



:: [portada](#) :: [Economía](#) ::

20-10-2007

## La responsabilidad social de las corporaciones no sirve a los trabajadores

Jeff Ballinger

laborrightsblog

Traducido del inglés para Rebelión por Germán Leyens

La ciudadanía corporativa, la filantropía estratégica, las auditorías sociales, la gestión de la percepción, el liderazgo de la sostenibilidad y el "triple resultado final" - ¿uno se pregunta si a las empresas les queda algo de energía para producir artillugios! Tengo fuertes sospechas de que todas estas iniciativas son el resultado de las campañas de activistas (¿comenzando con Nestlé?) que se basaron en la creciente desconfianza del público en las corporaciones y por la colaboración de gobiernos y empresas en la globalización neoliberal. Gran parte de lo que se presenta como análisis es bastante estúpido, como ser: "The Business of Changing the World: Twenty Great Leaders on Strategic Corporate Philanthropy" [El negocio del cambio del mundo: Veinte grandes líderes sobre la estrategia de la filantropía corporativa (McGraw-Hill, 2006) o descaradamente comprado y pagado, en el caso del pregoneo del liderazgo de Nike en la Responsabilidad Social Corporativa (CSR, por sus siglas en inglés) por parte de Simon Zadek - cuando Nike es desde hace tiempo un gran donante a su "ONG". AccountAbility (igual como otro líder de la responsabilidad: British American Tobacco.)

Algunos comentaristas conservadores, como Tom Borelli, hacen algunas observaciones excelentes:

"British Petroleum se obsesionó con las campañas de imagen que distraían dinero y la atención de la dirección de su negocio central con consecuencias trágicas para sus trabajadores, el medio ambiente y los accionistas. BP debería haber invertido en seguridad y mantenimiento, no en deslumbrantes relaciones públicas; su responsabilidad real es producir petróleo segura y eficientemente." (Forbes 28.11.06)

Vea también: "CSR goes up in smoke", Marketing Week 25 de enero de 2007

El enfoque de Milton Friedman de denigrar todas las iniciativas de CSR es, sin embargo, una posición claramente minoritaria. En la izquierda, hay una gama de opiniones que van desde el rechazo a viva voz evidenciado por Joel Bakan (The Corporation), Russell Mokhiber (Corporate Crime Reporter) y dos ONG británicas: War on Want (Fashion Victims) y Christian Aid (Behind the Mask) a las ilusiones tipificadas por (el ex funcionario de Clinton) Gene Sperling en su llamado a más acuerdos comerciales que protejan a los trabajadores, como el Acuerdo Bilateral de Comercio EE.UU./Jordania. (No debe haber leído el excelente informe reciente de Charlie Kernaghan sobre Jordania).

Aunque estoy muy de acuerdo con la crítica de Bakan y el estudio de Christian Aid, se trata de análisis más ideológicos que sustantivos. Una parte del mejor trabajo sobre el tema es realizada en las escuelas de gestión de empresas. Aunque en su abrumadora mayoría los estudios sobre la CSR producidos son intentos transparentes de sacar provecho del floreciente mercado para practicantes de la CSR y/o lucrativas consultorías, algunos eruditos han investigado la esencia de la cuestión y han establecido que en la práctica las prácticas laborales no han cambiado desde la adopción de códigos de conducta corporativos a comienzos de los años noventa. Véase especialmente el trabajo de Richard Locke (M.I.T./Sloan) y Ronnie Chatterji (Duke/Fuqua). El trabajo de Locke es interesante porque Nike le otorgó un acceso sin precedentes y su investigación tuvo lugar cuando el gigante de la vestimenta y del calzado publicaba información con auditorías fábrica por fábrica relativamente fiable (Evidentemente subsiste la inmensa pregunta sobre cuánto falta, cuánto es disimulado o



tergiversado por proveedores).

A fines de 2005, Locke invitó a la máxima responsable de Responsabilidad Social Corporativa de Nike, Hannah Jones, a la Escuela Sloan, donde dijo:

"No tiene sentido que Nike tenga 96 encargados en una planta controlando todos los días las horas extra, si las horas extra son causadas más arriba en la cadena de suministro. Por lo tanto Nike analiza su propia conducta como comprador. Tenemos que incentivar a los proveedores para que se hagan parte del proceso de decisión empresarial."

Jones se saltó una de las diapositivas "incentivadoras" en su presentación con Power Point: aparentemente no comprendió la obtusa jerigonza de la dirección de la cadena de suministro o no pudo explicarla. El tema de las "horas extra impuestas," recordarán muchos, ya fue identificado como un problema importante en las fábricas contratadas por Nike en 1989.

El sitio en la Red de Sloan introduce como sigue su vídeo (de nombre esperanzador) "Making Globalization Work for All [Haciendo que la globalización beneficie a todos]: "Estos oradores comparten una perspectiva poco prometedora: Una década de esfuerzos de alto perfil para cambiar las condiciones de los sweatshops [talleres de trabajo explotado al máximo, N. del T.] no ha producido resultados."

De la misma manera, en una entrevista con Mokhiber, el profesor Chatterji dice:

"Después de años de relativa futilidad con el gasto de millones de dólares, los progresistas que se preocupan por las insuficiencias del mercado y su impacto sobre el bien común tienen que hacer algo responsable y terminar con su idea fija respecto a la responsabilidad social corporativa. Es hora de reconocer que la mayoría de las insuficiencias del mercado sólo pueden ser solucionadas por los gobiernos y acuerdos multilaterales, y los progresistas tienen que reorientar adecuadamente la presión activista."

La dura realidad explicada por esos expertos en la gestión de empresas debiera bajar en algo los humos de sociólogos que plantean proyectos como "Realizing Labor Standards" [Realizar los estándares laborales] (RLS, por sus siglas en inglés). Tal como son presentados, los códigos y sistemas de control corporativos debían crear un impulso para un progreso permanente y normas cada vez más elevadas. Los tres propugnadores de RLS: Archon Fung, Dara O'Rourke y Charles Sable, esbozaron su enfoque en Boston Review en 2004, seguido por comentarios de ocho activistas y académicos. Aunque RLS es promovido como una ayuda para - en lugar de un desplazamiento de - la imposición local del cumplimiento de la ley laboral (O'Rourke 2005) también admite que los casos en los que el control contribuyó a la imposición local del cumplimiento de la ley son "la excepción y no la regla." Entre los ocho comentaristas, el periodista laboral, David Moberg, fue extremadamente categórico sobre la imposición de las leyes locales; esto refleja la crítica de Mokhiber y es expresado plenamente en los escritos de Ronnie Lipschutz: "El activismo social o CSR no puede hacer más que afectar las trayectorias conductuales dentro de instituciones." (Énfasis en el original.)

La retórica de "sacar del camino al gobierno" de la ortodoxia neoliberal y de "libre mercado" fue mencionada recientemente por Guy Ryder, de la Confederación Sindical Internacional (CSI), cuando se reunió con el ex presidente [del Banco Mundial] Paul Wolfowitz. Una importante queja de Ryder es cómo el Banco Mundial califica mejor a los países si no protegen a los trabajadores. [La actualización de fines de 2007 del informe "Doing Business" del BM contiene el mismo énfasis contra los derechos sindicales en la calificación de países.] Es lo que Stephen Gill llama "la función ideológica negativa" que es manifestada en la formulación de desempoderamiento: "no hay alternativa... [esta] autorregulación por las empresas mediante códigos voluntarios de conducta" lleva a una "colcha" reguladora "con muchos agujeros."



La misma lógica disciplinadora subyace a los pronunciamientos de voces "autoritativas" como la del economista Robert Feenstra. Su explicación (a Daniel Altman del New York Times en 2003) del imperativo de subcontratar no ahorra palabras: "Es la única manera como sus compañías e industrias pueden seguir siendo competitivas. Simplemente tiene que ser hecho."

¿Pueden resistir los ciudadanos que se les gobierne como si fueran ovejas? Es la pregunta que formula el influyente sociólogo Max Weber cuando escribe: "¿Cómo pueden la libertad y la democracia funcionar posiblemente bajo la dominación del capitalismo altamente desarrollado?"

Un atractivo primordial para que las empresas participen en los programas CSR es porque las protege contra la regulación pública. En vista de este hecho, algunos socios de las ONG podrán encontrarse en un modo de reevaluación, como lo describe la investigadora Deborah Doane, en "The Myth of CSR" (Stanford Social Innovation Review, 2005):

"Debiéramos preguntarnos si o no hemos estado en realidad gastando nuestros esfuerzos [respecto a CSR] promoviendo una estrategia que es más probable que conduzca a que los negocios continúen como si no hubiera pasado nada. Podría ser que es más probable que la regulación directa de la conducta corporativa... produzca los resultados a los que aspiramos."

David P. Baron de Stanford llama a este fenómeno "política privada" que podría haberse originado, en gran parte, en la frustración de activistas que cuestionan a gobiernos insensibles. Cita al ex jefe de Greenpeace, Paul Gilding: "Los activistas perspicaces dicen ahora: 'Bueno, ¿queréis jugar a los mercados? Pues juguemos.'" Y Baron afirma que las exigencias dirigidas a las corporaciones "pueden ser consideradas como instrumentos específicos mediante los cuales la sociedad expresa sus preferencias respecto a la conducta de los mercados y de las firmas individuales." El profesor Baron también escribe: "El uso de ordenamientos privados parece haber aumentado durante la última década como resultado de políticas privadas... Como secuela de protestas contra sweatshops en Asia, activistas y compañías de calzado y vestimentas formaron la Asociación para el Trabajo Justo..."

Como explicaran hace más de una década Robert Boyer y Daniel Drache, la regulación privada voluntaria ("regulación social basada en el mercado") no hace nada para alterar las reglas básicas de la economía política.

Aunque el historial está repleto del fracaso de gobiernos en la protección de los trabajadores, la regulación privada no es la única opción existente. Respecto a las compañías de electrónica basadas en EE.UU. que operan en Malasia, por ejemplo, se hicieron esfuerzos (1991-94) por atraer la atención a la débil reacción de la oficina del Representante Comercial de EE.UU. a quejas bien documentadas presentadas bajo el Sistema Generalizado de Preferencias (GSP), una enmienda de la Ley de Comercio de 1974 que requiere que se anulen las reducciones arancelarias si el país beneficiario no "adopta pasos" para cumplir con estándares de derechos laborales internacionalmente reconocidos. En un trabajo reciente de Don Wells de la Universidad McMaster, son citados varios casos en los que: "la suspensión de beneficios del GSP [fueron] el resultado de intereses económicos y políticos en lugar de la preocupación por los derechos laborales." Aunque numerosos casos de reformas de las leyes laborales pueden ser rastreados a la presentación de quejas bajo el GSP, dice, esos cambios tuvieron sólo un impacto superficial sobre las relaciones laborales en esos Estados. Susan Collins, de Brookings, señala que Indonesia puede ser una importante excepción, en vista de la investigación de dos economistas que exploran: "un nuevo aspecto del impacto de la globalización en los estándares laborales, examinando empíricamente efectos de presiones extranjeras sobre el cumplimiento con las leyes de salario mínimo en Indonesia." (Refiriéndose al trabajo de Ann Harrison y Jason Scorse.)

Al nivel institucional global, los sindicatos del mundo hicieron un esfuerzo por cambiar las leyes comerciales para incluir los derechos de los trabajadores. Según Stuart Hodgkinson:



"La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOUSL) [que es ahora la ITUC-CSI, después de la fusión con la Confederación Mundial del Trabajo (CTM)] creyó que mediante el simple cambio de las reglas que controlaban el comercio, se podría dar una "cara humana" a la globalización. De ahí su campaña de larga duración, respaldada por los gobiernos de EE.UU. y de la UE, por una "cláusula de los derechos de los trabajadores" que haría que la afiliación a la OMC sea condicionada al respeto de "estándares laborales esenciales."

El fracaso en la OMC significó que los trabajadores tuvieron que orientar sus energías hacia los gobiernos nacionales; sólo en pocos casos pudieron ser capaces los sindicatos en Estados no miembros de la OCDE de rechazar más legislación de flexibilización y de liberalización.

[http://laborrightsblog.typepad.com/international\\_labor\\_right/2007/02/guest\\_blog\\_jeff.html](http://laborrightsblog.typepad.com/international_labor_right/2007/02/guest_blog_jeff.html)

El libro de Jeff Ballinger: "Protests and the Corporate Response; Tiananmen to Seattle" será publicado por la Universidad de Pisa durante este invierno. Es cofundador de No Sweat Apparel. Para contactos escriba a: [jeffreyd@mindspring.com](mailto:jeffreyd@mindspring.com)