividad que realicen, criterios positivos, se invierte en empresas que tengan un buen comportamiento, o una combinación de ambos, se rechaza a determinados sectores y de los que quedan se escoge a las empresas que tengan un mejor comportamiento.

2. Fondos de Inversión Solidarios: Se caracterizan por donar una parte de la comisión de gestión a organizaciones no lucrativas o proyectos de desarrollo. Este tipo de fondos no aplica ningún tipo de filtro ético a la hora de seleccionar a las empresas.

3. Fondos Rotatorios: Se utilizan para conceder préstamos a bajo tipo de interés personas o grupos excluidos del crédito, reinvertiendo los beneficios obtenidos en proyectos de desarrollo.

4. Fondos de Garantía: Estos fondos cumplen la función de avalar a pequeñas empresas que no tienen por ellas mismas suficientes garantías para poder acceder al crédito. Estos fondos de garantía, se suelen instrumentar, desde un punto de vista formal, en las Sociedades de Garantía Recíproca. Estas sociedades tienen en España un fuerte componente público y su objeto es avalar operaciones de préstamo ante enti-

dades financieras. Los avalados, y por lo tanto los beneficiarios del préstamo, son pymes o personas físicas que teniendo un proyecto empresarial no cuentan con las suficientes garantías bancarias para acceder al crédito por sí solas.

5. Los micro créditos: Permiten la puesta en marcha o la conservación de microempresas en países en vías de desarrollo. Los microcréditos son un instrumento efectivo y cada vez más utilizado en los programas para el alivio de la pobreza. La *Conferencia de las Naciones Unidas para el Comercio y el Desarrollo* (UNCTAD) estima que existen actualmente en todo el mundo 7.000 instituciones dedicadas a las microfinanzas (IMFs) que brindan microcréditos a 8 millones de personas por un monto total de 7 mil millones de dólares.

Aunque la cantidad prestada a través de los microcréditos es pequeña permiten a las personas que no poseen las garantías reales exigidas por la banca convencional iniciar o ampliar su propio emprendimiento y aumentar sus ingresos. Las experiencias y las metodologías de Grameen, Acción Internacional y Finca. La banca ética. Oikocredit. El rol de la mujer...

6. Sociedades de Capital Riesgo: Estas sociedades invierten fondos (adquiriendo capital social) en PYMEs que tienen como características ideas innovadoras y falta de recursos suficientes para llevarlas a cabo. Una vez pasado un tiempo la Sociedad venderá su participación.

7. Cuentas corrientes y Depósitos de ahorro éticos y solidarios, se trata de depósitos a la vista y plazo ofertados por las entidades bancarias (Caixa Pollença), en las que los clientes tienen la garantía de que su dinero irá destinado a financiar proyectos que cumplan una serie de criterios éticos que estarán previamente establecidos y controlados por un comité ético ajeno a la estructura típica del banco; este comité filtrará las operaciones al margen de los criterios típicos de rentabilidad por los que se dejan guiar las entidades de depósito. En los depósitos con carácter solidario, parte de los intereses son cedidos por el cliente para financiar actividades de carácter social y de desarrollo.

8. Bancos Éticos: A través de estas entidades se concreta la forma más integral de las Inversiones Socialmente Responsables. Estas Entidades, bajo el principio de actuación de transparencia absoluta, garantizan que el dinero que se deposita en ellos se invierte conforme a criterios social y medioambiental además de los criterios de rentabilidad típicamente aplicados por todas las entidades de depósito (Graamen Bank, Banca Ética Populare, Triodos Bank...). En España al día de hoy existen varias iniciativas que persiguen la creación futura de una cooperativa de crédito

regida bajo unos principios éticos, tanto a nivel organizativo como operativo.

Bajo el concepto de que un banco comercial puede estar orientado a los pobres y, al mismo tiempo, ser lucrativo, Acción contribuyó a la creación de instituciones microfinancieras totalmente comerciales como BancoSol en Bolivia, Mibanco en Perú, SogeSol en Haití, Banco Solidario en Ecuador y Financiera Compartamos en México.

9. Establecimientos Financieros de Crédito, captan fondos a través de la emisión de capital social o títulos de renta fija y los invierten bajo unos principios éticos (Oikocredit).

A continuación vamos a examinar el papel de la Administración dentro de las inversiones socialmente responsables

No resulta fácil establecer las medidas a adoptar por la AADD de cara a garantizar las inversiones de carácter ético ya que vivimos en una economía de mercado y cada uno es libre de invertir su dinero en donde considere, más aún cuando la propia AADD no actúa de una forma ética¹. Por lo tanto lo primero que tiene que hacer la AADD es cambiar su comportamiento, para de esta forma incentivar y exigir a la población. No obstante lo anterior a continuación vamos a especificar una serie de medidas a adoptar por parte de la AADD de cara a promocionar este tipo de inversiones:

En cuanto si se estima oportuno que el Estado intervenga para estimular las inversiones de carácter ético la respuesta es afirmativa por varias razones:

- De algún modo se debe diferenciar y premiar a las entidades que actúan de forma socialmente responsable.
- Se debe canalizar el ahorro hacia este tipo de sociedades.
- El Estado se debe convertir en el principal garante de la libertad, tanto individual como colectiva, si existen empresas que se están aprovechando de bienes comunes, es decir que nos pertenecen a todos, para su provecho propio el estado debe de intervenir. Una forma de intervenir es desviando las inversiones a este tipo de sociedades hacia otras cuyo comportamiento sea socialmente responsable.

El Estado podrá tomar las siguientes medidas instrumentadas en una serie de normas de obligado cumplimiento:

- Medidas de tipo fiscal, para de esta forma incentivar al inversor que

1. Una parte importante del presupuesto se invierte en armamento. El Estado no cede el 0,7% ni condona la deuda externa a países que están en una situación comprometida. Parte de sus ingresos provienen de actividades tan poco moralmente aceptables como el juego la venta de alcohol...

materialice sus ahorros en este tipo de inversiones.

- Medidas destinadas a sensibilizar y concienciar a la población.
- La AADD, deberá invertir su dinero en instrumentos financieros de carácter ético. Más concretamente deberá gestionar los fondos de pensiones de manera ética.
- Medidas para facilitar la transparencia. Establecer un sistema de certificación social de las empresas o de auditoría social obligatoria para facilitar la labor a los gestores de estos instrumentos financieros alternativos, o para que el inversor pueda acceder a este tipo de inversión responsable por sí sólo, por ejemplo adquiriendo acciones de una determinada compañía.
- Medidas reguladoras del mercado. No permitir el acceso a los mercados organizados a las empresas que hayan incumplido de alguna manera la legislación tanto en materia laboral, medioambiental..., es decir que quede probado que su actitud no es socialmente responsable o aceptable.
- Incentivar² y cooperar con las entidades que se dediquen a la promoción y comercialización de los productos de inversión ética.
- Medidas restrictivas a la hora de contratar con las empresas. La administración trabajará con aquellas empresas que tengan un mejor comportamiento.

En este punto conviene señalar que nuestros vecinos europeos, tales como Alemania, Holanda, Dinamarca, Inglaterra y Francia están desarrollando legislaciones que propicien el desarrollo de este tipo de inversiones. Alguno de ellos está implantando modelos de gestión éticos para invertir el dinero de proveniente de los fondos de pensiones.

Llegado a este punto nos preguntamos ¿Que perspectivas de futuro tienen las inversiones financieras éticas y que modalidades pueden tener mayor desarrollo?

Las Inversiones Financieras éticas tienen un historia muy reciente, sobre todo si nos centramos en el caso Español, por lo que podríamos afirmar que se trata de un movimiento todavía en gestación con grandes perspectivas de futuro. En España este tipo de operaciones se están gestionando a través de tres tipos de organizaciones:

- **Los Bancos**, a través de la comercialización de los denominados Fondos Éticos y Solidarios.

2. A través de medidas de carácter fiscal, subvenciones, etc.

- **Organizaciones benéficas**, que recaudan fondos bien como donaciones o préstamos de socios o terceras personas y los prestan, o bien a sectores excluidos de la sociedad (Caritas, Ideas, Reas, Rufas...) o a proyectos de inversión que cumplan unos criterios ecológicos y medioambientales (Proyecto Trust).

- **La Administración Pública**, sobre todo a través de los Entes Locales.

El futuro de las inversiones éticas es prometedor por varias razones:

- Parece que en los últimos años tanto las organizaciones empresariales como las personas individuales están tomando conciencia de que se puede obtener el mismo beneficio siendo respetuoso con lo que te rodea, que tu actitud es clave para conseguir un desarrollo sostenible y que determinados sectores tengan la posibilidad de acceder al crédito depende de ti.
- Las ONGs cada vez más se están ocupando de las labores de promoción y concienciación hacia este tipo de operaciones.
- La solidaridad se ha convertido en un buen negocio³ y eso ha sido percibido por las empresas que cada vez tienen más en cuenta estos temas satisfaciendo de esta manera una demanda de los ciudadanos. Los bancos no se han quedado atrás y cada vez ofrecen más productos éticos y solidarios.

Hasta hoy en día el instrumento ético que ha tenido una mayor acogida son los denominados Fondos éticos y solidarios, también es el único que se esta ofertando por las entidades financieras. El futuro de los diferentes instrumentos de financiación ética o alternativa es hoy por hoy una incógnita; en un futuro cercano seguirán proliferando hasta consolidarse los Fondos éticos⁴. Lo deseable en este sentido es que se produzca un desarrollo de los denominados Bancos Éticos, que se pueden describir como una entidad que actúa con criterios financieros para lograr objetivos sociales. Dentro del universo de instrumentos financieros denominados éticos el más completo en todos sus aspectos es la Banca Ética. Esto es así por diversas razones:

- Funciona mediante la intermediación clásica de la banca tradicional. Ofertándose toda clase de productos bancarios que aunque a nivel operativo funcionen igual que sus homólogos, su finalidad y los criterios utilizados son completamente diferentes.

3. El BSCH, ha conseguido durante el pasado ejercicio aumentar considerablemente el saldo de *Acreedores por libretas de ahorro* gracias a un producto de ahorro vinculado mediante el cual si domiciliabas la cuenta en el BSCH, éste donaba 100 euros a la Cruz Roja.

4. En EEUU, ya gestionan el 13% del total del dinero gestionado por los Bancos.

- Están dotados de gran funcionalidad al poder llegar a cualquier ciudadano gracias a ofertar todo tipo de productos financieros. Con otros instrumentos financieros éticos solamente se permite el acceso al inversor (Fondos Éticos), al excluido (microcréditos), pero en ningún caso a la generalidad de los ciudadanos, independientemente de que se trate de personas jurídicas, físicas, empresarios, excluidos del crédito, administraciones, sector privado... todos tienen cabida dentro de la Banca Ética.

- La banca ética, por propia definición instauro criterios éticos no solamente al ejercicio de su actividad propia sino también a su propia estructura empresarial. Aspecto que generalmente no ocurre con las gestoras de fondos de inversión éticos.

- Integra en el tráfico bancario a aquellos que por su situación socio-económica no tienen cabida dentro banca tradicional. Permitiendo generar canales financieros completos, facilitando además de productos de inversión también productos de ahorro y previsión facilitando una integración financiera completa del excluido. Las instituciones que se dedican a las microfinanzas carecen en la mayoría de los casos de productos de ahorro y previsión dejando cojo al sistema de integración del excluido. A las personas igual que hay que facilitarles la inversión es fundamental facilitarles los medios e instrumento necesarios de ahorro, previsión. Esto queda salvado con la Banca Ética.

- Su accionariado se compone de aquellos cuyo objetivo es dirigir el beneficio al Tercer sector, o la parte más marginal de la sociedad, o generar un sistema de inversión socialmente responsable.

- Imponen los criterios éticos a los criterios de rentabilidad sin descuidar estos últimos. Descartan todos aquellos negocios que puedan ser muy rentables desde un punto de vista financiero, pero que no cumplen con los principios ético, solidarios o medio ambientales establecidos. Evitan negocios especulativos, con lo que renuncian a la posibilidad de obtener grandes beneficios en un corto periodo de tiempo.

Con la Banca Ética se pretende mitigar los efectos generados por la globalización neoliberal y contribuir a un desarrollo sostenible, socialmente más justo y preocupado por satisfacer las necesidades financieras básicas de cada uno de los ciudadanos. La banca ética es el eslabón financiero de un sistema socioeconómico solidario.

Orencio Vázquez
Economistas sin fronteras

RELACIÓN ENTRE EL MOVIMIENTO SINDICAL, LAS ONG Y LAS EMPRESAS DE CERTIFICACIÓN EN RELACIÓN A LA IMPLEMENTACIÓN Y AL CONTROL DE LA RSC

El caso de la agroexportación: Estándares externos, la legislación nacional y el papel de los actores locales



Ronald Koepke
Consultor internacional (Alemania)

¿Implementación de Estándares Sociales?

Cuando se habla de Códigos de Conducta y de los Estándares Sociales en el contexto de la cooperación externa se hace referencia a la implementación de ciertas normas. En esta afirmación se registra la primera concepción errónea sobre el tema: los Estándares Sociales no se implementan externamente, sino que son parte integral de la legislación local de cualquier país. En los regímenes laborales de los países latinos se definen los estándares laborales más detalladamente que cualquier sistema de certificación externa o que cualquier Código de Conducta. A pesar de ello, la transformación económica del proceso neoliberal y su inherente flexibilización de los mercados laborales han propiciado efectos negativos que atentan contra la legislación laboral y el cumplimiento de lo establecido:

1. Las políticas de ajuste estructural han debilitado las instancias supervisoras nacionales como los Ministerios de Trabajo y los Ministerios de la Salud.
2. Los nuevos regímenes laborales han desregulado la contratación de mano de obra para favorecer la inversión exterior directa.
3. Se han generalizado las agresiones empresariales hacia los derechos de los trabajadores de la libre asociación y negociación colectiva.

Responsabilidad Corporativa y sistemas de certificación

Actualmente el tema de la Responsabilidad Social Corporativa, en forma de estándares de certificación, es muy popular entre los sectores agroexportadores latinoamericanos. Parece que con la misma velocidad con que desapareció la mano de obra formal europea en este sector, creció el traslado de la cadena de producción hacia el Sur y con ello la emergencia de esta problemática.

Los mayoristas de productos agrícolas no se preocupan por las condiciones de las aldeas de sus proveedores, por lo medioambiental y mucho menos por los trabajadores. Su única preocupación se basa en la necesidad de cumplir con los requisitos mínimos de la Comunidad Europea acerca de la calidad y la inocuidad de los productos fitosanitarios.

El *Framework* o el sistema que actualmente se impone ampliamente en el mercado europeo con el aval de la Comunidad Europea es el sistema de EUREPGAP (*European Retailer Working Group Good Agriculture Practises/ EUREP-Buenas Prácticas Agrícolas*). Éste sistema es un estándar que contiene 14 capítulos sobre temas como el manejo de suelos, la trasabilidad, el manejo de los desechos y la inocuidad. El estándar contiene apenas un capítulo sobre el bienestar del trabajador y el cumplimiento con la legislación local. Por eso, comparado con otros estándares externos se considera la parte laboral de EUREPGAP bastante floja, aunque la referencia explícita que hace este estándar a la legislación local brinda la posibilidad de revitalizar el cumplimiento de los derechos laborales.

Bajo esta posibilidad de reactivar el cumplimiento de los derechos laborales diseñamos un programa de entrenamiento y pre auditoría con algunos productores de frutas y verduras de El Perú, cofinanciado por el Ministerio de Cooperación de Alemania.

En el contexto de este programa se elaboró un manual de procesamiento en base a un estándar amplio que hizo referencia a los regímenes laborales vigentes en el país, agregados por otras normas externas internacionalmen-

te reconocidas (SA 8.000).

Mientras que los auditores formales con qué se trabajó en cooperación usaron la metodología de EUREPGAP, es decir, la revisión de la documentación de la trasabilidad, etc., el programa de cooperación nos permitió entrevistar a trabajadores que no pertenecían a la auditoría puntual establecida en EUREPGAP.

Los hallazgos de los diagnósticos y de la preauditoría reflejaron la compleja problemática laboral de este sector con la detección de un montón de violaciones de los regímenes laborales locales y también en fondos ya certificados, demostrando la debilidad del cumplimiento de los estándares externos.

Estas pruebas empíricas indican la emergencia sobre una necesaria supervisión del cumplimiento de estos estándares a través de la intervención de las organizaciones de trabajadores, las autoridades locales y los Ministerios de Trabajo, que deberían ser los aliados principales de los trabajadores y el objeto de esfuerzo para la transformación y el desarrollo de una nueva situación laboral basada en el respeto a los trabajadores y a sus derechos.

Desde el punto de vista del productor y del empresario nacional la cuestión es ¿Cómo lograr que los supermercados europeos elaboren una categoría en donde se pague un "plus" para el uso y cumplimiento de buenas prácticas laborales?

Cabe mencionar, que este es un asunto altamente delicado: La Comisión Europea vigila los procesos de coordinación entre empresas multinacionales de manera muy crítica. El motivo es que se pretende evitar la conformación de *Trusts* o monopolios en la formación de precios. Todo lo que toca el tema de los precios se considera parte del *Trust Bildung* y no está permitido.

Actualmente, en el debate del 'Código de la Comunidad de Café (*Common Code for the Coffee Community*) en las empresas multinacionales no se toca el tema de los precios y se enfatiza que esta iniciativa no tiene nada que ver con el mercado justo o orgánico.

A diferencia de EUREPGAP este código va a ser parte integral de las relaciones bilaterales entre importadores y exportadores. En el caso de sistemas plenamente externos de certificación como EUREPGAP se debe abrir el debate para crear una categoría de buenas prácticas laborales tipo sello, a pesar de ello el precio final de los productos producidos bajo el respeto de las leyes locales queda regulado por el mercado. Por tanto, es una situación muy compleja y difícil. Además, políticamente se debe argumentar que el cumplimiento de las leyes laborales es más que un deber, es una obligación cotidiana.

El proyecto Perú al Mundo

Es un proyecto del sector privado peruano multisectorial enfocado al entrenamiento y a la capacitación de productores y empresas sobre el tema de la Responsabilidad Social. En el marco de este proyecto se realizó en 2003 una serie de diagnósticos y preauditorías en la producción de frutas frescas y verduras: cítricos, espárrago, aguacate <palta>, esnopies y diversos lechugas.

Desde los años 90 (bajo Fujimori), los pocos sindicatos que había, desaparecieron. En las regiones donde hoy día se produce espárrago, anteriormente había sindicalismo para la industria avícola de los mercados locales. Desde 1995 en adelante tuvo lugar un proceso de reconversión y reestructuración en las regiones donde se cultivan los nuevos *crops* para los supermercados europeos. La industria avícola ha perdido bastante rendimiento y un nuevo tipo de empresario agroindustrial invierte en este tipo de productos, productos no tradicionales para la exportación.

Cómo mencioné anteriormente se agregó a los regímenes laborales unas normas internacionalmente reconocidas como los convenios núcleos de la OIT, la norma *Social Accountability SA 8.000* y la Iniciativa del Comercio Ético (ETI). Para poder aplicarlas se tomaban en consideración los siguientes problemas estructurales:

- Los problemas de la infraestructura y de los recursos de la Inspectoría del Ministerio de Trabajo, vacío de vigilancia de los sectores para la exportación.
- La falta de mecanismos de mediación y resolución de conflictos laborales inmediatos.
- Los problemas estructurales del sistema judicial.
- La falta de conocimiento de los derechos y obligaciones por parte de los trabajadores.
- La falta de conocimiento de los derechos y obligaciones por parte de los empleadores.
- La realidad del sector agrícola no coincide con las normas de la legislación (trabajo familiar, menores, sindicatos).

Dicha implementación de normas sociales fue entonces un reto muy grande que pretendía superar algunos obstáculos principales:

- La inestabilidad laboral por trabajo temporal;
- Las horas extras (de facto obligatorias, no remuneradas o informalmente pagadas) en tiempos de la cosecha;
- La migración laboral de algunos sectores;
- El trabajo familiar y trabajo de menores;
- La ausencia de sindicatos y la falta de una cultura de organización,
- La falta de conocimientos sobre el uso de pesticidas/ fertilizantes y de equipo de protección;
- La falta de conocimientos sobre salud;
- La falta de diagnósticos/ datos de la situación (canasta básica regional);
- El analfabetismo como obstáculo de la concienciación;
- La situación de la vivienda a veces difícilmente supervisable;
- La falta de datos que dan un marco de referencia para un salario digno.

Hallazgos principales

Para nosotros cómo auditores sociales fue sorprendente que en las plantas procesadoras modernas las condiciones laborales fuesen peores que las del campo. Los auditores comerciales acreditados en EUREPGAP sólo revisan las plantas bajo aspectos fitosanitarios y de higiene. Pasando por alto las condiciones con las que se trata a los trabajadores: se trabaja hasta 14, 16, 20 horas diarias; las horas extras son de facto obligatorias, poniendo a los trabajadores bajo presión, sin explicarles que las horas extras son voluntarias.

En todos los casos se registran problemas con las planillas: no coincidieron los pagos con los datos de las planillas o las boletas de pago con el pago efectuado según los trabajadores; se detectó no-coincidencia entre los comprobantes de pago y las boletas de pago semanal, quincenal o mensual; existen contradicciones entre los récords manuales de las plantas con los datos procesados en el sistema de computación; una falta amplia de contratos laborales; la falta de entrega de las copias del contrato laboral al personal y en casos extremos no había un sistema de plantilla verificable. Tampoco se paga la 'Asignación Familiar a personas con hijos que lo han solicitado.

Los salarios mínimos legales están muy lejos de los salarios mínimos para vivir. Y se produce una inadecuada remuneración de las horas extras: los trabajos dominicales, nocturnos y en días festivos no es adecuada o se pagan informalmente fuera del sistema de plantilla para ahorrar impuestos que desde el punto de vista del desarrollo no es aceptable.

Los Inmigrantes (internos) que se emplean en las plantas son analfabetos o indígenas quechuahablantes que desconocen lo que es seguro social, la

caja de pensiones, la asignación familiar, por lo tanto no se les informa y por eso no lo solicitan.

En la parte de la salud hay hallazgos graves acerca del manejo de pesticidas: no se efectúan chequeos médicos de los aplicadores, no se exigen chequeos médicos al personal que se contrata y el equipo de protección es inadecuado a pesar de la existencia de un nuevo equipo recién comprado. Se aplican y mezclan pesticidas y plaguicidas en lugares inadecuados y por personas no suficientemente capacitadas.

Las capacitaciones sobre el uso de pesticidas son insuficientes; los trabajadores demuestran inseguridad en el manejo de los pesticidas o a veces no saben que se aplican. Los señales de advertencia no son entendibles o no se hicieron con dibujos para analfabetos. En algunos casos no se distingue entre duchas de contaminación y duchas comunes. Se detecta también la falta del agua potable en el campo y no se realizan capacitaciones sobre salud ocupacional y descansos.

Los trabajadores desconocen mecanismos de resolución de conflictos prejudiciales, desconocen también las oficinas del Ministerio de Trabajo y en algunos casos no existe un reglamento interno de trabajo e incluso se aplican multas extralegales.

Conclusiones

Cuando se habla de la agricultura sostenible, se tiene que tener en cuenta que estos commodities (vegetales y frutas no tradicionales) son también vulnerables y sustituibles en los mercados del Norte. Por esto, sus ventajas comparativas son pocas y siempre se mantienen a corto plazo. Por ello, con sistemas externos como EUREPGAP se pretende aumentar el valor agregado de la producción y que se acerque a la situación del sector de la producción de caña, bananos o del café.

Obviamente el proceso de conversión y de ajuste requiere más tiempo y no se puede efectuar sólo a través de estándares externos y voluntarios. Se necesita acompañamiento técnico, asesoría al productor y sobretodo capacitación de los trabajadores y de las personas encargadas de la gestión de los recursos humanos.

Los incentivos de la certificación son negativos por ser efectuados bajo la presión del mercado (implementación de EUREPGAP) y no por la necesidad de cumplir con la legislación nacional. Los costes del proceso de ajuste hacia buenas prácticas no pueden ser soportados sólo por los pequeños productores; el traspaso de los costes desde arriba hacia abajo es inaceptable

y es un problema político.

Las campañas laborales en los países consumidores todavía no han llegado a presionar sobre la situación en la producción de frutas y vegetales, sólo hay pocas excepciones (banano y café). Mientras que la política de información de los importadores es insuficiente y no llega al consumidor una clara información.

También se puede cuestionar el tipo de producción cómo tal: así, mientras la población rural en algunas zonas toma café, come bananos y conoce el uso de la caña, no se comen espárragos, esnopies o babylechuga, y ni saben cómo prepararlos. Esto jamás puede ser aceptable, pero es una realidad y una fuente de ingreso para muchas personas, la única que crece en el país.

Bibliografía

Auret, Diana/ Agricultural Ethics Assurance Association of Zimbabwe: Social Auditing as a process. Vortrag auf der Internationalen Konferenz von Banana Link: Raising the Banana Standard. London 27./ 28. Oktober 2001

Banana Link: Voluntary Social Standards in the Banana Sector. London, September 2001

Barrientos, Stephanie/ Dolan, Catherine/ Tallontire, Anne: Gender and Ethical Trade: A Mapping of the issue in African Horticulture. London. Juli 2001

Fuentes, Homero: Hacia la certificación sociolaboral en el café: experiencias en Guatemala. Vortrag auf dem Workshop: "La crisis del sector cafetalero, estándares sociales y responsabilidad social empresarial. Lima/ Peru, 28.-30. Oktober 2002

Köpke, Ronald/ Röhr, Wolfgang: Codes of Conduct. Verhaltensnormen von transnationalen Unternehmen und ihre Überwachung. Hochschulschriften 24. PapyRossa Verlag. Köln, Februar 2003

OXFAM: Pobreza en tu taza. La verdad sobre el negocio del café. London, Oktober 2002

Ronald Koepke
Consultor internacional (Alemania)

La responsabilidad social de las empresas ¿Cómo son las relaciones entre sindicatos, ONG y empresas de certificación?



Claude Emmanuel TRIOMPHE
Délégué général de
l'Université Européenne du Travail

Voy a intentar reflexionar sobre esta cuestión, teniendo en cuenta 4 trabajos realizados por la Universidad Europea del Trabajo:

- El informe sobre la RSE y las condiciones de empleo y de trabajo, escrito en 2002 a cargo de la Fundación Europea de Dublín, que se preguntaba por la relación entre la RSE y las condiciones de trabajo en 4 países: Alemania, Francia, Reino Unido y Hungría.
- El trabajo sobre las "reestructuraciones responsables", iniciado en 1999 y extendido ya a una quincena de países europeos del Oeste y del Este, y que se pregunta por el eventual valor añadido de la RSE sobre el tratamiento de las reestructuraciones.
- Nuestra conferencia sobre el desarrollo del derecho social europeo e internacional, y especialmente sobre la cuestión de la soft law, que tuvo lugar en octubre de 2003 en París.
- Por último, nuestros trabajos sobre la RSE y las PYMES aún en curso, dentro del marco del proyecto pilotado por CCOO de Cataluña y que reúne también a belgas, alemanes, portugueses, italianos, lituanos y búlgaros.

No trataré del debate respecto al carácter "voluntario" de la RSE porque me parece ampliamente inútil, dado que la RSE es aún un movimiento embrionario y querer legislarlo o regularlo hoy en día supondría un gasto de energía desproporcionado respecto a los objetivos. Todo ello me lleva a concen-

trarme en dos cuestiones:

- La primera es la de una agenda común, un programa de trabajo común entre estos tres tipos de organizaciones
- La segunda es respecto a las implicaciones que esto puede tener, especialmente para el movimiento sindical.

1. ¿Una agenda común para sindicatos, ONG y empresas de certificación?

Está claro que las preocupaciones de unos y otros no pueden ser idénticas, puesto que los intereses son diferentes. Sin embargo, una agenda común podría incluir, entre otros, los siguientes puntos:

1.1. Un empleo duradero y de calidad

Efectivamente, no hay desarrollo sostenible sin empleo estable y de calidad. Tratándose de estabilidad, las reestructuraciones nos enseñan que ésta no debe confundirse con la permanencia del empleo en la empresa o del "puesto de trabajo". Este tipo de protección del empleo en la empresa ha dado pocos resultados satisfactorios, y si se miran los resultados del tratamiento social de las reestructuraciones en Europa, las dos medidas de referencia son, por un lado, la indemnización, la política del cheque, y por otro la suspensión de la actividad, las jubilaciones anticipadas, la invalidez, etc., medidas que no tienen nada que ver con un empleo estable!

Se trata por lo tanto de trabajar sobre la construcción de trayectorias profesionales positivas, que incluyan también la capacidad de insertar, individualmente pero también colectivamente, a la población "frágil", pre-ocupación de numerosas ONG.

Tratándose de calidad, pueden debatirse numerosos criterios, como ya se hace entre los gobiernos europeos. Estos criterios van desde las condiciones de trabajo a las posibilidades de formación y a la noción de remuneración equitativa: ¿Por qué no discutirlos juntos?

La salud del individuo y del medio ambiente

Los inicios de la RSE han estado marcados por un desequilibrio entre preocupaciones medioambientales y sociales. Las ONG se han interesado sobre todo por el medio ambiente, los sindicatos por lo social; las empresas de certificación han insistido mucho, y aún lo hacen, sobre lo social.

La salud en el trabajo está emergiendo como un tema de primera importancia, aunque choque con la concepción clásica de la seguridad en el trabajo

que todavía prevalece dentro de empresas, sindicatos, administraciones públicas, etc. Ahora bien, el mismo concepto de salud es un concepto global que va más allá de las fronteras de la empresa y que tiene en consideración la persona en sus diferentes medios y dimensiones. Desde este punto de vista el medio ambiente se considera ya no como algo externo al hombre en el trabajo sino como un factor determinante y también un efecto.

En otras palabras, el interés respecto a la salud constituye un punto posible entre las preocupaciones “laborales” y “medioambientales”.

El desarrollo de la democracia en el seno de la esfera productiva

Este tema tiene un carácter ampliamente transversal. Está en la agenda sindical desde hace mucho tiempo, pero también en la de muchas ONG. No puede dejar insensibles a los grandes grupos multinacionales y a los gobiernos democráticos y promotores del Estado de derecho.

Por otro lado, respecto a la manera de hacer avanzar el debate y los procedimientos democráticos, tanto las ONG como los sindicatos y los organismos de certificación han aprendido mucho y tienen mucho que decir.

Por último, este tema tiene un impacto sobre la coexistencia entre el “diálogo civil” —que vincula las empresas a ONG, territorios, etc.— y el diálogo social, en el sentido clásico del término. ¿Qué convergencias? ¿Qué lugares de encuentro? ¿O bien es necesario quedarnos en un diálogo separado entre la empresa y cada una de las partes implicadas?

La subcontratación

En nuestro informe para la Fundación de Dublín, ya habíamos observado que la subcontratación, fenómeno principal dentro de una organización tan descentralizada como la actual, apenas era un tema emergente. Acabamos de confirmarlo gracias a un informe realizado por el grupo Alpha en Francia, que analiza los datos contenidos en el informe de desarrollo sostenible de las empresas francesas que cotizan en bolsa (que tienen la obligación legal desde el 2003 de hacerlos públicos). Este informe muestra que las informaciones cuantitativas y cualitativas sobre la subcontratación son el punto más débil de estos informes.

Creo que los sindicatos, las ONG y las empresas de certificación son perfectamente conscientes de los retos de la subcontratación: pero no hablar de ello hoy en día —lo cual, de hecho y a pesar de los discursos, es lo más frecuente, incluso en los sindicatos— es simplemente negar una parte mayoritaria, incluso hiperdominante, del proceso de producción. Lo que significa

que la RSE, desprovista de la referencia a la subcontratación responsable, tanto en el Sur como en el Norte, es cualquier cosa menos RSE.

La dificultad de esta tarea no debería desanimar a las diversas organizaciones: más bien debería constituir un fuerte estimulante ya que en este tema los esfuerzos dispersos no conducirán a nada.

La aplicación y la evaluación de la RSE

Hoy esta cuestión está en el centro de todas las preocupaciones. Al constituir la RSE una serie de compromisos, lo esencial es ver cómo tienen lugar. Es sorprendente constatar que todos los actores implicados tienen la misma preocupación pero que pocos de ellos intentan ver cómo juntar sus fuerzas en común o actuar de forma complementaria.

Ahora bien, las potencialidades a priori son inmensas: a menudo las informaciones de los unos difieren de las de los otros o las completan. Su puesta en común puede tener un aspecto estratégico. En otros casos, las informaciones coinciden y adquieren por lo tanto una fuerza suplementaria.

Los métodos de unos y otros pueden ser otro tema de inspiración y de discusión. Resumiendo, todo apunta hacia unos intercambios profundos y esto ocurre mientras la información sobre la puesta en marcha afecta a un reto estratégico para la RSE, ya que se trata de la transparencia de la acción de la empresa.

Algunas implicaciones para el movimiento sindical

El reconocimiento mutuo

La primera consecuencia de un trabajo en común es el reconocimiento mutuo. Hay muchos debates abiertos alrededor de la legitimidad de las ONG, y es cierto que hay que elegir con qué ONG trabajar (por otra parte los sindicatos son también en el sentido literal unas ONG).

El número de afiliados y las formas de designación democrática no son, según mi opinión, unos criterios siempre pertinentes, ya que la legitimidad viene también de la acción, tanto en sus objetivos como en sus métodos. Y si el número de los “batallones sindicales” es a menudo superior al de ONG, ello no perjudica en nada su capacidad de actuar o analizar. Por último, observo que el reconocimiento recíproco ha estado siempre en el centro de los procesos patronales-sindicales: ¿Por qué sería diferente con las ONG? ¿Acaso son, por su naturaleza, menos recomendables o democráticas que ciertas organizaciones patronales?

2.2. La comprensión mutua

La segunda consecuencia es la de la comprensión mutua. No se trata, una vez más, de negar las divergencias, sino de poder por lo menos explicarlas y delimitar, lo más objetivamente posible, las zonas comunes, las convergencias y las divergencias.

Ponerse alrededor de una mesa, alrededor de retos importantes, como los mencionados anteriormente, y poder explicar las preocupaciones, los objetivos de cada uno, sería ya un gran paso adelante. Esto permitiría imaginar acciones convergentes o complementarias dirigidas hacia las generaciones futuras.

Un nuevo posicionamiento sindical

Tercera consecuencia: Un nuevo posicionamiento sindical. Las transformaciones del trabajo invitan a luchar por este nuevo posicionamiento. Como hemos visto anteriormente, es necesario considerar que el camino a recorrer conlleva:

- La promoción del itinerario profesional más que la defensa del puesto de trabajo.
- La promoción de la salud global más que de la seguridad en el trabajo.
- La defensa de la persona en el trabajo dentro el conjunto del tejido productivo descentralizado más que la concentración en la defensa de los "dadores".

A eso se añade una mirada necesaria sobre la historia del sindicalismo: este último ha luchado siempre para que la empresa no sea considerada como "propiedad privada", como un universo cerrado. Ahora bien: el concepto de RSE con su noción de *multistakeholders* corresponde, de forma inesperada, a ese antiguo deseo sindical: ¿Por qué negarse a precipitarse por ese hueco, que Milton Friedmann calificaba como muy peligroso para la empresa liberal?

Un nuevo diálogo social

Por tanto la utilización del concepto de *multistakeholders* ha de buscar la convergencia entre diálogo civil y diálogo social. Más que atenerse a un diálogo separado, en el que los procedimientos están mal definidos y que por un lado transforma a los trabajadores en un *stakeholder* como otro cualquiera, y por otro permite a la empresa dividir a los *stakeholders* entre ellos... ¿no sería necesario interrogarse sobre las aperturas posibles del diálogo social?

Se podría, por ejemplo, pensar en:

- El comité de empresa, que podría abrirse en determinadas cuestiones (empleo, salud) a otros *stakeholders*; no sería más que a través de una apertura a observadores, por vía de una comisión especializada, etc.
- El diálogo social sectorial: esto es vital para las PYMES. Ahora bien, el reto de la RSE para las PYMES no se puede tratar, en la mayoría de los casos, más que a escala de sector, lugar de diálogo social tradicional en la mayor parte de los países de la UE. ¿Por qué no abrir este ámbito, ya fuerte y estructurado, a otros actores cuando lo que debe hacerse es tratar de cierto número de problemáticas que interesan a las generaciones futuras?

He aquí algunas reflexiones, sin hilo y sin precauciones, que me permito entregaros. Espero que puedan alimentar útilmente vuestro debate.

Claude Emmanuel TRIOMPHE
Délégué général de l'Université Européenne du Travail
Barcelona, 25 octobre 2003

CONCLUSIONES SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

Jordi Ribó i Flos

Fundació Pau i Solidaritat, de CCOO de Catalunya, ha realizado un gran esfuerzo en estas jornadas, tanto organizativo como *d'aggiornamento*, es decir, de puesta al día de conceptos y discusiones. Hemos querido vencer la tendencia de algunas instituciones, tanto públicas como privadas, de pensar que ésta no es materia de los sindicatos, y creemos que lo hemos logrado. Nuestra confianza en el proyecto de defensa de los derechos humanos laborales en todas partes ha hecho posible ganar un espacio en este debate, porque el espacio de intervención sindical lo tenemos que ganar día a día haciendo sindicalismo en las empresas y los sectores.

Tal como dice el lema de nuestro 8º Congreso, el sindicalismo útil para conquistar derechos y transformar la sociedad también pasa por construir un nuevo internacionalismo basado en la cooperación y la solidaridad entre los trabajadores. Debemos hacer frente a una mundialización neoliberal dirigida, en el aspecto económico, por los grandes grupos multinacionales, y en lo político, por la política unilateral del Gobierno de extrema derecha del señor George Bush; una mundialización que no quiere reglas establecidas de carácter multilateral entre distintos agentes, que dice que sólo los mercados deben arreglar las actuaciones económicas y que rehúsa toda idea de progreso y protección social. No nos cansaremos de repetir que éste no es nuestro modelo, que nosotros queremos una mundialización con derechos y reglas, que sea la mundialización de los derechos humanos, que las instituciones internacionales, como la ONU, la OIT... tienen que hacer el papel que les corresponde, que es necesario un Tribunal Penal Internacional y que hace falta reconstruir todo el sistema de relaciones internacionales, tocado muy gravemente por acontecimientos como la guerra de Irak. Tampoco nos cansaremos de denunciar la responsabilidad de algunos gobiernos, entre ellos el del señor Aznar, en todos estos procesos, que está actuando como un sirviente leal de EEUU.

Este modelo socioeconómico que quieren construirnos, tenemos que decir que es incompatible con la libertad y la democracia, que vulnera tanto la Declaración Universal de los Derechos Humanos como la Carta de las Naciones Unidas. No quiere reconocer la puesta en marcha de los convenios y recomendaciones de la OIT, y, como ejemplo, tenemos lo siguiente:

los EEUU sólo han reconocido dos de los ocho convenios de la OIT declarados como normas fundamentales de trabajo, y uno de ellos bajo la presión de la Marcha Mundial contra la Explotación y el Trabajo Infantil.

Pero, todavía hay más. Estos poderes socioeconómicos, y también políticos, están facilitando la privatización de servicios esenciales, y estamos hablando del agua, de recursos naturales básicos para vivir. Los gobiernos neoliberales de los países empobrecidos han actuado como liquidadores del Estado y de su papel corrector, y están dejando sus poblaciones sin ningún tipo de cobertura social y sin servicios públicos. Han abdicado, además de vaciarse de activos, de su responsabilidad política. Sobran ejemplos: la región centroamericana, el Este de Europa y la región de los Balcanes han reducido el papel del Estado a cenizas, partiendo de diferentes realidades.

Afortunadamente para los países del Sur, y también para los pueblos del Norte, el Gobierno de Brasil y, en cierta manera, los de Venezuela y Argentina están resistiendo las presiones de países como los EEUU hechas mediante la OMC, e intentan construir otras alternativas al neoliberalismo. Ya no es solamente Cuba quien intenta mantener su soberanía nacional, sino que son muchos países de América los que quieren construir su futuro ligado a la existencia de Derechos Sociales Universales.

La mayoría de grupos multinacionales están actuando como un elefante en una alfarería, despidiendo trabajadores, destruyendo sindicatos y suprimiendo conquistas. El resultado ha sido un mayor empobrecimiento de los trabajadores, pérdida de derechos ligada a un concepto equivocado de flexibilidad, peores servicios y más caros, en definitiva, un retroceso de la civilización. Podemos afirmar que uno de los resultados de la aplicación de las políticas neoliberales es la pérdida de control político del Estado sobre derechos fundamentales y su entrega al mercado y a las estrategias empresariales.

Es cierto que las empresas tienen unos objetivos muy concretos en nuestra sociedad, pero no es menos cierto que éstas adquieren una responsabilidad social con sus trabajadores y con su entorno. La empresa es un terreno donde el conflicto social se dirime, y por lo tanto la responsabilidad social es un concepto dinámico y cambiante. Como se puede ver, el papel de los sindicatos de establecer los marcos de obligación que aseguren la participación de los trabajadores es esencial para cambiar el concepto de unilateralidad que se quiere hacer asumir a la sociedad en relación con la RSE.

CCOO de Catalunya tenemos una propuesta en torno a la RSE. La definimos en nuestros materiales del 8º Congreso como el conjunto de compromisos que la empresa debe asumir en relación con sus trabajadores y trabajadoras y con el entorno donde se ubica. Además, hablamos de que en el marco de la RSE se pueden establecer códigos de conducta que vayan más

allá de las garantías de derechos básicos y que regulen la extensión de derechos de las personas, al mismo tiempo que promuevan el desarrollo económico y social sostenible del entorno, y que condicionen las inversiones a las prácticas éticas y sostenibles. Ni el código de conducta ha de ser una decisión unilateral del empresario ni la RSE puede depender exclusivamente de su voluntad.

Nosotros, que hacemos cooperación fundamentalmente con los sindicatos latinoamericanos, balcánicos y magrebíes, tenemos entre nuestros objetivos los siguientes:

- Impulsar el papel de progreso social de los sindicatos, como factor necesario que obligue las empresas a cumplir con su responsabilidad social.
- Conocer, escuchar, aprender y valorar las opiniones de los sindicatos con los que tenemos proyectos de cooperación.
- Profundizar en la concreción de lo que tendrían que ser los contenidos mínimos de la responsabilidad social.

Y es que las empresas, igual que los trabajadores y trabajadoras, no están al margen de la vida, y no es menos cierto que la empresa ha sufrido una pérdida de legitimación social de su función. La empresa capitalista clásica se preocupa sólo del beneficio, se apropia de la plusvalía producida por los trabajadores y trabajadoras, y vive de espaldas a la gente y el entorno, aunque es un agente que también articula la sociedad. Cuando aparecen los datos sobre la precariedad laboral, la siniestralidad, la explotación de la infancia, cuando se descubren conexiones entre algunas compañías y el tráfico de armas, de personas o de órganos, cuando algunas empresas licitan sobre el botín de una guerra, como es el caso de la famosa conferencia de donantes celebrada en Madrid el 22 y el 23 de octubre, cuando se hacen públicos los enormes beneficios de grupos bancarios multinacionales o compañías industriales, a los sindicatos se nos plantea un reto muy urgente: la exigencia de una reforma democrática de la empresa y la necesaria participación y la implicación de los trabajadores y trabajadoras en su funcionamiento.

La RSE para nosotros, por lo tanto, no es una campaña de marketing ni un maquillaje que disimule las fealdades ni las arrugas del capitalismo en su fase neoliberal mundializadora, como tampoco puede acabar en un lavado urgente de nuestra conciencia.

La RSE ha de servir para abordar una reforma democrática de la empresa en profundidad, que combine la eficacia de las compañías con la participación de los sindicatos, que son factores de estabilización esenciales. El mer-

cado no es el único mecanismo regulador y se tiene que devolver al Estado su papel de motor en los procesos económicos, no único y exclusivo. Como decíamos antes, como decimos en las propuestas de nuestro próximo Congreso: “Es necesario establecer marcos de obligación que estipulen la participación y el control de los trabajadores y trabajadoras, que comprometan las empresas a avanzar en esta línea, y, en concreto, condicionen la Administración pública en sus relaciones como cliente o en la concesión de ayudas a las empresas que realmente puedan ser consideradas responsables con la gente y el entorno.”

Y también “las empresas cooperativas y las sociedades laborales pueden tener un papel ejemplar, en la medida en que entre sus principios privilegian los servicios a sus miembros y a la colectividad más que los beneficios, y que su gestión es más participativa y democrática...”.

Proponemos un código ético de la empresa catalana, un amplio acuerdo que responda a estos aspectos básicos y procedimientos para su implantación y que los regule, que comprometa a los empresarios, los sindicatos y las organizaciones de cooperación. Es preciso abrir con el nuevo Gobierno ese espacio de diálogo que pueda situar la sociedad catalana al frente de estas preocupaciones.

Los sindicatos debemos mirar al mundo, y reconocer que las organizaciones sindicales mundiales y europeas arrastran déficits en sus relaciones, todavía producto de la división sindical y de la falta de confianza de las organizaciones sindicales entre sí. La construcción de este nuevo internacionalismo, desde nuestra modestia, se hace imprescindible. Y debe hacerse desde la mejor de las tradiciones del movimiento obrero internacional, sin afanes hegemónicos ni colonizadores. Necesitamos una CES más grande, más potente y mejor, y una CIOSL que recoja todas las pluralidades y sensibilidades presentes en el mundo.

El sindicalismo tiene que conquistar este espacio de negociación internacional, en el seno de una OIT realmente multilateral y efectiva, con capacidad de velar por el cumplimiento de las normativas que ella misma aprueba. Hace falta un espacio que permita seguridad jurídica y que los estados y las empresas que no respeten las normativas y los convenios acordados puedan ser sancionados, para que no se dejen trabajadores y trabajadoras abandonados a su suerte o, en el peor de los casos, asesinados impunemente por aparatos de Estado o “escuadras de la muerte”. Muchos compañeros y compañeras sindicalistas son víctimas de estos crímenes en diferentes países en los que, sobre el papel, se cumplen los convenios y las recomendaciones internacionales.

Todas estas reflexiones tienen como origen el concepto que tenemos en CCOO de Catalunya sobre la cooperación internacional sindical, que se centra en el desarrollo de la organización de los trabajadores y trabajadoras en todo el mundo. El sindicato ha sido, es y será factor de progreso social y adelanto de civilización. Las conquistas sociales son fruto de las luchas de los trabajadores y trabajadoras, a quienes nunca se les ha regalado nada. Por esta razón proponemos abrir la negociación colectiva internacional con una necesaria renovación y reforma de la OIT y sus mecanismos, para que sean más ágiles y eficaces. El tema de la RSE enlaza con la necesidad de un modelo económico y social alternativo, que priorice las personas y sus necesidades, que sea respetuoso con el entorno y que propicie un desarrollo sostenible y socialmente justo. Otro mundo es posible.

Jordi Ribó i Flos