

***La responsabilidad social de las empresas.
Politica social de la Unión Europea***

Bodil Damgaard

***The Open Labour Market
Working Paper 34:2002***



Working Paper
Socialforskningsinstituttet
The Danish National Institute of Social Research

El estudio

El Instituto Nacional Danés de Investigación Social tiene actualmente un programa de investigación sobre la responsabilidad social de las empresas del cual el presente trabajo forma parte.

Ante el cambio en los modelos económicos y las presiones que enfrentan los estados de bienestar, un crecimiento económico sostenible y equilibrado parece requerir, respecto a su modelo social, de alguna forma de bienestar polipartita (“welfare mix”).

Empíricamente, se observan alteraciones en los sistemas de seguridad social en este sentido tanto en América Latina como en Europa Occidental durante las décadas más recientes. En el caso de América Latina, la tendencia ha sido transferir más responsabilidades a la sociedad civil, mientras que en Europa Occidental se ha buscado involucrar al sector civil y al sector empresarial. En este artículo se abordan los motivos de la Unión Europea para involucrar al sector empresarial en la política social y se ofrece un resumen de las políticas y los instrumentos usados.

El estudio ha sido realizado por la Dra. Bodil Damgaard.

The Study

The Danish National Institute of Social Research is currently conducting a research programme on corporate social responsibility. The present study forms part of this programme.

Considering the profound changes in the economic models and in the pressures facing welfare states, a sustainable and balanced economic development appears to require some kind of welfare mix. Empirically, social systems in Latin America as well as in Western Europe have undergone alterations over the past decades. In Latin America, there has been a tendency to transfer responsibilities to the civil society while in Western Europe the transfer has involved both the civil society and the enterprises. This essay outlines the motives of the European Union to involve enterprises in the social policy. An outline of the policies and the instruments applied is given.

Researcher Bodil Damgaard, Ph.D, has written the article.

Contents

El estudio	0
The Study.....	0
Contents.....	1
1. Introducción.....	2
2. La política social de la Unión Europea y el papel de las empresas	6
3. Responsabilidad social de las empresas en luz analítica	11
3.1. El razonamiento de las empresas	11
3.2. Características y dimensiones de la responsabilidad social.....	14
4. Cooperación como instrumento político.....	18
5. Conclusiones.....	21
Bibliografía.....	23

1. Introducción

Una falacia que se observa con desafortunada frecuencia en la literatura académica, es la noción de que el proceso de globalización que en estos años afecta al mundo entero más que en ningún momento histórico previo, impacta de igual manera en las distintas naciones, regiones, sectores económicos, etc. "Ante un estímulo igual, los resultados son similares", parece ser el mantra de esta errónea línea de pensamiento, donde décadas y siglos de desarrollo económico, político, social y cultural por vías diversas, no solamente han resultado en diferencias estructurales e institucionales abismales entre los países tal y como es aparente a primer vistazo, sino también ha dejado a los países y regiones con distintas capacidades - al igual que con distintos intereses para reaccionar ante el estímulo difuso y complejo que representa la globalización.

Pese a esta advertencia necesaria, es igualmente cierto que es posible identificar una serie de tendencias comunes que, por una parte se relacionan con el proceso de globalización y, por otra , se vinculan con lo que podemos llamar el desarrollo que ha tomado lugar a nivel global durante las últimas décadas. Vale la pena subrayar la diferencia analítica entre el desarrollo del proceso de globalización y el desarrollo global que toma lugar en un sinnúmero de dimensiones de las cuales algunas de las más importantes son la nacional, la regional, la local, pero también la económica, la política, la social, la industrial, la laboral, etc.

Una de las más marcadas tendencias comunes que se observa en todo el mundo, es el cambio - o cuando menos la remodelación significativa - de los modelos económicos en mayor o menor grado motivado por los procesos internacionales. En ocasiones, se ha buscado utilizar la globalización como el motor del desarrollo económico, mientras en otras la finalidad ha sido protegerse de él. En América Latina, las políticas económicas que buscaban impulsar el desarrollo económico mediante el modelo proteccionista de sustitución de importaciones, cuyo eje era el mercado doméstico, ha sido abandonado a favor de estrategias fundadas en exportaciones de bienes industriales y el libre comercio. En los países de la ex-Unión Soviética y de Europa del Este, el cambio ha sido aún más fundamental puesto que la economía capitalista construida sobre el derecho a la propiedad

privada ha substituido a la economía socialista planificada y con propiedad colectiva. En Asia, pequeñas economías agrícolas se han convertido en centros de producción industrial, tecnológicamente sofisticadas y eficientes que permiten una amplia presencia en el mercado mundial (aún después de la crisis económica que la región sufrió a finales de la década de los noventa). Y en Europa Occidental, el Keynesianismo tradicional ha sido modernizado hasta lo (casi) irreconocible al introducir los dos ambiciosos proyectos del Mercado Único y de la Unión Económica y Monetaria (UEM) respectivamente. El último de los cuales llevaba consigo la moneda única, el Euro, que ahora ha substituido la moneda nacional (como el marco, el franco y la lira) en 12 de los 15 países miembros (Inglaterra, Suecia y Dinamarca mantienen todavía sus monedas locales).

Es evidente que el capital, sea local, nacional o transnacional, ha sido obligado a considerar estas alteraciones en el momento de definir sus estrategias. Cada modelo económico afecta de manera crucial las decisiones empresariales respecto a temas tan fundamentales como qué producir, cómo y bajo qué condiciones financiar las actividades, en qué mercados vender los productos (o servicios), qué composición de tecnología usar en la producción e, incluso, qué política laboral emplear.

En paralelo con las transformaciones en los modelos económicos, las últimas décadas han visto modificaciones en los sistemas de seguridad social o, más ampliamente definido, en los estados de bienestar. En parte, estas alteraciones se deben a lo que ha sucedido en la arena económica de cada país, pero se yuxtaponen también presiones políticas (notablemente la elevación de la ideología neoliberal) y motivos provenientes del campo social. De nuevo, se observa una gran variedad en las innovaciones entre las cuales destacan privatizaciones - completas o parciales - de esquemas de pensión, reformas (reducciones) de la asistencia social y flexibilización de las legislaciones laborales. Pero a pesar de los contrastes tanto en las iniciativas adaptadas como en las condiciones iniciales de los diversos modelos de estados de bienestar en tanto a universalidad y nivel de cobertura, una característica común de estos procesos es un retroceso del papel del sector público respecto a las tareas sociales y un auge correspondiente - cuando menos en la teoría y el discurso político - de las responsabilidades sociales del sector privado y del sector civil.

Aquí es preciso insistir en una observación empírica respecto a las nuevas modalidades que están construyéndose en estos años. En América Latina el sustituto del Estado en tanto a las responsabilidades sociales primordialmente ha sido el sector civil (en particular los trabajadores mediante reformas de esquemas de pensión). Esta situación contrasta con el que encontramos en Europa Occidental, donde las obligaciones sociales que han dejado los Estados por lo general han sido compartidas entre el sector empresarial y el civil.

Estas transferencias de obligaciones sociales desde el Estado hacia el sector civil en América Latina y hacia la combinación del sector empresarial y el sector civil en el caso Europeo Occidental no significa que el papel social del Estado en las dos regiones se ha homogeneizado, que se ha reducido en proporciones iguales, ni que los problemas que enfrentan sean similares en cuanto a su descripción ni en cuanto a sus proporciones. El hecho de que con frecuencia sean las naciones que tienen las más graves problemas sociales (como un crecimiento demográfico desproporcionado y altos índices de pobreza) las que menos recursos tienen para darles solución constituye un germen de conflictos que nadie en el mundo globalizado puede considerar ajenos a sus propias esferas de intereses.

Este ensayo parte de la hipótesis de que a la luz del proceso de globalización, el cambio en los modelos económicos y las presiones ante las cuales se encuentran los estados de bienestar, un crecimiento económico sostenible y equilibrado requiere, respecto a su modelo social, de alguna forma de *bienestar polipartita* (en inglés: “welfare mix”). Los grandes esfuerzos por redefinir el estado de bienestar que se aprecian actualmente en América Latina y Europa Occidental llevan en ambos casos hacia modelos de bienestar polipartita, cf. el párrafo anterior.

Los nuevos modelos sociales que ahora cristalizan todavía no han encontrado sus matrices finales y no cabe duda que los diseñadores de las políticas sociales de ambos lados del Atlántico podrían aprender de las experiencias del otro lado. Es evidente que no se trata de exportar, ni mucho menos de imponer, ningún sistema social en particular, sino dejarse inspirar y de esa manera fertilizar las discusiones locales.

En lo que resta de este escrito, se relatan las experiencias de la Unión Europea respecto al involucramiento del sector empresarial en el cumplimiento de las tareas sociales, en otras palabras, sobre la responsabilidad social de las empresas. En el apartado que sigue se presenta la línea de pensamiento de la Unión Europea y por qué la responsabilidad social de las empresas ha llegado a formar una parte tan importante de las políticas sociales en general. La tercera sección se dirige hacia aspectos analíticos y se divide en dos partes. La primera ilustra el tema desde distintas perspectivas teóricas (¿por qué acepta una empresa una responsabilidad social?), mientras la segunda esboza distintas dimensiones analíticas que se han desarrollado para comprender mejor el fenómeno de la responsabilidad social empresarial. La cuarta sección describe un “nuevo” instrumento en las políticas sociales, a saber, la cooperación entendida como pactos sociales y proyectos sociales con participación múltiple. El documento finaliza con unas reflexiones respecto a las tendencias de las estrategias empresariales en un mundo globalizado en vista de la problemática de las responsabilidades sociales de las empresas.

2. La política social de la Unión Europea y el papel de las empresas

La muy aclamada *dimensión social* de la Unión Europea, que con frecuencia es identificada como una de las principales diferencias entre los procesos de integración económica que toman lugar en el continente Americano y el Europeo, vive en estos años cambios significativos.

Durante años, la dimensión social se refería primordialmente a los fondos estructurales que representan en torno del 35% del presupuesto comunitario, para el 2002 el monto asciende a aproximadamente 34 mil millones Euros (DG Budget 2002).¹ Conforme los acuerdos políticos de la Unión, los fondos se emplean primordialmente para aliviar efectos negativos de otros rasgos del desarrollo, como por ejemplo contra desempleo regional. En otras palabras, tradicionalmente los fondos han sido utilizados de manera *re-activa*.

Pese al considerable monto de los recursos económicos de los fondos sociales, no se han logrado reducir los problemas sociales de manera correspondiente. El desempleo no solamente continua a niveles altos (y notoriamente más altos que en Estados Unidos, país con el cual la Unión Europea constantemente se compara), sino que los análisis de la Unión culpan crecientemente a la disfunción del mercado laboral de los problemas de exclusión social, tales como pobreza, marginalización, el mismo desempleo y en general a dificultades sociales y económicas (véase por ej. Comisión Europea 2001a, b).

Es evidente que ha crecido la preocupación por la carencia de inclusión social de la Unión Europea al igual que de los gobiernos nacionales. La percepción de que la exclusión

¹ Con los fondos estructurales se refiere a (1) el Fondo Social Europeo (FSE), cuya creación estaba prevista por el Tratado de Roma; (2) el Fondo Europeo de Orientación y Garantía Agrícola (FEOGA), sección Orientación creada en 1962 (la distinción entre la sección Orientación y la sección Garantía data de 1964; la sección Garantía es la que sostiene toda la Política Agrícola Común que por sí sola representa en torno del 45% del presupuesto comunitario y no es considerado un fondo estructural); (3) el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de 1975; y (4) el Instrumento financiero de orientación pesquera (IFOP) creado en 1993. A estos cuatro se agrega el Fondo de Cohesión.

social es sumamente peligrosa por su carácter y por la complejidad de los conflictos que propicia gana cada vez más presencia. “El desafío social” emerge, según el análisis predominante, de cuatro factores: 1. *La evolución demográfica* (crecimiento desmesurado en las regiones económicamente menos propicias, no solamente en Europa sino a nivel mundial, al tiempo que la población europea se envejece). 2. *Inestabilidad política* (como los acontecimientos en las repúblicas de la ex-Unión Soviética y de los países Balcánicos). 3. *Polarización económica* y - cada vez más correlacionada - entre los que tienen acceso a educación, información y tecnología (una brecha que se observa tanto dentro de como entre países). Y 4. *Fronteras ecológicas* que dificultan las posibilidades de llegar a un balance entre la expansión del consumo y el crecimiento económico y un desarrollo ecológicamente sostenible (Danish Ministry of Social Affairs, 1997).

Mientras la “vieja” preocupación por la inclusión/exclusión social se fundamentaba primordialmente en consideraciones morales y de igualdad (política, social, económica), la “nueva” parte de una percepción que expande la previa (¿o quizá la substituya?) al considerar que la exclusión social es un obstáculo para el crecimiento económico y, por tanto, para el bienestar social.

Reconociendo el peso de estas problemáticas, la Unión Europea decidió a finales de los 90 relajar sus políticas monetarias restrictivas e incluir la creación de empleos en sus prioridades medulares. En 1997, el Consejo Europeo adoptó en su reunión de Luxemburgo una *Estrategia Europea de Empleo* (EEE) y se agregó también un Capítulo Laboral al Tratado de Amsterdam este mismo año. La historia de la EEE está resumida en el cuadro 1. Sin embargo, los cambios en las políticas económicas de la Unión no son simplemente un regreso a las viejas políticas Keynesianas. Primero, porque aunque el Estado todavía juega un papel nuclear, se descarta la percepción Keynesiana de que el Estado es el principal motor de la economía; éste es meramente un factor entre varios otros, inclusive el mercado. Segundo, y esencial para las estrategias empresariales, la rígida división entre políticas sociales y políticas económicas y laborales, ha sido abandonada y los nuevos conceptos clave son integración y complementariedad.

Cuadro 1. Breve historia de la Estrategia Europea de Empleo (EEE) y los Planes Nacionales de Acción (PNA)

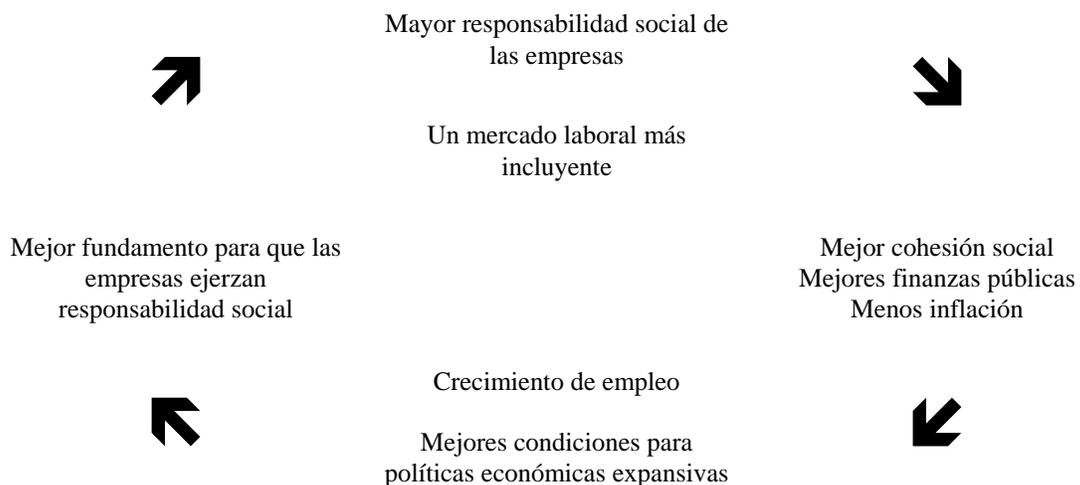
<p>La EEE fue formulado por primera vez en 1997. Cada año los países miembros elaboran un informe – el Plan Nacional de Acción (PNA) – que narra la situación nacional respecto a los parámetros de la estrategia y los planes por avanzar. La Comisión Europea hace un resumen de los 15 PAN a partir del cual el Consejo de Ministros evalúa y ajusta la estrategia y emite unas nuevas “Orientaciones para las políticas de empleo”. La historia de la EEE se resume así:</p>	
1993	<ul style="list-style-type: none"> • Al incluir un capítulo sobre asuntos laborales y sociales en el Tratado de Maastricht es reconocido que la Unión Europea no debe tratarse únicamente de políticas de libre comercio (el Mercado Único) y de economía (la Unión Económica y Monetaria). • La Comisión publica su libro blanco “Crecimiento, competitividad y empleo” que hace énfasis en el vínculo de un mercado laboral que funciona bien y el crecimiento económico.
1996	<ul style="list-style-type: none"> • El desempleo continúa batiendo los países Europeos. • La Comisión Europea emite su “Acción para el empleo en Europa: un pacto de confianza”
1997	<ul style="list-style-type: none"> • El Consejo Europeo se reúne extraordinariamente en Luxemburgo. Nace la <i>Estrategia Europea de Empleo</i>. Se acuerdan promover cuatro ejes principales: <ul style="list-style-type: none"> ❖ el espíritu de empresa ❖ la capacidad de inserción profesional (capacidad de empleo) ❖ la capacidad de adaptación; ❖ la igualdad de oportunidades
1998	<ul style="list-style-type: none"> • 1ª ronda de PNAs. • El Consejo Europeo ajusta los ejes principales mínimamente
1999	<ul style="list-style-type: none"> • 2ª ronda de PNAs. • El Consejo mantiene los cuatro ejes principales, pero subraya la importancia de las medidas activas, educación continua, creación de empleos en el sector de servicio, mejores vínculos entre la vida familiar y el trabajo y la cohesión social
2000	<ul style="list-style-type: none"> • 3ª ronda de PNAs. • La orientación para las políticas de empleo no es ajusta majormente, pero el Consejo decide que la Comisión Europea además de hacer el resumen de los 15 PANs también debe formular recomendaciones específicas para cada país. Los países están obligados a dar respuesta a las recomendaciones en el PAN del siguiente año.
2001	<ul style="list-style-type: none"> • 4ª ronda de PNAs. • El Consejo Europeo agrega cuatro temas horizontales a los cuatro ejes estratégicos principales, algunos cuantitativos otros cualitativos: <ul style="list-style-type: none"> ❖ tasa de empleo de 70% antes del 2010 ❖ mejorar la calidad de los empleos ❖ enfatizar la educación y formación permanente ❖ aumentar la participación de los interlocutores sociales <p>El Consejo instruye a los países miembros de dar igual prioridad a los cuatro ejes y los cuatro temas horizontales.</p> • Inicia el proceso de PNAs de inclusión social. 1ª ronda de PNA/incl. • Un libro verde sobre la responsabilidad social de las empresas es publicado por la Comisión Europea
2002	<ul style="list-style-type: none"> • 5ª ronda de PNAs. • Se mantienen los ejes y temas principales, pero invita además a las autoridades regionales y locales a aumentar su participación, por ejemplo al realizar Planes Regionales/Locales de Acción.

Atrás de este proceso hay un cambio en la percepción del estado de bienestar y del propósito de las políticas sociales (particularmente para las personas en edad productiva). Se rechaza la noción de que el Estado es el único responsable del bienestar social de un pueblo, a favor de una noción que implica que la responsabilidad social tiene que ser compartida entre la sociedad civil, las familias, las empresas y el Estado. Un reflejo de esto es un cambio lingüístico que implica que la expresión de la *sociedad* de bienestar gana presencia a costa de aquella del *estado* de bienestar. El cambio no es menos radical respecto al propósito de las políticas sociales para aquella parte de la población que se encuentra en edad productiva: mientras que antes la política social era un instrumento que servía principalmente para el alivio (pasivo) de una situación de pobreza, desempleo, limitaciones físicas y psíquicas así como de problemas sociales, como por ejemplo drogadicción o prostitución, ahora la política intenta no enfocarse en los problemas y limitaciones de las personas individuales, sino en las capacidades y los recursos de cada cual. El objetivo de la política deja de ser alivio económico pasivo para ahora tratar de encontrar y/o recuperar la capacidad laboral de cada quien. En consecuencia, el apoyo social es otorgado no meramente para que sobreviva la persona, sino para que se eduque y capacite y obtenga así las facultades laborales que le permitan proveer a sí mismo y a su familia. Con las palabras de la Comisión Europea, las políticas sociales no deben ser percibidas como una carga, sino como una inversión y un factor productivo (ej. Comisión Europea 2000). El Consejo Europeo bajo la presidencia Española agrega que es necesario mejorar la coordinación y sincronización de las dimensiones sociales y de empleo en el marco de la EEE (Consejo Europeo 2002).

Existen en la Unión Europea enormes expectativas de esta política y la lista de efectos esperados (o ciertamente deseados) también es impresionante: constituiría el fundamento para aumentar la flexibilidad productiva (la capacidad de responder a nuevas tendencias que se evidencian en el mercado) lo que a su vez mejoraría la *competitividad internacional* y, en consecuencia, crearía *empleo*. La creación de empleo reduciría el número de personas desempleadas y marginalizadas, lo que disminuiría, por un lado, el sufrimiento social de los individuos que se encontrarían en estas situaciones y, por el otro - y no menos evidente en el discurso oficial -, los gastos sociales que es una pesada carga en los presupuestos nacionales. Finalmente, se lograrían estas metas por lo que se ha llamado “la vía alta”, es decir, mediante altos estándares laborales y alta productividad.

Las empresas constituyen una pieza fundamental para que funcione la política arriba descrita. Su papel refleja la convicción que ha existido desde Emile Durkheim hasta sociólogos modernos como Ulrich Beck, pasando por el artículo 123 de la Constitución Mexicana, respecto a que la *inclusión social viene por medio del mercado laboral*. Aunque el discurso político adoptado en la Unión Europea habla de manera muy general de la necesidad de construir *acuerdos de cooperación para proyectos sociales* (“*partnerships*”) y compartir las responsabilidades sociales entre el Estado y un abanico de distintos actores como las organizaciones laborales, organizaciones no-gubernamentales (p. ej. de mujeres, minusválidos, jóvenes, ex-convictos, grupos ecologistas, o de un barrio local para mencionar solamente unos cuantos ejemplos), el grupo sobre el cual se concentra el interés es el empresarial. Muestra de eso es el libro verde sobre la responsabilidad social de las empresas (Comisión Europea 2001c). La figura 1 ilustra “el círculo virtuoso” que es identificado en el análisis gubernamental.

Figura 1. El círculo virtuoso de la responsabilidad social de las empresas



Fuente: Danish Ministry of Social Affairs (1997:15)

3. Responsabilidad social de las empresas en luz analítica

Al igual que a nivel político y administrativo gubernamental, la responsabilidad social de las empresas atrae mucha atención de investigadores sociales.² Las discusiones se concentran alrededor de tres aspectos: los *motivos* de las empresas para actuar con responsabilidad social, las *características* de las acciones y las *consecuencias* probables para el estado (o la sociedad) de bienestar. En lo que sigue se dirige brevemente la atención a los dos primeros aspectos, puesto que todavía es prematuro hablar con certeza sobre los posibles efectos empíricos que motivarían un auge en la responsabilidad social de las empresas.

3.1. El razonamiento de las empresas

La posición neoclásica

El famoso economista estadounidense, Milton Friedman, habría dicho en alguna ocasión que: “*business‘ business is business*”. Con esa contundente afirmación (basada en la argumentación que se encuentra por ejemplo en Friedman (1962)), Friedman y con él la corriente clásica de la disciplina económica, rechazan que las empresas deben preocuparse por una supuesta responsabilidad social. Todo lo contrario: si las empresas voluntariamente o por vía legislativa son obligadas a desviar la atención de su tarea principal - maximizar las ganancias para sus dueños y socios - la consecuencia es un rendimiento económico subóptimo. Eso dañaría no solamente la empresa particular, sino la economía en su conjunto, lo que en su última consecuencia pone en peligro al sistema capitalista y, según este análisis, a la sociedad libre (Friedman, 1962).

Para esta línea de pensamiento no hay ningún lugar para la responsabilidad social de las empresas, aún si las medidas no representaran un costo económico para las empresas (lo

² Este apartado se basa primordialmente en trabajo realizado para un programa de investigación denominado *La inclusividad del mercado laboral* a cargo de un grupo de investigadores laborales del Instituto Nacional Danés de Investigaciones Sociales. De publicaciones en inglés en particular Rosdahl (2000), Rostgaard (2000) y Damgaard (2002).

que podría realizarse mediante un subsidio directo o indirecto), ya que simplemente el hecho de realizar cualquier acto de responsabilidad social desvía la atención de la tarea de producir ganancias. Solo si una acción social representara una ganancia económica podría entrar en el espectro de posibles inversiones que haría una empresa, pero tendría que competir con otros proyectos entre los cuales escogerá la compañía. Aunque tal proyecto social podría ganar la competencia interna en una empresa y podría representar una ganancia económica para los accionarios, es difícil ver cómo podría mejorar las condiciones sociales de la economía en su conjunto.

Cuando el tema es responsabilidad social de las empresas (particularmente en Europa), la argumentación de los economistas neoclásicos es frecuentemente rechazada, por la simple razón de que es empíricamente evidente que muchas empresas de hecho muestran alguna forma de conducta que puede clasificarse como responsabilidad social. Sin embargo, es una lástima que (en Europa) la discusión termina aquí. Ciertamente la posición neoclásica no tiene mucho que decirnos respecto a por qué las empresas toman una responsabilidad social, más allá de que es considerado un comportamiento irracional. Pero la corriente neoclásica ofrece de hecho dos elementos básicos para cualquier discusión no solamente sobre el estado (o sociedad) de bienestar, sino de desarrollo, a saber, qué se entiende por desarrollo (su sugerencia es que desarrollo iguala desarrollo económico) y cómo alcanzar el desarrollo (donde sostienen que lo más adecuado es dejar que las fuerzas del mercado ejerzan su acción). Tanto en Europa Occidental, pero quizá particularmente en países donde la institucionalidad dista de ser tan densa como en Europa, es preciso discutir esta propuesta, cuya legitimidad es dada de forma tan simple por los problemas de sobrecargo que presentan los modelos de seguridad social en la actualidad.

El modelo del “stakeholder”

La teoría del “*stakeholder*”, que se ubica dentro de las teorías económicas, ofrece una solución al dilema entre la racionalidad y la responsabilidad social de las empresas. La teoría aduce en contraposición a la corriente neoclásica, que es racional para las empresas ejercer una responsabilidad social, siempre y cuando uno o más de sus principales *stakeholders*. expresen una demanda de tal comportamiento (Post, *et al.* 1996). Post y sus colegas definen al *stakeholder* como “todas las personas y grupos afectados por las

decisiones, políticas y operaciones de una organización” (1996:7). Típicamente, los *stakeholders* más importantes son los accionistas, los trabajadores (y su sindicato), los proveedores, los clientes, los acreedores, los distribuidores e, inclusive, los competidores, mientras a un nivel más global se encuentra, entre otros, la comunidad local, el gobierno (local, estatal, federal), la prensa y la población en general (*ibid.*:10-11). La empresa, como organización, forma parte de un sistema interdependiente con la sociedad y con los diferentes *stakeholders*, lo que impide que la empresa considere sus operaciones solamente a la luz de los intereses de los dueños (o accionistas). En consecuencia, la supervivencia - y más aun: el éxito - de la compañía depende de su capacidad de mediar entre intereses conflictivos de los distintos *stakeholders*. De esta manera, se abre la consideración de que es *racional* para la empresa ejercer una responsabilidad social, si esto es en el mejor interés de los *stakeholders*.

Aunque la teoría del *stakeholder* de manera convincente cierre la brecha entre el comportamiento racional y el comportamiento socialmente responsable, no brinda elementos para entender por qué “de pronto” los *stakeholders* pedirían que la empresa ejerciera responsabilidad social. Tampoco ofrece explicaciones satisfactorias respecto a cuándo el interés de un *stakeholder* es tomado en cuenta y cuando no. ¿Por qué existen compañías similares, con los mismos grupos de *stakeholders* a considerar, y una decide mostrar un alto nivel de responsabilidad social, mientras la otra decide no hacerlo?

Por otra parte, cabe señalar la fuerza (poder) que la teoría reconoce que poseen los *stakeholders*. Aun cuando los *stakeholders* no tienen poder formal o legal sobre una empresa, la teoría hace comprensible que tienen mucha influencia sobre la conducta de la empresa. Las implicaciones de esto son trascendentales. Queda claro que un auge en la responsabilidad social de las empresas no necesariamente requiere de legislación, ya que resulta suficiente que los *stakeholders* lo demanden. De esta manera es posible sobrepasar muchos gobiernos (en particular, pero no solamente en países en vías de desarrollo) que se resisten a usar la legislación para mejorar las condiciones sociales y laborales de sus países. A la vez, esto coloca la atención sobre otros de los *stakeholders*, lo que precisamente es la filosofía detrás de los recientes movimientos de “consumidores políticos” e “inversores éticos”.

Interpretaciones de las teorías institucionales

Como se acaba de exponer, la corriente neoclásica y la de los *stakeholders* parten de la percepción de que las empresas actúan de manera racional y que la racionalidad además es objetiva y económica. A diferencia, la corriente neoinstitucionalista identifica la racionalidad como algo *socialmente construido*. Su análisis se concentra, en consecuencia, en normas, valores y símbolos, es decir, en conductas y culturas que hacen el comportamiento de la organización (en este caso, la empresa) socialmente *legítimo*.

La legitimidad es, según los neoinstitucionalistas, tan importante para una empresa como sus consumidores, por lo que las empresas no solamente compiten por mercados donde puedan vender sus productos y servicios, sino también por legitimidad que les permita existir y formar parte de la sociedad (Suchman, 1995). Las implicaciones para el tema de las responsabilidades sociales de las empresas son de suma importancia. Notablemente, se observa que para el asunto de la responsabilidad social de las empresas, la tesis de DiMaggio y Powell (1984) de que las organizaciones cambian su comportamiento cuando buscan adaptarse a normas de conducta institucionalizadas, significa que una empresa bien puede decidir ejercer algún grado de responsabilidad social - aun cuando no aumente su eficiencia y rentabilidad, siempre y cuando incremente su legitimidad. Esa conclusión es diametralmente opuesta a la que llegan las perspectivas económicas.

3.2. Características y dimensiones de la responsabilidad social

A pesar de la frecuencia del argumento de que las empresas deben aumentar su responsabilidad social en las discusiones sobre la evolución del estado (sociedad) de bienestar, no existe una definición que delimite el concepto o, al menos, un consenso respecto a sus características y dimensiones principales. ¿Ejercen responsabilidad social las empresas cuando simplemente cumplen con la legislación, por ejemplo al contribuir a un fondo de pensiones para sus empleados, o requiere la acción ser “más allá” que el mínimo que determinan las leyes? O ¿es responsabilidad social si los estándares son definidos en un contrato colectivo de trabajo? ¿Y, forma el salario parte de la responsabilidad social?

Es evidente que las preguntas son inmensas y sus respuestas - si es que existen - dependen del contexto en donde una situación particular se coloca. (-Lo que inmediatamente hace aparecer la pregunta de si una empresa puede ser socialmente responsable en un contexto, si no lo es en otro donde también opera.) Sin embargo, para avanzar la aspiración de aumentar la responsabilidad social de las empresas, se requiere de algún instrumento analítico que permita sistematizar el desempeño de las empresas en este campo. Varios trabajos han intentado conceptualizar diferentes tipos de acciones sociales realizadas por las empresas y además colocar estas acciones dentro del marco de la discusión sobre el estado/sociedad de bienestar.

Conceptualización de la responsabilidad social de las empresas

Holt (1998) utiliza dos aspectos para conceptualizar la responsabilidad social de las empresas. Primero, si las acciones buscan prevenir problemas sociales (“acciones preventivas”) o buscan dar solución a un problema que ya se manifestó (“acciones curativas”). Segundo, distingue entre acciones dirigidas hacia los empleados de las empresas (“responsabilidad interna”) o de la población en general (“responsabilidad externa”).

Con estos componentes, Holt crea cuatro tipologías de responsabilidad social de las empresas:

1. *Medidas preventivas dirigidas hacia los empleados* de una empresa (por ejemplo la instalación de un sistema de seguridad e higiene laboral o capacitación que busca reducir el riesgo de accidentes).
2. *Medidas curativas dirigidas hacia empleados* que tengan una condición especial (por ejemplo hacia mujeres embarazadas o trabajadores que han sufrido una reducción en su capacidad laboral debido a un accidente).
3. *Medidas preventivas en bien de la población local* en general (por ejemplo donaciones a un club deportivo o una escuela).
4. *Medidas curativas en bien de gente no previamente empleada* (como sería el caso de emplear a personas con una discapacidad física o psíquica).

Es obvio que la tipología parte del contexto danés en donde uno de los problemas sociales más pertinentes desde la década de los 1980 ha sido el desempleo y la marginalización del mercado laboral de gente con problemas físicos, psíquicos o sociales.³ Además la clasificación es pragmática, como señala la misma autora, porque sobreentiende la presencia de un estado de bienestar con las características del danés.

En su reciente informe sobre la responsabilidad social de las pequeñas y medianas empresas, se utiliza implícitamente una distinción entre la responsabilidad interna (Comisión Europea, 2002). Desafortunadamente, la investigación se dirige exclusivamente a la responsabilidad externa, ignorando las medidas que pudieran tomar las empresas en pro de la situación social en la planeación de la producción.⁴

Dimensiones de la responsabilidad social de las empresas

Otro esfuerzo por sistematizar el pensamiento sobre la responsabilidad social de las empresas se encuentra en Rosdahl (2000). El autor aduce que cuando las empresas ejercen una responsabilidad social, sea esta con un afán preventivo o curativo, esto sucede dentro de una (o varias) de cuatro dimensiones:

1. *de proveedor*. Con esta dimensión se refiere a las contribuciones que hacen las compañías a trabajadores desempleados, enfermos, las embarazadas, discapacitados y jubilados. El autor no distingue entre contribuciones fijadas por ley, por contrato colectivo o voluntariamente por la empresa. Tampoco distingue entre contribuciones que se pagan directamente a los (ex)empleados o aquellas

³ Por problemas sociales se entiende desde drogadicción y alcoholismo hasta violencia intra-familiar, falta de educación y capacitación y una trayectoria criminal. En años recientes, la discriminación contra grupos de inmigrantes y refugiados ha llegado a constituir un problema social cada vez más grave.

⁴ Otro aspecto desafortunado de este informe es la inclusión de la responsabilidad de las PYMES respecto al medio ambiente. Sin duda las PYMES juegan un rol importante respecto al medio ambiente, pero los mecanismos que pueden ser utilizados para mejorar las situaciones sociales y ambientales, respectivamente, son muy diversas por lo que confunde presentar el análisis en conjunto.

que la compañía paga mediante instituciones de bienestar, sean operadas por el Estado, por compañías de seguros o de otra manera.

2. *de empleo*. Mientras se podría argumentar (con Friedman y la literatura neoclásica, particularmente aquella que habla de cómo fomentar el desarrollo económico en países en vías de desarrollo) que cualquier empresa que crea un puesto de empleo ejerce alguna forma de responsabilidad social, Rosdahl requiere de esta dimensión, no solamente la creación del puesto, sino que éste sea ocupado por una persona con alguna dificultad para obtener y/o mantener un trabajo en condiciones normales, por ejemplo gente con discapacidad menor, desempleados de larga duración, etc.
3. *de empleabilidad*. Aquí se encuentran las medidas que toma una empresa para asegurar la empleabilidad de su mano de obra. Se trata tanto de medidas de educación y capacitación como de prevención y curación de enfermedades y daños causados por el trabajo.
4. *de conciliación de la vida familiar y laboral*. Las iniciativas pueden ser la creación de jardines de niños o arreglos en el horario que permitan al empleado cuidar a sus hijos o miembros de la familia enfermos o viejos.

El autor agrega una quinta dimensión que atraviesa las previas, puesto que intenta captar el monto de los esfuerzos que la empresa usa en las demás dimensiones.

Este planteamiento muestra con claridad la dificultad para definir en qué consiste un acto empresarial socialmente responsable. Más aún, señala cuán importante es el contexto, en particular la división de tareas entre el Estado y otros proveedores de bienestar. Mientras en Dinamarca, una compañía se distingue como socialmente responsable si ofrece ayuda económica para un tratamiento médico en una clínica privada para uno de sus empleados, esto es la norma en Estados Unidos, donde una compañía probablemente no ganaría respeto por una iniciativa similar, aunque podría perjudicarla si no lo hiciera. El ejemplo muestra simplemente que en contextos distintos, existen distintas expectativas a lo que debe hacer una empresa. El ejemplo proviene del campo de la salud, pero aplica lo mismo respecto a educación, capacitación, cuidado de niños, etc.

4. Cooperación como instrumento político

Muchas de las iniciativas políticas que se producen en la Unión Europea y en los 15 países miembros respecto a la responsabilidad social de las empresas comparten los supuestos básicos de la teoría neoinstitucionalista. Se trata de motivar a las empresas para que compartan la responsabilidad social mediante la creación de expectativas, normas y símbolos que - según la teoría - llevaría a las empresas a cambiar su comportamiento.

Sin embargo, lo que probablemente resulta la iniciativa más importante en el afán de mejorar el bienestar de los pueblos europeos al tiempo que los presupuestos sociales son vigilados estrictamente, es la adopción de la Estrategia Europea de Empleo. La EEE y luego la aplicación del proceso de las PNA también dentro de la agenda social por medio de las PNA/incl significa un acercamiento - para no decir mezcla - de los objetivos comúnmente reservados a la política social y aquellos tradicionalmente relacionados con la política laboral. Esto indica que tal y como existe una convicción de que el mercado laboral es crucial para asegurar la integración social (como se expuso arriba), se considera hoy día que la cohesión social es igualmente crucial para el desarrollo económico. Conforme avanza ese reconocimiento entre los diseñadores de políticas a niveles local, regional, nacional o transnacional (europeo), tiene que cambiar la manera de hacer políticas. Las políticas sociales que pasivamente aliviaban a los desafortunados de su situación se vuelven obsoletas, al tiempo que es obligatorio incorporar un aspecto social en las políticas económicas.

Un instrumento que ha adquirido importante atención en años recientes es la cooperación, sea bajo el nombre de “pactos sociales”, “alianzas para el empleo”, “acuerdos sobre la competitividad y el empleo” o “cooperación para proyectos sociales” (Sisson, *et.al*, 1999; Nelson y Zadek, 1999). La variedad de nombres refleja también una gran variedad de niveles involucrados: Sisson y sus colegas diferencian entre el nivel inter-profesional, el sectorial y el de la compañía o planta, e informan que mientras más agregado el nivel, más generales tienden a ser los temas que el acuerdo de cooperación o pacto trate. No sorprende, entonces, que igualmente se encuentran múltiples temas para la cooperación. Una característica común para las diversas iniciativas es que intentan combinar nuevos desarrollos en la esfera de las relaciones industriales (como trabajo en equipo y otras

innovaciones de gestión de los recursos humanos) con la política activa laboral, fiscal, industrial (Sisson, *et.al*, 1999) y, debemos agregar, social.

Los gobiernos y la Unión Europea apuestan hoy día firmemente en la cooperación - y más que nada en la cooperación con las empresas - como un nuevo instrumento para alcanzar sus metas en las políticas sociales. Todavía faltan investigaciones empíricas sobre los resultados de los esfuerzos, pero aun desde una perspectiva teórica se podría uno preocupar de que la realidad no corresponderá a las grandes aspiraciones.

La preocupación se fundamenta en un análisis (resumido en la cuadro 2) de las expectativas y motivaciones que los dos actores principales - las autoridades (el Estado) y las empresas - llevan consigo a los proyectos de cooperación en temas sociales.

El esquema ilustra una serie de diferencias de antemano respecto a lo que los dos actores principales en los nuevos “pactos sociales” o “acuerdos de cooperación para proyectos sociales” esperan de la cooperación y cuáles son sus motivos para comprometerse en ellos. La gravedad de las divergencias es evidente ya que se trata de asuntos tan fundamentales como quiénes van a participar en un proyecto de cooperación y los temas que deben tratarse. En general, los gobiernos toman por sentado que las autoridades participan en los proyectos, al tiempo que las empresas solo consideran que las autoridades *podrían* participar, pero según estas últimas, el Estado no es miembro predilecto. En tanto a los temas, es claro que las aspiraciones de los gobiernos sobrepasan el nivel en el cual se manejan las empresas.

Cuadro 2 Expectativas y motivaciones para participar en proyectos de cooperación social

<i>Expectativas y motivaciones de las autoridades</i>	1. El Estado es (casi) siempre uno de los socios en un proyecto de cooperación.
---	---

<p><i>(proveniente de las teorías sobre el Estado de bienestar)</i></p>	<p>2. Los problemas para los cuales los proyectos de cooperación social pueden ser soluciones son “metaproblemas”</p> <ul style="list-style-type: none"> a. sociales (cohesión social) b. económicos <ul style="list-style-type: none"> i. relacionados a restricciones económicas del estado de bienestar (carga económica) ii. relacionados a la competitividad económica (producción)
<p><i>Expectativas y motivaciones de las empresas</i></p> <p><i>(proveniente de las teorías sobre la economía empresarial)</i></p>	<p>1. Las empresas solo deben involucrarse en proyectos de cooperación social si de alguna manera son rentables (aunque no necesariamente en el corto plazo ni económicamente)</p> <p>2. Los problemas para los cuales los proyectos de cooperación social <i>podrían</i> ser soluciones tienen típicamente un alcance limitado y están relacionados a</p> <ul style="list-style-type: none"> a. la producción (cooperación interna en la planta/compañía con los trabajadores como socios) b. la seguridad de abastecimiento (los socios son proveedores, clientes y trabajadores (calificados))

Fuente: Adaptado de Damgaard (2000)

De ninguna manera el argumento aquí presentado es que los proyectos de cooperación son imposibles de llevar a cabo, ni que son inútiles. Al contrario, la gran mayoría de los estudios que se ha hecho (principalmente informes que concluyen proyectos particulares), señalan que hay muchas ventajas de cooperar. Sin embargo, para que la cooperación alrededor de proyectos sociales pueda convertirse en un instrumento importante de la política social, es necesario que las distintas expectativas y motivaciones sean reveladas y tomadas en cuenta en lugar de ser ignoradas. Esta conclusión es aun más evidente cuando la aspiración es incluir más agentes en la cooperación.

5. Conclusiones

La reciente (re)aparición en Europa Occidental, del tema de la responsabilidad social de las empresas (al igual que en Estados Unidos, asunto que no se ha tratado en este ensayo, pero que es de importancia para los países latinoamericanos), documenta que la respuesta ante el proceso de globalización, no está limitada a buscar la competencia internacional por vía de la precariedad laboral. Es de suma importancia derrumbar el mito de TINA (*There Is No Alternative*), un mito difundido por la corriente neoliberal que proclama que no hay una alternativa a la economía del mercado.

Aunque el éxito no está dado, las experiencias de Europa Occidental muestran que no hay solamente una alternativa, sino varias. Esta conclusión acaba con el infértil determinismo que es implícito en la teoría neoliberal y demuestra, a su vez, que las batallas sobre las vías de desarrollo no se llevarán a cabo en el campo económico, sino en el político. En muchos países con democracias frágiles, esta afirmación no representa un desafío menor que el haber batallado en el campo económico, pero es evidente que cambian las armas (los argumentos) y las tropas (los actores).

Aunque es irrefutable que existe un sinnúmero de respuestas al proceso de globalización, también es cierto que la respuesta por la cual una nación opte, constituye un marco que delimita las estrategias disponibles para las empresas. Es muy difícil para una empresa particular intentar salir de este marco, aunque siempre puede escoger entre una “banda de opciones” y si muchas empresas buscan opciones que topan con el marco, este podría modificarse en el mediano y el largo plazo.

Aumentar la responsabilidad social de las empresas en respuesta a las dificultades que enfrentan los estados de bienestar y los desafíos que presenta la globalización, suena en primera instancia como una panacea. Y hacerlo, como se intenta en la Unión Europea, por medio de la cooperación, tiene muchos elementos atractivos. Muchos autores han pugnado por un nuevo pacto social, ¿y no es lo que representa el proceso europeo? En cierta medida, sí lo es, pero habrá que analizar en detalle los efectos de estos nuevos proyectos de colaboración social sobre las existentes estructuras corporativas que existen en Europa. El contundente enfoque sobre la responsabilidad social de las *empresas* tiende

a ignorar e incluso a marginalizar a las organizaciones laborales y paradójicamente, una respuesta que no pierde oportunidad de subrayar su componente de pacto social, podría a lo largo deteriorar el corporativismo europeo.

Bibliografía

- Beck, Ulrich, 1986 [1992]: *Risk Society. Towards a New Modernity*. London: Sage.
- Comisión Europea, 2000: *Social Policy Agenda*. (COM(2000) 379 final. Disponible en http://europa.eu.int/comm/employment_social/general/com00-379/com379_en.pdf
- Comisión Europea, 2001a: *Draft Joint Report on Social Inclusion*. (COM 2001) 565 final. Disponible en http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/soc-incl/joint_rep_en.htm
- Comisión Europea, 2001b: *Draft Joint Employment Report*. (COM 2001) 438 final. Disponible en http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/final_es.pdf
- Comisión Europea, 2001c: *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Libro verde. (COM 2001) 366 final. Disponible en http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper_es.pdf.
- Comisión Europea, 2002: *European SMEs and social and environmental responsibility*. Observatory of the European SMEs 2002/no. 4.
- Consejo Europeo, 2002: *Employment and Social Policy*. (6695/02 (presse 56)). Disponible en <http://ue.eu.int/newsroom/NewMain.asp?LANG=1>.
- Damgaard, Bodil, 2000: *Social Partnerships: Cooperation Between Enterprises and Local Authorities*. Project no. 1383. Copenhagen: Danish National Institute of Social Research.
- Damgaard, Bodil, 2002: *Partnerships and Governance. Local multisectoral collaboration on active social policy in Denmark*. Copenhagen: Danish National Institute of Social Research. Working Paper 13:2002.
- Danish Ministry of Social Affairs, 1997: *New Partnership for Social Cohesion. Report prepared for "New Partnership for Social Cohesion" International Conference on the Social Commitment of Enterprises*. Copenhagen: Ministry of Social Affairs.
- DG Budget (Comisión Europea, Departamento General de Presupuesto) (2002). Información presupuestal disponible en http://europa.eu.int/comm/budget/index_en.htm.

- DiMaggio, Paul J. y Walter W. Powell, 1984: "The Iron Cage Revisited: Instructional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields." *American Sociological Review*. Vol. 48, pp 147-160.
- Durkheim, Emile, 1893 [1993]: *La división del trabajo social*. Buenos Aires: Editorial Planeta Argentina.
- Friedman, Milton, 1962: *Capitalism and Freedom*. Chicago: University of Chicago Press.
- Holt, Helle, 1998: *En kortlægning af danske virksomheders sociale ansvar*. Copenhagen: Danish National Institute of Social Research. 1998:1
- Nelson, Jane y Simon Zadek, 1999: *Partnership Alchemy: New Social Partnerships in Europe*. Copenhagen: The Copenhagen Centre.
- Post, James E., William C. Frederick, Anne T. Lawrence y James Weber, 1996: *Business and Society. Corporate Strategy, Public Policy, Ethics*. New York: McGraw-Hill.
- Rosdahl, Anders, 2000: *The Social Responsibility of Enterprises. Some Conceptions and Perspectives*. Copenhagen: Danish National Institute of Social Research. Working Paper 2:2000.
- Rostgaard, Tine, 2000: *The Configuration of Corporate Social Responsibility: The Role of the Enterprise in a New Welfare Model*. Copenhagen: Danish National Institute of Social Research. Working Paper 3:2000
- Sisson, Keith, Jacques Freyssinet, Huber Krieger, Kevin O'Kelly, Claus Schnable y Hartmut Seifert, 1999: *Pacts for Employment and competitiveness. Concepts and Issues*. Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Suchman, Mark C., 1995: "Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches". *Academy of Management Review*. Vol. 20, issue 3, p. 571-611.

