

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: ¿UNA OPORTUNIDAD PARA LOS SINDICATOS?

Claudia Cerda Becker*

Hernán Cuevas Valenzuela **

Febrero de 2014

Resumen: La responsabilidad social empresarial (en adelante simplemente RSE) es un tema ampliamente debatido en los estudios sobre la administración y negocios en los últimos tiempos. Académicos y profesionales han intentado definir la RSE, de modo de poder por medio del mismo justificar por qué las empresas deberían adoptar un comportamiento responsable ética y socialmente. Sin embargo, hay una falta de consenso sobre lo que la RSE significa, cuáles son sus implicancias, por qué debiera ser aceptada, cómo debiera ser aplicada en la práctica, y qué tan lejos pueden ir sus recomendaciones y funciones en el logro de objetivos sociales sin llegar a dañar la efectividad organizacional o el rendimiento de la empresa. En este breve informe revisamos algunas de las definiciones más utilizadas de RSE, y situamos la RSE en el horizonte más amplio de los cambios sociales a los que responde y del contexto institucional y económico en el que surge. Concluimos con unos breves comentarios acerca del rol de los sindicatos en relación a la RSE.

1.- ¿QUÉ ES LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL?

La RSE es una manifestación de la responsabilidad social (en adelante simplemente RS) de las organizaciones o individuos. La responsabilidad social es una teoría ética que sostiene que tanto las organizaciones como los individuos tienen la obligación de actuar en beneficio de la sociedad en

general. La responsabilidad social se expresa concretamente en discursos y prácticas orientadas a la mantención de un equilibrio entre la economía, la justicia social y el ecosistema. La RS supone que siempre existe un *trade-off* –un espacio de transacción- entre el desarrollo económico en el sentido material, el bienestar de la sociedad y la justicia social, y el equilibrio medioambiental. La responsabilidad social significa mantener el

* Psicóloga (PUC) y Magister en Antropología y Desarrollo (U. de Chile). Actualmente realiza estudios de Magister en Sociología del Trabajo y el Bienestar en la Universidad de Jena, Alemania

** Doctor en Ciencia Política, Universidad de Essex. Actualmente es Investigador Asociado de ICSO-UDP.

equilibrio entre estos factores con vistas a lograr un desarrollo sostenible. Acá nos ocuparemos especialmente de la RS de las organizaciones empresariales. Pero ¿qué es la RSE y qué caracteriza a las empresas que implementan políticas de RSE?

Como sucede frecuentemente con ideas de moda, también en el caso de la RSE existen variadas definiciones.¹ En términos muy generales, la expresión RSE se refiere a las políticas y acciones de carácter social y/o medioambiental que despliegan las organizaciones empresariales que van más allá del objetivo de maximizar las ganancias de sus dueños o accionistas en el marco del cumplimiento de sus obligaciones legales (Shamir, 2010).

Lo que caracteriza a las empresas con políticas de RS es un estilo de administración y de llevar adelante sus operaciones que se diferencia de la perspectiva tradicional de negocios que favorece como su finalidad específica únicamente el incremento de las ganancias de la empresa en el marco del cumplimiento de la ley (Friedman, 1970). La visión tradicional de negocio se centra en el interés de los propietarios o accionistas y en las obligaciones que la empresa tiene para con ellos. Desde la perspectiva de este modelo de negocio, frecuentemente denominado por la literatura especializada “modelo o teoría del *shareholder*” (concepto que refiere al titular de las acciones de la empresa), la principal obligación de la empresa es aumentar el valor para sus propietarios. En otras palabras, en esta perspectiva no hay razones suficientes para invertir recursos y justificar actividades de la empresa que se orienten a algo diferente que el directo incremento de las ganancias de los dueños o accionistas.

¹ La RSE es también llamada conciencia corporativa, ciudadanía corporativa (corporate citizenship), negocio sostenible o sustentable (sustainable business) y empresa responsable.

El modelo tradicional de administración -modelo *shareholder*- no está diseñado para responder a las demandas sociales por los efectos negativos que pueden producir las empresas y sus operaciones y que impactan en la sociedad y/o el medioambiente. Naturalmente, esta limitación genera tensiones y potenciales conflictos, tanto con factores del ambiente interno de la empresa – como son sus trabajadores- como con el entorno de las empresas –como son las comunidades locales y/o la sociedad en su conjunto.

En tiempos recientes, estas áreas de tensión se han visto multiplicadas y los conflictos agudizados. Esto, en parte, debido a que en las sociedades democráticas contemporáneas observamos la formación de actores colectivos y movimientos sociales que reflejan un creciente empoderamiento de la ciudadanía, una sociedad civil más sensible y vigilante y la formación de una más elevada conciencia acerca de los problemas sociales y ecológicos que producen las operaciones de las empresas. La acción de los movimientos sociales – ecologistas, derechos civiles, de consumidores, etc.- y de los gobiernos han servido como catalizadores para promover la revisión del rol de las compañías en la sociedad (Freeman et al., 2010).

Por otra parte, los administradores y dueños, pero también los políticos, cientistas sociales, y expertos en economía y administración, se han vuelto cada vez más conscientes del valor de la imagen pública y la legitimidad social de los negocios.² Por ejemplo, el cientista político y teórico de la democracia Robert Dahl (1972: 18). sostenía ya en 1972 que

² Sin embargo, no es del todo claro que la inversión de las empresas en RSE se traduzca directamente en un beneficio para la imagen pública de la empresa (Eisingerich y Ghardwaj, 2011).



...toda corporación grande debiera ser comprendida como una empresa social; esto es, una entidad cuya existencia y decisiones pueden justificarse siempre que sirvan un bien público o social.

Este juicio ejemplar de Dahl no debe ser considerado de manera ingenua, pues está lejos de su forma de pensar el que las empresas deban actuar como si fueran entidades motivadas éticamente. Dahl es un politólogo realista que reconoció que la crisis de legitimidad del sector de negocios puede afectar la legitimidad social no sólo de las empresas en particular, sino también puede mermar la legitimidad sistémica del capitalismo y de la democracia liberal.

interés de los dueños de la empresa no son capaces de asumir los desafíos y cambios que afectan el complejo entorno de las empresas, no resuelven satisfactoriamente las externalidades negativas de sus operaciones sobre el medio ambiente y la sociedad, ni abordan los problemas éticos creados por el funcionamiento de las empresas.

Freeman fue tal vez el primero en desarrollar más acabadamente un modelo de administración que favorece la consideración por parte de la empresa de una variedad de intereses, posiciones, actores y factores del entorno. Este modelo de administración de empresas –denominado usualmente modelo de *stakeholder* - enfatiza la importancia que tiene para el éxito de las

Figura 1. Modelo de *Stakeholder* de Administración de la Empresa



Fuente: Gráfico modificado basado de Freeman (1984: 25)

Coincidentemente, en el campo de los estudios de la administración Freeman (1984; 2001; 2004; Freeman et al., 2010) ha planteado que las teorías tradicionales centradas exclusivamente en el

compañías la identificación de quienes son los agentes interesados (los *stakeholders*) y cuáles son sus respectivos intereses que se encuentran involucrados y/o son afectados por sus

operaciones. La figura 1 en la página anterior intenta expresar el conjunto de relaciones complejas que establecen las compañías modernas, los agentes interesados (*stakeholders*) que conforman su ambiente interno de la empresa – como trabajadores, dueños y gerentes- y su ambiente externo –que incluye a proveedores, clientes, el gobierno, la comunidad local, entre otros.

Es importante notar que las relaciones entre empresas y los agentes interesados (*stakeholders*) son bi-direccionales, es decir, son de influencia mutua. De lo dicho anteriormente es importante retener que de acuerdo a este modelo de administración las empresas tienen múltiples obligaciones para con los distintos agentes interesados. De este modo, las compañías podrán identificar y asumir diferentes clases de compromisos y responsabilidades con dichos agentes (*stakeholders*). Así, por ejemplo, la empresa podría asumir el compromiso con los ambientalistas, el gobierno y la sociedad en su conjunto al invertir en tecnologías y procesos de ahorro de energía en su gestión como parte de una política responsable de negocio sustentable. Y esto, no tan sólo como parte de un imperativo ético, sino además como parte de la racionalidad administrativa de la empresa que ha incorporado en su modelo de negocio la consideración de esa multiplicidad de intereses.

Como hemos visto, existe un conjunto de factores sociales, políticos y de la evolución del conocimiento sobre la administración que han favorecido la formación de una perspectiva y una práctica administrativa contrastante con las formas tradicionales de administrar las compañías. Si se consideran estos factores, podemos entender mejor la aparición e importancia que han adquirido el discurso y las prácticas de RSE. En esta perspectiva, la RSE es una perspectiva capaz de

integrar los problemas éticos y la administración racional de la empresa (Freeman et al., 2010). Además, esta perspectiva capacita a las empresas para encontrar oportunidades de negocio a partir del fomento de la confianza entre las partes interesadas y es más efectiva en la reducción de los riesgos y costos de las empresas, haciéndolas más atractivas para los inversionistas (Crowther y Aras, 2010).

De todo lo anterior se desprende que la RSE puede ser comprendida como una forma de autorregulación de las empresas que se encuentra integrada en el propio modelo de negocio (Castelo Branco y Rodrigues, 2007). Luego de haber definido la RSE tenemos los elementos suficientes para abordar sus múltiples dimensiones.

2.- LA RSE: UN CONCEPTO MULTIDIMENSIONAL

El concepto de RSE tiene múltiples dimensiones. Ahora bien, diferentes empresas tienen políticas de RSE con distintos énfasis, siendo esto en parte resultado de las dimensiones de la RS que privilegian en relación con su negocio y las tensiones que sus operaciones generan. Así, es posible distinguir distintos tipos de RSE. Entre éstos encontramos:

- 1) Sustentabilidad ambiental: se refiere a aquellas prácticas de ahorro energético así como de fuentes de energía renovable y/o limpia, el manejo adecuado de desechos, entre otras.
- 2) Involucramiento comunitario: se refiere, por ejemplo, a la práctica de contratación de miembros de la comunidad local, la promoción e involucramiento en proyectos de mejora del entorno social, el establecimiento de un trato justo con las personas, sean estas comunidades de pueblos originarios o simplemente comunidades locales afectadas por el funcionamiento de la empresa.

3) Prácticas de marketing éticas: se refiere a aquellas organizaciones que destacan que sus clientes son personas que merecen un trato justo y transparente y que en sus procesos respetan a sus proveedores.

Las múltiples dimensiones de la RSE se manifiestan, por ejemplo, en el uso de triples cuentas de resultados o simplemente triples resultados (*Tripple Bottom Line* o *3BL*). Se trata de una forma de reportar los resultados de las empresas que es coherente con la filosofía del desarrollo sostenible y que ha logrado una amplia difusión en el mundo de las empresas que tienen prácticas de RS. Los 3 principios básicos sostienen que el desempeño de las organizaciones, para ser evaluado de manera adecuada, debe no sólo incorporar mediciones de desempeño financiero, que es la forma tradicional y más obvia de evaluar a las empresas en términos de sus obligaciones para con sus titulares. Además, es necesario agregar la medición del desempeño social y ético (el impacto sobre las personas), y el desempeño medioambiental (el impacto sobre el planeta). Esta propuesta cuenta además con amplia legitimidad internacional, pues es apoyada por distintos organismos de Naciones Unidas.

También las guías prácticas de la Organización Internacional de Normalización (International Standardization Organization, conocida por su sigla en inglés ISO, de ahora en adelante simplemente ISO) manifiestan la multidimensionalidad de la RS al considerar la importancia del impacto de las organizaciones empresariales y sus operaciones sobre el medioambiente natural, los clientes, las comunidades locales, la sociedad en su conjunto y los derechos humanos, e incluso su impacto interno sobre sus propios trabajadores, las prácticas laborales y procesos de producción y trabajo (ver en especial la ISO 26000).

Como hemos visto, existe hoy una conciencia creciente acerca de la importancia que tiene el impacto de las actividades de las organizaciones sobre el medioambiente y la sociedad. ¿Pero de qué modo se ha difundido dicha conciencia socialmente responsable y el discurso y prácticas de RSE?

3.- LA DIFUSIÓN DEL DISCURSO Y LAS PRÁCTICAS DE RSE

La propagación de la RSE es fruto de la combinación de diferentes factores, como son:

- 1) Procesos de cambio social de efectos muy generales, como son la globalización económica, de los mercados, de las tecnologías y procesos productivos. Pero también de construcción de redes sociales de actores de la sociedad civil a nivel global, y la cada vez mayor influencia del Derecho Internacional y los Derechos Humanos como doctrinas de validez más universal.
- 2) La propagación de ideas, conocimiento y prácticas de RSE.
- 3) La fijación de estándares, rankings y certificaciones de RS.
- 4) La presión de movimientos sociales, la ciudadanía y opinión pública para que las empresas se responsabilicen por las externalidades negativas de sus operaciones.
- 5) La acción de instituciones y organismos internacionales, ONGs y gobiernos.

Respecto de este último factor de propagación, un buen ejemplo es la Comisión Europea, que ha desarrollado políticas de RSE y ha definido un concepto de la misma en los siguientes términos:

RSE es un concepto por medio del que las compañías integran intereses y preocupaciones sociales y medioambientales en las operaciones del negocio y en las interacciones con los stakeholders de manera voluntaria. (citado en Crowther y Capaldi, 2010: 3).



Junto a la definición del concepto, la Unión Europea ha favorecido por medio de sus regulaciones y guías para la acción que las empresas adopten activamente dicha perspectiva y apliquen políticas de RS. Éstas se difunden como “buenas” prácticas administrativas, a la vez responsables y de desarrollo sostenible, que debieran ser adaptadas por las diferentes empresas. Éste es un ejemplo de cómo ha ocurrido la difusión de la RSE, que opera por medio de la selección de ciertas ideas que son favorecidas, en este caso la RSE, con lo que lógicamente se desfavorecen otras alternativas (como la administración basada en el modelo de *shareholder*). Dicha selección y fomento de la RSE ha sido promovida por la autoridad política, en este caso, un organismo de la Unión Europea (una autoridad supranacional). Por medio del proceso legislativo y/o la aplicación de guías prácticas de RS, la decisión política de fomentar la RSE se transmite a otros niveles, en este caso, los gobiernos nacionales y las empresas particulares. Los convenios internacionales operan de manera similar, transmitiendo decisiones del más alto nivel político, a la aplicación en el nivel de las empresas. Volveremos sobre esto más adelante.

Por el momento, nos concentraremos en otro de los mecanismos de propagación de las políticas de RSE: la fijación de estándares, los rankings y las certificaciones. Estándares, rankings y certificaciones tienen un efecto de fomento de las prácticas organizacionales por medio de la adopción mimética o imitativa de aquello que las organizaciones tienen por beneficioso o adecuado (Di Maggio y Powell, 1983). En esta perspectiva, el concepto y las prácticas de RS son adoptadas dado que se las entiende como la manera más moderna, avanzada y beneficiosa de conducir las organizaciones. De este modo, las organizaciones que han tomado la decisión de adoptar políticas de RS frecuentemente se orientan en dicho proceso

por medio de la imitación de las buenas prácticas de otras organizaciones que ya cumplen con altos estándares de desempeño social y medioambiental. Los rankings son útiles en este proceso pues al ordenar a las organizaciones según sus desempeños, permiten identificar aquella a imitar. Por su parte, los procesos de certificación obligan a las organizaciones a producir los cambios requeridos para obtener la certificación. Por ejemplo, ISO ha intentado elaborar un concepto operativo y práctico de RS de modo de poder generar una serie de guías prácticas para la operación de las empresas y organizaciones. De este modo, la ISO 26.000 (pág. 7) define la RS a partir de lo que considera su característica fundamental:

la voluntad de una organización de incorporar consideraciones sociales y medioambientales en su proceso de toma de decisiones y responsabilizarse por los impactos de sus decisiones y actividades sobre la sociedad y el medioambiente. Esto implica tener una conducta transparente y ética que contribuye a un desarrollo sostenible, considera los intereses de todas las partes involucradas y los afectados (*stakeholders*), actúa de acuerdo a la ley y las normas internacionales de probidad e integra estos aspectos en toda la organización, sus prácticas y relaciones.

En línea con la definición de estándares e instrumentos prácticos, también la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) ha desarrollado guías prácticas sobre RSE. En particular, la OCDE ha creado instrumentos de diagnóstico, planificación y evaluación para impulsar la RSE como una herramienta del desarrollo de sus países miembros³. Existe la convicción difundida entre los administradores y los planificadores de políticas públicas que sólo si los desempeños ambiental y social son medidos, las empresas y organizaciones podrán generar cambios

³ <http://www.oecdguidelines.nl/get-started/creating-a-RSE-policy/>



efectivos en sus prácticas. La fijación de estándares, instrumentos prácticos y rankings de RSE están afectando crecientemente la competitividad de las empresas. Por ello, los estándares y rankings son otros importantes mecanismos que facilitan la difusión de la RSE.

Las naciones y economías avanzadas frecuentemente fijan estándares mínimos de desempeño social y medioambiental. Estos funcionan a la vez como medida de comparación, “barrera de entrada” y mecanismo coercitivo. Tal es el caso de la Unión Europea y la OCDE, cuyos estados miembros han concordado en fomentar la RS de las empresas. De este modo, aquellas empresas que aspiran a participar de dichas economías deben orientarse al logro de estándares mínimos. Algo parecido ocurre con el acceso a ciertos mercados de exportación, que exigen estándares de desempeño social y medioambiental mínimos. Al fijar ciertos niveles de desempeño social y medioambiental como requisitos de acceso, estas instancias institucionales –estatales o paraestatales- motivan la adopción de políticas de RS por parte de las empresas.

Como vimos en una sección anterior, la RS se ha vuelto también un aspecto relevante en una emergente doctrina de administración. De este modo, las nuevas generaciones de administradores que han sido formados en dicha doctrina, tienden a favorecer su propagación en la práctica de las empresas.

El conjunto de mecanismos de propagación de la RSE ha favorecido su universalización o mundialización por medio de un cierto “contagio institucional” que favorece el que las organizaciones empresariales que aplican políticas de RS se tiendan a parecer entre sí. Estos mecanismos de difusión de la RS han contribuido al fomento de una emergente cultura global de las

empresas, y se ha constituido en un modelo ampliamente validado que influye como una tendencia global (Shamir, 2010). Este modelo mundializado o globalizado de las empresas tiende cada vez más a reconocer la importancia de su responsabilidad social y medioambiental. Junto con esta tendencia aparentemente homogenizadora, los contextos sociales, económicos, políticos y culturales de cada sociedad conforman condiciones ambientales particulares para el desarrollo de la RSE. En consecuencia, junto con estas lógicas generales y globalizantes, es necesario considerar los aspectos contextuales particulares que influyen la forma específica que adquiere la RSE en cada sociedad y empresa.

4.- EL CONTEXTO INSTITUCIONAL Y ECONÓMICO Y LOS TIPOS DE RSE

Diferentes contextos sociales, culturales, políticos y especialmente institucionales y económicos nacionales afectan a las empresas y con ello favorecen el desarrollo de estrategias diferenciadas en áreas tan diversas como son las relaciones laborales, la creación de innovación, la transferencia de tecnología y la relación entre las empresas. Por ello, no es una sorpresa que las estrategias de RS de las empresas también varíen dependiendo de los diferentes sistemas económicos y políticos en los que éstas actúan (Gjolberg 2009: 606).

A partir del análisis del contexto institucional y económico –lo que algunos autores denominan variedades de capitalismo (Hall y Soskice, 2006)-, algunos autores proponen que es posible distinguir entre dos formas de RSE. La forma explícita, la cual se da principalmente en las economías liberales como los Estados Unidos de Norteamérica y Gran Bretaña, y la implícita, que predomina en las economías coordinadas como Alemania y otras del

continente Europeo (Matten and Moon, 2008; Hiss 2009a).

Bajo el término de RSE explícita se comprenden los programas, políticas y estrategias de carácter voluntario que son implementados por las empresas con la finalidad de responder a las expectativas de los agentes que tienen interés, están involucrados en y/o son afectados por las decisiones y acciones implementadas por la empresa (*stakeholders*). Esta necesidad percibida por las direcciones de las empresas de responder a un conjunto de intereses las lleva a asumir por medio de políticas voluntarias, propias y de carácter explícito, responsabilidades en diversos ámbitos de interés social, como el medio ambiente y las condiciones laborales (Matten and Moon 2008). Debido a que en las economías liberales de mercado los Estados evitan intervenir sobre la economía y regular sólo mínimamente a los agentes económicos para favorecer su autonomía y libre iniciativa, esta clase de arreglo institucional favorece la voluntariedad de las estrategias de RSE.

Por su parte, la RSE implícita se refiere principalmente a normas, valores y reglas que se generan en las empresas como respuesta a las obligaciones que les imponen las regulaciones estatales, pero también las normas y obligaciones sociales. Estos requerimientos son usualmente el resultado del consenso y las expectativas sociales que determinan lo que se espera de las empresas. Por ello, a diferencia de lo que sucede con la RSE explícita, en éste caso las empresas no actúan voluntariamente ni pueden generar sus propias versiones de RSE, sino que deben ajustarse a un rol relativamente determinado (Matten and Moon 2008).

La formación de asociaciones sectoriales y nacionales del sector de negocios ha favorecido la formación de políticas nacionales de RSE en las economías de capitalismo coordinado, caracte-

rísticas de la Europa continental. ¿Pero cómo ha ocurrido esta relación virtuosa entre formación de actores colectivos y políticas nacionales de RSE? Es interesante notar que la formación de políticas nacionales de RSE se ve favorecida por el esquema centralizado de negociación, dada la relevancia que se le otorga en estas economías de coordinación al consenso y la colaboración entre los actores.

En este sentido, los relativamente altos niveles de sindicalización típicos de algunos países de Europa continental –en especial Alemania-, que han llevado a que los asuntos laborales se negocien privilegiadamente en los niveles sectorial y nacional (en lugar de al nivel descentralizado de la empresa), han favorecido no sólo la consolidación de grandes sindicatos sectoriales y centrales sindicales, sino también el desarrollo de intereses colectivos del sector de negocios que ha formado organizaciones empresariales de nivel nacional y de federaciones sectoriales (Matten and Moon 2008; Schmitter, 1979). Luego, la fijación de estándares concordados de RSE en los niveles sectorial y/o nacional ha sido un desarrollo natural de este esquema de negociación y coordinación de intereses de las partes de las relaciones laborales.

Las aproximaciones a la RSE hasta aquí revisadas de manera necesariamente breve comparten una misma característica: son optimistas acerca de la RSE. Hay, sin embargo, argumentos críticos, los que revisamos en la siguiente sección.

5.- CRÍTICAS A LA RSE

Las perspectivas críticas de la RSE provienen principalmente de la sociología, la economía política y los estudios críticos de administración (Shamir 2010 y 2011 hace una revisión de estos). Estos estudios muestran que el desarrollo del discurso y las prácticas de RSE no se debe a una auténtica reflexión ética acerca de los efectos de los negocios. En verdad, la RSE sería respuesta

práctica y estabilizadora de las empresas y los poderes corporativos a la crítica desestabilizadora de las corporaciones y el capitalismo planteada por los movimientos sociales.

En segundo lugar, estas perspectivas sostienen que el campo emergente de la RSE demuestra la capacidad del capitalismo para transformar la crítica social en activos comerciales y de gestión. Así, por ejemplo, aparecen servicios y consultoras especializadas en RSE que permiten a las empresas aumentar su valor y mejorar su posicionamiento en los mercados. También se generan mercados de consultoría en RSE. Juntos con estos nuevos mercados, los poderes públicos generan políticas estatales que legitiman la RSE en la sociedad.

En tercer lugar, la RSE es criticada como una ideología que distorsiona la realidad al instalar una pantalla de humo por medio de las políticas de RSE con la que se ocultan los efectos negativos del accionar de las empresas. De esta forma se legitima socialmente su funcionamiento y se estabiliza la doctrina anti-regulación del neoliberalismo, el proceso de globalización y el crecimiento de las grandes corporaciones. En otras palabras, los críticos sostienen que la RSE es a la vez una práctica y un discurso ideológico que intenta legitimar a las empresas -y en especial a las grandes corporaciones- y desacreditar la regulación estatal por la vía de hacerla parecer innecesaria, dado que las empresas voluntariamente persiguen fines socialmente valorados y evitarían o mitigarían los efectos negativos de sus operaciones sobre la sociedad y el medioambiente. Algunos sostienen que no es casual que la popularidad y promoción creciente de la RSE coincida con una coyuntura histórica en que las grandes corporaciones se encuentran ampliamente cuestionadas.

6. EL ESTADO DE LA RSE EN CHILE

En Chile, la adopción de prácticas de RSE se ha dado principalmente a nivel de las grandes empresas⁴ (Dibiase 2005; Dirección del Trabajo 2005; 2007), las cuales han cumplido un rol estratégico en la difusión e implementación de estrategias de RSE. Esto ha facilitado que las pequeñas y medianas empresas hayan ido adoptando, paulatinamente, estas prácticas a través de la ejecución de proyectos pilotos que han fomentado el desarrollo de metodologías de aplicación (Fundes 2005).

En este contexto, el rol del Estado ha sido más bien indirecto, ya que si bien éste ha reconocido la relevancia del tema, su función se ha centrado en el financiamiento de algunas iniciativas y proyectos (Dibiase 2005; Fundes 2005; Suárez 2007). Hasta la fecha, la RS de las organizaciones, incluidas las empresas, ha sido abordada sólo como parte de otras temáticas más amplias como son, por ejemplo, la protección del medio ambiente (Fundes 2005).

El rol central que han jugado las empresas y la ausencia de políticas de gobierno en relación a la RSE, han favorecido que la adopción de estrategias en esta materia sea voluntaria y se centre principalmente en el ámbito externo de la empresa (Dirección del Trabajo 2005; 2007). De este modo,

las definiciones y acciones de responsabilidad social se han volcado hacia la comunidad, los consumidores, el gobierno, competidores, accionistas y medio ambiente. El objetivo tras esta estrategia es generar una imagen de empresa moderna y ética, que le permita legitimarse en los mercados. (Dirección del Trabajo 2007: 9).

⁴ En Chile sólo el 3% de las empresas corresponden a grandes empresas, el 6% a medianas, el 44% a pequeñas y el 47% a microempresas (ELE 2012).

De esta forma, en las grandes empresas se ha dado un desequilibrio entre el ámbito interno y externo⁵ -en la implementación de prácticas de responsabilidad social- en tanto se han privilegiado acciones enfocadas hacia la comunidad y el medio ambiente por sobre prácticas que se focalicen en los trabajadores y sindicatos de la organización (Dirección del Trabajo 2005). Asimismo, éstos no han sido incorporados en la definición de las estrategias que se implementan sino que más bien han sido sólo invitados a

asumir tareas previamente definidas -que se discuten en un nivel o instancias en que no participan- y a comprometerse con los proyectos de la empresa y con las estrategias y metas de una responsabilidad social orientada fuertemente hacia el ámbito externo. (Dirección del Trabajo 2005:106).

En este sentido, los trabajadores y sindicatos fueron excluidos de la toma de decisiones en relación a las políticas de RS que han adoptado las empresas en la medida que éstas han fijado unilateralmente cuestiones como son, por ejemplo: los códigos de ética, las políticas de capacitación y desarrollo de las personas, entre otros ámbitos (Dirección del Trabajo 2007).

De este modo, las características del proceso de adopción de RSE en Chile (rol central de las empresas, ausencia de política estatal, RSE como actividad voluntaria, enfocada principalmente al ámbito externo y sin participación de los trabajadores y sindicatos en la definición de estrategias) nos permite plantear que la forma

⁵ En el estudio “Responsabilidad Social Empresarial Alcances y Potencialidades en Materia Laboral” realizado por la Dirección del Trabajo el año 2005, distinguen entre el ámbito externo e interno de la Responsabilidad Social Empresarial. La dimensión interna se refiere principalmente al ámbito de las relaciones laborales y las prácticas gerenciales. Por su parte la dimensión externa se centra en las prácticas que se focalizan en el entorno de la organización como son, por ejemplo, el medio ambiente, la comunidad local y los clientes entre otros.

principal de RSE ha sido más bien “explícita” en tanto las empresas han tenido un amplio margen de acción en la fijación de criterios en esta materia (Matten and Moon 2008), lo cual es coherente con el contexto institucional chileno que se encuentra más cercano a las economías de libre mercado.

Asimismo, el desarrollo de esta forma más “explícita” de RSE se ha visto reforzada por procesos de difusión por “adopción imitativa” (mimetic isomorphism, en términos de Di Maggio y Powell, 1983; Matten and Moon 2008) en tanto la apertura de los mercados, la presencia de empresas multinacionales y la influencia de los organismos internacionales han favorecido su propagación (Fundes 2005; Suárez 2007). En este sentido, con la finalidad de legitimarse socialmente las empresas han ido adoptando estas nuevas ideas, lo cual ha favorecido la homogeneización y estandarización de las prácticas (Gjolberg 2010).

Sólo en tiempos recientes este panorama parece mostrar visos de cambio. Recientemente el Gobierno de Chile formó el Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible, que es una comisión asesora del Ministro de Economía conformada por 20 miembros, que incluye a los sectores empresarial, académico y de expertos, y representantes de la sociedad civil y del gobierno. El Consejo fue creado “con el fin de realizar un diagnóstico y proponer una política nacional de Responsabilidad Social” para generar las condiciones que permitan a Chile alcanzar un desarrollo sostenible.

Además, el desarrollo de una política de RS permitiría a Chile cumplir con los compromisos internacionales adquiridos en la materia en la cumbre de Río+20 de 2012, en especial en sus artículos 46 y 47 sobre desarrollo sostenible de los países y responsabilidad social (https://rio20.un.org/sites/rio20.un.org/files/a-conf.216-l-1_spanish.pdf).



Como vemos, en el caso de Chile recientemente ha existido una decisión política de la autoridad para promover la RS y el desarrollo sostenible. Esto, como resultado de varios factores importantes. Primero, una evaluación de la cambiante situación de competitividad internacional del país que obligará crecientemente a las empresas a monitorear sus desempeños social y medioambiental para mantenerse competitivas. Segundo, una planeación de estrategias de mejor inserción internacional en los cada vez más exigentes mercados internacionales. Tercero, la necesidad de responder a un imperativo ético de desarrollo sostenible. Cuarto, la apertura a la inversión extranjera y la presencia de grandes corporaciones transnacionales que tienen planes de RS. Quinto, la creciente presión de movimientos sociales nacionales y globales. Y, finalmente, la necesidad de responder a los convenios internacionales suscritos por el Estado que obligan a la promoción de la RS y el desarrollo sostenible.

7. A MODO DE CONCLUSIÓN: LA RSE Y LOS SINDICATOS

La RSE presenta una serie de oportunidades para las organizaciones sindicales. En primer lugar, los sindicatos pueden usar la RSE como una doctrina autocrítica de las empresas. La RSE enfrenta a las empresas capitalistas con los aspectos negativos de sus operaciones, y las responsabiliza por dichas externalidades. A la vez, por tratarse de una doctrina administrativa legitimada tanto en el mundo de las empresas como en los principales organismos internacionales, esto le otorga a la crítica sindical una fuerza mayor y una mayor capacidad de generar escucha en la contraparte. Además, la RSE crea espacios de encuentro, comunicación y posible acercamiento entre los factores del trabajo y el capital, pero también entre estos y los demás agentes públicos interesados en las actividades de las empresas.

La Responsabilidad Social Empresarial: ¿Una oportunidad para los sindicatos? – Claudia Cerda B. y Hernán Cuevas V.

En el marco del desarrollo actual de la RSE en Chile, las organizaciones sindicales pueden contribuir activamente a la política de RSE, y paralelamente también pueden desarrollar estrategias propias de monitoreo y crítica de la conducción responsable de las empresas. Esto, tanto internamente, en el campo de las obligaciones laborales de las empresas con sus trabajadores –una tarea histórica de los sindicatos- como en el ámbito externo, para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones con las comunidades, la sociedad y el medioambiente. Por su posición entre el mundo social y el proceso laboral, los sindicatos podrán fuertemente establecer alianzas de cooperación con diferentes agentes y públicos interesados en la empresa para fortalecer su posición en relación a la empresa o cualquier otro agente interesado.

Por otra parte, los sindicatos no deben menospreciar el funcionamiento ideológico - en el sentido negativo de una doctrina que distorsiona o encubre- que se encuentra potencialmente en la doctrina y la práctica de la RSE. Corresponde a los sindicatos discernir cuándo la RSE es aplicada auténticamente y en beneficio de los diferentes agentes y públicos interesados de la empresa, y cuándo la RSE es usada como una mera pantalla para ocultar los efectos perniciosos de las operaciones de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- Castelo Branco, M.; Rodrigues, L.L. (2007) "Positioning stakeholder theory within the debate on corporate social responsibility", *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies* 12: 5-15
http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo_vol12_no1_pages_5-15.pdf, (consultado 12-12-2013).
- Crowther, David y Aras, Güler (2010) *Corporate Social Responsibility. Part I: Principles, Stakeholders and Sustainability*. Ventus Publishing.
- Crowther, David y Capaldi, Nicholas (2010) "Introduction: An Agenda for Research", en D. Crowther y N. Capaldi *The Ashgate*



- Research Companion to Corporate Social Responsibility*. Burlington (USA): Ashgate, pp. 1-11.
- Dahl, Robert A. (1972) "A Prelude to Corporate Reform", *Business and Society Review*, Spring (Primavera) : 17-23.
- Di Biase, Franco (2005): *Responsabilidad Social Empresarial*, Centro para el Desarrollo de la Empresa y el Conocimiento Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Universidad Central. Disponible en: http://www.cyta.com.ar/biblioteca/bddoc/bdlibros/rse/334_rse_franco.pdf (consultado 21-03-2013).
- Di Maggio Paul J. y Powell, Walter (1983) "The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields", *American Sociological Review*, 48: 147-160.
- Dirección del Trabajo (2005) *Cuadernos de Investigación N°25 Responsabilidad social empresarial. Alcances y potencialidades en materia laboral*. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-88984.html> (consultado 21-03-2013).
- Dirección del Trabajo (2007) *Cuadernos de Investigación N° 31: Responsabilidad Social Empresarial en pequeñas empresas*. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-95221.html> (consultado 21-03-2013).
- Eisingerich, A.B.; Ghardwaj, G. (2011) "Corporate Social Responsibility: Does Social Responsibility Help Protect a Company's Reputation?". *MIT Sloan Management Review*. 52 (March): 18-18. (http://www.pwc.in/en_IN/in/assets/pdfs/publications/2013/handbook-on-corporate-social-responsibility-in-india.pdf)
- Freeman, R. Edward (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston: Pitman.
- Freeman, R. Edward et al. (2010) *Stakeholder Theory. The State of The Art*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Freeman, R. Edward y McVea, John (2001) "A Stakeholder Approach to Strategic Management", *Working Paper* No. 01-02, Darden Graduate School of Business Administration, University of Virginia.
- Friedman, Milton (1970) "The Social Responsibility of Business is to Increase Its Profits", en *The New York Times Magazine*, Septiembre 13.
- Hall, Peter y Soskice, David (2006) "A propósito de los capitalismo contemporáneos: Variedades de capitalismo: Algunos aspectos fundamentales", *Desarrollo Económico*, 45 (180) : 573-590.
- Fundes (2005): *Situación de la Responsabilidad Social de la Mipyme: El Caso Chileno*. Disponible en: <http://www.fundes.org/uploaded/content/publicacione/1994590089.pdf> (consultado 21-03-2013).
- Gjolberg Maria (2009): "The origin of corporate social responsibility: global forces or national legacies?", *Socio-Economic Review* 7: 605-637.
- Hiss, Stefanie (2009) *Corporate Social Responsibility - Innovation oder Tradition? Zum Wandel der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen in Deutschland*, in: *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik* 10 (3): 287-303.
- Lehmbruch (eds), *Trends towards Corporatism Intermediation*. London: Sage, pp. 7-49.
- Matten, Dirk; Moon, Jeremy (2008) "Implicit' and 'Explicit' CSR: A Conceptual Framework of Corporate Social Responsibility", *Academy of Management Review* 33(2): 404-424.
- OCDE, <http://www.oecdguidelines.nl/get-started/creating-a-csr-policy/> (consultado el 02-01-2014)
- Schmitter, Phillippe (1979) "Still the century of corporatism?". En P. Schmitter y G.
- Shamir, Ronen (2010) "Capitalism, Governance, and Authority: The Case of Corporate Social Responsibility", *Annual Review of Law and Social Science* 6: 531-553.
- Shamir, Ronen (2011) "Socially Responsible Private Regulation: World Culture or World- Capitalism?", *Law and Society Review*, 45 (2): 313-336.
- Suárez, Andrés (2007) "Políticas Públicas de RSE. Un Estudio Comparativo", *Working Paper*, Universidad Alberto Hurtado. Disponible en: http://etica.uahurtado.cl/documentos/articulos/politicas_publicas_RSC.pdf (consultado 21-03-2013).
- The Economist*, "Idea: The Triple Bottom Line", version online <http://www.economist.com/node/14301663> (consultado 02-01-2014)

