
RSE: EL LADO OSCURO DE LA FE

*Florencio Rodil Urrego**

¡Ay filantropía! ¡Cuántos negocios se hacen
en tu nombre!
Rayuela, *La Jornada*, 2005

RESUMEN

En el presente trabajo sobre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) intentamos desmitificar el discurso que las grandes corporaciones internacionales, con el apoyo de instituciones mundiales como la Organización de las Naciones Unidas, Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional y organizaciones privadas de auditoría contable y administrativa, han estado construyendo para “lavar su rostro” por las tropelías y sistemáticas violaciones a los más elementales derechos de trabajadores, sociedad y público en general que ha significado el impulso de las políticas neoliberales globalizadoras.

Rastreamos las prácticas de moda de la RSE, encontrando los estrechos vínculos de dicha propuesta con las añejas acciones caritativas de las organizaciones cristianas de principios de la era industrial para construir el conformismo de los trabajadores y facilitar su explotación.

* Profesor del Área de Organización y Sociedad. Departamento de Economía. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

INTRODUCCIÓN

El juego de siglas del título de este trabajo pretende “llamar la atención” inmediata de cualquier lector interesado en el tema de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y su íntima relación con las prácticas filantrópicas realizadas por patrones y propietarios en “beneficio” de sus trabajadores, esto es, actos de caridad, actos de FE (Filantropía Empresarial), de respuesta anticipada a posibles reclamos de inconformidad ante condiciones de trabajo, casi siempre esclavizantes. Eventos caritativos, realizados en el pasado cercano bajo la complacencia de agrupaciones religiosas que asumieron, y aún lo siguen haciendo, un papel trascendental en el convencimiento de sus feligreses a aceptar tal destino como un designio de dios. Si dios así lo dispuso, rebelarse contra ese designio es rebelarse contra dios y merece un castigo: quedar fuera de su reino, que para mayores señales está fuera de este mundo.

No voy a polemizar sobre el asunto, simplemente es un señalamiento que da cuenta de los orígenes del discurso de la RSE en el siglo XIX. Recordemos las condiciones de explotación de los trabajadores de aquellos tiempos, el menosprecio de los poderosos a esa clase social y el surgimiento de numerosas acciones “cristianas” para contrarrestar la miseria social a la que los trabajadores eran sometidos por sus patrones. La caridad como solución, paliativo paternalista empresarial cargado de mensajes que incitaban al conformismo de unos, los trabajadores, y a la admiración de otros, los patrones, cuya imagen social crecía en alabanzas por su bondad y bonhomía ante las desgracias de sus explotados.

Recordemos también que por aquellos tiempos esos mismos patrones se oponían drásticamente a todo tipo de iniciativas legales que regularan las relaciones laborales con los trabajadores: se distorsionarían las condiciones de competencia en el mercado era su mayor argumento para evitar reducir el horario de trabajo, abolir el trabajo infantil, otorgar mejoras salariales, mejorar las condiciones inhumanas de trabajo y el trato autoritario, que eran la moneda común del industrialismo de la época.

Al paso del tiempo las formas cambian, pero el contenido sigue siendo el mismo; si antes paternalismo y caridad fungían como acciones que mostraban la preocupación de los patrones por los trabajadores, hoy, el discurso se ha afinado y perfeccionado. La mejor carta de presentación en tiempos de globalización es la “Responsabilidad Social de las Empresas” (RSE), nueva máscara de la FE (filantropía empresarial) de matices novedosos e impulsos institucionales globa-

les, pero con fines semejantes a los del pasado. Se trata, a fin de cuentas, que los trabajadores acepten su papel subordinado a los dictados modernizadores del mercado.

LA IDEA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)

De inicio hay que despejar la idea que suele repetirse constantemente de que la RSE fue una concesión voluntaria y altruista de los empleadores que, con sus acciones a favor de los trabajadores y empleados, gobierno, proveedores y otros implicados, quisieron repartir el fruto de sus esfuerzos. Compartir con la sociedad en general ganancias y parabienes por la eficiencia y eficacia alcanzada en el uso de los recursos a su disposición. Nada de eso ha estado en los tiempos modernos en la agenda empresarial. (Salvo las experiencias literarias de un mundo ideal creado desde el siglo XVI en la *Utopía* de Tomás Moro y sus posteriores seguidores, Tommaso de Campanella, *Ciudad del Sol*, seguidos en el siglo XIX por Etienne Cabet, *Viaje a Icaria*; Joseph Fourier, *El Falansterio*; Felicité de Lammenais, *Palabras de un creyente*, *El libro del pueblo*, *La esclavitud moderna* y *El pasado y el futuro del pueblo*; Wilhem Weitlin, *El evangelio de un pescador*; Claude Henri, comte de Saint Simon, *El sistema industrial y Nuevo Cristianismo*; Francois Babeuf, Auguste Blanqui, y en pleno siglo XX destaca con igual sentido la obra de Ernest Bloch, todos ellos tomando distancia del mundo real para construir un sueño imposible).

En los años sesenta del siglo XX fue la crítica de la sociedad la que puso a la empresa en el banquillo de los acusados, ante las prácticas irresponsables y poco éticas de un amplio sector empresarial, que no dudaba en utilizar una variedad de enjuagues financieros, quiebras fraudulentas, adquisiciones ilícitas, trampas contables para burlar al fisco, presiones desregulatorias a los gobiernos, etc, a fin de lograr su sacrosanto objetivo, **ganancias a cualquier costo. Regla esencial del sistema.**

En la economía capitalista aumentar el rendimiento es una ley inescapable, todas las acciones van encaminadas a ello. Empresarios y gobiernos “a modo” suelen impulsar medidas desregulatorias (cambiar las leyes que “frenan” la competencia) y de flexibilización laboral (cambiar las normas favorables al trabajador), para que los propietarios (accionistas) ejerzan un mayor control sobre las variables que propician las mayores ganancias.

Vale considerar que actualmente se cocina en nuestro congreso la *Ley Abascal*, así llamada por el apellido del Secretario del Trabajo del gabinete de Fox, que pretende modificar algunas de las prerrogativas de la normatividad vigente y afectar seriamente las condiciones de trabajo, estabilidad laboral, libertad sindical, derecho a la negociación colectiva, protección contra despidos, en un afán modernizador, pero que en definitiva significan un retroceso para las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores.

Después de años de abuso y de inmoralidad empresarial, los reclamos sociales tuvieron eco. Desde distintas instancias nacionales e internacionales se empezó a exigir un cambio en las acciones de las empresas, y ante las amenazas de reglas más estrictas que regularan su comportamiento, algunos comprendieron la necesidad de construir con carácter voluntario normas sobre su responsabilidad para con la sociedad: trabajadores, derechos humanos y medio ambiente. Visto históricamente: un retorno al paternalismo y la caridad. La nueva máscara de la filantropía empresarial son hoy los códigos de conducta, las cláusulas sociales y los sistemas de certificación social.

Recordemos sólo como un referente actual de las prácticas propuestas el caso *Enron* y *WorldCom*, pilladas en numerosos abusos en contra de sus trabajadores, el gobierno y la sociedad, cuyos dirigentes sometidos a juicio no dejaban de mencionar las “cartas éticas” de las empresas en su defensa. Cinismo puro.

Reglas voluntaristas autopropuestas por los empleadores, para darle salida a los conflictos sociales generados por los comportamientos poco éticos de las empresas, en lugar de considerar las legislaciones, los convenios internacionales, los contratos colectivos, como la estructura jurídica capaz de “regular” las prácticas sociales indeseables que se querían erradicar. Postura cómoda, si se piensa en la autocomplacencia implícita en el apotegma jurídico al ser “juez y parte” en un proceso.

Pero aun más cuestionable es que los propios poderes públicos nacionales e internacionales se comprometan en apoyar tales soluciones voluntarias, declinando de facto el ejercicio de la función arbitral del Estado, a favor de poderes empresariales tan poco transparentes que han demostrado ya su baja moralidad.

A grandes rasgos estas son las ideas que permean el surgimiento de la RSE y que han adquirido en la última década tanta relevancia, que la RSE se ha convertido en un tema de interés para estudiosos de los fenómenos empresariales y sus relaciones con la sociedad en la que desarrollan su actividad. El discurso

fino al que se ha llegado actualmente es el convencimiento generalizado de que el “comportamiento ético y moral” de la empresa recibe una alta compensación —en términos de aceptación social de la función empresarial—, que se refleja en la rentabilidad. Esta visión impulsa el desarrollo de mecanismos autogestionados por el sector empresarial para “validar” el comportamiento de las empresas que deseen verse favorecidas por los mercados. En contrapartida, sin embargo, es perceptible el debilitamiento del papel del Estado como ente regulador y arbitral. Las consecuencias a corto y largo plazo de esta actitud negligente propician la “privatización del derecho”. ¿Cuál ha de ser el papel de los legisladores cuando los directivos empresariales le sustituyen?

Es un hecho. Ya lo están haciendo. Legislan cuando crean sus propios códigos de conducta. Son policía, cuando autoanalizan su gestión y supuestamente persiguen a quienes violan sus códigos autoimpuestos; y juez, cuando deciden sobre sus propios comportamientos sin que medie participación alguna de las partes interesadas: trabajadores, proveedores, consumidores, etc. Un modelo que no admite separación alguna de poderes, esencia misma de cualquier sistema jurídico moderno y democrático.

Insistiremos las veces que sea necesario en aclarar y cuestionar sobre estas problemáticas, esencia misma de las conceptualizaciones sobre la RSE, porque en el discurso en boga suelen dejarse de lado las posturas inflexibles que el empresariado ha sostenido históricamente, ante cualquier intento de “formulación de reglas” de aplicación general para normar las relaciones comerciales, particularmente entre el Norte y el Sur. Esto es, a pesar de numerosos esfuerzos desarrollados en los organismos internacionales para aplicar un “Código de Conducta General” obligatorio a las grandes corporaciones internacionales, que compagine los intereses comerciales de las empresas con el desarrollo de los países del Sur, la resultante siempre fue el rechazo¹. Actitud que se mantiene hoy en día, aun cuando con nuevos matices.

¹ En los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial se crearon diferentes instituciones internacionales con la finalidad de organizar el sistema monetario y el comercio internacional. El 24 de marzo de 1948 se firmó la carta de la Habana en el marco de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Empleo y se creó la Organización Internacional de Comercio (OIC), incluyéndose en su articulado normas relacionadas con las inversiones internacionales y las prácticas comerciales. Esta carta no fue aprobada por el Congreso norteamericano. La salida propuesta por los Estados Unidos fue la creación del GATT, que dejó las actividades del comercio internacional fuera del ámbito jurisdiccional de las Nacio-

Cierto es que en los años más recientes parecen haber cambiado las actitudes más recalcitrantes de los empresarios, y numerosas de sus voces se manifiestan por una mejor regulación, sin embargo, el asunto de fondo permanece inalterable. No se acepta la obligatoriedad en la aplicación de normas, el argumento es el mismo de siempre: se afectaría la competitividad. La injerencia que ha alcanzado el sector empresarial en los distintos organismos de Naciones Unidas carga los dados siempre en su beneficio. Cada que se incluye en las discusiones de la organización mundial algún tema sobre las empresas trasnacionales, resalta su defensa inmediata y del sistema que las sustenta: el capitalismo, el cual hay que preservar a toda costa.

En el año 2000, el propio secretario de Naciones Unidas recordaba la importancia de la participación del sector privado en su seno y la necesidad de

nes Unidas. En 1964 se creó la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), con la finalidad de establecer relaciones más equitativas entre el Norte y el Sur y fomentar el comercio Sur-Sur, conciliando comercio internacional y desarrollo. La idea de fondo era impulsar un nuevo orden comercial en el que se reflejaran mayormente los intereses de los países en desarrollo. En 1974, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) creó el Centro de Empresas Transnacionales y la Comisión sobre las Empresas Transnacionales, con la finalidad de “elaborar recomendaciones sobre el Código de Conducta para las Empresas Transnacionales”. Se pensaba que dicho Código constituiría un instrumento de persuasión moral con un gran aval a nivel nacional e internacional. En el mismo 1974, las Naciones Unidas adoptaron la Carta de los Deberes y Derechos de los Estados, como un instrumento para implantar un nuevo sistema internacional de relaciones económicas. Ninguna de estas propuestas ha tenido la gran acogida esperada de parte de los sectores empresariales, por lo contrario, se constituyeron en un sector de presión al interior de los organismos de Naciones Unidas a fin de boicotear sus esfuerzos. En 1972, la Cámara de Comercio Internacional en su guía de inversiones señala que los “efectos nefastos de un código impuesto y restrictivo obstaculizaría las inversiones internacionales”. En 1976, dado que el mayor flujo comercial y de inversiones se daba en la zona de la OCDE y la situación minoritaria de los países desarrollados en Naciones Unidas, se opta por proponer en esta organización las “Directrices para la Inversión Internacional y las Empresas Multinacionales”, que aun cuando establecen la participación del Estado dejan la afiliación de las trasnacionales con carácter voluntario y no vinculante. En 1977 este consenso fue impuesto a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quienes declinaron sus posturas combativas a favor de las prioridades empresariales. Este breviarío muestra claramente que las empresas trasnacionales no han estado dispuestas en ningún momento a un control obligatorio de parte de organismo alguno. Más adelante analizaremos los eventos más recientes. (Fuente: Fauchère, 2004).

intensificar la cooperación, sobre todo en el impulso del Pacto Mundial (*Global Compact*), lanzado en 1999 y que se ha constituido hoy en día en la propuesta más sólida del organismo con el mundo empresarial. Sin embargo, son pocas las esperanzas de que las actitudes empresariales cambien y se ajusten a normativas de aplicación general. Le darán la vuelta y su grado de compromiso se irá diluyendo al paso del tiempo, en la medida que puedan controlar la participación de los otros actores interesados.

Desde 2003 circulan en la burocracia internacional las “Normas sobre la Responsabilidad en materia de Derechos Humanos de las Sociedades Transnacionales y otras Empresas”. Una propuesta de código que recoge disposiciones sobre diversos derechos de los trabajadores, la soberanía de las naciones, la protección de los consumidores y del medio ambiente y naturalmente de los derechos humanos, sin que existan al momento compromisos serios para que prospere. La mayor fuente de inconformidad, a no dudarlo, proviene de las organizaciones que representan al sector empresarial.

CONCEPTUALIZACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Algunos ejemplos muy recientes de las prácticas acostumbradas en sectores empresariales, que con frecuencia eluden los compromisos que sus gremios han ratificado al sumarse a las iniciativas de las instituciones internacionales sobre este tema, son —a mi modo de ver— un síntoma de que el empresariado firma con ligereza, y sólo con el afán de mostrar ante su público consumidor y la sociedad una imagen de “buen ciudadano” que poco se cumple en la realidad. La competitividad es un acicate permanente para violentar los compromisos, cuando no todas las empresas involucradas los asumen responsablemente. Es el caso que se muestra a continuación y que da pauta para analizar en profundidad el significado de la RSE, a partir de las propuestas institucionales que pretenden regular la voluntariedad de los compromisos empresariales.

Los diamantes son eternos. Hace pocos días se celebró en buena parte del mundo occidental el publicitado día de San Valentín, para algunos, o el día del Amor, para otros, pero en suma un día muy importante para regalar. El diamante es un símbolo del amor y regalo acostumbrado entre parejas en ese día. ¿De dónde vienen los diamantes? El mayor centro para su comercialización se halla

en Holanda, en la ciudad de Ámsterdam; aquí se cortan y pulen la mayoría de los diamantes que venden las grandes joyerías de Nueva York, París, Berlín, México, Buenos Aires o Sao Paulo. Pero su extracción procede generalmente de países con añejos conflictos producto de guerras, donde son frecuentes las violaciones de los derechos humanos, precisamente entre partes que se disputan esas inmensas riquezas de la entraña de la Tierra.

Hace dos años los mineros y distribuidores se comprometieron a establecer un sistema de autorregulación, que incluía garantías escritas y un código de conducta para asegurar a los consumidores que sus diamantes no procedían de zonas de conflicto. (Angola, República del Congo, Liberia y Sierra Leona, principalmente). Amnistía Internacional acaba de publicar un estudio que demuestra la escasa atención prestada por el sector a sus compromisos, y reclama un mayor control gubernamental para que respeten sus propios códigos de conducta.

Como consumidores debemos plantearnos si seguimos fomentando el comercio de una gema tan preciada teñida con la sangre de miles de personas. Lo menos que podemos hacer es exigir una garantía al vendedor de que su producto no procede de alguna de estas zonas de conflicto.

Los rostros detrás de Cupido. Otro de los regalos propios del día del amor son las flores. Si bien no proceden de zonas de conflicto, sí de países donde los floricultores, generalmente mujeres y niños, son sometidos a un trabajo duro: jornadas excesivamente largas en posiciones incómodas, inclinados todo el día, movimientos repetitivos que al paso del tiempo les ocasionan lesiones en espalda, brazos y manos. Exposición a pesticidas con sus previsible consecuencias de envenenamiento. A todo este trato inhumano en el cultivo, se agregan la mala paga, la negación de derechos en el cuidado de la salud y la represión a todos aquellos que se atrean a intentar la formación de un sindicato.

Al igual que en el caso anterior, los empresarios —ante el reclamo, particularmente de los consumidores de la Unión Europea— han propuesto la creación voluntaria de un código de conducta y una certificación que garantice a los consumidores que en el cultivo de las flores se respetan condiciones mínimas de carácter ambiental y laboral. Las empresas norteamericanas, las mayores importadoras, no han suscrito el acuerdo “Flower Label Program” propuesto por los europeos. Si quiere comprar una flor, piénselo, en sus pétalos hay lágrimas de niños.

Como estos ejemplos hay muchos otros, sólo se necesita un poco de paciencia para encontrar en los medios la información que nos permita construir la verdadera imagen, la real, que está detrás del discurso de la supuesta responsabilidad social asumida voluntariamente por algunos sectores empresariales, y de la que se han hecho eco instancias internacionales como la organización de las Naciones Unidas, que piensa que al programa del “Pacto Mundial (*Global Compact*) habrán de sumarse, al paso del tiempo, las más importantes corporaciones mundiales”.

Desde que se puso a andar la idea en el año 2000, se han sumado a la iniciativa empresas, organismos no gubernamentales interesados en la RSE, sindicatos y gremios patronales de 54 países. Sin embargo, a cuatro años y muy a pesar de que la afiliación voluntaria ha crecido en más del 50%—según informa el Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA)—, sólo tres de las empresas afiliadas han informado adecuadamente sobre el impacto social de su actividad en el medio ambiente, los derechos humanos y laborales. Triste resultado si se piensa en el número de corporaciones que operan en el mundo globalizado de hoy.

Todo ello muestra claramente la distancia entre el discurso y la realidad, que cuando los sacrosantos intereses de los propietarios son puestos en juego, ninguna acción voluntarista por más adornada, sutil y limpiadora de imagen que se presente, logra alterar el rumbo y poner en primera fila una responsabilidad social que a muchos no les atañe. Milton Friedman, el gurú de la economía neoliberal, se pregunta: ¿Qué significa eso de que los “negocios” tienen responsabilidades? Y su respuesta es que “sólo las personas pueden tener responsabilidades. Una corporación es una persona artificial, y en ese sentido, puede tener responsabilidades artificiales” (Friedman, 2005). Más claro imposible.

Pero para los que no se han convencido aún del falaz discurso de la RSE, vale continuar con el mensaje de Friedman:

Las personas de negocios creen que están defendiendo la libertad de las empresas cuando declaman que los negocios tienen que ver “no solamente” con las utilidades, sino también con promover fines sociales deseables; que tienen una “conciencia social” y toman en serio su responsabilidad de dar empleo, eliminar la discriminación, evitar la contaminación, o cualquiera que sea el lema de los reformadores de turno. En realidad —si ellos mismos u otros tomaran en serio esas afirmaciones— lo que están haciendo es predicar puro y neto socialismo (*Ibid.*).

Interesante descubrir lo que el gurú piensa, porque sus recomendaciones son seguidas fielmente por numerosos admiradores en el medio empresarial. A nosotros nos sirve como un indicador para develar las entrañas de un discurso tan bien construido, que llama poderosamente la atención y que incita a muchos a pensar que las virtudes de la filantropía empresarial, disfrazadas de responsabilidad social, son una salida para recomponer las relaciones de explotación en el trabajo, la violación de derechos humanos, el deterioro ambiental y la corrupción a que nos han conducido tantos años de dominio corporativo, cuando realmente se trata de una puerta falsa.

ANTECEDENTES DE LA RSE

Fueron los consumidores —por ser los más afectados—, los primeros que se organizaron para poner freno a las prácticas poco éticas de productores y comerciantes. En el año de 1327 se reporta que los ciudadanos de Canterbury impusieron un boicot a los productos del Monasterio de la Iglesia de Cristo (González Marroquín, 2005). Más tarde, ya en el siglo XIX, las cooperativas inglesas introdujeron las bases de una distinción como “marca amiga del consumidor”, bajo la promesa de compartir las utilidades con los clientes y brindar un buen trato a sus trabajadores (*Ibid.*). Esta línea de compromiso fue acogida por el movimiento sindical de la época en sus reclamos y reivindicaciones, no siempre con resultados favorables.

Se sabe que en los Estados Unidos la Liga Nacional de Consumidores había creado la “etiqueta blanca”, como un símbolo distintivo para reconocer a los fabricantes de ropa que respetaban las leyes, que no usaban trabajadores a domicilio, que no exigían jornadas extraordinarias de trabajo ni empleaban a menores de 16 años. La etiqueta desapareció en 1918 sin mayores consecuencias.

Estos primeros antecedentes muestran que, a diferencia de las prácticas filantrópicas empresariales, de las que dimos cuenta al inicio de este trabajo, los consumidores y trabajadores buscaban dos cosas principales en sus presiones, crear una normatividad que permitiera controlar legalmente los abusos empresariales y proteger los derechos tanto de trabajadores como de la sociedad: seguridad pública y medio ambiente. Intuiciones que serán reconocidas posteriormente en el organismo internacional creado después de la segunda conflagración mundial (ONU).

El mundo cambió en forma radical a partir de este último hito. La expansión de las empresas a nivel mundial desarrollando actividades simultáneas en numerosos países, la movilidad acelerada de los capitales, el desarrollo de las comunicaciones y la tecnología, el crecimiento del comercio mundial, la apertura comercial, y tantos otros fenómenos que pusieron el terreno a modo para que surgieran las grandes corporaciones multinacionales que operan en el mundo globalizado de hoy en día, sin prácticamente restricción alguna en su accionar, moviendo recursos financieros y de capital siempre en busca de las mejores condiciones para alcanzar los más altos niveles de competitividad, que se traducen generalmente en la explotación de recursos naturales “baratos” y mano de obra dócil y a precios de casi esclavitud.

En un escenario como el descrito —en el que los ciudadanos generalmente estamos en estado de indefensión, ante las actitudes y comportamientos asumidos por las grandes corporaciones internacionales y sus proveedoras locales—, han tenido que intervenir las instituciones internacionales para intentar regular tales enfrentamientos. La idea forjadora del Pacto Mundial (*Global Compact*) fue presentada por el Secretario General de la ONU, Kofi Annan, en 1999. Fue un llamado al mundo empresarial, para aplicar nueve principios que ya estaban presentes en los convenios del propio organismo, pero que ahora se presentaban de manera conjunta a fin de crear un compromiso que permitiera, si todos los empresarios los acogían, nuevas reglas sanas para llevar a cabo sus acciones competitivas. Naturalmente, y este es el talón de Aquiles del pacto, la firma de tales compromisos es voluntaria, no hay sanción alguna si se violan y son ellos mismos, los empresarios, quienes establecen qué principios han decidido respetar y cuáles no. Y para colmo de condescendencia, ellos mismos practican una autoevaluación para saber si están o no cumpliendo el compromiso.

El pacto entró en vigor en el año 2000 y los resultados han sido bastante magros, como señalamos párrafos atrás. De entonces a la fecha se han creado una serie de guías para realizar la autoevaluación, algunas ONG's han asumido el papel de certificadoras y se ha creado una nueva mina de ingresos para los despachos contables, de auditoría y asesoría empresarial internacionales. Vale recordar aquí de nueva cuenta el caso *Enron* que — como dijimos— tenía su código de ética, y era auditado en su cumplimiento por el despacho Anderson Consulting Group, quien no dudó en ningún momento en certificar el buen comportamiento de la empresa, hasta que fueron descubiertas todas sus

RSE: El Lado Oscuro de la FE

trapacerías. El episodio judicial de *Enron* aún no concluye en los Estados Unidos, pero el certificador fue descertificado y tuvo que cerrar sus puertas.

LOS NUEVE PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL (*GLOBAL COMPACT*)

Vale la pena reproducir como parte sustantiva de este trabajo, los nueve principios que las empresas se comprometen a respetar cuando acceden a incorporarse voluntariamente a este esfuerzo regulador de la ONU.

Sobre derechos humanos

Principio 1. Apoyo y respeto a los derechos humanos dentro de su esfera de influencia.

Principio 2. Asegurarse de que la empresa no es cómplice en abuso de los derechos humanos.

Sobre trabajo

Principio 3. Respeto a la libertad de asociación y efectivo reconocimiento al derecho a la negociación colectiva (Convenios 87 y 98).

Principio 4. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso obligatorio (Convenio 29 y 105).

Principio 5. Abolición efectiva del trabajo infantil (Convenio 138).

Principio 6. Eliminar la discriminación con respecto al género, el empleo y la ocupación (Convenio 111).

Sobre medio ambiente

Principio 7. Apoyo al enfoque preventivo sobre los retos ambientales.

Principio 8. Tomar iniciativas para promover una mayor responsabilidad con el medio ambiente.

Principio 9. Favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías amigables con el medio ambiente.

Principio 10. Combate a la corrupción².

Recordemos nada más para poner las cosas en su justa dimensión, algunos hechos indicadores del grado de compromiso que las grandes corporaciones norteamericanas acostumbran evadir utilizando a su gobierno como parachoque. Poco antes de concluir su mandato, el presidente Clinton firmó el tratado de Kyoto, pero dejó pendiente su ratificación por el Congreso. En cuanto Bush tomó posesión retiró la firma con el argumento de que sus empresas perderían competitividad. ¿Y el calentamiento global? Parece no ser un problema para el mayor contaminador de la atmósfera.

Con el humor y sarcasmo que lo caracteriza, Eduardo Galeano (2005) da cuenta en un sencillo artículo periodístico de algunas de las prácticas de los corporativos norteamericanos en el terreno laboral dentro y fuera de su país. La libertad de asociación es tema tabú para Walt Mart y Mc Donald's, en estas empresas los sindicatos están absolutamente prohibidos, cualquier intento de organización es cortado de inmediato con despidos fulminantes de sus protagonistas. Y si se da el caso de que un sindicato logre registrarse —como sucedió recientemente en un Walt Mart de Toronto, Canadá—, la empresa no duda en proceder a la clausura del local arguyendo su incosteabilidad; aun cuando un mes después intente abrir otro local a escasas dos cuadras del clausurado. Las ganancias estaban a esa distancia y no lo habían notado hasta que los trabajadores decidieron sindicalizarse. ¿Cómo se premia este proceder en los Estados Unidos? Sam Walton, el fundador de Walt Mart, recibió en 1992 la medalla de la libertad, una de las mayores condecoraciones que otorga el gobierno norteamericano a sus ciudadanos.

² El décimo principio fue incorporado después que se conocieron los escándalos de Enron, WorldCom, Parmalat y otros.

Los gobiernos amigos que quieren atraer las inversiones de esas corporaciones no dudan en extender el tapete verde para que se instalen en su territorio y, sin importar los derechos de sus ciudadanos, crean zonas o normas que faciliten su explotación. En Malasia el gobierno declaró “union free”, libre de sindicatos, al sector electrónico. Intel, Motorola, Texas Instruments y Hewlett Packard no dudaron un instante en aprovechar tales propuestas, a pesar de que todas ellas han suscrito sus propios códigos éticos y algunas se hallan en la lista de las setecientas afiliadas al *Global Compact*.

Abundando un poco más sobre el asunto, nos recuerda Galeano que “desde 1919, se han firmado 183 convenios internacionales que regulan las relaciones de trabajo en el mundo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de esos 183 acuerdos Francia ratificó 115, Noruega 106, Alemania 76 y Estados Unidos... 14” (Galeano, 2005). Es tal el grado de cinismo del gobierno norteamericano que no duda en imponer las normas de la OIT y sobre Derechos Humanos a los países con los que firma tratados de libre comercio, aun cuando ellos no los hayan reconocido; pero a la hora de exigir su cumplimiento, el peso de la ley recae —como siempre— sobre el más débil de una relación tan dispar.

Una primera conclusión somera sobre el modelo de RSE que se impulsa desde la ONU, es que si no existe ninguna fuerza legal que obligue a los grandes corporativos a asumir sus compromisos, y si no existen sanciones severas para compensar los daños que sus actos ocasionan, nada se corregirá, todo seguirá igual y el famoso pacto será letra muerta, como tantos otros convenios del organismo que son sistemáticamente violados, no sólo por los grandes corporativos, sino por los propios gobiernos que no se avienen a respetar y hacer respetar las normas internacionales firmadas, cuando sus intereses están en juego. Ejemplos hay muchos y recientes. Las compañías petroleras, energéticas y farmacéuticas se llevan la palma.

SINDICALISMO Y RSE

El impacto más fuerte que está sufriendo el sindicalismo a nivel internacional es el de la deslocalización del trabajo, el *outsourcing*, cuya lógica central es la reducción de los costos, principalmente el de la mano de obra. Bajos salarios, sindicalismo y gobiernos corruptos, son parte de las condiciones necesarias para permitir que las corporaciones arriben a lugares donde los mínimos derechos laborales no son

exigibles. Lugares donde la explotación de los trabajadores y las pésimas condiciones en las que realizan sus actividades sólo son comparables a las de los esclavos en el siglo antepasado. Un modelo perfecto de moderna esclavitud.

Marruecos, Tailandia, Bulgaria, China, Honduras, por mencionar sólo algunos de los atractivos países para la relocalización industrial, que las trasnacionales han elegido en su afán por achicar sus costos, porque brindan condiciones idóneas para la explotación de su mano de obra: salarios de hambre; horas extras obligatorias y sin paga; prohibición de sindicatos o sindicatos de protección, como se estila en México actualmente³; despidos fulminantes por ir al baño durante el trabajo; condiciones de trabajo insalubres y ninguna protección social por enfermedad o maternidad.

A nivel internacional, el debate sindical sobre el papel que está asumiendo la RSE ha abierto diversas aristas: hay quienes estiman que la RSE es “una meta que conviene alcanzar y otros la ven como un peligroso intento de reemplazar los papeles tradicionales que desempeñan los gobiernos y los sindicatos. Otros sindicalistas opinan que la RSE no es más que una forma de relaciones públicas” (Justice, s/f: 1). En opinión de este autor —la cual compartimos—, la RSE tiene ya una presencia insoslayable de la que los sindicalistas no pueden hacer caso omiso. Por ello, lo más conveniente es analizar el fenómeno desde todos los ángulos posibles.

El ensayo de Justice analiza numerosos conceptos de RSE, sus orígenes, denominaciones y su carácter. Para los efectos de nuestro trabajo nos interesa destacar sólo algunos aspectos, aquellos más controversiales y que en cierto sentido confirman nuestras apreciaciones iniciales. Destaco en primer lugar lo relacionado con el carácter voluntario de las actividades de la RSE. Ya he señalado, páginas atrás, mi opinión al respecto: lo inconveniente e incongruente que resulta que la empresa se autoimponga restricciones que pudieran minar su productividad y competitividad, una idea contra natura para su función esencial en la obtención de ganancias. Lo que ha sucedido y Justice deja muy claro, es que cuando las actividades relativas a la RSE no son obligatorias y son determinadas por las empresas, siempre está implícito (y a veces explícito) lo que es “conveniente para

³ En México, nueve de cada diez contratos colectivos de trabajo son una simulación. La mayoría son los llamados “contratos de protección”: convenios laborales acordados, firmados y revisados al margen de los trabajadores (Ramírez Cuevas, 2005).

la empresa”, es decir, que debe haber un resultado financiero positivo. En términos más cáusticos: se vale desarrollar actividades de RSE, pero debe privilegiarse la ganancia.

Dejemos clara una cuestión: no estamos en contra de la ganancia, eso sería absurdo. Estamos en contra de que se privilegie ésta por encima de un comportamiento ético empresarial relacionado con los intereses de los implicados en sus relaciones sociales. Es decir, la ganancia debe ser un resultado no un fin en sí mismo. Y lo que estamos observando en las prácticas que se han vuelto comunes en estos tiempos de globalización —los ejemplos que hemos dado hablan por sí mismos—, es que la libertad de mercado, eje del paradigma neoliberal, va en sentido contrario al discurso que se propone en la RSE. Dice Justice que “a menudo esa actividad normativa privada ha originado por parte de las empresas una redefinición o una reinterpretación a la baja de normas ya establecidas” (Justice, s/f: 5). Es el caso de las normas sobre Derechos Humanos y las de la OIT, por citar algunas de las que más se soslayan por parte de los grandes corporativos trasnacionales.

Sobre este punto cabe destacar algunas denuncias recientes en nuestro país. La reportera Laura Poy Solano (2005: 5) da cuenta del informe del Centro de Derechos Humanos “Fray Francisco de Vitoria”, sobre la situación del mercado de trabajo en México. En dicho informe se señala que “en los últimos diez años se estableció en el país una política neoliberal que busca el *adelgazamiento* y la disminución de la participación del Estado en el mercado de trabajo, con el propósito de privilegiar la productividad y competitividad por encima del reconocimiento de los derechos humanos laborales” (Poy Solano, 2005: 5). Como prueba de esta situación se cita la sensible disminución del número de contratos colectivos de trabajo, que han pasado de 5171 en 2000 a 2364 a mediados de 2004. Se señala, igualmente, que en los empleos generados en la presente administración “no se cumplen con los estándares internacionales en materia de derechos humanos laborales, ya que suman más de 11 millones los asalariados que trabajan sin contrato, es decir, 44.5% del total de dicha población” (*Ibid.*).

Las cifras que la autora cita y el informe del Centro tienen como origen fuentes gubernamentales como la Encuesta Nacional de Empleo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, por lo tanto son de incuestionable procedencia y credibilidad. Tal es el caso cuando se señala que el 63.5% de la población ocupada, es decir, 26 millones 700 mil trabajadores, laboran sin prestaciones; que el desempleo se ha

incrementado y alcanza a 1 millón 284 mil personas en el tercer trimestre de 2004; y que el 31% de la población económicamente activa, 11 millones 200 mil en el primer trimestre de 2004, laboran en el sector informal. Se muestra así un panorama desolador en las condiciones de trabajo de la mano de obra mexicana, que han merecido señalamientos de organismos internacionales como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que buscan que el gobierno “derogue o modifique las disposiciones legislativas para que las ajuste al cumplimiento de la libertad gremial y la protección del derecho de sindicación” (*Ibid.*).

No estaríamos mencionando estos hechos si nuestras condiciones fueran diferentes y distantes a las de los países que mayormente se mencionan como atractivos para las inversiones en el proceso de relocalización industrial que, como norma, siguen las grandes transnacionales. Se trata de que nuestro país se coloque “a la altura” y sus condiciones laborales sean equiparables. Los especialistas en asuntos laborales, como Néstor de Buen y Arturo Alcalde, han dado cuenta en las páginas de *La Jornada* de los cambios que se pretenden en nuestra normatividad laboral con la Ley Abascal —ya mencionada—, que reducirían el marco protector actual, con todo y sus defectos, a una grotesca caricatura en la que los patrones, simple y llanamente, pueden manejar a su antojo las “condiciones” que les permitan hacer viable una relación laboral ventajosa, sin otro compromiso que no sea responder a los accionistas. Friedman *dixit*.

Sin entrar en mayores detalles, es notorio cómo el discurso de la RSE pretende ir ganando espacios en la conformación de políticas públicas en que la responsabilidad gubernamental y sindical está siendo transferida a la empresa. Los mecanismos son sutiles o enérgicos —según sea el caso—, pero siempre conllevan a promover formas para eludir la reglamentación o privatizar funciones que corresponden al gobierno. Los cambios en las normas laborales y las reformas a las leyes de seguridad social se inscriben en esta línea. La venalidad con que los gobiernos de corte neoliberal aplican las leyes, principalmente las laborales, cuando los países —es el caso mexicano—, habían logrado construir un marco regulador altamente protector y defensor de los derechos de los trabajadores, es patética. Dimos cuenta en este sentido de los contratos de protección, una práctica conocida ampliamente por las autoridades que con frecuencia eluden su responsabilidad y dejan a los trabajadores en la total indefensión. Se trata de que prácticas irregulares y fuera de la ley logren el consentimiento de las partes implicadas, mediante “sindicatos a modo”, que negocian beneficios y prestaciones sin la participación

de los trabajadores: un “sindicalismo de negocios”, el “sindicalismo ideal”, según el empresario Lorenzo Servitje (Ramírez Cuevas, 2005: 8).

PRESUNTOS IMPLICADOS

En el discurso que han desarrollado los seguidores de la RSE, se hace referencia constante a que la responsabilidad de la empresa trasciende o debe trascender su fin principal de obtener ganancias para los accionistas o propietarios, y contribuir, más allá del pago de sus impuestos, a que todos los implicados en sus relaciones comerciales sean copartícipes de los logros que genera su actividad.

En la terminología empresarial se ha acuñado el término “stakeholders”, para referirse a todos los presuntamente implicados, los grupos de interés para los cuales las empresas han de crear valor; se incluye en este sentido, además de los accionistas, a los clientes, proveedores, empleados y la comunidad en que opera. Los accionistas habrán de recibir buenas ganancias; los clientes buen servicio y buenos precios; los proveedores un trato justo y pagos puntuales; los empleados un buen trato y salarios adecuados a su desempeño y necesidades familiares; y la comunidad respeto, particularmente, a sus costumbres, tradiciones y condiciones medioambientales. Se da por descontado que otro de los presuntos implicados, el gobierno, recibe igualmente el pago puntual de los impuestos y en los montos establecidos, amén de que la empresa se comporte como ciudadano ejemplar en el respeto al orden jurídico establecido.

La idea de fondo es que al asumir y comprometerse con la RSE la empresa actúe como un buen ciudadano. ¿Conoce usted alguna empresa, particularmente trasnacional, que se comporte así, en el mundo o en nuestro país? ¿Conoce usted alguna empresa que cumpla estrictamente nuestra normatividad vigente, sobre todo nuestra Constitución, particularmente el artículo 123 en el apartado que se refiere al salario?

Para entender mejor la enorme distancia entre el discurso y la realidad sobre la RSE, quiero asentar algunas premisas indispensables. **Uno**, la RSE es una forma moderna de filantropía, en este caso, filantropía empresarial, distinta y distante de la filantropía cristiana que, sin embargo, es coadyuvante. Muchos de los defensores de la RSE niegan este hecho. Asumen que como la RSE se está popularizando en el medio empresarial y se ha instalado cómodamente en la agenda de los altos directivos, es, además, una propuesta de alcances globales

que facilitará la competencia y productividad. Tal es el caso del Pacto Global —al que ya nos hemos referido—, un ámbito en que la “voluntad” empresarial, no la ley ni norma jurídica alguna, es la que obliga a las empresas y les permite auto-juzgarse, condición que consideran suficiente para asegurar que la empresa está adquiriendo un compromiso con la sociedad, el cual buscaría superar los actos puramente caritativos y filantrópicos para acallar sus conciencias.

El compromiso así autoadquirido —sujeto a sus propias reglas del juego—, en el que las cláusulas sociales incluidas en los acuerdos comerciales; los códigos de conducta o códigos de ética empresarial propios; certificaciones nacionales o internacionales, como el SA8000 (*Social Accountability*); etiquetas sociales de sectores industriales; auditorías ambientales; premios nacionales e internacionales al buen ciudadano empresarial; rendimiento de cuentas, tales como el modelo GRI (*Global Reporting Initiative*), el libro verde europeo, etc., constituyen al momento todo un conjunto de autonormas y reglas de medición que “garantizan” —y esta es una apreciación personal— que las empresas, sobre todo las grandes transnacionales, son unas blancas palomitas incapaces de cometer la más mínima de las infracciones en los países donde recalcan sus actividades. Al menos eso garantizan los grandes certificadores internacionales, grandes despachos de auditoría y contabilidad que, de acuerdo con la moda de la RSE, han desarrollado sus propios modelos de certificación, naturalmente a contrato del certificado. Negocio redondo —si se quiere ver así—, que naturalmente reditúa en la buena imagen ante la sociedad de las empresas y las marcas de sus productos.

A pesar de todo el barullo del que da cuenta la prensa empresarial, acerca del nuevo papel de la empresa en la sociedad cuando sigue las propuestas de la RSE, los resultados hasta ahora han sido magros. Algunos informes señalan que hay menos de tres mil grandes corporativos internacionales que incluyen en sus estrategias la RSE. Al Pacto Global sólo se han afiliado 700 empresas y de ellas —como citamos antes— muy pocas han informado de manera correcta sobre este compromiso.

Dos, la incorporación en los postulados de la RSE del respeto a los derechos humanos —véanse los principios del Pacto Global—, está en cierta forma trastocando “radicalmente el equilibrio que existía en las relaciones entre Estado, sociedad y empresa”. Este punto de vista lo sostiene María Prandi (2005) de AIS (Agencia de Información Solidaria), España, quien argumenta que desde los años setenta se ha extendido la “percepción del creciente poder de las empresas

tanto en el ámbito económico, cultural y social”, logrando que “las empresas se configuren como uno de los actores que influyen de manera decisiva en las circunstancias que determinan la puesta en práctica de los derechos humanos”. Se observa, en este sentido, que muchos de los abusos y violaciones de los derechos humanos tienen una relación estrecha con la actividad que desarrollan numerosas empresas; y lo más grave, según la misma autora, es que el trasteo de esta responsabilidad del Estado a la empresa está significando una “armonización a la baja”, lo que significa que las empresas simplemente deciden adoptar o adaptar —es el caso mexicano— las legislaciones laborales y medioambientales que más les favorecen, arrastrando así a la baja los estándares internacionales sociales, medioambientales y de derechos humanos.

Durante mucho tiempo, los empresarios mexicanos se han quejado del marco jurídico laboral del país, argumentando que les resta competitividad y productividad por los altos costos que presupone la creación de nuevos empleos y las dificultades que implica el cese de un trabajador. Desde el ingreso del país a las “grandes ligas”⁴ del comercio global ha ido *in crescendo* este reclamo; y a pesar de que se han hecho muchos ajustes a ese marco jurídico —la mayor parte favorable a los empresarios—, hoy en día está a discusión en el Congreso la llamada *Ley Abascal*, cuyo principal atractivo para los patrones —según la ANAD (Asociación Nacional de Abogados Democráticos)—, “es la reducción de los costos económicos laborales a costa de los derechos de los trabajadores” (Muñoz Ríos, 2005: 44).

Es decir, se trata de eliminar todos aquellos aspectos estorbosos de la legislación laboral mexicana, “armonizándola a la baja”, según la expresión de María Prandi. Igual situación guarda la ley de bioseguridad recientemente aprobada y conocida en el medio como *Ley Monsanto*, por todas las prerrogativas que brinda a ésta y otras trasnacionales del ramo para la explotación y degeneración de nuestra diversa riqueza biológica, con consecuencias imprevisibles para el medio ambiente y la ecología. Naturalmente se abren las puertas para la venta de semillas transgénicas, supuestamente milagrosas, que acabarán con el hambre en el mundo, cuyas patentes pertenecen a las gigantescas corporaciones Monsanto, Dupont, Bayer, Dow y Syngenta, facilitándoles el negocio aún a costa de la destrucción de nuestros cultivos originarios, como en el caso del maíz.

⁴ Frase que se le atribuye a Jaime Serra Puche, ex secretario de Comercio en el gobierno de Salinas de Gortari, cuando se pactó el TLC con Estados Unidos y Canadá.

Tres, se da por descontado que los buenos ciudadanos empresariales cumplen con rigurosidad sus compromisos fiscales con los gobiernos estatales y municipales de los lugares donde radican. Tan es así, que este tema no aparece dentro de los diez multicitados principios. Veamos lo que apuntan algunos reputados especialistas convocados al FEM (Foro Económico Mundial) de Davos, Suiza. El título de la nota de Gustavo Capdevila (2005) de IPS, es sugerente: “Empresas buscan el paraíso... fiscal”. Según este artículo, el experto suizo Andreas Missbach observa que los “ejecutivos empresariales y el mismo FEM no consideran el incumplimiento fiscal como parte del programa sobre RSE del mundo de los negocios”. Esa frase dicha en un foro dedicado precisamente a la RSE desnuda una falla de fondo en las concepciones que se manejan en dichos convivios empresariales y de dignatarios mundiales. Otros especialista, Bruno Gurtner de la Coalición Suiza de Organizaciones de Desarrollo, dice que la cuestión adquiere una “dimensión muy seria si se tiene en cuenta que la evasión fiscal de las empresas priva a las naciones en desarrollo de un ingreso anual de 50,000 mil millones de dólares”.

Abundando más sobre el tema, los señalamientos de Gurtner y Missbach indican que el asunto impositivo no recibe la importancia que merece; ni siquiera la Iniciativa de Asociación contra la Corrupción, acogida en el seno del FEM y trasladada al Pacto Global (principio 10), recoge el tema. Para los expertos es clara la evidencia de que evasión fiscal y corrupción guardan estrecha relación. Se extrañan incluso de que el ya famoso modelo de “gobernanza” de Pricewaterhouse Cooper, utilizado por grandes corporativos para demostrar que son una “buena empresa” (*good company*), no menciona las cuestiones relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones impositivas.

El caso de Enron es emblemático: tenía 811 subsidiarias fuera de los Estados Unidos, 692 de las cuales estaban registradas en el paraíso fiscal de las Islas Caimán. Es claro que esta estructura obedecía fundamentalmente a una estrategia de evasión fiscal. Por otro lado, John Christensen —funcionario de la mencionada Coalición Suiza, radicado en Londres— sostiene que las “iniciativas impulsadas en los últimos años para fortalecer los sistemas nacionales de tributación han sido debilitadas por las persistentes y poderosas influencias de las empresas y de los individuos más acaudalados” (Capdevila, 2005).

Cuarto y último, la RSE es la vestidura de gala con que las grandes corporaciones pretenden una presentación en sociedad que desdibuje de la mentalidad de los ciudadanos del mundo los estigmas de su primigenio desarrollo: el de la época de

los llamados *robber barons* —los barones ladrones— de finales del siglo XIX y principios del XX. Pretenden también que olvidemos sus depredadoras prácticas comerciales impuestas por el modelo neoliberal, en el que el “mercado” es el único paradigma aceptable para que la sociedad decida su destino. Con este ropaje y apoderados —como todo mundo sabe— de enorme influencia política, hacen que los gobiernos abandonen sus responsabilidades básicas que le dan sustento al “contrato social” y transformarlo en “contrato corporativo”, en el que “la meta última es hacer que los intereses corporativos prevalezcan explícitamente sobre el bien común, permitiendo que las corporaciones demanden legalmente a los estados soberanos (Del Regil Castilla, 2005).

Este hecho ya sucedió en México: la empresa norteamericana Metalclad, que maneja desechos tóxicos, ganó un juicio que la compensó con cerca de 16 millones de dólares, porque la población, ante el temor de daños a las fuentes de aguas freáticas, le impidió instalarse en un poblado de San Luis Potosí. Todo ello gracias a las normas firmadas en el TLC, por las cuales el Estado declina en sus responsabilidades y no puede imponer normas que minen la “competitividad” de la empresa. Tales son las reglas que las grandes empresas impulsan, y para ello los tratados comerciales, convenciones de la OMC (Organización Mundial de Comercio), BM (Banco Mundial), FMI (Fondo Monetario Internacional) alinean sus esfuerzos de acuerdo con los intereses de aquellas.

La idea de fondo es que si las normas vigentes en los países constituyen —a su criterio— impedimento a su “sana competencia”, no hay que ajustarse a ellas, hay que cambiarlas. Ya mencionamos los cambios que se impulsan en México a la Ley Federal del Trabajo, con la llamada “Ley Abascal”, y la ya aprobada Ley de Bioseguridad o “Ley Monsanto”, que evidencian la privatización del interés público. Las negociaciones ya no se hacen con la sociedad, sino con los representantes de los grandes capitales. Triste abdicación de un Estado que a todos nos debería representar.

Viene a modo sobre esta idea una nota aparecida en *La Jornada* el pasado 19 de abril (Anónimo, 2005). La ONG “Amigos de la Tierra” advierte que “los gobiernos de México, Japón y Estados Unidos planean utilizar negociaciones de la OMC para dismantlar un amplio espectro de leyes de protección ambiental, bienestar social y salud pública”. Se trata de que diversas regulaciones relacionadas con la pesca, la alimentación, la producción de madera, el petróleo y la eficiencia energética, sean calificadas de “barreras comerciales”. De lograrse tal propósito —señala la ONG citada— “se estarían destruyendo una gran riqueza de

instrumentos legales diseñados y aplicados para proteger a la gente y su ambiente en todo el planeta” (*Ibid.*). La pregunta que nos hacemos es: ¿Dónde queda el Pacto Global de la ONU, cuando las reglas se cambian y acomodan para facilitar accesos a nuevos mercados y el lucro inherente?

La consistencia del discurso de la RSE se viene abajo, cuando se miran sus propósitos desde esta gran perspectiva. El discurso es un simple discurso que pretende distraernos de lo esencial: que el comportamiento de las empresas, particularmente de las grandes trasnacionales, no ha variado un ápice. Sus códigos éticos o de conducta, sus auditorías ambientales, sus declarativas de respeto a las normas de la OIT, etc., son letra muerta cuando sus mayores esfuerzos están empeñados en cambiar esas normas que les son particularmente molestas, son para ellos “barreras no comerciales” que restringen su libre accionar para alcanzar el que sigue siendo su único propósito: “ganancias para sus accionistas”. Los supuestos implicados pueden seguir esperando.

Y esta no es una afirmación propia solamente, Arthur Laffer (2005), el gurú de la economía de la oferta, dice que “la corporación moderna es un vehículo para crear bienestar a los accionistas y eso es lo que deben tener en mente los directores generales (CEO) siempre”. Y termino con una frase del presidente del Competitive Enterprise Institute, Fred L. Smith Jr. (2005), al referirse a los reclamos que las ONG’s plantean a los negocios: “Modern businesses have sought to apologize, appease, and buy off criticism. It’s what I like to call the Captain Hook theory. You feed a crocodile your leg in the hope that it will become a vegetarian”. Poco más o menos: “Los negociantes modernos piensan en apolo-gizar, mitigar y librarse de las críticas. Lo que llamo la teoría del Capitán Hook, alimentan al cocodrilo con su pierna con la esperanza de que se convierta en vegetariano”.

BIBLIOGRAFÍA

- Anónimo. “Amigos de la Tierra. Buscan tres países eliminar leyes ambientales”. *La Jornada*, 19 de abril de 2005, p. 4.
- Capdevila, Gustavo. *Empresas buscan el paraíso... fiscal*. Inter Press News Agency. (<http://www.ipsnoticias.net/print.asp?idnews=32682>). Consulta marzo de 2005.
- Del Regil Castilla, Álvaro. *Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Disciplina todavía en estado de inocencia*. Sección Economía y Empresa. Noticias.com. (http://www.noticias.com/index.php?action=mostrar_articulo&id=64067&IDCanal=1). Consulta marzo de 2005.
- Fauchère, Bèatrice. *La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta. ¿Nuevos retos o viejos debates?* Editor: Willy Thys, Confederación Mundial del Trabajo (CMT). Bruselas, 2004.
- Friedman, Milton. *La responsabilidad social de las empresas es aumentar sus utilidades*. (<http://www.sistenet.com/futuro/documentos/64.htm>). Consulta 2 de marzo de 2005.
- Galeano, Eduardo. *Los derechos de los trabajadores, ¿un tema para los arqueólogos?* (<http://www.attacmadrid.org>). Consulta 5 de marzo de 2005.
- González Marroquín, Gerardina. “Responsabilidad social de las empresas: Alcance y cuestionamientos sobre el tema”. *Revista Interforum*, España, 14 de febrero de 2005.
- Justice, Dwight W. *El concepto de responsabilidad social de las empresas: desafíos y oportunidades para los sindicatos*. Documento de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), Bruselas, s/f.

- Laffer, Arthur. *Corporate social responsibility detrimental to stockholders*. Ponencia presentada en el World Business Council for Sustainable Development. Nueva York, 19 de enero de 2005.
- Muñoz Ríos, Patricia. “ANAD: favorece la Ley Abascal la discrecionalidad de los patrones”. *La Jornada*, 14 de abril de 2005, p. 44.
- Perdigüero G, Tomás. *La responsabilidad social de las empresas en un mundo global*. Anagrama. Barcelona, España, 2003.
- Poy Solano, Laura. “Informe del Centro de Derechos Humanos Fray Francisco de Vitoria”. *La Jornada*, 26 de marzo de 2005, p. 5.
- Prandi, María. *Empresa y derechos humanos*. (http://www.lainsignia.org/2004/junio/econ_061.htm). Consulta marzo de 2005.
- Ramírez Cuevas, Jesús. “Contratos a la carta”. *Massiosare 378. La Jornada*, México, 20 de marzo de 2005.
- Smith, Fred L. Jr. Palabras del Presidente del Competitive Enterprise Institute en el World Business Council for Sustainable Development. Nueva York, 19 de enero de 2005.