



Responsabilidad Social Corporativa: Previendo sus Implicaciones Sociales

Por Gérard Fonteneau ^a

Periódicamente, LAGJS publica ensayos de relevancia para La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS). Este es un borrador de trabajo que ofrece una crítica de la RSC desde la perspectiva de las sociedades democráticas y del futuro de sus instituciones, especialmente, en referencia al impacto potencial de la RSC en todos los sectores de la sociedad civil y, en particular, en los sindicatos y sus prácticas.

Introducción

Desde hace algún tiempo, la responsabilidad social corporativa se ha vuelto indispensable. Las instituciones públicas (Unión Europea, Naciones Unidas, incluso la OIT), el mundo de los negocios, patrones, organizaciones de la sociedad civil –al menos algunas de ellas– parecen unánimes en la convicción de que la “responsabilidad social corporativa” es un elemento esencial de las políticas sociales presentes y futuras, en todos los continentes y todos los sectores. Debe de resaltarse que esta estrategia se desarrolla en un momento en el que los grupos económicos y financieros multinacionales, en efecto la economía global de mercado misma, pasan por una seria crisis interna; presenciemos las muchas prácticas social y éticamente “irresponsables”: bancarrotas fraudulentas, adquisiciones cuestionables, trampas en las cuentas, salarios gerenciales muy altos, falta de respeto a valores básicos, desregulación, desconexión entre actividades financieras y económicas.

En lugar de leyes, convenciones internacionales, acuerdos colectivos, alabanza a códigos de conducta, etiquetas sociales, patrocinio social...

La intención de la responsabilidad social corporativa es también respaldada, paradójicamente, por las autoridades públicas nacionales e internacionales. Paradójicamente, en efecto, porque esta estrategia reta al papel regulador y de arbitraje del Estado, las autoridades públicas.

Sería apropiado analizar cuidadosamente estos, no siempre muy precisos, conceptos desde la perspectiva de sus promotores y sus usuarios, para medir sus efectos en los instrumentos nacionales e internacionales (sectoriales y multi-sectoriales), en los instrumentos que establecen las normatividad (social y de derechos laborales), en el futuro de estos derechos legislativos y contractuales, y en el contenido de las políticas sociales.

Esta estrategia le concierne muy directamente a todos los actores sociales y particularmente a los sindicatos y a sus prácticas.

Sumario

- ❑ Responsabilidad social corporativa (RSC), un mito tan viejo como el capitalismo
- ❑ ¿Cuál es el significado del concepto RSC, cuyo uso es muy variado?
- ❑ ¿Por qué de la actual estrategia de RSC?
- ❑ Las intenciones de esta estrategia
 - Hacia autoridades públicas
 - Hacia derechos legislativos y contractuales
 - Hacia sindicatos
- ❑ El giro suicida de las autoridades públicas
- ❑ La cortejada sociedad civil ¿resistente o sin remedio?
- ❑ Resistamos y propongamos
 - Urgencias democráticas
 - Prioridades sindicales

Responsabilidad social corporativa (RSC), un mito tan viejo como el capitalismo

En el siglo XIX, los trabajadores fueron sometidos a una explotación sistemática (bajos salarios, condiciones de trabajo infrahumanas, disciplina militar en el taller, frecuente desempleo). Eran vistos desdeñosamente como objetos. “Clase trabajadora, clase peligrosa,” era lo que se decía acerca de ellos. Y los patronos, hasta inicios de los 1920s, ansiosos porque se olvidara o por aliviar la explotación y miseria social, avanzaron las “buenas obras” (escuelas privadas, iglesias, cuartos de costura, clubes deportivos).

Desde esta perspectiva, la eliminación del trabajo infantil en Europa, entre 1850 y 1920, es muy significativa. En Francia, Bélgica, Gran Bretaña, los patronos, las cámaras de comercio, se opusieron constantemente a cada regulación (jornada de trabajo, inspecciones regulares, asistencia obligatoria a escuelas) que podría constituir, en su opinión, competencia injusta. Por el contrario, mientras acusaban a los padres de esta situación, ellos mismos organizaban en los talleres cursos o tiempo de recreo para los trabajadores infantiles como también cuartos de costura para las madres de los chicos obreros. En muchos casos, eran las esposas de los patronos quienes dirigían estas actividades. Es el paternalismo lo que subyace en todas estas iniciativas, las cuales eran siempre sopesadas en términos de costo/beneficio para las empresas.

De cualquier forma, estos buenos principios no duraron mucho tiempo; hasta que surgieron circunstancias desfavorables, presenciemos la historia social europea. Además, los buenos principios son siempre avanzados para maquillar la realidad: mientras más gestiona uno en el corto plazo, mayor referencia hace del desarrollo sustentable, mientras más profundo se hunde uno en el desempleo, mas alto habla de la gestión provisional del empleo. Como hace evidente el sociólogo Michel Vilette: “ Ellos dicen lo que le gustaría escuchar a quienes sufren de una realidad inversa” (*Le Monde de l'Économie* - 03.12.02).

Antecedentes más recientes

Después de la Conferencia de Baudung (1955), en la que el movimiento de los no alineados

emergió, estos países del Tercer Mundo hicieron demandas precisas en relación con un nuevo orden internacional y económico. Propusieron reformas estructurales en el orden de comercio mundial, en comunicaciones, en el acceso a nuevas tecnologías... y, en el primer caso, un control público de la empresas multinacionales. Estas demandas se hicieron muy populares en los años 60s: se iniciaron negociaciones entre los países industrializados y los del Tercer Mundo, bajo los auspicios de la CNUCD. La Asamblea General de Naciones Unidas decidió crear una comisión de Multinacionales así como un centro de investigación sobre sus actividades. El propósito fue ciertamente desarrollar un instrumento universal para sujetar a las multinacionales a reglas públicas.

La Cámara Internacional de Comercio encendió la mecha en 1972 con su “guía para Inversiones Internacionales”. La Cámara argumenta:

- Sobre las grandes ventajas de la inversión internacional
- Sobre la necesidad de la consulta entre países anfitriones y empresas para facilitar el entendimiento
- Sobre la obligación de tratar a las empresas multinacionales como nacionales
- Sobre los efectos desastrosos de un código obligatorio, el cual sería un obstáculo a la inversión internacional.

Los países industriales pronto se convencieron de estos principios, y las negociaciones comenzaron poco a poco a fracasar. La Comisión de la ONU sobre Multinacionales fue hecha a un lado, y las reformas estructurales fueron abandonadas. Estos años 60s se volvieron de suma importancia, conforme las autoridades públicas nacionales e internacionales se desarmaron, bajo presión de los círculos empresariales, y renunciaron al establecimiento de reglas públicas que gobernarán las actividades económicas, monetarias y comerciales, cuya dimensión, de cualquier manera, se volvió crecientemente global.

De cara a la demanda de medidas por parte de una opinión pública particularmente sindicalista, la respuesta llegó en 1976 con los Códigos de Conducta sobre Inversiones Internacionales y

Multinacionales y en 1977 con la Declaración Tripartita de Principios Sobre Empresas Multinacionales y la Política Social. Ambos textos –ninguno de los cuales es obligatorio o con valor legal alguno– sostienen indicación alguna sobre la buena gestión incluyendo la social. No obstante, estos textos incorporan íntegramente todos los principios de la Cámara Internacional de Comercio. El consenso en la OCDE fue impuesto a la OIT por la delegación estadounidense (patrones, trabajadores y gobierno al unísono). Fue esta una reunión de expertos (un procedimiento absolutamente inusual) que adoptó esta declaración por 22 votos a favor (6 de ellos de sindicalistas), 1 voto en contra (1 sindicalista) y una abstención (1 sindicalista). Los efectos prácticos de ambos textos son poco concluyentes, aún si alguna crítica vertida sobre la OCDE ha ayudado en algunos casos a los trabajadores de estas empresas a obtener mejores programas de despido en casos de cierre. En ningún caso, sin embargo, las decisiones sobre medidas de reestructuración o recortes fueron reconsideradas. Era el derecho inviolable de las empresas. También sería el inicio de los sustitutos de la fijación de normas públicas, obligatorias, de instrumentos que fuesen legalmente aplicables. Fue la primera gran expresión de la “ley suave”.

□ *¿Cuál es el significado del “concepto” de responsabilidad social corporativa?*

El concepto acoge a gran variedad de logros e iniciativas: inquietudes morales y éticas, “buena gobernanza” en forma de códigos de conducta, “estatutos” autoproclamados, etiquetas sociales, inversiones éticas, inversiones “socialmente responsables”, etiquetas sociales dependientes de Bélgica o Dinamarca o de alguna ley.

Muchas fundaciones, ONGs y asociaciones se han involucrado en la responsabilidad social corporativa. Los grandes fabricantes (Shell, Nike, Adidas, Body Shop...) y los distribuidores (Carrefour, Auchan, C&A, Ikea...) tienen “sus” códigos, en algunos casos en sociedad con las ONGs. Podemos clasificar a estos instrumentos en tres clases principales: Códigos de Conducta, Estatutos y Declaraciones autoproclamadas.

El sector público ha adoptado declaraciones de principio de la misma naturaleza que las adoptadas por el sector privado, v.gr. la ONU con el “Compacto Global”, y Bélgica y Dinamarca con las etiquetas sociales. Estas declaraciones son señales para la opinión pública, los consumidores, los asalariados. Los controles sobre estos instrumentos son muy variados y en muchos casos nebulosos. Los códigos y los criterios de evaluación son a menudo vagos. Los controles son llevados a cabo ya sea desde dentro de las empresas o por organismos dependientes de ellas.

- Fundaciones independientes u organismos como SA 8000 (Responsabilidad Social Internacional), una ONG estadounidense, o las oficinas de auditoría británica AA 1000 (Instituto de Responsabilidad Social y Ética). Estos organismos emiten etiquetas o certificados u ofrecen sus servicios para supervisar los códigos de conducta de las empresas;
- Organismos asesores para las inversiones “socialmente responsables” u organismos evaluadores que proveen evaluaciones sociales o ambientales y que califican a las empresas. La variedad de indicadores y la diversidad de los métodos (de aquí que es imposible proceder al análisis comparativo) hacen a todos los controles poco confiables.

Mercado de control privado

El objeto de la responsabilidad social corporativa ha generado múltiples definiciones:

- Tener un impacto positivo en la sociedad mediante una conducta socialmente responsable;
- La Integración voluntaria, por las empresas, de inquietudes sociales y ambientales en sus actividades comerciales y en sus relaciones con diferentes partes interesadas (definición de la Unión Europea).

Uno puede intentar una definición:

«La responsabilidad social corporativa consiste en que las empresas mismas definan, unilateral y voluntariamente, políticas sociales y ambientales mediante instrumentos alternativos que no sean ni acuerdos colectivos ni legislación, y que ofrezcan, en búsqueda de sus metas, asociarse a actores múltiples»

Intereses de control ¿privados o públicos?

El valor de un sistema de fijación de normas, particularmente uno internacional, está condicionado principalmente al valor de sus controles (criterios precisos que permitan el análisis comparativo, la independencia de los organismos de control, la publicación abierta de estas mediciones).

El hecho es que –sean o no internacionales– los organismos de control público se han estado debilitando durante veinte años.

- En los países del Tercer Mundo, las administraciones laborales (inspectores laborales) han sido diezmadas por las medidas de ajuste estructural.
- En los países industriales la desregulación y el avance de la flexibilidad laboral han reducido la capacidad de la administración laboral.
- El sistema de fijación de normas de la OIT se ha debilitado (contenido de las Convenciones), porque ha sido combatido por los patrones, pero particularmente por las fuertes restricciones presupuestarias que limitan sus recursos humanos y financieros.

De aquí lo importante de que haya emergido un mercado de control privado

Por ello, la esfera del derecho privado se está ampliando en detrimento del derecho público no sólo en las opciones de instrumentos, sino también sobre su control. El poder regulador de las autoridades públicas está siendo desmantelado de esa forma. Esto fortalece la evolución en la que la lógica neoliberal se impone. Detrás de las etiquetas sociales y códigos de conducta, las agencias de certificación crecientemente ascienden al primer plano (cinco grandes agencias compartiendo la médula del mercado).

Se dice que en el 2000 se ejecutaron veinte mil auditorías sociales. Así es que estamos lidiando con un mercado paulatinamente floreciente. No obstante, ha falta de verdaderos conocimientos en este tema, debido a una demasía de criterios, y particularmente a falta de la habilidad para captar las opiniones razonadas e independientes de los trabajadores y de sus representantes, estos controles no son confiables, ya que están distorsionados y en muchos casos son tendenciosos.

Esta emergencia del mercado bajo control privado evidencia lo que los círculos empresariales y algunos gobiernos quieren obtener: la liberalización de los servicios como en la actualidad se han negociado en el ciclo de Doha (GATS). Es paradójico ver que algunos actores sociales y ONGs se opusieron al GATS, pero contribuyeron por otro lado a extender el control privado al apoyar los códigos de conducta, estatutos, agencias de medición social, etc.

□ ¿Por qué de la actual estrategia de responsabilidad social corporativa?

¡He aquí los grandes principios que sostienen al “paternalismo”!:

- Legitimar sus actividades
- Dejar que los escépticos o aquellos que sufren de las realidades sociales, escuchen el reverso de estas realidades mediante las relaciones públicas.

Durante decenas de años las empresas –particularmente los grandes grupos financieros y

económicos– han demostrado su irresponsabilidad en lugar de su responsabilidad.

La economía capitalista de mercado emerge y es percibida crecientemente como ilegítima en función de sus prácticas antisociales y en muchos casos inhumanas. En la ideología neoliberal, la misión y el único mandato ético y social de las empresas, es maximizar los ingresos de sus accionistas.

Esta es efectivamente la muy clara visión de uno de los padres del neoliberalismo moderno:

«Pocas evoluciones pueden minar tan ampliamente la estructura de nuestra sociedad que el hecho de que los gerentes aceptasen otra responsabilidad social que el hacer tanto dinero como sea posible para sus accionistas.» (Milton Friedman – Capitalismo y Libertad).

Pero a consecuencia de dicha doctrina neoliberal existen millones de infantes trabajando, decenas de millones de personas que tienen que vivir sin educación o servicios de salud, jovencitos y jovencitas que son sobre-explotados en talleres de servidumbre, ahí hay salarios extremadamente bajos y condiciones de trabajo increíblemente pobres. Y además está el daño causado al medio ambiente (destrucción de bosques, aire, ríos y contaminación del mar...) so pretexto de la productividad y de la competitividad.

Por último, el actual sistema está cerrado –particularmente por las multinacionales– para evitar una distribución menos injusta de recursos, riqueza, conocimiento y poder. El mal desarrollo social genera discriminación, intolerancia, violencia y tensión. Aquellos responsables por estas situaciones son identificados, más y más, por el mundo entero. De aquí las muchas aspiraciones por mayor justicia social, desarrollo sustentable, una conducta ética de gerentes y accionistas.

Al mismo tiempo, esto explica la ofensiva de las empresas para adquirir legitimidad social, y la voluntad de muchas asociaciones y ONGs para realmente creerles a estas empresas, al grado también de que las reformas políticas o las luchas sociales parecen condenadas a fracasar.

Además, esta estrategia de las empresas sirve a otro propósito: hacer a un lado al Estado (las autoridades públicas) de la economía. Este es un importante elemento de la doctrina neoliberal: prevenir que las autoridades públicas nacionales e internacionales promulguen leyes sociales y tributarias, pero, particularmente, desacreditar completamente a las autoridades públicas en su papel esencial como árbitros entre intereses divergentes, como reguladores de actividades económicas, financieras o comerciales o como organizadores/garantizadores de servicios públicos de interés general.

De esa forma el mercado constituye el marco de la democracia y no al revés como debía de ser el caso en la buena gobernanza democrática.

□ **Las intenciones de esta estrategia**

Además de los aspectos de mercadotecnia, que son dirigidos a combatir la amplia percepción de la ilegalidad del sistema y de sus principales beneficiarios –los grupos multinacionales–, la responsabilidad social corporativa persigue varios propósitos:

- Debilitar o incluso abolir el derecho a legislar y establecer contratos, al reemplazarlos por instrumentos no obligatorios sin ningún valor legal (desregulación-nivel-cero).
- Debilitar o incluso abolir el papel regulador y arbitral de las autoridades públicas nacionales e internacionales, al reemplazarlas por regulaciones voluntarias y parciales de las empresas.
- Afectar aún mas a las autoridades públicas nacionales e internacionales (OIT, Consejo de Europa) en su papel como supervisores de la aplicación de los sistemas de fijación de normas, al reemplazarlos por organismos privados.
- Ampliar la esfera del derecho privado en detrimento del derecho público: instrumentos privados (códigos de conducta, etiquetas, estatutos) controlados por organismos privados de acuerdo a sus propias regulaciones...en lugar de gestión pública e inspección laboral. Esto es claramente una inversión de la democracia: las empresas privadas pretenden saber y garantizar el interés común en lugar de las autoridades nacionales e internacionales.
- Escoger a sus socios. Esta estrategia pretende ofrecer asociaciones a varios actores (partes interesadas: ONGs, derechos humanos, consumidores, organizaciones de desarrollo, ambientales...) en nombre de la naturaleza multidimensional de los problemas.
- Además del hecho de que el nuevo instrumento quiere sustituir a los acuerdos colectivos, las muchas partes interesadas se hacen competidores más dóciles y más flexibles que

los sindicatos y, gradualmente, estos nuevos actores, sustituirán a los sindicatos quienes han ganado, en una lucha que duró más de un siglo, la representación colectiva de los trabajadores así como el reconocimiento legal de los contratos colectivos. De esta forma, las empresas pueden escoger a los socios que les convengan y hacer a un lado a los otros.

De hecho, el capitalismo globalizado quiere imponer sus opciones, sus concepciones. Todas las sociedades, toda la gente, todos los grupos constituidos tienen que compartir este consenso sin desafiarlo.

La intención es llegar a una sociedad lisa sin conflictos, cuyos valores y criterios son aquellos del mercado.

Sólo las disputas comerciales entre empresas, arbitradas por el mercado (bolsa de valores) o por representantes políticos (como la OMC con su corte para dirimir disputas) sustituirían de esa forma a las disputas individuales, privadas (incluyendo a las del mundo laboral). La destrucción de las colectividades laborales, que ya ha comenzado (relaciones colectivas aseguradas por las Direcciones de Relaciones Humanas, múltiples obstáculos al derecho de huelga, debilitamiento de los órganos representativos de los trabajadores...), evidencia esta intención que claramente ilustra los conceptos recibidos (no más clases en la sociedad moderna, por tanto no más disputas).

¿Son las empresas capaces de auto-regularse como lo pretenden ser? Nuevamente, los hechos

« **Debemos salvar al capitalismo** » fue el título del suplemento *Compañías del diario francés Le Figaro* (10 de marzo de 2003), después de haber hecho notar, en 2002, las fuertes pérdidas de una docena de grandes multinacionales. Observando la multiplicación de planes sociales después de las clausuras, el escritor líder resalta: “El flujo de hechos devela la profunda crisis por la que el capitalismo atraviesa. Por ahora, el capitalismo inspira más desconfianza que confianza. No son los enemigos del sistema que lo perjudican, sino algunas de las personas que viven de él. Los actores económicos y financieros tienen que reponerse y equiparse a sí mismos con reglas de buena conducta.”

económicos: los escándalos Enron, Ahold, Worldcom, Crédit Lyonnais, Vivendi..., con cuentas adulteradas, gerentes deshonestos, remuneraciones injustificadas. Es el capitalismo mismo que genera desconfianza por su incapacidad de auto-regulación. Y los mecanismos internos (mesa directiva, mesa supervisora, comité de valores bursátiles) han sido incapaces de prevenir estos escándalos, lo que ha generado daños considerables. Las medidas de transparencia y control implementadas desde entonces por Estados Unidos y algunos países europeos no lo son tanto como para poder evitar tales escándalos.

A fines de los 70s, los sectores europeos de acero y astilleros cayeron en una seria crisis (sobrecapacidad de producción, dura competencia de precios). Los encargados son incapaces de la autodisciplina...despidos colectivos, clausuras. Fue la Comisión Europea quien tomó enérgicas medidas obligatorias para imponer disciplina y luego prevenir que el desastre económico y social que ya había comen-

zado se tornara enorme. De ahí los actuales ruegos de los altos ejecutivos para restaurar la confianza: la economía de mercado tiene que volverse moral y equiparse a sí misma con salvaguardas. La responsabilidad social corporativa es un elemento de esta contraofensiva.

□ **El giro suicida de las autoridades públicas**

Muy sorprendente es el silencio de las autoridades públicas y del hecho de que inclusive consienten esta estrategia. No obstante, los costos para ellos son mayores: abierto debilitamiento de la ley, desafío al papel central del Estado como regulador de la actividad humana (incluyendo la económica y comercial) en nombre del interés común.

Ya se ha observado que cuando se exigieron reformas estructurales (años 1955-75), los estados se dejaron persuadir (si es que no fueron cómplices) que uno debe dejar en paz al mundo empresarial. El mercado en todos sus elementos

(movimiento de capital y de bienes, comercio, tecnologías, comunicación) no tenía por que estar sujeto a reglas obligatorias. Lo mismo era válido para las políticas sociales (derecho al trabajo, legislación social), las que podrían constituir obstáculos a la eficiencia económica. Estas concepciones, enseñadas en muchas universidades durante veinte años, sancionaban la hegemonía de la economía del mercado y de las ideas neoliberales. Estos estados gradualmente se encargaron de llevar a cabo la desregulación y privatización, presuntamente para modernizar a las sociedades. Ignorando a la historia una vez más, al menos la historia europea: mientras el progreso económico permitió el progreso social, el progreso social por su parte era un factor importante del progreso económico. La seguridad social, por ejemplo, la que es presentada en muchos casos como solamente un costo, es un activo esencial de la eficiencia económica como sustituto de un ingreso (enfermedad, desempleo, pensión) y es un contribuyente mayor a la cohesión social de la sociedad.

Por varios años, la Comisión Europea ha desarrollado una verdadera manía por la RSC. Sometida a un cabildeo muy eficiente de Responsabilidad Social Corporativa Europa (RSC Europa, integrada por alrededor de cincuenta grandes empresas europeas), la Comisión ha sido realmente seducida por lo que percibe como imprescindible, el progreso social al estilo de la realeza moderna, dar responsabilidad al sector privado y a sus muchos actores de la sociedad civil.

La Comisión y sus direcciones generales prestaron considerable respaldo político y financiero a las actividades de RSC Europa y a la promoción de la estrategia de responsabilidad social corporativa.

Este compromiso de la Comisión señala, sin embargo, cierto grado de irresponsabilidad; ignorante de las realidades actuales del mundo laboral, sin una verdadera (particularmente histórica) cultura social, la comisión evidencia una gran ingenuidad o incluso contubernio con el mundo empresarial.

Estos devaneos rayan en lo ridículo. Funcionarios de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales han llegado inclusive tan lejos como a considerar premiar los mejores logros de las em-

presas, por ejemplo, en el tema de trato igualitario. ¡Academia de Estrellas estilo europeo!

En este asunto, la Comisión no tiene legitimidad legal alguna. El Tratado reconoce dos instrumentos normales: la legislación europea (directrices sociales) y acuerdos, como el Tratado de Ámsterdam que instituyó el papel co-regulador de ambos lados de la industria (patronos y trabajadores). En estas circunstancias, la Comisión no debe respaldar el papel regulador parcial de los patronos solamente. Esta situación también revela el alto nivel de penetración de la ideología neoliberal en las instituciones europeas y entre muchos funcionarios.

También la OIT ha entrado en este asunto: el Órgano Directivo tenía que discutirlo en marzo de 2003. Mientras que es enteramente legítimo que la OIT examine cada tema social, debe de analizar esta estrategia con mucho rigor y precaución. Sobre todo por que la OIT fue víctima de la "ley suave" de 1977 (declaración tripartita de las multinacionales) y por tanto de sustitutos a la legislación social internacional. Por esta decisión y la subsecuente impotencia, la OIT ha perdido mucha credibilidad entre los trabajadores, particularmente entre aquellos que necesitan de protección eficiente en contra de las prácticas de las multinacionales.

Desde hace doce años los ataques y desafíos al sistema de fijación de normas de la OIT se reanudaron (¡y ocurrieron muchísimos de ellos en el pasado!).

Este desafío viene de varios estados –los países de ANSEA, con la aprobación más o menos tácita de muchos otros estados– pero principalmente de las organizaciones patronales.

Las demandas son conocidas:

- Demasiado estricto y caro, no siempre un control objetivo de las normas
- Jurisprudencia exagerada del Comité de Normas, en el tema del derecho de huelga, por ejemplo:
 - Abierta preferencia por normas no obligatorias: recomendaciones en lugar de convenciones

Cuando les conviene, los patronos tratan de actuar de acuerdo a estos principios: el sabotaje deliberado, en 1998, de una Convención dirigida a asegurar la protección social de los trabajadores empleados bajo subcontrato; nuevo pero intento fallido en el tema de protección maternal, que los patronos lo consideraron demasiado alto.

Sin embargo, ningún desafío ha carecido de efectos prácticos: bajo fuerte presión de los gobiernos y particularmente de los patronos, la OIT ha terminado reformando procedimientos y especialmente reduciendo los recursos humanos y financieros para el desarrollo de normas. Otras medidas de reducción presupuestal han sido anunciadas.

Al diezmar los medios para el sistema de fijación de normas. La OIT prevé las intenciones subyacentes en la estrategia de responsabilidad social corporativa.

En los últimos diez años, la OIT recuperó entre los trabajadores y en la opinión pública internacional una legitimidad y confianza que la distingue de las otras instituciones internacionales. No es el momento de desperdiciar este precioso capital.

Por otro lado, el Banco Mundial y el FMI “se deshicieron de los leños muertos” en la mayoría de los países del Sur al imponer sus ajustes estructurales: desregulación de los derechos laborales; abolición de leyes laborales, supresión de , en muchos casos, administraciones laborales arduamente desarrolladas, particularmente del cuerpo de inspectores en la industria, agricultura y el sector servicios.

Suprimir o privatizar, todos los obstáculos al progreso económico y a la inversión fueron destruidos. Aún así ¡ni la inversión ni el progreso económico están de regreso en estos países, repugnante!

❑ *La cortejada sociedad civil ¿resistente o sin remedio?*

La parcial y previsoramente estrategia de responsabilidad de las empresas tiene también la característica de ser presentada como una muestra de voluntad de ser objetivos. Comienza

con el principio de que los sindicatos por si solos no pueden representar el interés común y asumir todos los elementos que constituyen la responsabilidad social corporativa (de hecho la responsabilidad social de toda la sociedad, de acuerdo a su estrategia). Sería por tanto apropiado llamar a una diversidad de socios con intereses y aun experiencia en varios campos: desarrollo, ambiente, derechos humanos, protección al consumidor, así como grupos específicos.

Este enfoque también ha complicado la implementación de esta estrategia: el florecimiento de los códigos de conducta, de estatutos para diferentes fines, con coaliciones de actores en algunos casos heterogéneas y con métodos de control incompatibles.

El análisis de estos códigos por la OIT revelan esta vaguedad de metas y controles, y de la elección de prioridades (la libertad de asociación situándose en el último lugar en muchos casos).

Muchas ONGs, particularmente las que solían trabajar con los sindicatos en campañas diversas, han sido capaces de resistir y mantener sus críticas a las empresas “sociales”. Muchas otras han caído en la trampa, sin embargo, aunque de buena fe: se comprometieron e hicieron el bien (en trabajo infantil especialmente) pero, sobre todas las cosas, recibieron recursos (conforme las empresas remuneraban los logros de estas ONGs). Existe toda una serie de circunstancias en las que asociaciones u ONGs respetables con una genuina cultura social (relaciones colectivas pasadas y presentes) creen que han encontrado un nuevo campo y los medios de acción que las subvenciones públicas no podían ofrecerles más. También se encontraron a si mismas aumentadas en estima, frotando hombros con grandes marcas y enormes compañías, y teniendo la impresión de haber aumentado sus actividades diez veces de esa forma.

Algunas de estas organizaciones, las cuales han defendido fieramente su independencia de las autoridades públicas que les proveían subsidios, parecen no hallar falta alguna en ser financiadas o patrocinadas por grandes empresas. Estas ONGs están convencidas de la buena fe de las empresas y están seguras de que no están siendo usadas por ellas.

¿Cuentan estos sucesos a favor del progreso en las mentes del neoliberalismo (disminuir a las autoridades públicas, aumentar a los actores del sector privado)?

Por ello, esta estrategia constituye un reto para el movimiento sindical y la negociación colectiva. Los nuevos socios son numerosos, ya que esto brinda la posibilidad de elegir a unos y de poner a distancia a los otros.

Como resaltó la CES en una nota sobre esta estrategia, es primero necesario denunciar tres erróneas impresiones:

- La errónea impresión de que el balance del poder ya no existe y de que nos bañamos en un consenso sin intereses divergentes entre los actores
- La errónea impresión de que todos los socios de la empresa son iguales en conocimiento y poder: directivos, accionistas, sindicatos, consumidores, ONGs, autoridades públicas. La historia social ha revelado en sumo grado que el poder no se comparte en la empresa. Al menos no en su esencia. Son los accionistas y gerentes quienes determinan la política, y que al decidir no comparten sus decisiones
- La errónea impresión de que el método voluntario es más pertinente y más eficiente, ya que se basa en la buena voluntad y en el conocimiento de las empresas.

Con respecto a la responsabilidad social corporativa, como la definió RSC Europa, la situación europea es la siguiente:

- La vasta mayoría de los sindicatos no tienen ilusiones, sobre todo porque las lecciones de la historia social y las prácticas actuales alegan en contra de esta estrategia
- Algunos sindicatos creen que tienen suficiente fuerza como para desviar estas estrategias o usar estos nuevos instrumentos en favor de los trabajadores
- Unos cuantos sindicatos sueñan con tener un acuerdo con los patronos, olvidando que una de las partes es la más fuerte.

Si los sindicatos tienen que denunciar esta estrategia, oponerse y exponer sus verdaderas metas y motivaciones a los trabajadores y a las ONGs, también tienen que tener mucha presencia en la lucha a través de propuestas.

□ *Resistir y proponer* *Urgencias democráticas*

Nosotros no queremos usar grandes palabras o practicar cierto tipo de patetismo, pero es la democracia lo que está en juego en esta estrategia de responsabilidad social corporativa. Es un paso más en el sometimiento de todas las sociedades, todas las actividades humanas por parte del mercado y también en la forma de pensar y de actuar de la gente y de sus organizaciones. La empresa privada quiere tomar el lugar del Estado y de las autoridades públicas al indicarle sus opciones que supuestamente corresponden al interés común de la sociedad, al imponer sus reglas voluntarias (ley suave en lugar de normas legislativas y contractuales), al organizar controles privados, sobre todo falsos en detrimento de las administraciones laborales públicas. La privatización del derecho público se está extendiendo.

Marc Sagnier, político francés, pacifista y socialmente comprometido, afirmó a fines de los 50s: "la Democracia se ha detenido a las puertas de la empresa." En esencia, esto sigue siendo cierto. Algunos ajustes se han hecho: transparencia de actividades frente a las autoridades públicas y también frente a los asalariados. Estructuras de representación y métodos de consulta han sido impuestos, pero se requirió de eventos muy grandes (reforma estructural en Europa después de 1945) para producir pequeños cambios. La empresa todavía continúa siendo un estructura jerárquica, feudal, transmitida de acuerdo a los conceptos de propiedad privada. Sólo rinde cuentas a los accionistas. Las monarquías constitucionales tienen virtudes democráticas reales. ¡No así las empresas! Aún más ahora que el control sociológico que existía en el ambiente de empresa (pueblo, ciudad), cuando el gerente-propietario y su familia eran conocidos y actuaban de hecho con cierto grado de transparencia, ha desaparecido con la concentración y constitución de grandes grupos económicos y financieros. El capital es diverso,

muy móvil y a veces difícilmente identificable, el poder de decisión es complejo, opaco, remoto. Los motivos detrás de las decisiones (excepto por la expectativa de maximizar las utilidades) son difíciles de penetrar.

Estos grandes grupos económicos y financieros, cuyas actividades son decisivas (para el bien o el mal) para las vidas de las sociedades, funcionan de forma no democrática. Así es que en los regímenes democráticos más avanzados existen espacios no democráticos o en los cuales la democracia (Estado, autoridades públicas) interviene sólo parcialmente o provisionalmente (como una habitación en una casa que sólo está alumbrada por unos cuantos rayos en los días soleados). Por cierto, estas empresas hacen gran uso de subcontratistas en zonas que destacan por la ausencia de derechos: las zonas francas de exportación. Por ello, las empresas continúan en lugares donde la democracia está aún por establecerse más concretamente: v.gr más transparencia, elección de directivos, transmisión de propiedad y de activos, organización del trabajo, participación de utilidades, condiciones de trabajo, obligaciones hacia la sociedad... Más la resistencia será muy fuerte: ha tomado más de veinticinco años conseguir un estatus para los trabajadores en las empresas europeas de responsabilidad limitada.

Después del cierre de Renault-Bélgica, el tema de la necesidad de informar/consultar en las empresas fue planteado. Los patronos se rehusaron a negociar un acuerdo Europeo de relevancia con los sindicatos. Le tomó a la Comisión Europea muchísimo tiempo sacar un borrador de directrices. Y sin embargo, le tomó al Consejo de Ministros tres años adoptar una versión muy disminuida de la obligación de informar/consultar en empresas con más de veinte trabajadores (contenido vago, sin requerimientos ni sanciones en caso de que no se aplicase). La lucha en contra de la creación de un consejo de trabajo europeo fue intensa, impulsada por el cabildeo de las empresas europeas y estadounidenses. Hacer a las empresas más transparentes y que informaran regularmente a los representantes elegidos de los trabajadores sobre el mercado de las empresas fue considerada una medida anti-económica.

La única forma de tornar a las empresas en democráticas es mediante contratos entre socios responsables. Más, durante veinte años, el mundo empresarial ha debilitado los contratos colectivos de varias maneras: rehusándose a negociar, debilitando su contenido, obligando a negociar localmente (donde el poder de decisión se limita a asuntos de poca importancia) en detrimento del nivel de grupos nacionales, sectoriales, europeos o centrales.

Los sindicatos han probado por tiempo considerable que pueden negociar a todos estos niveles y que también honran sus compromisos en situaciones difíciles.

Es perfectamente posible contemplar grandes áreas de negociación con diversos socios. En años recientes se intentaron nuevas formas de negociación:

- Respecto a la inserción de gentes o grupos en dificultad en el mercado laboral, fue posible medir la eficiencia de sociedades expandidas entre los cuadros ejecutivos, sindicatos de empresas, sindicatos locales, autoridades locales, ONGs y asociaciones especializadas, administraciones públicas de lo laboral;
- Respecto a los problemas relacionados con el ambiente o el desarrollo sustentable (descargas, por las empresas, de sustancias tóxicas en el aire o en el agua, riesgo de accidentes mayores), las negociaciones entre las directivas de estas empresas por un lado y los sindicatos, las asociaciones involucradas, las autoridades locales y los servicios públicos competentes... por el otro, han resultado en medidas o ajustes para deshacerse de la contaminación o eliminar los riesgos.

En estas operaciones con múltiples actores, las responsabilidades de cada socio deben de especificarse (naturaleza de los compromisos, fechas de expiración), y el acuerdo colectivo debe de ser registrado por una institución pública.

La gestión contractual de la vida en sociedad (gestión de inmuebles colectivos, equipos colectivos, planeación de distritos, desarrollo territorial, movilidad rural y urbana, acceso a servicios públicos, educación, salud, transporte,

energía...) sin duda es la manera mas promisoría de re-democratizar a las sociedades, incluyendo a las empresas.

Prioridades sindicales

Encarando a la estrategia de responsabilidad social corporativa, el movimiento sindical debe de resistir, oponerse, desarmar los argumentos y las implicaciones. Pero esto es insuficiente, un compromiso positivo en el campo de la RSC es necesario. Sería apropiado, sin embargo, subrayar de una vez la opción básica del movimiento sindical: oposición total a la parcialidad, a la regulación voluntaria de las empresas y optar por enmarcar a la responsabilidad social corporativa ya sea mediante leyes o mediante acuerdos contractuales con los sindicatos u otros socios posibles.

Posibles campos de acción:

- Actividades en alianza con ONGs/asociaciones (llamado a los interesados dentro del marco de la RSC):
 - i. Reuniones y debates para confrontar las formas de abordaje de los sindicatos y de las ONGs a la RSC
 - ii. Actividades educacionales para mejor familiarizarse con las realidades actuales del mundo empresarial, darle mayor contenido y extender el uso de sistemas de fijación de normas sociales internacionales (OIT, Consejo de Europa), para acordarnos sobre los elementos de la historia social
 - iii. Conducir campañas conjuntas (v.gr. ropa limpia, juguetes) para dar a conocer las realidades de las factorías, para identificar a los directivos y apoyar la creación de acciones de los sindicatos en estas empresas
 - iv. Ampliar estas campañas a la rehabilitación de los servicios de administración laboral, desmantelados en muchos países por las medidas de ajuste estructural, aplicación de las Convenciones de la OIT no. 150 (administración laboral) y no. 129 (inspección laboral en agricultura)

- v. Trabajar para el establecimiento de poderes compensatorios en el campo del consumo y el desarrollo sustentable.

El movimiento sindical en todas sus partes componentes (internacional, regional, nacional, sectorial e intra-comercial) pueden hacerlo su meta:

En el plazo de cinco años, todas las empresas internacionales habrán firmado acuerdos contractuales con los representantes de los trabajadores en todas sus empresas subsidiarias y sucursales para implementar *al menos* las ocho Convenciones de la OIT que constituyen los derechos sociales básicos.

Estos acuerdos contractuales, aplicables en todos los lugares de trabajo dependientes de la empresa, estarán acompañados de un control conjunto y mecanismos de seguimiento. La OIT (ver abajo) tendrá que tomar un papel activo en el establecimiento de estos acuerdos de empresa internacionales.

El movimiento sindical quiere que la OIT se comprometa activamente:

- Seguimiento regular a todas las actividades de la RSC. Analizar, elementos de debate, relaciones con la OIT, sistema de fijación de normas, estudios generales y de temas específicos
- Ampliar el sistema de fijación de normas de la OIT:
 - i. En el 2003, la adopción –o no– de una Convención para la protección social de trabajadores empleados bajo subcontrato será una prueba mayor. La actitud de los patronos en la Conferencia Internacional del Trabajo 2003 exhibirá a qué nivel conciben la responsabilidad social corporativa
 - ii. Una Convención asegurando el principio de un ingreso mínimo garantizado
 - iii. Una Convención y una Recomendación para combatir la tensión en el trabajo, y la protección social de los trabajadores contra el acoso en el trabajo y en situaciones de violencia o desprecio

iv. Una Convención y una Recomendación asegurando la protección de los trabajadores directa o indirectamente afectados por despidos colectivos o reestructuración de operaciones

- Respecto a acuerdos internacionales de empresa:
 - La OIT sería el lugar para registrar estos acuerdos. El registro de los acuerdos por el Órgano Directivo de la OIT implicaría su conformidad con el sistema de fijación de normas de la OIT;
 - A petición de las partes, la OIT podría prestar asistencia en referencia al contenido de los acuerdos y al control conjunto y los mecanismos de seguimiento;
 - La OIT podría también prestar apoyo para proveer a las partes contratantes un conocimiento profundo del sistema de fijación de normas. En caso de la no implementación o la disputa entre las partes contratantes, éstas últimas podrían acudir al Órgano Directivo de la OIT, quien tomaría las medidas necesarias;
- Prestar la apropiada asistencia técnica para rehabilitar los servicios de administración laboral en muchos países.
- Así mismo, sería bienvenida la promoción entusiasta de las Convenciones 150 (administración laboral) y 81 y 129 (inspección laboral).

Varios otros campos podrían ser sometidos a investigación y a acciones (métodos de evaluación, financiación de los intervinientes legales, políticas públicas para mejorar los logros sociales y ambientales de las empresas...)

Sigue siendo cierto que la constitución de poderes compensatorios en las empresas –en todos los lugares de trabajo– es la meta primordial. Además de su profundo significado democrático, sería la única forma de legitimar y vincular la confianza de los ciudadanos a las empresas.

^a Gérard Fonteneau es Asesor de la Confederación Europea de Sindicatos (CES).