



## Organizaciones no Gubernamentales y Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en Iberoamérica

Por Myriam Cardozo Brum y Álvaro de Regil Castilla<sup>a</sup>

*Periódicamente, LAGJS publica ensayos de relevancia para La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS). Esta es una valoración del estado de la RSC en Iberoamérica desde la perspectiva de la sociedad civil. La prognosis global de los autores sobre la RSC es que tanto los inversionistas institucionales como las TNLs gradualmente concluirán que no pueden mantener un juego suma cero por mucho tiempo más si desean tener un futuro, y actuarán para cambiar su visión de extremadamente "cortoplacista" a una equilibrada en busca de su propio sostenimiento. De esta forma, si han de abordarse los problemas causados por el impacto de la actividad empresarial en Iberoamérica, sus sociedades civiles organizadas tienen que movilizarse con urgencia para incluir, en busca de una RSC global verdaderamente sostenible, los elementos que son de especial interés para la región.*

### □ INTRODUCCIÓN

Mientras el tema de la RSC hace varias décadas que ha adquirido mucha importancia en la agenda de la Unión Europea y de algunos de los países que la componen, en Iberoamérica existe un gran desinterés de parte de los gobiernos nacionales, los empresarios y las propias universidades. A pesar de lo anterior, algunos países (Colombia, Brasil, Argentina, Chile, etc.) han comenzado a desarrollar una conciencia de la responsabilidad social de las empresas gracias a los esfuerzos realizados por organizaciones no gubernamentales, a menudo apoyadas por organis-

mos internacionales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), a través de su Iniciativa de Capital Social, Ética y Desarrollo.

Este trabajo, de cinco secciones, describe algunas experiencias destacables, especialmente en México, tratando de caracterizar las diferentes actitudes que las empresas asumen frente a la RSC y las motivaciones que las guían, así como los elementos que incluyen y excluyen de dicho concepto. Las primeras dos secciones describen el entorno actual de RSC en Iberoamérica. La primera considera los escenarios diversos con que las empresas abordan a la RSC y la segunda describe el estado de la práctica de RSC de los diferentes actores en la región. Las tres últimas secciones discuten tres elementos de importancia fundamental o estratégica. La tercera y cuarta sección enfatizan dos aspectos medulares ausentes mundialmente de la cultura de RSC, mas críticos para Iberoamérica: la exclusión del pago de salarios dignos como norma de RSC y la falta de normas preestablecidas y obligatorias para la rendición de cuentas de las empresas ante gobiernos y sociedad, en la que el primer aspecto se discute en detalle. La última sección aboga (hasta cierto punto) a favor del valor estratégico para Iberoamérica de incidir en el mercado vía la presión de los consumidores a escala global. Los tres aspectos son examinados en un contexto global, partiendo de la premisa de que la única estrategia de RSC exitosa para Iberoamérica es una estrategia global.

### Contenido

- Introducción
- 1. Actitud de las Empresas Frente al Tema
- 2. Situación en México y Referencias a Otros Países Iberoamericanos
- 3. RSC Respecto a Derechos Laborales y Salarios Dignos
- 4. Límites del Voluntarismo y el Caso para la Rendición de Cuentas y Reporteo Obligatorio
- 5. Poder del Consumidor Respecto a la Buena Ciudadanía Corporativa
- Conclusiones
- Prognosis

## 1. ACTITUDES DE LAS EMPRESAS FRENTE AL TEMA<sup>1</sup>

Iberoamérica constituye la región más desigual del mundo (con un índice de Gini de 0.57 frente al promedio mundial de 0.40), con altísimos niveles de pobreza en continuo crecimiento en lo que va del nuevo siglo: en el año 2000 la pobreza afectaba al 42.4% (206.6 millones de personas) y la indigencia al 18.1% (88.4 millones) de la población; en 2002 las cifras fueron de 44.0% (221.4 millones) y 19.4% (97.4 millones) respectivamente; las cantidades estimadas para 2003 alcanzarían 44.4% (226.6 millones) y 20% (102 millones), según CEPAL (2003).

Para el caso mexicano, la pobreza asciende a 57 millones de personas (58.76% de la población total) y la pobreza extrema a más de 10 millones (10.72%), según datos de Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2000), y podría aumentar a 75 y 54 millones respectivamente, según los cálculos realizados por Boltvinik y Hernández (1999), lo que implicaría 19 millones más de pobres que en 1990. Para este último año el índice de Gini mexicano era de 0.55. Es ante esta grave situación que se pretende describir la gama de actitudes adoptadas por las empresas privadas de la región, puesto que los niveles de pobreza señalados no pueden explicarse exclusivamente en términos de desempleo (que afecta aproximadamente al 10% de la población); en consecuencia, afectan a los trabajadores vía salarios y demás prestaciones. Tradicionalmente, las empresas se han caracterizado, entre otras cosas, por su pertenencia a quienes aportaron el capital y por el ánimo de maximización del lucro que las guía. En una versión más moderna se considera que persiguen una variedad de objetivos; sin embargo, cuando se trata de precisar cuáles son dichos objetivos aparecen por lo menos cinco variantes:

1) Las que siguen considerando que el único objetivo es la obtención de lucro, por lo que responden de sus resultados exclusivamente ante los propietarios de su capital y rechazan toda posibilidad de asumir responsabilidades ante las condiciones sociales de vida, posición defendida enfáticamente por Friedman: *"Pocas tendencias podrían minar de una forma tan completa los mismos fundamentos de nuestra sociedad libre*

<sup>1</sup> En este y el siguiente apartado se retoman algunos trabajos publicados previamente: ver Cardozo (Enero a Junio de 2002 y Junio de 2003).

*como el hecho de que los responsables de la empresa acepten una responsabilidad social, en vez de intentar obtener los mayores beneficios posibles para sus accionistas"* (M. Friedman, 1966: 133).

- 2) Aquellas en que se acepta que el objetivo fundamental es el lucrativo, pero se identifica también una misión empresarial en el ámbito socioeconómico, fruto de la coalición de intereses entre los grupos con objetivos diferentes que componen la empresa (Cyert y March, 1965; North, 1990), por lo que responden ante sus accionistas pero también ante proveedores, consumidores, empleados, acreedores y cualquier otro grupo directamente vinculado a la actividad de la empresa. Esta posición se encuentra en textos como el siguiente: *"Una empresa en sí es la conjugación de recursos materiales, financieros, humanos y tecnológicos que persiguiendo preponderantemente con sus actividades un lucro, cumple también con una función social (da satisfactores a la comunidad) y económica (crea fuentes de trabajo y genera utilidades), dentro del ámbito en que se desenvuelve* (Elizondo, citado en Paz, 1993:113). Sin embargo, los objetivos de lucro y los sociales han sido difíciles de conciliar a todo lo largo del desarrollo administrativo, desde las teorías de Taylor hasta las que en la actualidad pregonan la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, lo que ha llevado a que prevalezca el objetivo de lucro sobre los restantes.
- 3) Las que reconocen abiertamente su responsabilidad ante la sociedad por los problemas generados por su actividad, fundamentalmente en materia de accidentes y enfermedades provocadas por las condiciones internas de trabajo y en problemas ambientales que afectan a las personas que habitan en su entorno. Responden así ante todo individuo, interno o externo, que resulte lesionado por ella. Cuervo se refiere a este grado de responsabilidad social como: *"...la actitud de la empresa ante las demandas sociales planteadas por la sociedad como consecuencia de sus actividades, a la evaluación y compensación de los costes sociales que la misma genera..."* (Cuervo, n/d: 322).
- 4) Las que contribuyen al bienestar general de la población con el financiamiento de actividades culturales, deportivas, educativas, de salud, etc., o bien con programas dirigidos a grupos con problemas específicos. Apoyan a personas ajenas a la empresa mediante *"... la preocupación*

*actual de algunas empresas para devolver a la sociedad una parte de sus ganancias mediante la promoción de beneficios sociales o a través de actividades de inversión social...*" (Rincón y Urdaneta, 2001: 155).

- 5) Las que conjugan las tres actitudes previas, alcanzando un modelo ideal de RSC que implica asumirla frente a los diversos agentes vinculados o no directamente a la empresa, especialmente los trabajadores en todos los aspectos relacionados con sus condiciones de vida y de trabajo. Se trata de una nueva posición ética en la que se reconoce que todos los grupos que participan en la actividad económica y la creación de riqueza tienen derecho a lograr niveles dignos de calidad de vida, para lo que se requiere de una repartición social justa de los beneficios obtenidos. Esta posición implica: *"...ampliación del campo de sus objetivos definiendo el rol social a desarrollar, para conseguir con todo ello legitimidad y responsabilidad ante los diversos grupos humanos que la integran y ante la sociedad en su conjunto"* (Ibidem: 322).

Las tres actitudes intermedias cubren parcialmente algunos aspectos de RSC descuidando otros; la última es la única integral, resulta de la inclusión de todos los aspectos señalados en los casos previos. Estos cuatro tipos que articulan algún objetivo social con la finalidad indiscutida de la persecución del lucro, nos llevan a reconocer distintos grados dentro del concepto general de responsabilidad social corporativa (RSC), que podemos definir, desde un contexto de ética empresarial, como el conjunto de acciones que las empresas privadas realizan para mejorar las condiciones de vida, más allá de aquellas estrictamente obligatorias por ley, realizadas con pleno respeto de la dignidad de sus destinatarios, desechando actitudes paternalistas. El tratamiento de este tema suele considerarse parte de la ética de la empresa, ya que las razones que la mueven a actuar en el campo social responden a valores diferentes:

- 1) De carácter altruista, comprometido con la idea de contribuir a una distribución de la riqueza más equitativa y al logro de un nivel digno de vida para todas las comunidades (valor de tipo final), o
- 2) Basadas en un cálculo egoísta de costos y beneficios, realizado a partir de la comprensión de que la actividad empresarial no puede alcanzar los deseados beneficios económicos si no actúa en el contexto de sociedades satisfechas

con su nivel de vida, capaces de adquirir sus productos y servicios, y que garanticen la paz social que el desarrollo de sus actividades requiere. Se trata de un valor de tipo instrumental que puede fundamentar la realización de acciones sociales a través de una doble moral: un discurso solidario, acompañado de una conducta "social" como medio para alcanzar su fin último: el incremento de sus ganancias y competitividad.

## 2. SITUACIÓN EN MÉXICO Y REFERENCIAS A OTROS PAÍSES IBEROAMERICANOS

En términos generales consideramos que la situación iberoamericana se caracteriza por un fuerte desinterés empresarial y gubernamental por promover acciones de RSC, que tampoco han ameritado mayor promoción a nivel universitario.

### 2.1. Desinterés gubernamental en promover la RSC

En México, desde principios del siglo XX, el gobierno aprobó leyes destinadas a proteger los derechos económicos y sociales de los trabajadores. Posteriormente creó institutos y fondos nacionales para el cuidado de su salud, la obtención de vivienda o para garantizar su seguridad social, en el marco del imperativo constitucional que exige al Estado garantizar un nivel decoroso de vida laboral. En 1988 aprobó una Ley General del Equilibrio Ecológico y Protección al Ambiente que norma el manejo de residuos peligrosos.

Esta normatividad se ha aplicado en forma limitada y desigual, en detrimento de los trabajadores; pero ha simplificado y contribuido a financiar las obligaciones legales de las empresas en materia social. De esta forma, las últimas consideran que cumplen con su responsabilidad cuando se limitan a pagar oportunamente sus cuotas de aportación a los diferentes fondos o programas creados por el gobierno.

Actualmente, la tendencia gubernamental focaliza sus acciones a la lucha contra la extrema pobreza, desprotegiendo otros grupos que tampoco gozan de niveles mínimos de bienestar. Esto se acompaña de una carencia de legislación que obligue a las empresas a asumir su RSC e incluso de incentivos que promuevan su adopción. En particular, en México, la ley de Impuesto a la Renta distorsiona las acciones sociales empresariales al ofrecer mayores ventajas para las que realizan donaciones a terceros

para actividades filantrópicas que para aquellas que optan por invertir esos recursos en el mejoramiento de las condiciones internas de trabajo y los salarios pagados a sus propios trabajadores.

En el caso de las pocas empresas públicas que restan en el país, la situación es muy similar: su principal preocupación para no desaparecer o cambiar de dueño es demostrar que pueden ser eficientes y competitivas como la actividad privada, lo que no les deja espacio más que para reparar tímidamente algunos costos sociales provocados por las mismas (caso de los programas ecológicos de Petróleos Mexicanos).

## 2.2. Limitado desarrollo a nivel de empresas y universidades

En el caso mexicano, el único trabajo que se ha venido desarrollando con continuidad en este tema ha sido liderado por Centro Mexicano de la Filantropía, Asociación Civil (CEMEFI A.C.), que impulsa un programa de RSC. Recientemente ha parecido una nueva organización interesada en el mismo, el Centro de Ética para los Negocios, que opera en la Universidad Iberoamericana en la ciudad de Tijuana, en la frontera con los EUA. Propone crear un espacio de diálogo interdisciplinario entre empresarios, administradores profesionales, académicos y tomadores de decisiones para *“...proponer mejores vías para el desarrollo empresarial bajo una conciencia de responsabilidad social...”* (www.itj.uia.mx).

Una rápida mirada a la lista de asociados de CEMEFI (Citibank de México, Coca Cola de México, Grupo Financiero Banco Bilbao Vizcaya - Bancomer, Hewlet Packard de México, Janssen-Cilag, Shell México, Segunda Mano, Apasco S.A., Nestlé México, Wal-Mart de México, etc.) evidencia fácilmente que la mayor parte de estas empresas son subsidiarias nacionales de empresas extranjeras y están fuertemente influenciadas por la cultura de responsabilidad social que se ha desarrollado en otras latitudes. Las áreas en que estas empresas han colaborado incluyen: educación, alimentación, ecología, atención a minusválidos, salud y medioambiente.

Desde el año 2000 CEMEFI organiza, conjuntamente con otras organizaciones (Revista Expansión, Unión Social de Empresarios de México, Confederación Patronal de la República Mexicana y Desarrollo Empresarial Mexicano), un concurso para reconocer las mejores prácticas de RSC, que reúnen éxito en el

negocio con impacto positivo en la sociedad en las áreas de calidad de vida en la empresa, medio ambiente, desarrollo comunitario, conducta empresarial y vinculación con la comunidad. Dichas prácticas deben haber sido aplicadas con continuidad y contar con mecanismos de evaluación y seguimiento.

Las empresas ganadoras en la primera versión del reconocimiento, primero en su tipo en Iberoamérica, fueron: Janssen-Cilag, en el Área de Medioambiente; Danone México, en el Área de Vinculación con la Comunidad; Cementos Apasco, en el Área de Vinculación con la Comunidad; Servicios Industriales Peñoles, en materia de Desarrollo Comunitario; y nuevamente Janssen-Cilag, en relación a Vida en la Empresa.

A pesar de lo anterior, son pocas las empresas mexicanas que mantienen programas de interés social. Si bien no todas ellas son reconocidas por CEMEFI con el distintivo de empresas socialmente responsables (ESR)<sup>2</sup>, ya que éste se otorga exclusivamente entre las empresas asociadas a dicho centro, en 2001 fueron 17 las empresas que lo obtuvieron, cifra que aumentó a 61 en 2004, incluyendo 11 que lo lograron por cuarta ocasión y 25 que lo hicieron por primera vez<sup>3</sup>.

Finalmente, se desconocen esfuerzos empresariales por evaluar las acciones realizadas en el marco de la responsabilidad social y el Balance Social es prácticamente desconocido, si bien CEMEFI diseñó un cuestionario de diagnóstico con indicadores sobre responsabilidad social.

Otro evento importante en el país lo constituyó la primera reunión iberoamericana, realizada a fines de 1998, auspiciada por la Fundación del Empresario Chihuahuense, bajo el lema *“Compartamos ideas”*, en la que se reunieron durante tres días miembros de empresas, gobierno y sociedad civil de EUA, Gran

<sup>2</sup> Las empresas que obtuvieron el citado distintivo en 2001 fueron: ALFA Corporativo; Arthur Andersen, Ruiz, Urquiza y Cía; BBVA-Bancomer; Cementos Apasco; Citibank México; Coca Cola de México, Grupo Ángeles; Grupo Bimbo; Hewlet Packard de México; Janssen-Cilag; Nestlé México; SC Johnson & Son; Segundamano; Shell México; Supermercados Internacionales HEB, Wall-Mart de México y Zimat Consultores.

<sup>3</sup> Las empresas que lo han logrado por cuarta vez fueron: BBVA-Bancomer, Coca cola de México, Grupo Ángeles, Grupo Bimbo, Hewlet Packard de México, Inmobiliaria Parque Reforma, SC Johnson & Son, Shell México, Supermercados Internacionales HEB, Wall-Mart de México y Zimat Consultores.



Bretaña, Colombia, Perú, El Salvador y México, para solucionar problemas e impulsar el desarrollo social.

Por último, hay que resaltar que, a nivel universitario, tampoco se muestra mayor interés, a juzgar por el reducido número de tesis de grado y postgrado así como las escasas publicaciones nacionales sobre el tema<sup>4</sup>. Sorprende que esta necesidad no sea percibida entre las carreras administrativas y que los valores éticos, sociales y políticos relacionados con la RSC no atraigan a los estudiantes de filosofía, ciencias sociales y políticas.

### 2.3. Esfuerzos realizados por las ONGs

A pesar del amplio desinterés demostrado por gobiernos, empresarios y universitarios, Iberoamérica cuenta con algunas experiencias importantes en la materia, gracias al reciente esfuerzo desarrollado por un importante número de ONGs en la región. Lamentablemente, también hay que mencionar casos de corrupción entre ellas: aceptación de donativos de las empresas para favorecer sus intereses, pérdida de legitimidad ante la sociedad civil por conflicto de intereses provocado por el desarrollo de trabajos remunerados de consultoría y asesoría a las mismas, etc. Sin embargo, y sin pretender ser exhaustivos, mencionamos a continuación algunas experiencias relevantes:

EMPRESA es una alianza de organizaciones empresariales con sede en Santiago de Chile que promueve la RSC en las Américas, ofreciendo apoyo y asesoría a 12 organizaciones ubicadas en 11 países del continente.

En Colombia destaca la presencia el Centro Colombiano de Responsabilidad Social y el Instituto de Ética Civil Empresarial. El primero está dedicado a *“Procurar el desarrollo humano sostenible en Colombia, fomentando la responsabilidad social en el sector empresarial a través de la promoción de la co-operación intersectorial”* ([www.colombia2000.org](http://www.colombia2000.org)); mientras el segundo ha impulsado la realización de balances sociales en diversas organizaciones que incluyen desde empresas bancarias hasta escuelas universitarias<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Sólo se identificaron ocho tesis directamente relacionadas con el tema y otras cuatro parcialmente vinculadas al mismo, en las principales universidades del país.

<sup>5</sup> Consultar: [www.findeter.gob.co](http://www.findeter.gob.co), [www.chami.udea.edu.co](http://www.chami.udea.edu.co), [www.counivalle.com.co](http://www.counivalle.com.co), [www.suramericana.com.co](http://www.suramericana.com.co), [www.iletica.org.com](http://www.iletica.org.com), entre otras.

Chile cuenta con una organización denominada Acción Empresarial que promueve entre las empresas las ventajas de introducir el enfoque de RSC: atracción y retención de los mejores empleados, disminución de su ausentismo, reducción de costos operativos, incrementos de productividad, mejoramiento del desempeño financiero, etc. Sus argumentos están basados en la aplicación de encuestas y el análisis de casos realizados y publicados por revistas y universidades de prestigio en contextos chilenos y de los EUA. También exhibe en su página en red documentos, bancos de ideas, proyectos y ligas con sitios de interés. Sus áreas de interés incluyen: marketing responsable, calidad de vida laboral, medioambiente, compromiso con la comunidad y ética empresarial. Puesto que la globalización requiere de la competitividad, y ésta de una productividad en progreso continuo, muestran que no es posible obtener la última sin una adhesión de los trabajadores a la empresa, lo que se logra cuando alcanzan a satisfacer sus necesidades de bienestar. En consecuencia plantea: *“Las principales compañías están innovando las políticas de calidad de vida en la empresa y sus prácticas para hacerse cargo de las necesidades de todos los empleados, como una forma de apoyar los objetivos del negocio y de retener a los mejores talentos...La competencia global requiere que las corporaciones se adecuen a innovaciones, diversidades y lugares de trabajo flexibles”* ([www.accionempresarial.cl](http://www.accionempresarial.cl)).

En Brasil, IBASE impulsa el desarrollo de la responsabilidad social y ética de las organizaciones para contribuir a la erradicación de la pobreza y la construcción de una sociedad democrática y el Instituto Ethos cuenta con una importante propuesta para realizar el seguimiento y evaluación de las acciones de RSC con base en un conjunto de indicadores que pone a disposición de los interesados en su página red ([www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br)).

Argentina cuenta con el Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresarial, con sede en la ciudad de Córdoba, y la Fundación del Tucumán, ubicada en la ciudad que lleva el mismo nombre. La misión del primero es fortalecer el compromiso del sector de negocios con el desarrollo sustentable y la práctica social responsable; la segunda también busca la promoción de la RSC al mismo tiempo que el aprendizaje por parte de las organizaciones de la sociedad civil de los conceptos propios de la gestión empresarial.

Trabajos similares de promoción de la RSC se están desarrollando en El Salvador, Guatemala, Panamá, Paraguay, Uruguay y Perú<sup>6</sup>.

Las afirmaciones de Rincón y Urdaneta (2001) inducen a pensar que, en Venezuela, existen algunas experiencias en que se percibe el interés de ciertas empresas por temas relacionados con inversión social, medioambiente y seguridad e higiene en el trabajo. Las autoras analizan el caso concreto de una empresa carbonífera del Estado del Zulia y concluyen que, si bien ésta no cumple todos los requisitos para ser considerada “una empresa ética”, demuestra que es posible hacer esfuerzos importantes en el campo social sin dejar de obtener una buena rentabilidad.

Ecuador y Costa Rica también han contribuido con el trabajo de sus fundaciones, la aplicación de un balance social o la publicación de documentos sobre el tema<sup>7</sup>.

México aparece en este contexto iberoamericano con las ya mencionadas actividades realizadas por CEMEFI, que también constituye una ONG, cuyo trabajo para el otorgamiento tanto del distintivo de ESR como del premio a las Mejores Prácticas, amerita los siguientes comentarios<sup>8</sup>:

- El diseño de los requisitos para obtener el distintivo inició hace aproximadamente siete años. Se realizó teniendo en cuenta la experiencia de los países más avanzados en la materia (Gran Bretaña, EUA, Brasil, Chile, etc.) y se basó en el trabajo de las propias empresas asociadas a CEMEFI, que definieron el concepto, identificaron sus áreas relevantes para el contexto mexicano, elaboraron indicadores y estándares, para asegurarse de que las empresas que lo recibieran contaran con políticas continuas de RSC, integradas a su misión, y no sólo acciones aisladas. De esta forma, si bien a partir del tercer año del otorgamiento del distintivo éste se ha ofrecido a cualquier empresa que decida participar y pague la correspondiente cuota de inscripción, se trata de un proceso totalmente endógeno a CEMEFI, que no significa que las que

logran el distintivo sean mejores que otras empresas que no lo solicitaron. Existen empresas mexicanas (Cooperativa Cruz Azul, por ejemplo) que, aún sin contar con un concepto de RSC propiamente desarrollado, se preocupan en forma más consistente de la calidad de vida de sus trabajadores, pero debido a los procedimientos empleados por CEMEFI, no son reconocidas como socialmente responsables (Cardozo, 2004).

- Los indicadores empleados en la entrega de reconocimientos cubrirían especialmente los temas de calidad de vida en la comunidad interna y medio ambiente; pero, no constituyen un instrumento público, a diferencia de lo que realiza su homóloga ETHOS en Brasil, cuyo cuestionario puede ser consultado en su página de Internet, por lo que se desconoce su validez y confiabilidad. Por otra parte, contar con el distintivo por parte de una empresa no garantiza el pleno cumplimiento de todos los aspectos de RSC. En particular se detectan empresas que, habiendo sido incluso premiadas por buenas prácticas, dejan dudas importantes en materia de seguridad en el trabajo o pago de salarios dignos.
- Para el otorgamiento del premio a las Mejores Prácticas, los resultados de los indicadores son analizados por un grupo de evaluación y un jurado compuesto por cada una de las empresas participantes y uno o dos integrantes del Grupo Expansión. Se carece así de un jurado evaluador, integrado por especialistas en la materia, que garantice decisiones imparciales; las empresas asociadas son “juez y parte” en la evaluación y decisión de su entrega.
- Para CEMEFI constituye un éxito importante estar imponiendo el distintivo en México y avanzar hacia la certificación de la RSC, que ningún país de Iberoamérica cuenta. Pero se trata de su iniciativa, conjuntamente con las organizaciones mexicanas ya mencionadas, sin más respaldo que su membresía al Movimiento Hemisférico de Responsabilidad Social, que agrupa a organizaciones de diversos países, en el que comparten sus experiencias. Sólo algunas entidades públicas se han mostrado recientemente interesadas en participar (Dicons SA, Liconsa SA, Fonart) y el gobierno mexicano se limita a respaldar moralmente su trabajo. Esta falta de un mayor respaldo nacional e internacional se vuelve aún más preocupante en relación con la propuesta del Centro de entregar una certificación en el corto plazo.

<sup>6</sup> Consultar: [www.fundemas.org](http://www.fundemas.org), [www.centrase.org](http://www.centrase.org), [www.cedis.org.pa](http://www.cedis.org.pa), [www.compass.org.pa](http://www.compass.org.pa), [www.rse.org.py](http://www.rse.org.py), [www.deres.org.uy](http://www.deres.org.uy) y [www.peru2021.org](http://www.peru2021.org).

<sup>7</sup> Consultar: [www.esquel.org.ec](http://www.esquel.org.ec), [www.cidh.ac.cr](http://www.cidh.ac.cr), [www.pwc.co.cr](http://www.pwc.co.cr), entre otras.

<sup>8</sup> La información utilizada fue obtenida mediante entrevista al Coordinador del Foro de RSE, realizada en Agosto de 2002.

- El impacto logrado en el medio empresarial es relativamente importante si se mide por el aumento en el número de empresas y demás organizaciones participantes, no así si lo comparamos con el total de empresas mexicanas.
- El impacto del distintivo entre los consumidores depende mucho del tipo de empresa. Resulta fácil de identificar en los empaques de supermercados y mensajerías, donde los clientes lo han percibido y han solicitado mayor información. Mucho más difícil resulta en el caso de empresas de servicios donde el mismo sólo aparece en su papelería, informes, boletines de prensa, páginas de Internet, etc.
- Finalmente, también existen impactos indirectos como las ventajas que logra una empresa con distintivo al participar en licitaciones nacionales o internacionales en que la RSC es respetada.

#### 2.4. Caracterización de las experiencias revisadas

En términos generales, las experiencias revisadas permiten caracterizar las acciones de RSC fundamentalmente en el segundo caso de las cuatro variantes presentadas al inicio (especialmente en el caso de Acción Empresarial en Chile), aunque algunas de ellas presentan preocupaciones relativas a las condiciones internas de trabajo y el medioambiente, ubicadas en el tercer tipo de actitud (caso de la empresa carbonífera de Venezuela). En la mayoría de los casos la argumentación responde al enfoque instrumental, que plantea la necesidad de contribuir a la solución de problemas que redundarán en mayores beneficios para la empresa (nuevamente, resulta muy claro en el discurso de Acción Empresarial).

En México las empresas cumplen parcialmente con la segunda actitud (existen problemas de calidad en la producción y de garantías para el consumidor, serias distorsiones provocadas por la publicidad, etc.) y enfatizan su interés por las acciones filantrópicas, sin tratar de compensar los propios costes sociales que generan. Cubren, entonces, el objetivo de responsabilidad social ante la comunidad ajena a la empresa (cuarto caso planteado) pero descuidan el referido a las condiciones de vida y de trabajo provocadas por la misma empresa (tercer caso teórico). La argumentación vuelve a ser de corte instrumental, como puede leerse en las siguientes líneas: *“La inversión que su empresa destina al desarrollo contribuirá a mejorar la calidad de vida de todos los mexicanos. Sin embargo, su empresa recibe a cambio una serie de beneficios que inciden en las*

*relaciones que establece con sus accionistas, empleados, proveedores, acreedores y consumidores”* (CEMEFI, 2001). La misma promueve un “compromiso social” deducible de impuestos, como se manifiesta en la siguiente recomendación a las empresas: *“Limite la inversión social empresarial a instituciones públicas y organismos sociales sin fines de lucro, que reciban donaciones de compañías que pueden acogerse a beneficios tributarios”* (Weeden, reproducido en CEMEFI, Diciembre de 2001). Recientemente, su actitud se ve reforzada al reproducir el siguiente comentario de Robert Dunn, Presidente de Business for Social Responsibility en los EUA: *“Las empresas que implantan iniciativas de responsabilidad social en sus estrategias de negocios serán recompensadas por los accionistas. Aquellas que las ignoren arriesgan sus relaciones de negocios”* (CEMEFI, 2004).

En particular, las actitudes mencionadas descuidan dos aspectos fundamentales : el tema de salarios dignos y la tendencia a apoyar la autorregulación de las empresas en materia de rendición de cuentas al gobierno y la sociedad, en lugar de definir su contenido en forma preestablecida y obligatoria (Cardozo, 2004).

Finalmente, corresponde hacer un reconocimiento al esfuerzo desarrollado por múltiples ONGs en la materia que nos permite contar, al menos, con los limitados avances que se han presentado, sin que se conozca ningún caso en Iberoamérica que pudiera ubicarse cerca del quinto modelo teórico.

### 3. CSR RESPECTO A DERECHOS LABORALES Y SALARIOS DIGNOS

Partiendo de la premisa de que la RSC potencialmente puede ser un buen instrumento para la sociedad civil global (SCG) para lograr el sostenimiento tridimensional –económico, social y ambiental–, analizaremos las limitaciones actuales, las cuales son críticas tanto para Iberoamérica como para la SCG para poder progresar y proponer acciones específicas para construir una RSC significativa.

Se supone que una de las áreas claves de la RSC son los derechos laborales y, no obstante, esta es el área sistemáticamente más ignorada o relegada por las corporaciones y por los llamados gobiernos democráticos. Incluso la ignoran muchas organizaciones no gubernamentales que afirman

representar el interés de la sociedad civil en su conjunto. No se trata de un problema característico del incipiente desarrollo de la RSC en Iberoamérica o en el Sur. Al contrario, la evasión de los derechos laborales, especialmente del derecho a un salario digno, es un rasgo principal de la RSC dondequiera, según se plantea por empresas, gobiernos y muchas ONGs a lo largo del Norte y del Sur, a lo largo tanto de países desarrollados como de las llamadas naciones en desarrollo.

### 3.1. RSC y la inclusión de los derechos laborales como criterios fundamentales

Los derechos laborales son un elemento intrínseco de la RSC. Una empresa transnacional (TNL) simplemente no puede ser considerada socialmente responsable si niega a sus trabajadores el derecho a sindicalizarse o el derecho a disfrutar de todos los beneficios que se ordenan en las leyes laborales del país, o si emplea trabajo infantil o si no provee una compensación igualitaria a las mujeres por trabajo igual, por mencionar algunos ejemplos.

Desde la perspectiva de la real democracia, un salario digno es el elemento de mayor relevancia de los derechos laborales y de la RSC. Un trabajador que no puede ganar un salario que le permita proveer a su familia de una calidad de vida digna es un trabajador que está siendo abiertamente explotado por su patrono. La diferencia entre el salario nominal pagado por las TNLs y el salario real requerido para vivir una vida digna es la porción que los patronos inmoralmemente retienen como contribución a sus ingresos. En efecto, el empleo y los salarios son los dos factores que determinan preponderantemente la inequidad en Iberoamérica. En esta región, los trabajadores de las TNLs ganan típicamente un salario real inferior a la quinta parte de lo que ganan sus contrapartes en el Norte por hacer exactamente el mismo trabajo (TLWNSI 2003). No obstante, la corporación vende globalmente los productos hechos en el Sur al mismo o a un precio similar. Las TNLs globalizan los mercados, los precios y los recursos de mano de obra mas no globalizan los salarios. De hecho, los salarios reales consistentemente han descendido en la región en las últimas décadas. En México, sólo entre 1994 y 1996, los salarios reales descendieron dramáticamente 35% a 40%, con proporcionalmente mayores caídas de salarios reales entre trabajadores calificados.<sup>9</sup> Los

<sup>9</sup> IADB 2000. Social Protection for equity and Growth, p.85, John Hopkins University Press, Baltimore, U.S.

salarios reales por hora para trabajadores manufactureros declinaron de ser el 30% de los salarios por hora manufactureros estadounidenses en 1975 a sólo 15% en 2004.<sup>10</sup> En Brasil, los salarios reales manufactureros también declinaron drásticamente de un 43% de los salarios manufactureros estadounidenses en 1996 a sólo 31% en 2002, aunque para 2004 se habían recuperado un poco, situándose en 35%.<sup>11</sup> El colapso de los salarios reales se ha vuelto una constante a lo largo de la región. Al mismo tiempo, la liberación laboral y de los mercados ha engendrado una pauperización de la fuerza de trabajo al dramáticamente incrementar el desempleo abierto y los niveles de empleo informal. La mayoría de los países de la región experimentan consistentemente niveles de desempleo de dos dígitos. Incluso Chile, la economía cuyo desempeño generalmente supera a las demás en la región, tenía un desempleo de 11% en 1999.<sup>12</sup> Además, los rangos de desempleo en la región han permanecido altos a pesar de la mayor flexibilidad en la legislación laboral, en practicas de contratación y despido y en el mayor uso de contratos temporales supuestamente para incrementar el empleo, lo que no ha ocurrido. En cambio, el sector informal ha crecido drásticamente y se ha convertido en un rasgo permanente de Iberoamérica. La Organización Internacional de Trabajo (OIT) estimaba un rango promedio de informalidad económica en la región del 27%, con rangos que iban del 11% al 60% en 1999.<sup>13</sup> De hecho, se estima que la participación real de trabajadores por parte del sector informal iberoamericano creció de 52% en 1990 a 57% en 1997 y si ha habido mejoría sus signos han sido insignificantes.<sup>14</sup>

<sup>10</sup> La Alianza Global Jus Semper (2006). Gráficas de brecha salarial manufacturera para el Grupo de Siete (G7) mayores economías y otras economías seleccionadas, incluyendo economías "emergentes" con datos salariales y PPC disponibles (1975-2004).

<sup>11</sup> La Alianza Global Jus Semper (2006). La comparación internacional de costos salariales manufactureros por hora entre EEUU y economías desarrolladas y emergentes selectas exponen un ensanchamiento de la brecha salarial en términos de PPC. Consultar:

<http://www.jussemp.org/Inicio/Recursos/Recursos%20Laborales/Resources/T4rcrslbrlca.pdf>

<sup>12</sup> IADB 2000. Social Protection for equity and Growth, p.83, John Hopkins University Press, Baltimore, U.S.

<sup>13</sup> IADB 2000. Facing up to Inequality in Latin America 1998-1999 Report, p.95, John Hopkins University Press, Baltimore, U.S.

<sup>14</sup> IADB 2000. Social Protection for equity and Growth, p.82, John Hopkins University Press, Baltimore, U.S.



En un sistema de mercado, las empresas están en libertad de ir en pos de sus intereses y de buscar sin tregua maximizar sus utilidades incrementando sus eficiencias. No obstante, los sistemas de mercado en las llamadas sociedades democráticas no se supone que sean un fin sino un medio para lograr el progreso. En las sociedades democráticas con sistemas de mercado libres, la primera responsabilidad y el primer interés público de los gobiernos es “procurar el bienestar de todos los rangos de la sociedad”, como solía decir Adam Smith. Por ello, las TNLs efectivamente están en libertad de ir en pos de la maximización de utilidades, mas no a costa de las demás partes interesadas. Si las sociedades democráticas permitiesen que prevaleciesen los intereses de las TNLs sobre el primer interés público, estaríamos entonces destruyendo la esencia de la democracia. En efecto, en la real democracia, las TNLs no pueden ignorar ninguna de las esferas sociales donde interactúan. Esto se debe a que ellas están constituidas y dirigidas por miembros individuales de la sociedad, porque su razón de ser, la acumulación de capital, es sólo posible debido a la existencia de sociedades, las cuales constituyen sus mercados, y, especialmente, porque sus actividades tienen un impacto tridimensional en las sociedades y su hábitat.

Con el surgimiento de un sistema global de Mercado, una nueva SCG también está emergiendo. En la nueva SCG, las TNLs representan al llamado ciudadano corporativo,<sup>15</sup> quien, como cualquier otro, está sujeto a reglas sociales. En el entorno de la SCG, todas las partes interesadas son miembros del ámbito social de las corporaciones, las cuales o contribuyen a, o son invadidas por, la actividad de la empresa.<sup>16</sup> De este modo, la RSC es la obligación inherente de cada entidad de negocios para que rinda cuentas por la forma en que su actividad impacta las tres dimensiones de su ámbito y para asegurar que este impacto genere beneficios equitativos y sostenibles –y no daños– para todas las partes interesadas. Consecuentemente, una de las responsabilidades más fundamentales de las TNLs es garantizar unas participaciones laborales que provean a todos sus trabajadores una vida digna. En efecto, la procuración por parte del patrono de participaciones laborales justas, que aseguren un

nivel de vida adecuado, es un derecho humano central como lo establece la Comisión de Derechos Humanos de la ONU en las Normas sobre las responsabilidades de las corporaciones multinacionales y otras empresas de negocios con respecto a los derechos humanos.

Es claro entonces que, a pesar de la evasión sistemática de esta responsabilidad medular, cada corporación tiene que incluir a los derechos laborales como criterios fundamentales de sus normas de RSC. No obstante, el hecho de que TNLs, gobiernos y muchas ONGs en el Norte evadan la idea de participaciones laborales justas la hacen una idea abiertamente exótica en el desarrollo de la RSC en Iberoamérica. Por ello, en esta parte del mundo estos criterios son virtualmente ignorados por todas las partes interesadas, incluyendo a la sociedad civil.

### 3.2. Los Convenios de la OIT y las normas laborales de RSC

En la mayoría de los países la legislación laboral sostiene derechos laborales que, en teoría, protegen a sus fuerzas laborales de las prácticas empresariales que les impiden disfrutar de un nivel mínimo de bienestar en el desempeño de su labor en el sitio de trabajo. La mayoría de los países respaldan formalmente los ocho convenios medulares de la OIT, y muchos también se adhieren a los convenios prioritarios de la OIT y a otros convenios y recomendaciones secundarias. En el mejor de los casos, muchas TNLs, al desarrollar su cultura de RSC, usan algunas de las normas más populares desarrolladas por organizaciones que representan una coalición de partes interesadas, tales como la Iniciativa del Reporte Global (GRI por sus siglas en inglés) y Contabilidad Social Internacional (SAI por sus siglas en inglés). Estos criterios usualmente hacen referencia a los convenios de la OIT. En la actualidad, el Pacto Global de la ONU, las Directrices de la OCDE para TNLs, el Libro Verde de la UE, el GRI, SA8000 y la Declaración Tripartita de Principios Concernientes a TNLs y Política Social de la OIT, entre otros, se adhieren a los convenios de la OIT. Todos estos principios y normas de RSC constituyen los marcos de referencia más ampliamente usados por las TNLs al fijar sus propias normas laborales. Por lo que, con pocas excepciones, la mayor aspiración de las normas de RSC en la actualidad respecto a derechos laborales es usualmente que las TNLs observen las normas delineadas por los convenios medulares de la OIT.

<sup>15</sup> The Centre for Corporate Citizenship at Boston College, Boston MA, [www.bc.edu/bc\\_org/avp/csom/cc/index.html](http://www.bc.edu/bc_org/avp/csom/cc/index.html).

<sup>16</sup> The Stakeholder Alliance, Washington, D.C. Statement of Principle, <http://www.stakeholderalliance.org/stmtprin.html>.

Como podría esperarse, la premisa básica en el caso de Iberoamérica es que si los países del Norte y sus TNLs están incorporando las normas de la OIT, entonces debe seguirse la misma tendencia. Ya que la mayoría de las empresas que adoptan la práctica de la RSC son subsidiarias de las TNLs en el Norte, éstas adoptan directamente lo que su oficina matriz defina como su marco de RSC. Además, dado que aún hay poco interés en abordar a la RSC desde una perspectiva iberoamericana en la mayor parte de las partes interesadas iberoamericanas, hay aún menos interés en desarrollar un marco específico que aborde los problemas laborales innatos a la región. Estos problemas, los cuales son resultado directo del viejo sistema de siglos de explotación laboral, han empeorado considerablemente desde la imposición del paradigma neoliberal. Sin embargo, ya que el mundo continúa inmerso en un entorno neoliberal, es virtualmente imposible esperar que los gobiernos iberoamericanos intentasen fijar normas laborales más ambiciosas de RSC. De hecho, varias naciones iberoamericanas tales como Brasil, México y El Salvador ni siquiera han ratificado convenios tales como los Convenios Fundamentales de la OIT 87 y 98 sobre la Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, respectivamente. No sorprende que Estados Unidos no haya ratificado seis de los ocho convenios fundamentales. Todo esto habla abundantemente sobre la enorme relatividad de la observancia de los convenios de la OIT y de la enorme laxitud en su uso real por parte de las TNLs y empresas domésticas en Iberoamérica y en todas partes. Si los gobiernos no se rigen necesariamente por las normas de la OIT, mucho menos puede esperarse de las empresas. No obstante, sin menoscabo del buen marco de derechos laborales que en muchos aspectos son las normas de la OIT, aún si éstas fuesen lealmente seguidas, no abordan temas que son críticos para el bienestar de los trabajadores en Iberoamérica y a lo largo del llamado mundo en desarrollo.

### 3.3. La OIT ante los salarios dignos

Difícilmente puede discutirse que la ausencia de salarios dignos es la principal culpable en la falta de generación de demanda agregada y, consecuentemente, de la expansión de las economías iberoamericanas. A la fecha, estas economías continúan operando bajo un sistema de explotación Norte-Sur como resultado de una alianza histórica entre las oligarquías domésticas y los centros de capital en las metrópolis del Norte, a la cual se le

puede seguir el rastro hasta los tiempos coloniales. Con la imposición del neoliberalismo, un renovado neocolonialismo se ha establecido con vehemencia en las llamadas democracias jóvenes de Iberoamérica. Hay poca duda de que las condiciones descritas por teóricos de la dependencia (Prebisch) o en las visiones (Hoogvelt) respecto a los efectos de la globalización en el mundo poscolonial son hoy más prevalecientes que nunca en la región. Respecto al trabajo, el sistema entero cuenta con tener el libre abasto de mano de obra al más bajo costo posible y con el desmantelamiento de cualquier legislación laboral que pueda obstruir a las TNLs en su búsqueda de las mayores eficiencias en sus operaciones. Sin duda, los iberoamericanos están padeciendo una abierta y estratégica transformación de la mano de obra en “materia prima a granel” impuesta por la asociación Norte-Sur. Por ello, desde la perspectiva de la opinión dominante en la sociedad civil iberoamericana, la “*materiaprimación*” de la mano de obra iberoamericana es un elemento perverso y medular en la agenda de sus gobiernos y de sus socios extranjeros que tiene que ser enfrentada y derrotada con la mayor urgencia.

De esta forma, desde la perspectiva de la RSC, los convenios de la OIT están lejos de proveer un marco que pueda asistir a los iberoamericanos en cambiar las estructuras de explotación a través de la RSC. La razón central es que no hay convenio de la OIT alguno que aborde el tema de los salarios dignos en su médula o en alguno de sus otros convenios. Desde una perspectiva iberoamericana, este es una gran limitación para ir en pos tanto de la justicia social como de una RSC que valga la pena. Si la OIT no incorpora sin ambages a los salarios dignos como una norma, no tiene relevancia alguna el usar sus normas como el marco laboral de referencia para el desarrollo de la RSC; pues si las corporaciones no han de ser evaluadas respecto a la calidad de vida que sus participaciones laborales proveen a sus trabajadores, la evaluación de sus responsabilidades sociales deja de tener sentido. Ninguna empresa puede ser considerada como socialmente responsable si explota a sus trabajadores pagándoles salarios de miseria.

Lo más que los convenios de la OIT logran en relación a las condiciones de vida es hacer una vaga referencia, respecto a un sistema de salarios mínimos, a las necesidades de los trabajadores y sus familias, al nivel general de los salarios en el país, y

al costo de vida y sus variaciones (convenio secundario 131 y recomendación 135). Además, un salario mínimo está lejos de ser un salario digno en Iberoamérica o incluso en las economías más desarrolladas. Por ejemplo, un trabajador mexicano necesitaría ganar de tres a cuatro salarios dignos sólo para comprar la canasta básica de bienes y servicios y aún más para ganar un verdadero salario digno. Así es que esta referencia es inútil. La referencia más cercana de la OIT al concepto de salario digno es el convenio fundamental 100 respecto a la igualdad, el cual sostiene el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor. No obstante, éste tiene el propósito de eliminar la discriminación de género y se aplica a igualdad de remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor, dentro de las fronteras de cada economía nacional. El espíritu del convenio no tiene nada que ver con igualdad de remuneración –en términos de salarios reales y no de salarios nominales– por trabajo igual de igual valor a través de fronteras nacionales, que es lo que los iberoamericanos necesitan respecto a normas de RSC.

En esencia, la ausencia de una norma medular de la OIT que aborde la responsabilidad de las empresas de pagar a todos los trabajadores un salario digno, hace a todas las normas laborales de RSC basadas en el marco de la OIT instrumentos sin dientes para Iberoamérica, respecto a la fundamental importancia que conllevan los salarios dignos en alcanzar la justicia social, el progreso económico y el sostenimiento a largo plazo. Los convenios de la OIT son un buen marco básico en el desarrollo de la RSC, mas el vacío sobre el salario digno debe de ser llenado por la sociedad civil global, pues los gobiernos, tanto en el Norte como en el Sur, no trabajarán a favor de un salario digno, y muchos se opondrán abiertamente. De esta forma, la sociedad civil iberoamericana tiene que trabajar con la sociedad civil de las economías del Norte para hacer de los salarios dignos un elemento de la RSC de máxima prioridad. Es difícil enfatizar lo suficiente la importancia de los salarios dignos, pues, más allá del argumento moral de los derechos humanos y el argumento democrático de la justicia social, un salario digno es un elemento “*sine qua non*” del sostenimiento de un sistema de mercado.

### 3.4. El concepto de salario digno desde la perspectiva de Iberoamérica y del mundo en desarrollo en su conjunto

Existe una enorme brecha entre los salarios, prestaciones y condiciones laborales que las TNLs ofrecen en las naciones en desarrollo y desarrolladas. Esto toma lugar porque la mayoría de los países en desarrollo tienen democracias endebles o abiertamente dictaduras que explotan a sus ciudadanos, y cuyos líderes se benefician personalmente de las inversiones de las TNLs, mediante la práctica del capitalismo de compadres. Con la liberalización de los mercados, las TNLs venden sus productos tanto en los países anfitriones como en todos los demás mercados donde operan, incluyendo a su país matriz, al mismo o a un precio similar. Logran su maximización de utilidades cuando el proceso de manufactura en sus operaciones en los países en desarrollo está a la par con las normas utilizadas en sus operaciones en su matriz, pero su costo laboral es dramáticamente más bajo. De esta manera, los mercados y las operaciones de manufactura y mercadeo de las TNLs son globalizados, pero sus costos de mano de obra permanecen estratégicamente muy bajos con el fin de lograr la máxima competitividad a costa de los trabajadores del Sur.

La premisa fundamental entre muchos iberoamericanos es que no hay justificación alguna para que los trabajadores del Sur ganen un salario del 10% o menos del salario de los trabajadores del Norte cuando trabajan para la misma TNL en el mismo puesto o en uno similar en un entorno de mercados globales y precios globales. Por ello, el argumento central en algunas iniciativas iberoamericanas que están surgiendo, tal como LISDINYS (La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur) es que, precisamente, lo injustificable de la brecha salarial abre un espacio de oportunidad, dentro del contexto de la RSC, para revertir gradualmente esta situación con las TNLs a través de un proceso de homologación gradual a largo plazo; y, al mismo tiempo, lograr gradualmente salarios dignos para todos los trabajadores de las empresas domésticas dentro del Sur como una consecuencia natural de la elevación gradual de las participaciones laborales en cada economía nacional. El agregado salarial, transferido a las participaciones laborales, es la parte que los trabajadores deberían de haber recibido en primera instancia si no fuera por la asociación centro-periferia, la cual los ha tradicional y estratégicamente explotado al retener su justa

participación del ingreso resultante de la actividad económica. De este modo para Iberoamérica, la RSC tiene que servir como un instrumento para lograr la justicia social respecto a las participaciones laborales. Si la RSC a nivel global no acepta esta premisa, entonces la RSC no tiene valor alguno en las aspiraciones de la mayoría de los iberoamericanos. Al contrario, la RSC se volvería un nuevo obstáculo en la construcción de lo sostenible, pues no puede haber un entorno sostenible sin real democracia y justicia social. Sería un nuevo vehículo hipócrita para hacer que corporaciones y gobiernos se vean bien sin hacer el bien público.

A pesar de la resuelta postura de los iberoamericanos para cambiar el actual entorno neoliberal –como en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, México, Nicaragua, Uruguay y Venezuela–, tomando en cuenta la oposición de la asociación oligárquica y las implicaciones económicas de un cambio rápido, hay clara consciencia de que el sendero en pos de los salarios dignos tiene que ser gradual. LISDINYS, por ejemplo, propone lograr la meta de cerrar la brecha salarial en el término de treinta años, pues los incrementos al salario real deben de ser muy graduales con el fin de sostener la inversión y la expansión económica y no motivar reacciones que depriman la inversión. La idea es que las corporaciones se comprometan a cerrar sus brechas salariales Norte-Sur a través de un marco de RSC que incorpore al salario digno. Por lo que, cada año, cada empresa que se adhiera a este marco aumentaría los salarios reales en el Sur alrededor de 3 a 6 por ciento hasta que la brecha salarial se cierre.

El concepto de un salario digno bajo esta visión es que, en un sistema de mercado global, los trabajadores de las mismas empresas<sup>17</sup> que ejecutan la misma labor o una equivalente tienen que disfrutar de la misma calidad de vida. Por ello, éstos tienen que disfrutar de los mismos salarios reales. Se asume que el trabajador en el Norte gana un salario digno y, por tanto, el salario del trabajador equivalente en la oficina matriz de la empresa es tratado como el punto de referencia: la cota. ¿Cómo se determina entonces un salario digno? El salario digno del trabajador equivalente en cada país en el Sur es el mismo salario devengado por el trabajador cota en términos de paridad de poder de compra (PPC). Esto

<sup>17</sup> El término “trabajadores de la misma empresa” incluye a todos los trabajadores en la cadena de abastecimiento, sin importar si trabajan directamente para la TNL o para un contratista.

nos permite tomar en cuenta las diferencias en costo de vida. Así, típicamente, un salario real equivalente en un país del Sur será sustancialmente menor que el salario en la sede matriz en términos nominales. Por ejemplo, si en 2005 un trabajador de Ford en Dearborn, Estados Unidos, ganaba \$23 dólares /hora, y el trabajador equivalente en Brasil \$2,50/hora, y el PPC de Brasil para ese año era de \$50 centavos de dólar por cada dólar, entonces el salario real equivalente para el trabajador brasileño debería de ser de \$11,50 dólares. La brecha entre \$11,50 y \$2,50 es lo que tiene que cerrarse en el término de treinta años. En la práctica, ya que las PPCs varían cada año, empresas y sociedad civil conjuntamente acordarían el incremento al salario real para cada año en cumplimiento con las normas fijadas en la RSC de las empresas, hasta que la brecha sea cerrada. Sin duda, las PPCs no son una medida perfecta, pero son una forma legítima y práctica de cerrar la brecha salarial si hay genuina voluntad política en las corporaciones, aún si su lógica es puramente egoísta y con orientación de negocios como se describió al inicio de este capítulo.

Aunque la motivación empresarial central en el Norte para nueva inversión extranjera directa en el Sur es la transferencia de empleos a costos laborales extremadamente baratos, las participaciones laborales justas juegan un papel esencial estratégico en el sostenimiento del mercado. Por ello, existe una clara dicotomía entre la necesidad corporativa de la reproducción consistente de capital y la gestión de su sostenimiento. El sistema de mercado no puede gozar de sostenimiento si la explotación laboral permanece como una estrategia medular de negocios. No obstante, la presión del mercado de valores ha impuesto una estrategia de negocios extremadamente “cortoplacista” (trimestral) a las TNLs. En consecuencia, se bloquea cualquier posibilidad de sostenimiento a largo plazo y se impone un juego suma cero. De esta manera, aumentar los salarios reales puramente por razones de negocio (y no sociales) en el sistema global actual es un escenario válido para los iberoamericanos. Sin duda, la convocatoria de esta visión a cerrar la brecha salarial es también un llamado a cambiar la cultura corporativa de una que es extremadamente cortoplacista, en base a los resultados trimestrales de valor del accionista, a una de largo plazo en pos del sostenimiento de los objetivos de negocio a largo plazo. Si se realiza este cambio, basado exclusivamente en la lógica del mercado, esta propuesta es claramente una estrategia de negocios



ganadora, porque el incremento justo de las participaciones laborales aumentará la demanda agregada, lo cual a su vez expandirá el tamaño del mercado e incrementará la probabilidad de una economía global mucho más sostenible.

En términos económicos, en el entorno actual, el desarrollo de las condiciones para una reproducción de capital equitativa y estable es inhabilitada con tal de satisfacer las exigencias del mercado de valores. Este es el clásico paradigma neoliberal ofertista: mas, si la mayoría de las otras partes interesadas tienen que perder a favor de los mercados financieros internacionales, la pérdida eventualmente se expande al lado de la oferta del sistema. Esto es, si el régimen de reproducción de riqueza y de su acumulación se centra sistemáticamente en la oferta, no hay posibilidad de desarrollar una economía con crecimiento estable a través de un largo periodo de tiempo. Los efectos multiplicadores de una economía en expansión alimentada por la generación de demanda agregada –la cual incrementa la probabilidad de un crecimiento sostenible– sencillamente no pueden emerger si los mercados financieros imponen un paradigma de oferta. Podemos atestiguar este evento observando los periodos crecientemente recurrentes de recesión así como la creciente ampliación de la brecha entre ricos y pobres, tanto en países ricos como pobres, que ocurre al mismo tiempo. Por tanto, no hay posibilidad de una economía sostenible sin que exista un acto permanente de equilibrio entre las economías de oferta y demanda. El “*cortoplacismo*” del mercado de valores es el obstáculo preponderante hacia lo sostenible. ¿Cómo pueden las TNLs esperar un sostenimiento a largo plazo en la expansión de su negocio si continúan enfocándose sólo en el consumo de las clases medias de los mercados del Norte? ¿Cómo puede esperar un sistema capitalista racional un crecimiento a largo plazo si desdeña la necesidad de la expansión continua de la demanda agregada? El crecimiento económico sostenido sin expansión del mercado es absolutamente irrealizable. Por ello, el llamado al sostenimiento del mercado, en términos económicos, claramente propone la necesidad de un “*fordismo global*”, para poner dinero en los bolsillos de los excluidos, con el fin de desbloquear la expansión del mercado.

Por último, los evidentes atributos “ganar-ganar” de esta propuesta también benefician a la sociedad civil en el Norte, ya que la mejor estrategia para proteger

los empleos y las participaciones laborales de los trabajadores en el Norte es mediante el incremento gradual de los salarios en el Sur. De esta forma, el ritmo de transferencia de empleos Norte-Sur y la presión de descenso sobre los salarios en el Norte gradualmente decrecerá. Además, conforme se expanden los mercados del Sur, muchos empleos nuevos serán necesarios tanto en el Norte como en el Sur para satisfacer la nueva demanda agregada, lo cual a su vez generará un nuevo círculo virtuoso con renovados efectos multiplicadores. Este es un factor de extrema importancia en el desarrollo de la RSC. Ya que vivimos en un sistema de mercado global, el logro de salarios dignos en Iberoamérica y en la totalidad del Sur sólo puede ser cumplido con la participación de lleno de la sociedad civil del Norte. No sólo vive ésta en países donde la mayoría de las TNLs tienen a sus sedes matrices, también representa, por mucho, la porción más importante de su mercado; por lo que con su consumo, puede hacer sentir su poder económico para influir en el comportamiento corporativo de RSC. Para lograr esta meta, el Sur necesita asegurarse de que el Norte perciba claramente que trabajar juntos para satisfacer las muy evidentes necesidades del Sur también beneficiará al Norte, en términos muy valiosos y específicos, y contribuirá significativamente al sostenimiento global a largo plazo en su conjunto.

A pesar de ello, nada será logrado si las sociedades de Iberoamérica no son las primeras en hacer de los salarios dignos un elemento inseparable de la RSC. Éstas tienen que abordar a sus contrapartes en el Norte, quienes marcan el camino en el desarrollo y uso de la RSC, y convencerlas para hacer de los salarios dignos un elemento medular. Las sociedades civiles del Norte no pueden ser ni remotamente lo sensitivas a los problemas de injusticia social que puede ser la sociedad civil organizada de los países del Sur, quien vive, diariamente, los problemas sociales derivados de los crecientes niveles de explotación e injusticia, así como de la ausencia absoluta, en sus llamados gobiernos democráticos, de voluntad para procurar el bienestar de más de la mitad de la población que vive en la miseria.

#### 4. LÍMITES DEL VOLUNTARISMO Y EL CASO PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS Y REPORTEO OBLIGATORIO

La fe en la democracia en Iberoamérica está languideciendo. En una encuesta en 2006 de Latinobarómetro, el apoyo promedio en diecisiete

países a la idea de que “la democracia es preferible a cualquier otra forma de gobierno” bajó a 58%, de 63% en 1997, mientras que apenas una cuarta parte confía en su congreso. Es evidente la exasperación y la falta de esperanza en la estructuras de representación democrática, como ilustran los casos de los bolivianos expulsando a su gobierno por intentar vender sus recursos energéticos a las TNLs a precios ínfimos; de los indios mapuches en Chile obstruyendo un contrato energético otorgado a una transnacional española; de argentinos formando cooperativas para volver a echar a andar fábricas abandonadas por sus dueños, quienes huyeron del país con todo el dinero; o de mexicanos impidiendo la construcción de un aeropuerto en el milenario lecho de un lago previamente designado como reserva natural. Éstos son sólo algunos de los casos donde la gente comienza a tomar los problemas, en muchos casos provocados por sus propios gobiernos, en sus propias manos.

#### 4.1. Los límites de la RSC voluntaria en la real democracia

Claramente, en Iberoamérica hay escasa fe en que un marco legal de RSC pueda ser establecido y mucho menos honrado, aún si es un marco legal de la ONU. Si después de décadas hay Convenios medulares de la OIT que no han sido todavía ratificados por países iberoamericanos o por Estados Unidos, no hay posibilidad de una legislación de RSC realmente funcional. El sentimiento dominante es que los gobiernos se han vuelto meros agentes de los centros de poder económico y se comportan abiertamente como traidores. La ausencia de voluntad política, a escala global, para establecer una RSC obligatoria y el respaldo a la autorregulación es muy consistente con el paradigma neoliberal, donde los gobiernos guardan el perfil más bajo, renuncian a su papel de reguladores, y dejan que los mercados se ocupen de los asuntos. La actitud "*laissez-faire*" de los reguladores de la industria farmacéutica europea, las “agencias de las fármacos”, quienes no llevan a cabo sus propios estudios para asegurar que las nuevas medicinas en efecto traigan beneficios reales a los pacientes y no sólo utilidades extras a las farmacéuticas, garantiza el muy privado bienestar de los gigantes de la industria.<sup>18</sup> Las estafas financieras de Enron, Worldcom, Tyco y Parmalat, o la exigencia del Departamento de Estado estadounidense a una corte federal de que retire una demanda de derechos

<sup>18</sup> Drug deals in Europe, Philippe Rivière, Le Monde Diplomatique, February, 2002

humanos por parte de aldeanos indonesios en contra de Exxon Mobile, diciendo que un juicio puede dañar los intereses económicos y políticos de Estados Unidos en Asia,<sup>19</sup> refuerza la pérdida de confianza en la democracia en Iberoamérica. Sin duda, la creciente insatisfacción con la RSC voluntaria, tanto en el Norte como en el Sur, está generando una fuerte exigencia para una regulación obligatoria. En la Cumbre Mundial del Desarrollo Sostenible de 2002 en Johannesburgo, una coalición internacional diversa de ONGs y de sindicatos exigió un marco obligatorio de RSC. Mas la cumbre fue secuestrada por las TNLs, vía la OMC, con el pleno apoyo de la mayoría de los gobiernos. Aunque algunos gobiernos europeos estuvieron de acuerdo en desarrollar y promover regulaciones intergubernamentales eficaces, en la práctica nada se ha hecho, y Estados Unidos sigue abiertamente rechazando cualquier cambio al mantra neoliberal de autorregulación.<sup>20</sup> De la misma forma, en 2006 la Unión Europea volvió a evadir el esperado asunto de la creación de un marco regulador de RSC, lo que provocó que ésta fuese acremente denunciada por organizaciones de la talla de Amnistía Internacional y la Federación Internacional por los Derechos Humanos.<sup>21</sup>

De esta forma, como puede esperarse, la percepción actual iberoamericana sobre las iniciativas de RSC del Norte es que su poder de persuasión para una buena ciudadanía corporativa, mediante el reporte y rendición de cuentas voluntario, es muy endeble. En esencia, la idea de ofrecer a las empresas un conjunto de normas de RSC a ser utilizadas voluntariamente y con gran flexibilidad en su uso incita a muchas TNLs a engañosamente proyectarse a sí mismas como buenas ciudadanas corporativas. En efecto, muchas ONGs están abiertamente promoviendo o al menos concediendo la regulación voluntaria. El GRI es un caso emblemático de un marco de RSC diseñado “a la carta” para las empresas.<sup>22</sup> Sólo tienen que escoger lo que les guste e ignorar el resto. De la misma forma, hay cientos de violaciones en que las TNLs incurren a sus propios códigos de conducta y a las llamadas mejores

<sup>19</sup> U.S. Wants Suit by Indonesians Dismissed. Los Angeles Times, 7 August 2002.

<sup>20</sup> G8 Drops plans for business standards, fails developing nations, Friends of the Earth International, press release, 16 May 2003

<sup>21</sup> EU/CSR – New EU Communication on Corporate Social Responsibility: a Missed Opportunity. International Federation of Human Rights and Amnesty International, 27 March 2006.

<sup>22</sup> RG. Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad, Versión 3.0, 2000-2006 p. 7-8, Global Reporting Initiative

prácticas. Por otro lado, algunas ONGs involucradas en la RSC han aceptado subvenciones de empresas y las han invitado a sus consejos, cayendo en el obvio conflicto de intereses y, ultimadamente, en la auto corrupción. Así las cosas, la evidencia de que la autorregulación es más que nada un instrumento cosmético para la auto-congratulación publicirrelacionista se está acumulando rápidamente. Sólo en 2004, el Pacto Global y la Asociación de Barras de Abogados de Estados Unidos acordaron crear una carta arquetipo, la cual escuda a las TNLs estadounidenses de demandas legales basadas en reclamos de que no han honrado el Pacto. TNLs como Gap, Starbucks y Newmont Mining la han firmado de inmediato.<sup>23</sup> A pesar de este desplante de cinismo, la buena noticia es que la credibilidad de esta táctica es escasa. Por ello, las TNLs están crecientemente sintiendo la necesidad, por su propio y muy privado interés, de tomar con seriedad a la RSC y comprometerse con marcos, monitoreos, reporte y auditorías que sean definidas y gestionadas conjuntamente con la sociedad civil organizada y los sindicatos.

#### 4.2. RSC obligatoria y real democracia

Dado el estado todavía infantil de la RSC, la incipiente, mas creciente, opinión iberoamericana es que la sociedad civil tiene que participar directamente en la cosa pública y desarrollar, junto con la sociedad civil global, una normatividad de RSC que valga la pena y hacerla cumplir. Desde esta perspectiva, el enfoque voluntario de la RSC, la flexibilidad que las TNLs disfrutaban en su uso, la falta de normas y procesos homogéneos y la abierta evasión de los salarios dignos hacen de la RSC todavía algo inocuo en nuestra búsqueda de la real democracia y lo sostenible.

En consecuencia, un elemento central en esta opinión, todavía embrionaria, es que la única forma de tener suficiente poder de persuasión para imponer una RSC verdaderamente democrática es mediante el poder de compra del consumidor. Si las corporaciones trabajan con la sociedad civil global, las respaldaríamos y llevaríamos a los consumidores a apoyarlas mediante su consumo. Si se rehusaran a participar, pediríamos a los consumidores que actuaran responsablemente apoyando a aquellos en el mismo giro de negocios que se estuviera comportando responsablemente. No obstante, existe

<sup>23</sup> Corporate Social Responsibility. Bluewashed and Boilerplated, The Economist, 19 June 2004

una clara consciencia de que para tener éxito es indispensable concentrarse en los consumidores del Norte. Los consumidores de esta latitud equivalen a cerca del 80% del negocio de las TNLs. Por lo que si los consumidores del Norte actúan como ciudadanos responsables comprando de manera informada y socialmente consciente, las TNLs ya no podrían ser capaces de amenazar a un país del Sur con trasladar sus operaciones a otra parte, ya que sin importar a donde se llevaran, la corporación de todos modos sería penalizada por los consumidores del Norte.

## 5. EL PODER DEL CONSUMIDOR RESPECTO A LA BUENA CIUDADANÍA CORPORATIVA

Las TNLs no se dan cuenta de que la verdadera RSC no significa mayores costos sino mayor productividad mediante el respaldo del consumidor y la expansión sostenible del mercado.

### 5.1. El valor estratégico del poder del consumidor

Apalancando el respaldo del consumidor para incrementar la competitividad y la participación en el mercado es una estrategia de negocios real y valiosa para aumentar la productividad. Si la sociedad civil global se moviliza para educar la conducta del consumidor desde una perspectiva social y de sostenimiento, podemos apalancar una espada de doble filo para hacer que las empresas se comporten responsablemente. Los consumidores proveerían la ventaja competitiva a los buenos ciudadanos corporativos y penalizarían a los competidores que se comportasen como "barones ladrones". Las corporaciones que utilizasen a la RSC como un elemento clave de estrategia de negocios para incrementar la competitividad podrían conseguir valiosas participaciones de mercado despojando a aquellos que se rehusasen a comportar de una manera socialmente responsable. Por tanto, desde una lógica puramente de mercado, educar a los consumidores, con la ayuda de los sindicatos y de la sociedad civil organizada, es una estrategia de negocios mucho más inteligente que la especulativa de hoy en día. Esto, por supuesto, sólo funcionaría con marcas de consumo, mas hay decenas de miles de transnacionales en esta categoría.

La gente quiere opciones en sus decisiones de consumo. Si están bien informadas, apoyarán a las corporaciones con nombres de marca de consumo que ellos perciben como amables con sus trabajadores, la sociedad y el medio ambiente. Un

rasgo central en la mentalidad del consumidor en las sociedades democráticas es que la avaricia corporativa no puede estar por encima del bienestar de la sociedad. Es por esto que los consumidores estadounidenses en la última encuesta de Cone, Inc., sobre ciudadanía corporativa, al preguntarles sobre sus reacciones a actos de irresponsabilidad social corporativa, 73% dijo que boicotearía a las corporaciones agresoras y 90% expresó que consideraría cambiar de marca. Estos números han crecido consistente y significativamente desde 1993.<sup>24</sup> En un estudio más reciente dirigido exclusivamente a jóvenes de 13 a 25 años, las respuestas en el mismo sentido son igual de contundentes y con claras expectativas de que las empresas sean buenas ciudadanas corporativas. En esa encuesta, casi nueve de diez jóvenes quieren trabajar para empresas que les interese a éstas cómo contribuyen a la sociedad, mientras que más de la mitad se negaría a trabajar para una corporación irresponsable.<sup>25</sup> En Europa, CSR Europe halló que 70% de los consumidores europeos consideran importante, al comprar un producto o servicio, el compromiso de una empresa con la RSC, y 44% estarían dispuestos a pagar más por productos de empresas que son social y ambientalmente responsables.<sup>26</sup> Esto refleja las tendencias naturales de los consumidores, con un esfuerzo ínfimo por parte de la sociedad y las empresas para educarlos, a favor de la buena ciudadanía corporativa. Hay un potencial tremendo para aprovechar el apoyo del consumidor a la buena ciudadanía corporativa. Es una cuestión de sagacidad en los negocios y de voluntad política aprovechar la disposición natural de los consumidores a respaldar a las buenas empresas y a castigar a aquellas que insisten en sus prácticas avaras y depredadoras de “barones ladrones”.

## 5.2. ¿Cuánto poder pueden ofrecer los consumidores?

El valor de la presión de los consumidores es frecuentemente desdeñado y a veces considerado como políticamente incorrecto, lo cual, en sí mismo, es un cínico argumento considerando que los gobiernos y las corporaciones constantemente violan

<sup>24</sup> Cone, Inc. 2004 Cone Corporate Citizenship Study, Boston, United States

<sup>25</sup> Cone, Inc. 2006 Cone 2006 Cone Millennial Case Study, Boston, United States

<sup>26</sup> CSR Europe, El Primer Estudio Europeo de las Actitudes de los Consumidores Hacia la Responsabilidad Social Corporativa, MORI, Septiembre 2000.

las legislaciones y destruyen cualquier posibilidad de sostenimiento. En cualquier caso, el gasto del consumidor puede ser una medida muy efectiva para forzar a las corporaciones a cambiar sus formas. Hay una lista creciente de casos donde la represalia de los consumidores forzó a las TNLs a sentarse con ONGs a acordar un plan para cambiar sus normas en algunas de sus operaciones en el Sur. Los casos de Nike, Mattel y Disney en la provincia China de Guangdong han sido bien documentados por varias ONGs.<sup>27</sup> Un caso similar en México con Mexmode, una maquiladora que producía para Nike junto con autoridades federales y locales mexicanas, fue obligada a aceptar el derecho de los trabajadores a libremente organizarse y reemplazar a un sindicato corrupto controlado por la empresa con su propio sindicato libre. Esto fue posible porque Nike estaba vendiendo toda su producción con este contratista a muchos campus universitarios en Estados Unidos, y los estudiantes –como consumidores– organizaron una coalición en más de 80 universidades para boicotear todos los productos de Nike. La estrategia funcionó, y Nike, Mexmode y el gobierno mexicano fueron derrotados. El nivel de negocio involucrado era muy pequeño para Nike, pero la mala publicidad y el hecho de que uno de sus mercados más valiosos –estudiantes universitarios de Estados Unidos– se haya directamente involucrado resultó tener más peso que el beneficio de respaldar a un sindicato corrupto.

Bajo este concepto, lo fundamental a tener en cuenta es que la sociedad civil no necesita quitarle un gran trozo de participación en el mercado a las TNLs para generar resultados positivos. Cada vez se acumulan más evidencias de que, para las TNLs, perder una participación de mercado muy pequeña sería mucho más dañino que volverse socialmente responsables. LISDINYS, por ejemplo, afirma que quitarle menos de 1% de mercado, mediante la acción del consumidor puede potencialmente costarle a la corporación en un año más que toda la inversión necesaria requerida para cerrar la brecha salarial Norte-Sur en treinta años.

Desde otro ángulo, de la misma forma que algunos argumentan que no utilizar a la RSC para volverse competitivos puede provocar que las corporaciones pongan en riesgo el apoyo de los accionistas, no usarla para enfrentar a las necesidades de la sociedad

<sup>27</sup> Business Ethics. Sweatshop Wars, The Economist, 25 February 1999.



civil pondrá en riesgo perder el apoyo de los consumidores y subsecuentemente de los accionistas. Además, la real RSC es una cosa buena para todos los participantes, ya que está diseñada para alcanzar un verdadero sostenimiento global en sus tres dimensiones tanto en el Norte como en el Sur. El elemento central en pos de la real RSC es gradualmente cambiar la mentalidad corporativa de corto plazo a largo plazo, y esto puede ser logrado mediante el poder del consumidor. El corolario es que es absolutamente realista, para las sociedades civiles de Iberoamérica, de todo el Sur y la global, el reunir el suficiente apalancamiento para obligar a corporaciones y gobiernos a comportarse de manera socialmente responsable movilizándolo el gasto del consumidor, especialmente en el Norte, mas con la visión de establecer una verdadera RSC tanto en el Norte como en el Sur.

### CONCLUSIONES:

1. Los limitados avances que el tema presenta en Iberoamérica se deben fundamentalmente al esfuerzo de las ONGs frente a la despreocupación de gobiernos, empresarios y universitarios.
2. La argumentación utilizada por dichas organizaciones es principalmente de tipo instrumental, por lo que los campos cubiertos por el concepto de RSC aluden poco a las condiciones internas de trabajo en la empresa y a los asuntos ambientales, menos aún a la calidad de vida de las familias de los trabajadores y la comunidad en general. De la misma forma, no hay acuerdo para utilizar un formato mínimo de reporte de rendición de cuentas.
3. El caso de los salarios dignos es una cuestión *"sine qua non"* en nuestra aspiración a construir un sistema de mercado global sostenible en el mundo. No incluir a los salarios dignos como un elemento medular de la RSC es abiertamente insostenible, irresponsable e hipócrita. Para Iberoamérica en particular, y para todo el Sur en su conjunto, los salarios dignos es el elemento más fundamental en pos de la justicia social y la real democracia. Para el Norte, más allá de la cuestión moral, es una llana cuestión por el sostenimiento de sus propias sociedades y por el sostenimiento global a largo plazo. Por ello, debemos de trabajar globalmente para hacer de los salarios dignos un elemento medular incuestionable de la RSC. No obstante, Iberoamérica debe de tomar el liderazgo para hacer al salario digno un elemento medular de la RSC, porque el Norte no puede tener ni la sensibilidad ni el interés en las enormes inequidades de Iberoamérica como los propios iberoamericanos.
4. Los marcos de autorregulación de la RSC respaldan el mantra *"laissez-faire"* para dejar a los llamados ciudadanos corporativos hacer lo que les plazca. En un entorno verdaderamente democrático, las corporaciones no pueden enriquecerse a costa de la gente, ya que el interés privado no puede estar por encima del interés público. Por tanto, como en el caso de los salarios dignos, la rendición de cuentas y reporte obligatorio, y con normas conjuntamente desarrolladas por la sociedad civil, tiene que ser la única clase de práctica de RSC. Hacer otra cosa hará de la RSC una parodia al permitir a las corporaciones seleccionar la profundidad y el contenido de sus normas en una modalidad "a la carta".
5. Desde una perspectiva de sociedad civil iberoamericana, una RSC completa y obligatoria no puede ser desarrollada con las estructuras de la democracia representativa contemporánea en total caos, sumergida en la corrupción, con gobiernos que trabajan gustosamente como agentes para asegurar que los intereses de los centros de poder económico sean preservados. Hay una evidente y creciente pérdida de fe en el concepto de democracia. Por lo que, como en todos los otros aspectos de la vida pública, la sociedad civil tiene que involucrarse directamente y participar de manera permanente en la práctica de la RSC.
6. En un sistema global de mercado, una RSC verdadera y valiosa no puede ser abordada desde una perspectiva nacional, porque la estrategia global corporativa impacta directamente, en una diversidad de formas, las dimensiones social, económica y ambiental, globalmente. Por lo que para Iberoamérica y el Sur en su conjunto, la RSC a escala nacional tiene que ser integrada globalmente en términos tanto de un marco internacional de normas detallado como a lo largo de toda la operación global de cada corporación.

7. Construir a una verdadera RSC global implica entonces que todos los actores tienen que trabajar para desarrollar un marco de RSC global. Mas todavía más, las sociedades nacionales tienen que abordar a la RSC integradas como una sociedad civil global. Por lo que para Iberoamérica y el Sur, es indispensable establecer un plano único con las sociedades civiles del Norte para desarrollar una RSC que responda a las necesidades de todos.
8. Ya que actualmente no hay posibilidad de hacer que los gobiernos trabajen para procurar el bienestar de todos los rangos de la sociedad, la única forma para construir un marco de RSC global detallado y valioso es apalancando el poder de gasto del consumidor frente a las corporaciones y sus dueños. Poco se ha hecho para hacer que los consumidores moldeen sus hábitos de consumo, contribuyendo su cultura de consumo como miembros de la sociedad civil, a pesar de que los estudios muestran consistentemente su disposición natural para apoyar el bien común y de algunos esfuerzos iniciales que han arrojado resultados positivos. No obstante, para Iberoamérica, el apoyo de los consumidores del Norte, que representan cerca del 80% del mercado global, en pos de una RSC integral y sostenible, es un elemento crítico en la estrategia de la RSC.
9. Presionar a las corporaciones mediante el gasto del consumidor no implica tener que quitarles grandes porciones de participación de mercado. Para las corporaciones, perder menos del 1% de participación de mercado es inmensamente más caro que acordar someterse a una RSC obligatoria y a gradualmente cerrar la brecha salarial en treinta años. La clave es cambiar la mentalidad corporativa de corto a largo plazo.

## PROGNOSIS

Tanto los inversionistas institucionales como las TNLs concluirán gradualmente que no pueden mantener un juego suma cero por mucho tiempo más si desean tener un futuro, y actuarán para cambiar su visión de extremadamente "cortoplacista" a una equilibrada en busca de su propio sostenimiento. Por otro lado, la presión creciente de todos los demás participantes en el sistema los movilizará hacia una convergencia de estrategia, que los habilitará para

disponer de mucho más poder para, a su vez, empujar a corporaciones, inversionistas y gobiernos hacia una nueva convergencia de fines y de resultados. El propósito es incorporar a la RSC dentro de la lógica del mercado con el resultado intencional de generar beneficios tangibles para todas las partes interesadas y de lograr un verdadero sostenimiento. De esta manera, hay puntos de optimismo para que las limitaciones actuales sean gradualmente eliminadas en el futuro cercano. Por tanto, la sociedad civil iberoamericana tiene que movilizarse con urgencia para incluir en el proceso los elementos que son de especial interés para la región en el desarrollo de una RSC global verdaderamente sostenible.

## Referencias

- Acción Empresarial, [www.accionempresarial.cl](http://www.accionempresarial.cl), fechas de navegación: 19 Junio 2001 y 18 Junio 2004.
- Boltvinik, Julio y E. Hernández (1999), *Pobreza y distribución del ingreso en México*, Siglo XXI Editores, México.
- Cardozo, Myriam (Julio-Diciembre de 2002), *Actitud de las empresas privadas ante las condiciones de vida de la sociedad. Análisis del caso mexicano*, en Revista Ciencias de Gobierno, Instituto Zuliano de Estudios Políticos, Económicos y Sociales, Venezuela.
- ----- (Enero-Junio de 2003), *Los empresarios y su responsabilidad en el campo social*, en Revista Economía, Sociedad y Territorio, El Colegio Mexiquense, Zinacatepec, México.
- ----- (Junio 2003), *"Gobiernos y ONGs ante la Responsabilidad Social Empresarial"*, Breviario Temático LISDINYS, ([www.jussemp.org/Inicio/Resources/](http://www.jussemp.org/Inicio/Resources/))
- MCardozoEticaGbnsOngs.pdf, La Alianza Global Jus Semper, Moorpark, EUA
- ----- (Enero 2004), *"RSE: Aspectos Incluidos e Inclusiones Relevantes. Normas Mínimas para el Entorno Mexicano"* Breviario Temático LISDINYS, ([www.jussemp.org/Inicio/Resources/NormativaminRSCMex.pdf](http://www.jussemp.org/Inicio/Resources/NormativaminRSCMex.pdf)), La Alianza Global Jus Semper, Moorpark, EUA
- Castoriadis, Cornelius (1991), *Philosophy, Politics, Autonomy. Essays in Political Philosophy*, Odéon – Oxford University Press, U.K.
- Centro Colombiano de Responsabilidad Social Empresarial, [www.colombia2000.org](http://www.colombia2000.org), fechas de navegación: 19 Junio 2001 y 18 Junio 2004.
- Centro Mexicano de Filantropía, *"La responsabilidad social empresarial en América Latina"*, in [www.cemefi.org](http://www.cemefi.org), múltiples fechas de navegación (última: 18 Junio 2004).
- Centro de Ética para los Negocios, [www.tij.uia.mx](http://www.tij.uia.mx), fechas de navegación: 18 Febrero 2002 y 18 Junio 2004.
- CEPAL (2003), *Social panorama of Latin America 2002-2003*, United Nations.
- Cuervo García, Álvaro (s/f), *Eficiencia y responsabilidad social de la empresa*, Universidad de Oviedo, España.
- Cyert, Richard y James March (1965), *Teoría de las decisiones económicas en la empresa*, Editorial Herrero Hermanos Sucesores S.A., México.
- de Regil Castilla, Álvaro. (Noviembre 1999) *Globalizar la Riqueza*, en Revista nexos, ([www.nexos.com.mx/internos/foros/globalizacion/alvaro1.asp](http://www.nexos.com.mx/internos/foros/globalizacion/alvaro1.asp)) México.

- ----- (Marzo 2003) *Responsabilidad Social Corporativa, Una Disciplina Todavía en Estado de Inocencia*. Breviario Temático LISDINYS, ([www.jussemp.org/Inicio/Recursos/RSC%20estado%20inocencia.pdf](http://www.jussemp.org/Inicio/Recursos/RSC%20estado%20inocencia.pdf)), La Alianza Global Jus Semper, Moorpark, EUA
- ----- (Julio 2003) *La Responsabilidad Social Corporativa sin Salarios Dignos es Irresponsable e Insostenible*. Breviario Temático LISDINYS, ([www.jussemp.org/Inicio/Recursos/RSCsinsalariosdignos.pdf](http://www.jussemp.org/Inicio/Recursos/RSCsinsalariosdignos.pdf)), La Alianza Global Jus Semper, Moorpark, EUA
- ----- (Septiembre 2003) *La Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos de la ONU ha emitido normas que apuntan a un posible advenimiento de una RSC obligatoria, pero continúa legitimando una estructura que genera inequidad sin límites*. Comentario Temático LISDINYS, ([www.jussemp.org/Inicio/Recursos/Actividad%20Corporativa/Recursos/RSCynormasDH.pdf](http://www.jussemp.org/Inicio/Recursos/Actividad%20Corporativa/Recursos/RSCynormasDH.pdf)), La Alianza Global Jus Semper, Moorpark, EUA
- Economic and Social Council, Commission on Human Rights, Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights. Economic Social and Cultural Rights, *Commentary on the norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights*, Geneva, Switzerland Fifty-fifth session. 4 August 2003.
- EMPRESA, [www.empresa.org](http://www.empresa.org), fecha de navegación: 18 Junio 2004.
- Friedman, Milton (1966), *Capitalism and freedom*, University of Chicago Press Chicago, U.S.
- Fundación del Tucumán, [www.fundtuc.org](http://www.fundtuc.org), fecha de navegación: 18 Junio 2004.
- Hoogvelt, Ankie. (1997), *Globalisation and the Postcolonial World. The New Political Economy of Development*, First Edition, The John Hopkins University Press, Baltimore, U.S.
- IADB, Iniciativa Interamericana de Capital Social, Ética y Desarrollo, [www.iadb.org/etica](http://www.iadb.org/etica), fecha de navegación: 11 Junio 2004.
- IBASE, [www.ibase.org.br](http://www.ibase.org.br), fecha de navegación: 18 Junio 2004.
- Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresarial, [www.iarse.org](http://www.iarse.org), fecha de navegación: 18 Junio 2004.
- Instituto Ethos, [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br), fecha de navegación: 9 Julio 2002 y 18 Junio 2004.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2000), *Niveles de Bienestar en México*, en [www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx), fecha de navegación: 23 Octubre 2002.
- Kerkow Uwe, Martens Jens and Schmitt Tobias (2003). *The Limits of Voluntarism. Corporate self-regulation, multistakeholder initiatives and the role of civil society*. WEED, Bonn/Berlin, Germany.
- Latinobarometro (2003) INFORME – RESUMEN: *La Democracia y la Economía*, ([www.latinbarometro.org](http://www.latinbarometro.org)).
- North, Douglass (1990), *Institutions, institutional change and economic performance*, Cambridge University Press, U.S.
- OECD (2003) *PPPs for GDP – Historical Series*. Consultar el sitio PPP <http://www.oecd.org/std/ppp/> para mayores detalles sobre PPPs (PPCs), París, Francia.
- Paz, Enrique (1993), *Introducción a la contaduría*, Editorial ECASA, México.
- Petróleos de Venezuela, *“II Simposio de Responsabilidad Social en las Américas”*, in [www.pdvsa.com](http://www.pdvsa.com), fecha de navegación: 8 Octubre 2002, Venezuela.
- Prebisch, Raúl (1964) *Nueva Política Comercial para el Desarrollo*, Vol. II de los Actos de la Conferencia de Naciones Unidas para el Comercio y Desarrollo (Ginebra, Suiza: UNCTAD).
- Rincón, Soraya y Marisela Urdaneta (2001), *“Plataforma ética para el mejoramiento continuo: el caso de una empresa carbonífera en Venezuela”*, en Revista Venezolana de Gerencia, año 6, No. 13, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- La Alianza Global Jus Semper. *La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS), Borrador de Trabajo*, Marzo 2006 ([www.jussemp.org/Inicio/Recursos/LISDINYSNG1003.pdf](http://www.jussemp.org/Inicio/Recursos/LISDINYSNG1003.pdf))
- The World Bank (2004) *World Development Indicators, Table 1.1: Size of the Economy*, Washington, U.S.
- U.S. Department of Labour. Department of Labour Statistics. (2006), *Table 2. Hourly compensation costs in U.S. dollars for production workers in manufacturing, 30 countries or areas and selected economic groups, selected years, 1975-2004*, Washington, U.S.

---

Este documento constituye un trabajo de investigación, en su versión íntegra y actualizada, preparado en junio de 2004 para ser editado y publicado como un capítulo en: Jose Allouche (author/editor), *Corporate Social Responsibility, Volume 2, Performances and Stakeholders*, United Kingdom, October 2006, Palgrave Macmillan/European Foundation for Management Development (EFMD); reproduced with permission of Palgrave Macmillan.

Debido al largo periodo entre la fecha de entrega y la fecha de publicación, algunos de los datos han sido actualizados donde lo amerita.

Vínculos a información detallada sobre ambos volúmenes:

Volume 1:

<http://www.palgrave.com/products/Catalogue.aspx?is=1403944121>

Volume 2:

<http://www.palgrave.com/products/Catalogue.aspx?is=140394413X>

Otros vínculos de utilidad:

[http://www.jussemp.org/Inicio/Index\\_castellano.html](http://www.jussemp.org/Inicio/Index_castellano.html)

---

<sup>a</sup> Myriam Cardozo Brum es Profesora de tiempo completo y Jefa del Área de Investigación de Política y Gestión Pública en la Universidad Autónoma Metropolitana en Ciudad de México.

Álvaro de Regil Castilla es Director Ejecutivo de La Alianza Global Jus Semper en Moorpark, California.