



GE

8.62

IBM

9.72

GX

61

GENE

705.00

CMCS

Más allá del beneficio

Responsabilidad social de las empresas Muchos ciudadanos piensan que el mundo no va por buen camino. Los sonoros escándalos financieros, el abismo que separa los sueldos de los grandes directivos de la remuneración que perciben la mayoría de los trabajadores en un mismo país, los cada vez más habituales desastres ecológicos, el aumento de los fenómenos de exclusión social o la extensión de las desigualdades han disparado todas las alarmas y han obligado a revisar cuál es el papel que cada Estado debe desempeñar en el siglo XXI. Lo que sin embargo casi nadie había destacado, no al menos con igual empeño, era qué cuota de responsabilidad tienen las empresas y grandes multinacionales en todo este proceso. De este modo se retoma con fuerza una cuestión que, como tarde, data de hace medio siglo: la necesidad de que las empresas den un giro a sus negocios y asuman una mayor implicación en la resolución de los problemas sociales. Es la responsabilidad social corporativa (RSC), un concepto que en los últimos años ha dejado de ser una moda para convertirse en uno de los asuntos principales de la agenda política de la Unión Europea.

El planeta está hecho unos zorros. Así pareció entenderlo el secretario general de las Naciones Unidas, Kofi Annan, cuando en 1999, ante el Foro Económico Mundial de Davos, en Suiza, propuso un Pacto Mundial con el objetivo de extender los beneficios de la globalización a todos los seres humanos.

Con su proposición, Annan se alzaba en altavoz de quienes, cada vez con mayor insistencia, reclamaban un cambio de rumbo en la economía que permitiera poner coto a los últimos y sonoros escándalos financieros protagonizados por algunas grandes multinacionales, al abismo que separa el sueldo de los grandes directivos de la remuneración que perciben la mayoría de los trabajadores en un mismo país, a los cada vez más habituales desastres ecológicos, a las crisis alimentarias, a las guerras fratricidas, al aumento de los fenómenos de exclusión social o a la extensión y profundización de las desigualdades. Venía, en suma, a recoger el sentir de una gran parte de la población mundial y que alguien expresó en este Foro: no sólo

dudamos de nosotros mismos, sino que no tenemos confianza en el futuro; ya no creemos en el mundo, ni en el mercado; y lo que es peor, no confiamos en nuestros líderes ni en nuestros expertos.

El papel de las empresas

Ante este panorama tan complicado, parecía más que obligado revisar cuál es el papel que cada Estado debe desempeñar en el siglo XXI, más aún si se entiende, como generalmente así se hace, que muchos de los males sociales de nuestro tiempo son culpa del creciente proceso de internacionalización y globalización de la economía. Lo que sin embargo no se había destacado con igual empeño, no al menos hasta entonces, era qué cuota de responsabilidad tienen las grandes empresas y corporaciones en todo este proceso.

De este modo, se retomaba con fuerza una cuestión que, como tarde, data de mediados del siglo pasado: la necesidad de que las empresas den un giro a sus negocios y asuman una mayor implicación en la resolución de los problemas sociales.

El concepto de responsabilidad

Esta idea, conocida como responsabilidad social corporativa (RSC) o también responsabilidad social de la empresa (RSE), surge, como casi todo, en Estados Unidos, cuando a raíz de la Guerra de Vietnam y otros conflictos, como el Apartheid, muchos ciudadanos comienzan a creer que con su trabajo en determinadas empresas y con la compra de determinados productos están colaborando al mantenimiento de determinados regímenes políticos o de ciertas prácticas económicas éticamente censurables.

A pesar de lo mucho que se ha hablado y escrito sobre la RSC a lo largo de la última década, y muy especialmente durante el último lustro, hoy todavía no existe una definición clara y precisa de este término. Aunque se puede decir que hay tantas como empresas, lo cierto es que todas hacen referencia de un modo u otro a la asunción voluntaria por parte de las empresas de responsabilidades derivadas de los efectos de su actividad sobre el mercado y la sociedad, así como sobre el medio ambiente y las condiciones



LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA SE HA CONVERTIDO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS EN UNA DE LAS CUESTIONES MÁS IMPORTANTES DE LA AGENDA POLÍTICA DE LA UNIÓN EUROPEA. MÁS ALLÁ DE UNA MODA, COMO SOSTIENEN ALGUNOS, LA RSC ES HOY UN TEMA DE CANDENTE ACTUALIDAD.

de desarrollo humano. A esta definición, aportada por Forética, asociación creada en 1999 por profesionales, empresas, académicos y ONGs para colaborar en el fomento de una gestión responsable en España, se añade la ofrecida por el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, un organismo que pretende contribuir a generar opinión sobre este tema y del que igualmente forman parte diferentes organizaciones sociales, sindicatos y asociaciones de consumidores: la RSC supone el reconocimiento e integración en la gestión y las operaciones de la organización de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que generen políticas, estrategias y procedimientos que satisfagan dichas preocupaciones y configuren sus relaciones con sus interlocutores.

Elementos inherentes

Sea cual sea la definición elegida, cualquiera de las dos aporta los elementos que aparecen específicamente asociados a la RSC: dimensión social, ya que los objetivos fijados deben exceder de la mera maximización de los beneficios económicos; voluntariedad, en lo que se refiere a la asunción libremente de un compromiso; integración en la gestión tanto interna como externa de la empresa, con el fin de evitar de este modo que la simple realización de forma aislada y puntual de alguna acción social pueda tener la consideración para quien la ejecuta de empresa responsable; relaciones con todas

las partes interesadas (*stakeholders*), y no sólo con los accionistas (*stockholders*); consenso, para poder llevarlo a la práctica; y transparencia informativa, especialmente sobre los resultados alcanzados, así como evaluación de los mismos mediante la presentación, generalmente con carácter anual, de una memoria de sostenibilidad (*sustainability report*) elaborada a partir de criterios rigurosos y homologados (la principal institución independiente involucrada en el proceso de estandarización de estas memorias es el Global Reporting Initiative o GRI).

Como señala Tomás García Perdiguero en su libro *La responsabilidad social de las empresas en un mundo global*, con la RSC “se recupera con enorme frescura la idea de la empresa como una institución que, además de tener responsabilidad y obligaciones legítimas ante sus accionistas, sería también responsable de los impactos sociales y medioambientales”.

Para García Perdiguero, al igual que para casi todos los expertos, estas responsabilidades deben ir más allá del simple cumplimiento de las leyes y de las normas que regulan el desarrollo de las distintas actividades económicas, por entender que las empresas “no pueden quedarse al margen de los problemas y retos a los que se enfrenta la sociedad”.

Los límites a la eficiencia

En este punto, sin embargo, no todas las voces suenan iguales y cada cual entiende la responsabilidad social a su manera. Así, hay quienes defienden los postulados

enunciados por Milton Friedman hace ya más de tres décadas, cuando dijo que la única responsabilidad social de las empresas es maximizar sus beneficios, siempre que lo hagan cumpliendo con la ley y la ética. Lo que este conocido economista de la Escuela de Chicago y uno de los más activos defensores del libre mercado vino a decir con estas palabras, que en su momento levantaron no pocas ampollas y que aún hoy son origen de múltiples controversias, es que la primera responsabilidad de una empresa es la eficiencia y que para alcanzarla los límites los deberá fijar la ley, o en su defecto, la ética.

El Libro Verde

Para avivar definitivamente este debate público sobre la RSC, la Comisión Europea presentó en julio de 2001 el ya famoso Libro Verde *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas* con el propósito de convertir a la economía europea en la más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible, con más y mejores empleos y mayor cohesión social.

Y a fe que lo ha conseguido. La responsabilidad social corporativa se ha convertido en los últimos años en una de las cuestiones más importantes de la agenda política de la Unión Europea. Más allá de una moda, como sostienen algunos, la RSC es hoy un tema de candente actualidad y así no resulta extraño que florezcan los cursos, publicaciones y asignaturas universitarias sobre el tema;

que aumente el número de instituciones que ayudan a las empresas a gestionar su responsabilidad; que las grandes compañías se doten de departamentos dedicados exclusivamente a esta tarea, y que proliferen los *ranking* de organizaciones responsables o los índices de RSC.

Posturas encontradas

Pero como cabía esperar, de esta invitación al debate han surgido posiciones encontradas. Por un lado, las de quienes ven la RSC como una herramienta de gestión, una disciplina transversal que afecta a toda la organización y que debe incorporarse a todos los procesos de toma de decisiones. Éstos, además, aseguran que lo que a priori puede parecer un coste para la empresa acabará convirtiéndose en una ventaja competitiva, hasta tal punto que en el futuro sólo sobrevivirán aquellas que tomen realmente conciencia de la importancia de la RSC.

De otro, las de quienes argumentan que este concepto no es más que una simple estrategia de marketing y publicidad utilizado por algunas compañías con puros fines cosméticos. Asimismo, entre sus detractores hay también quien sostiene que la RSC contribuiría a aumentar artificialmente los costes de las empresas y favorecería el desarrollo de marcos reguladores que afectarían negativamente a la competitividad de las empresas.

¿Es necesaria una ley?

En este punto, decidir si es necesario o no legislar sobre la materia, tampoco existe consenso. Mientras que los sindicatos y las organizaciones sociales estiman insuficientes las iniciativas voluntarias para salvaguardar los derechos de los trabajadores y reclaman un marco con unas normas mínimas que garanticen reglas de juego equitativas, las

empresas y muchos expertos defienden que no existan estas obligaciones legales, ya que entienden que la responsabilidad social corporativa es por definición voluntaria y que la mera existencia de una ley sobre el tema no haría sino anular la creatividad y el carácter innovador de la empresa, al margen de la dificultad que ya de por sí entrañaría el delimitar hasta dónde se legisla en el ámbito social.

Precisamente, las reticencias mostradas por la patronal europea a que desde la Unión Europea se pudiera plantear algún tipo de reglamento o norma en el ámbito de la RSC han llevado a la comisión Europea (CE) a retrasar hasta el pasado 22 de marzo su segunda comunicación sobre este tema –la primera fue en 2002–, aunque en un principio su lanzamiento había sido anunciado para el mes de mayo de 2005, luego para junio y posteriormente para octubre pasado.

Con todo el mimo

Las compañías extranjeras y las tecnológicas son las que más cuidan a sus trabajadores. Así se desprende del *ranking* de las 25 mejores empresas para trabajar en España de 2006, dado recientemente a conocer por el instituto de origen estadounidense Great Place to Work. Según el estudio, la filial española de Danone ha sido elegida por su plantilla como la compañía que mejor trata a los empleados. El segundo y tercer puesto de la lista lo ocupan dos farmacéuticas, Lilly y Roche Farma. De las 25, siete son de capital español: Automóviles Utilitarios (Ausa), Bankinter, MRW, Muebles Expomobi, Mutual Cyclops, R Cable y Sadiel. Por sectores, predominan las tecnológicas –cinco– y farmacéuticas –cuatro–, ya que son mercados que requieren una importante inversión en la atracción y retención del talento. En la anterior edición, el pódium lo ocuparon la consultora estadounidense Bain & Company, Danone y Lilly y entre las 25 había cinco compañías españolas.

Para elaborar esta lista, Great Place to Work se ha basado en una extensa encuesta de clima laboral en la que han participado 104 empresas y 10.000 trabajadores. En ella, los empleados examinaron, de forma anónima, su relación con los directivos, los compañeros y la propia empresa a partir de cinco temas: credibilidad, respeto, trato justo, orgullo y compañerismo. Preguntas sobre si los jefes saben llevar el negocio, cumplen con sus promesas, asignan adecuadamente las funciones o ascienden a quienes se lo merecen; sobre si la empresa implica a los empleados en la toma de decisiones, tiene en cuenta sus sugerencias, reconoce su trabajo o permite la flexibilidad. En definitiva, si al personal le gusta ir a trabajar a su empresa. Este sondeo supone dos tercios de la puntuación final. El resto lo aporta una auditoría interna sobre las prácticas y políticas de recursos humanos.

Algunas de las conclusiones que se desprenden de este informe reflejan que un 73% de los encuestados considera que puede flexibilizar su horario laboral cuando lo necesita y que un 62% opina que los directivos cumplen sus promesas. Lo mejor de las empresas es la seguridad de las mismas (90%), la igualdad de oportunidades (87%) y el trato justo con independencia de su sexo (84%). En cambio, lo peor es el salario (sólo el 48% de los trabajadores cree que es justo), la conciliación (el 57% se siente apoyado por su empresa para compaginar vida personal y profesional) y reconocimiento del trabajo (59%).

Entre las 25 empresas del *ranking* español hay prácticas comunes como flexibilidad horaria, jornada intensiva, permisos de paternidad, tickets restaurante o subvención de la comida, apoyo formativo, buzón de sugerencias, eventos para fomentar el buen ambiente o instalaciones deportivas.

Pero ya está apareciendo otro nivel de medidas, aunque no están muy extendidas entre todos los clasificados de excelentes entornos laborales, como son la mejora del permiso de paternidad y maternidad, flexibilidad en el período de lactancia, ayudas para la guardería, posibilidad de trabajar desde casa, bonificación por ideas nuevas, subvención del gimnasio, habitación de una sala para masajes o incentivos para realizar labores de voluntariado.

Con todo, este informe de Great Place to Work destaca que, en líneas generales, la empresa española está atrasada en implicación del empleado en el proyecto, comunicación interna y conciliación. Un retraso, en este último aspecto, que no resulta del todo extraño si tenemos en cuenta que mientras que en Europa se tiende cada vez más a la jornada comprimida, es decir, la posibilidad de trabajar cuatro días y librar tres, en España aún se sigue con las comidas de dos horas. Sin contar la sobremesa.

La comunicación de la UE

Para el director general de Economía Social del Ministerio de Trabajo, Juan José Barrera, esta comunicación es básicamente continuista y reafirma lo que ya se conocía, pese a que, en su opinión, también contiene algún elemento innovador, como es la propuesta de una nueva Alianza Europea en RSC para que las empresas se unan por el trabajo conjunto.

A juicio de Barrera, este documento oficial europeo no refleja como hubiera sido deseable una participación más activa de los grupos de interés, ni tampoco estipula una agenda de trabajo lo suficientemente concreta, pero sí al menos ratifica la intención de convertir a Europa en el centro de la excelencia de la RSC a nivel internacional.

Así, la comunicación insiste en la necesidad de que todos los agentes de la UE, pero especialmente las empresas, tienen que tener presente crecer, pero respetando la cohesión social y el desarrollo de una sociedad equilibrada que proteja y cuide el medio ambiente. El nuevo documento, que apuesta porque las inversiones se centren en el desarrollo, la formación permanente y la empleabilidad, se refiere también a la mejora de la salud pública, la innovación, el uso racional de los recursos naturales, la reducción de la contaminación, la mejora de la imagen y la credibilidad de las empresas, el respeto a los derechos humanos, la

reducción de la pobreza y el avance hacia el cumplimiento de los objetivos del Milenio de Naciones Unidas.

En el documento también hay una referencia importante al trabajo del Foro Europeo Multistakeholders, que tiene previsto establecer una Guía de Excelencia de la RSC y cuyos objetivos se revisarán antes de finales de 2006. Del mismo modo, esta comunicación incluye también referencias a la educación e invita a las escuelas de negocios y universidades a que se unan a esta Alianza de RSC e incluyan en sus planes de estudios esta materia de forma transversal.

La RSC en España

En nuestro país, mientras tanto, y aunque todavía hay algunas empresas que confunden la responsabilidad social corporativa con la filantropía o el mecenazgo, lo cierto es que ya se han dado varios pasos para fomentar esta cuestión, y algunos muy importantes. Por ejemplo, hace poco más de un año el Gobierno promovió la creación de un foro de expertos en RSC –un organismo en el que participa un amplísimo número de representantes de los más variados ámbitos de la sociedad civil y de la Administración– con el objetivo de establecer un marco de referencia español para el desarrollo de la responsabilidad social a partir de las iniciativas de políticas adoptadas por la Unión Europea en esta materia.

Tras un parón de nueve meses, este Foro anunció en su último encuentro de marzo que tan sólo celebrarán dos reuniones más a lo largo de 2006, y que antes de que finalice el año, como estaba previsto, presentarán un informe de conclusiones consensuado que sirva para la posterior elaboración de la futura ley de RSC que espera crear el Gobierno del PSOE.

Pero a pesar de ésta y de otras iniciativas que se han impulsado a lo largo de los últimos cinco años, y que han hecho posible que la cuestión de la RSC tenga hoy una creciente repercusión en el discurso empresarial, la verdad es que su materialización en la gestión de las empresas españolas se circunscribe todavía a un número muy reducido de compañías, especialmente de gran tamaño, y que, por tanto, la discusión pública sobre esta cuestión está, para muchos expertos, aún en mantillas.

Relativa debilidad

Según se recoge en el documento *La dimensión laboral de la responsabilidad social empresarial en España. Un estudio de casos*, de la Fundación Primero de Mayo de Comisiones Obreras, esta relativa debilidad de la RSC en España puede explicarse, entre otros factores, por el relativamente tardío y escaso grado de internacionalización de las empresas españolas en comparación con otros países de nuestro entorno europeo, como Ingla-

EL FORO DE EXPERTOS EN RSC PROMOVIDO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO SE HA COMPROMETIDO A PRESENTAR ANTES DE QUE FINALICE 2006 UN INFORME DE CONCLUSIONES CONSENSUADO POR SUS 40 MIEMBROS QUE SIRVA PARA LA POSTERIOR ELABORACIÓN DE LA FUTURA LEY QUE SOBRE ESTA MATERIA ESPERA CREAR EL GOBIERNO DEL PSOE.



terra y Alemania, y el alto grado de atomización empresarial (más del 95% del tejido industrial español está compuesto por negocios y compañías con un volumen de negocio inferior a los 50 millones de euros y menos de 250 empleados. Además, el colectivo de pequeñas y medianas empresas es responsable del 70% del empleo que se genera en nuestra economía y representan el 64% de las ventas nacionales).

Asimismo, este informe alude como segundo factor al débil grado de desarrollo que ha tenido en los mercados españoles la valoración de inversiones con criterios de responsabilidad social, bien por el hecho de que la capitalización esté concentrada en un pequeño número de empresas, bien por la escasa cultura que existe sobre estas opciones entre los inversores en España, o bien por otros motivos asociados a la oferta y la demanda.

Según la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (Inverco), que fue la que introdujo a finales de los años 90 en España el concepto de inversión socialmente responsable (ISR), ésta suponía en 2002 unos 62 millones de euros; dos años más tarde, el patrimonio de estos fondos alcanzaba ya los 1.400 millones de euros –el 0,3% del total de 381.600 millones invertidos–. Si bien este crecimiento puede parecer espectacular, no lo es tanto si lo comparamos con el mercado de fondos de estas características en Europa, cifrado en 24.127 millones de euros.

El déficit de información y formación sobre la RSC y la forma en que ésta debería integrarse en la gestión de la empresa; la creciente pero aún incipiente implicación de las administraciones central y autonómicas en la promoción de la responsabilidad social corporativa, sobre todo si se compara con la posición mucho más activa de otros gobiernos europeos; o la también relativamente tardía incorporación de los agentes sociales al debate sobre este fenómeno conforman, a juicio de los autores de este estudio, los otros factores que explicarían este cierto retraso español.

Pero acabe como acabe este debate, pocos son ya los que ponen en duda que las empresas no podrán a partir de ahora preocuparse sólo de ganar dinero. Y es que, en la línea de lo apuntado por García Perdiguero en su libro, las empresas no sólo son responsables de los propósitos y consecuencias de sus actos, sino que están obligadas a realizar actos cuyo fin sea el bienestar de los demás.

Pacto Mundial de las Naciones Unidas

<http://www.pactomundial.org>

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una iniciativa de compromiso ético destinada a que las entidades de todos los países acogan como una parte integral de su estrategia y de sus operaciones, diez principios de conducta y acción en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

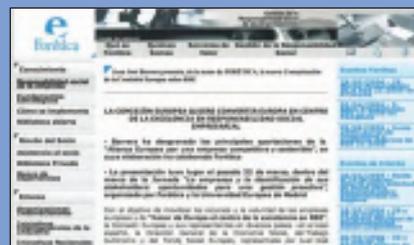


Su fin es promover la creación de una ciudadanía corporativa global que permita la conciliación de los intereses y procesos de la actividad empresarial, con los valores y demandas de la sociedad civil, así como con los proyectos de la ONU, organizaciones Internacionales sectoriales, sindicatos y ONGs.

Forética

<http://www.foretica.es>

Página de esta asociación promovida por profesionales, empresas, académicos y ONGs para fomentar políticas de gestión ética y socialmente responsable en empresas e instituciones como parte de sus valores corporativos, así como promover sistemas de gestión verificables de las mismas. Desde su creación en 1999, forma parte del comité de coordinación del Pacto Mundial en España.



Otros sitios de interés

www.obrsc.org

Web del Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, organismo que pretende contribuir a generar opinión sobre esta materia.

www.fundacionentorno.org

Fundación Entorno-Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible (FE-BCSD España). Creada en 1995 con la misión de promover el liderazgo empresarial en la creación de valor sostenible.

www.ecodes.org

Web de la Fundación Ecología y Desarrollo. Promovida por profesionales y centrada en el desarrollo sostenible.

www.empresaysociedad.org

Página de la Fundación Empresa y Sociedad que aboga por la integración de la acción social en la estrategia de las empresas.

www.clubsostenibilidad.org

Web del Club de Excelencia en Sostenibilidad integrado por un grupo de grandes empresas que apuestan por el crecimiento sostenido desde el punto de vista económico, social y medioambiental.

www.globalreporting.org

Web del Global Reporting Initiative (GRI), instituto creado en 2002 para desarrollar y fomentar la publicación de memorias de triple balance.

www.csrwire.com

Página de The Corporate Social Responsibility Newswire Services. Ofrece información y novedades sobre RSC. En inglés.

www.ethicalcorp.com

Web de la Ethical Corporation, publicación sobre la RSC. Facilita información segmentada por continentes. En inglés.