

Rafael Domínguez Martín\*  
Responsabilidad Social Corporativa y Objetivos de Desarrollo del Milenio

**Responsabilidad Social de las Empresas: teoría y experiencia en Latinoamérica**  
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL MENÉNDEZ PELAYO  
Santander, 21-23 de junio de 2006

(texto provisional, no citar sin el permiso del autor)

\*Cátedra de Cooperación Internacional y con Iberoamérica  
Departamento de Economía  
Universidad de Cantabria  
domingur@unican.es

El objetivo de esta intervención es reclamar para las empresas un papel más activo en el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Para ello se parte de una definición de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), en la que la cooperación al desarrollo está en el núcleo duro del concepto mismo de RSC, y se describen los organismos internacionales que han promovido la vinculación entre RSC y cooperación al desarrollo. A continuación se exponen los diez principios del Pacto Global (*Global Compact*) de Naciones Unidas por el que las empresas pueden contribuir con su actuación en RSC a los ODM. Por último, se plantean unas consideraciones finales sobre la necesidad de regulación de la RSC en este marco global.

### **1. RSC y cooperación al desarrollo en los organismos internacionales**

La Comisión Europea, en su Libro Verde *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas* (2001) define la RSC como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores”, entendiendo por tales a los trabajadores, accionistas, inversores, consumidores, proveedores, poderes públicos y ONG. Esta definición contiene una dimensión interna (que alude a la acción social y al impacto medioambiental) y otra externa (en la que se cuelgan los elementos característicos de la cooperación internacional y al desarrollo) de la empresa y se ha convertido en *mainstreaming* al integrarse en todas las políticas de la UE. En marzo de 2006 la Comisión ha lanzado la Alianza Europea para la Responsabilidad Social de las Empresas en la que se reconoce la contribución de la RSC (en donde Europa quiere convertirse en un “polo de excelencia”) a la “reducción de la pobreza y avance hacia los Objetivos de Desarrollo del Milenio”.

La UE se ha inspirado en las sucesivas recomendaciones de la Subcomisión de Empresas Multinacionales de la OIT refundidas en la *Declaración de Principios Fundamentales y Derechos del Trabajo* de 1998 y en la revisión de 2000 de las *Directrices para las empresas multinacionales* de la OCDE. En este último caso, el objetivo era promover el gobierno responsable de las multinacionales para que

contribuyesen al desarrollo de su entorno, mediante la aplicación de una serie de actuaciones en ámbitos como los derechos de los trabajadores, el medio ambiente, la lucha contra la corrupción, el cumplimiento de las obligaciones fiscales, la defensa de la competencia y los derechos de los consumidores.

Por su parte, el Banco Mundial creó en 2000, dentro del Departamento Consultivo del Sector Privado, la Oficina de Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa, que se encarga de diagnosticar las necesidades específicas de los países en vías de desarrollo y de promover la actuación conjunta de gobiernos y empresas a iniciativa de los primeros en varios temas que se consideran prioritarios: códigos de conducta, participación de las empresas en foros públicos, inversiones socialmente responsables, incentivos al altruismo, apoyo a las prácticas de consumo y producción socialmente responsables, certificaciones, transparencia, y promoción de iniciativas multilaterales con organismos internacionales.

Finalmente, aunque no en último lugar, Naciones Unidas se incorporó a la promoción internacional de la RSC con el Pacto Global propuesto por el Secretario General en el Foro Económico Mundial celebrado en Davos en 1999. El objetivo específico del Pacto era “adoptar unos principios y valores compartidos en el mercado mundial” y de validez universal, tanto para gobiernos como para empresas, en los campos de los derechos humanos, las normas laborales y el medio ambiente. El objetivo general era “armonizar los esfuerzos internacionales tendentes a dar solución a los problemas que afronta toda la humanidad”. Los nueve principios del Pacto Global se pueden agrupar en tres áreas: derechos humanos (1 y 2), normas laborales (3 al 6) y medio ambiente (7 al 9), a las que se añadió en 2004 una cuarta (con el décimo principio) sobre gobernabilidad en la línea de lo adoptado en el Convenio contra la Corrupción de Naciones Unidas de 2003. Antes de analizarlos conviene señalar que el informe Sachs de 2005 de Naciones Unidas recoge en el capítulo 9 una mención expresa a las contribuciones del sector privado mediante el aumento de la productividad y la creación de empleo, o la colaboración con el sector público para hacerse cargo de servicios, siempre que todas estas actividades estén presididas por un “alto estándar de gobernanza y ciudadanía corporativa responsable”, incluyendo la “filantropía corporativa”.

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro del ámbito de su influencia.
2. Las empresas deben evitar verse involucradas en abusos de los derechos humanos.
3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el efectivo reconocimiento del derecho de negociación colectiva.
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
7. Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
10. Las empresas deben actuar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

## **2. ODM y RSC: una vinculación necesaria**

En 2000, la Cumbre del Milenio de Naciones Unidas aprobó los ocho ODM (y las 18 metas) que tienen que ver con los problemas globales a los que se refirió Kofi Annan en Davos una año antes cuando impulsó el Pacto Global. Los ODM están contenidos en la Declaración del Milenio firmada por 189 países y contienen un horizonte temporal razonable para su realización (2015):

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
  - 1.1. Reducir a la mitad entre 1990 y 2015 el porcentaje de personas cuyos ingresos sean inferiores a 1 \$ al día
  - 1.2. Reducir a la mitad entre 1990 y 2015 el porcentaje de personas que padezcan hambre
2. Lograr la enseñanza primaria universal.
  - 2.3. Velar por que en 2015 los niños y niñas de todo el mundo puedan terminar un ciclo completo de enseñanza primaria
3. Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía individual de la mujer.
  - 3.4. Eliminar las desigualdades entre los géneros en todos los niveles de enseñanza para 2015
4. Reducir la mortalidad de los niños menores de 5 años.
  - 4.5. Reducir en dos terceras partes, entre 1990 y 2015, la mortalidad de los niños menores de 5 años
5. Mejorar la salud materna.
  - 5.6. Reducir entre 1990 y 2015, la mortalidad materna en tres cuartas partes
6. Combatir el SIDA, el paludismo y otras enfermedades.
  - 6.7. Haber detenido y comenzado a reducir para el año 2015 la propagación del SIDA
  - 6.8. Haber detenido y comenzado a reducir para el año 2015 la propagación del paludismo y otras enfermedades graves
7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.
  - 7.9. Incorporar los principios del desarrollo sostenible en las políticas y programas nacionales e invertir la pérdida de recursos del medio ambiente
  - 7.10. Reducir a la mitad para el año 2015 el porcentaje de personas que carezcan del acceso sostenible al agua potable y a servicios básicos de saneamiento
  - 7.11. Haber mejorado considerablemente, para el año 2020, la vida de por lo menos 100 millones de habitantes de tugurios
8. Fomentar una asociación mundial para el desarrollo.
  - 8.12. Desarrollar aún más un sistema comercial y financiero abierto, basado en normas, previsible y no discriminatorio (incluye el compromiso de lograr una buena gestión de los asuntos públicos y la reducción de la pobreza, en cada país y en el plano internacional)
  - 8.13. Atender a las necesidades especiales de los países menos adelantados (incluye el acceso libre de aranceles y cupos de las exportaciones de los países menos adelantados; el programa mejorado de alivio de la deuda de los países pobres muy endeudados y la cancelación de la deuda bilateral oficial; y la concesión de una asistencia para el desarrollo más generosa a los países que hayan expresado su determinación de reducir la pobreza).
  - 8.14. Atender a las necesidades especiales de los países en desarrollo sin litoral y de los pequeños Estados insulares en desarrollo
  - 8.15. Encarar de manera general los problemas de la deuda de los países en desarrollo con medidas nacionales e internacionales para hacer la deuda sostenible a largo plazo

8.16. En cooperación con los países en desarrollo, elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes un trabajo digno y productivo

8.17. En cooperación con las empresas farmacéuticas, proporcionar acceso a los medicamentos esenciales en los países en desarrollo a un costo razonable

8.18. En colaboración con el sector privado, velar por que se puedan aprovechar los beneficios de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones.

Aunque la referencia a las empresas sólo se hace explícita dentro de las metas 17 y 18 del objetivo 8, resulta relativamente fácil establecer una relación entre los diez principios del Pacto Global y los ocho ODM. No hay que olvidar que el Global Compact, en tanto que red creada para difundir la RSC, está integrado por más de 2.000 empresas y 40 redes nacionales y que su Oficina está acompañada por cinco agencias de la ONU de primer nivel (ACNUR, OIT, PNUMA, ONUDI y PNUD).

A continuación se realiza la conexión entre los 10 principios del Pacto Global y los 8 ODM, se establecen las razones que esgrimen las empresas para el cumplimiento de cada principio y se sugieren las posibles actuaciones a realizar en cada campo.

—Principio 1 sobre protección de derechos humanos: se relaciona con todos los ODM y está inspirado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Razones para su cumplimiento: evitación de demandas por malas prácticas en países en vías desarrollo, promoción en éstos de los derechos humanos que facilitan un buen ambiente para la práctica de los negocios, acercamiento a las preocupaciones de los consumidores, aumento de la productividad y de la fidelidad de los trabajadores, y mejora de la reputación social en la comunidad. Actuaciones a desarrollar: las propias de la acción social dentro de la empresa y de impacto medioambiental en la comunidad.

—Principio 2 sobre evitar complicidad en abusos de los derechos humanos sea ésta directa (cuando la empresa colabora con el Gobierno), indirecta (cuando se beneficia de los abusos cometidos por un tercero) o silenciada (cuando la empresa se adapta a prácticas de discriminación sistemática): afecta a todos los ODM, aunque en particular al 2, 3, 4, 5, 7 y 8 (meta 16). Razones para su cumplimiento: no implicarse en casos de vulneración de derechos humanos que podrían dañar la buena reputación de la empresa, con los consiguientes perjuicios para la cuenta de resultados por la vía de la oferta (productividad y permanencia de trabajadores y proveedores) y de la demanda (fidelidad de los

consumidores). Actuaciones a desarrollar: políticas explícitas de defensa de los derechos humano a lo largo de toda la cadena de valor, limitar el uso de la fuerza de los cuerpos de seguridad privada, y participar en el diálogo con las organizaciones defensoras de los derechos humanos.

—Principio 3 relativo a la libertad de asociación, sindical y el derecho a la negociación colectiva: afecta a los objetivos 3, 5 y 8 (meta 16). Razones para su cumplimiento: el aumento de la productividad, los salarios y los beneficios y una mejora general de la competitividad. Actuaciones a desarrollar: reconocimiento legal y simbólico de los sindicatos (incluyendo su promoción a nivel local y estatal), e inclusión de la cultura de la prevención de los riesgos laborales y la formación continua.

—Principio 4 relativo a la eliminación del trabajo forzoso y obligatorio: afecta a los objetivos 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 8 (meta 16). Razones para su cumplimiento: las asociadas a evitar la caída de productividad e ingresos que puede llevar a la pérdida de puestos de trabajo en otras actividades. Actuaciones a desarrollar: incluyen el establecimiento de la libertad contractual y la vigilancia sobre trabajadores contratados por deudas y la prohibición de que los trabajadores depositen activos financieros en la propia empresa; y, respecto a la comunidad, apoyo a programas educativos y de formación para ex- trabajadores forzosos (especialmente niños) apartados del empleo, programas de actividades generadoras de autoempleo (microcréditos) para los adultos, y fomento del desarrollo de programas complementarios de salud y nutrición destinados a trabajadores apartados del trabajo forzoso y peligroso.

—Principio 5 relativo a la erradicación del trabajo infantil: afecta a los objetivos 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 8 (meta 16) y se inspira en la Convención de los Derechos del Niño de 1989. Razones para su cumplimiento: evitar el daño en la reputación social de la empresa y los costes asociados al mismo; y conseguir a largo plazo un mano de obra formada y cualificada (el trabajo infantil degrada el capital humano). Actuaciones a desarrollar: erradicar las peores modalidades de trabajo infantil para todas las personas menores de 15 años, incluyendo los trabajos peligrosos o que entrañan riesgos para los menores de 18; prestar especial atención a las cadenas de proveedores geográficamente muy distantes;

ofrecer alternativas viables que combinen escolarización con actividades de formación y generadoras de ingresos para los padres o los miembros de la familia de mayor edad (incluyendo salarios dignos), para evitar el efecto perverso de la retirada del mercado laboral de los niños (aumento de la miseria de la familia o desvío de los menores hacia la prostitución y el tráfico de órganos y drogas); y crear programas complementarios de sanidad y nutrición para los niños que hayan sido apartados del trabajo infantil o que estén aquejados de enfermedades ocupacionales y de malnutrición.

—Principio 6 relativo a la abolición de la discriminación en el empleo y la ocupación: afecta a los objetivos 3, 5, 6 y 8 (meta 16 y 17) y se inspira en el convenio 111 de la OIT de 1958. Razones para su cumplimiento: evitar el daño en la reputación social de la empresa y los costes asociados al mismo. Actuaciones a desarrollar: favorecer la igualdad efectiva de oportunidades entre los empleados con programas de formación, servicios sanitarios y guarderías infantiles; y establecer programas de discriminación positiva para mujeres y minorías.

—Principios 7, 8 y 9 sobre cuestiones ambientales: afectan al objetivo 7 y 8 (metas 14 y 18) y se inspiran en la Declaración de Río y la Agenda 21 de la Conferencia de Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, celebrada en 1992. Razones para su cumplimiento: el enfoque preventivo es más rentable que el de paliar daños producidos (que además deterioran en la reputación social de la empresa); la mejora del rendimiento ambiental disminuye el riesgo financiero y los costes de aseguramiento; el I+D en medio ambiente y el uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente producen mayores beneficios a largo plazo; la práctica empresarial medioambientalmente responsable aumenta la reputación hacia dentro de la empresa (las empresas que usan tecnologías limpias mejoran la higiene y la seguridad en el trabajo) y hacia fuera de la misma en favor de los consumidores. Actuaciones a desarrollar: evaluación y gestión del riesgo ambiental (aplicar el enfoque preventivo), evaluación del impacto ambiental, estrategia medioambiental para gestionar la cadena de valor (desde los proveedores hasta los consumidores), empleo de Informes de Tecnología Medioambiental.

—Principio 10 sobre lucha contra la corrupción: afecta a los objetivos 1, 7 y 8



(metas 12, 13, 14, 15 y 17), se inspira en el Convenio de la ONU contra la corrupción de 2003 y el Convenio de la OCDE contra el soborno transnacional de 1997; y se ha desarrollado conjuntamente con la organización Transparencia Internacional (con más de 90 organizaciones nacionales en todo el mundo), la Cámara Internacional de Comercio y UNODOC (la Oficina de Drogas y Delitos de la ONU), que se ha unido como sexta agencia central del Pacto Global. Razones para su cumplimiento: la corrupción es un obstáculo para el desarrollo, y aumenta los costes de transacción para las empresas (mina la seguridad jurídica, eleva el riesgo y agrega costes financieros a través de comisiones). Actuaciones a desarrollar: introducir programas y políticas anticorrupción dentro de las empresas, en sus operaciones de negocio y mediante iniciativas sectoriales.

### **3. Consideraciones finales: qué regulación para la RSC**

Los críticos del carácter voluntario del Pacto Mundial consideran que éste nació para bloquear el enfoque de regulación vinculante para las empresas multinacionales contenido en las recomendaciones del *Informe sobre el Desarrollo Humano* del PNUD de 1999. Según tales críticos, las empresas que participan en el Pacto se valen de éste para oponerse a iniciativas regulatorias como la *Normas de Naciones Unidas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y Otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos* de 2003, con las que se pretende laboralizar la RSC para evitar maniobras de distracción o de relaciones públicas que olvidan el protagonismo de los trabajadores en la empresa. También se señala que los mecanismos de cumplimiento del Pacto Global son débiles y brindan posibilidades para que las empresas multinacionales ganen mayor influencia en el diseño de las políticas públicas.

En cambio, los defensores del Pacto argumentan que éste funciona precisamente porque es voluntario. La regulación de la RSC se hace muy complicada porque el propio concepto alude a lo que las empresas hacen más allá de sus obligaciones legales. En Europa y España, con la profundización del Estado social, democrático y de derecho, legislar sobre RSC se hace extremadamente complejo a medida que se amplían los derechos sociales, y también porque la Comisión estableció el principio de subsidiariedad

para legislar sobre RSC, lo que en España significa que las CC.AA. tienen competencias en la materia. En todo caso, subsisten posibilidades de regulación con las que concluyo mi conferencia. En primer lugar, hay espacio para una regulación sobre la normalización, homologación y acreditación de conductas y prácticas en RSC, así como sobre la verificación de las mismas. Y, en segundo lugar, la política pública debe promocionar la RSC con sistemas de preferencias en las compras públicas que favorezcan la implantación de la RSC entre las PYMES, y medidas en favor de aquellas empresas transnacionales que contribuyen a exportar prácticas socialmente responsables a países con legislaciones más laxas que la española y comunitaria (el modelo sueco sería el ejemplo a seguir, con la RSC colgada del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación). Naturalmente, esta última medida reforzaría la dimensión externa de la RSC, tan necesaria en un contexto como el latinoamericano en la actualidad, y la vinculación de las empresas socialmente responsables a los ODM, lo que contribuiría a mejorar su reputación social en la región. Precisamente ésta es una de las líneas principales de trabajo marcadas por la Alianza Europea por la Responsabilidad Social de las Empresas que lanzó la Comisión en marzo de 2006.

Desde la Cátedra de Cooperación Internacional y con Iberoamérica que dirijo nos hemos propuesto realizar una tarea de sensibilización en el sector público para que el Gobierno Regional de Cantabria, a través de las Consejerías de Industria y Desarrollo Tecnológico, Economía y Hacienda, Medioambiente y Relaciones Institucionales, elaboren una orden para la concesión de ayudas a las empresas cántabras que se incorporen a la cultura de la RSC. La idea es que la RSC no sólo mejora la imagen y la respetabilidad de las empresas, sino también la imagen y la respetabilidad de la región y promueve su desarrollo económico, social y medioambiental sostenible. Se trata, siguiendo las directrices del Banco Mundial y la política de *soft intervention* del gobierno laborista británico o del de Irlanda, de incentivar, facilitar, colaborar y promocionar la adopción de políticas formales y sistemas de gestión en los ámbitos económico, social y medioambiental, con transparencia informativa respecto de los resultados alcanzados, y con el escrutinio externo de los mismos, todo ello según los principales estándares internacionales (Líneas directrices de la OCDE, Global Compact y Global Reporting

Initiative). En definitiva, queremos que las empresas también contribuyan al esfuerzo de los gobiernos (que, a su vez, deben incorporar los principios de la RSC a las Administraciones Públicas), de los sindicatos y de las organizaciones de la sociedad civil a la consecución de los ODM.