

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

ESCUELA DE SOCIOLOGÍA Y CIENCIAS POLÍTICAS

**DISERTACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
SOCIÓLOGA CON MENCIÓN EN CIENCIAS SOCIALES
APLICADAS A LAS RELACIONES INTERNACIONALES**

***“LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y
SUS CONSECUENCIAS EN EL DESARROLLO SOCIAL;
PARÁMETROS INTERNACIONALES Y CASOS DE
ESTUDIO EN EL ECUADOR”***

ISABEL CRISTINA PUENTE VALDIVIESO

DIRECTORA: DRA. BERTHA GARCÍA GALLEGOS

QUITO, MAYO, 2011

Agradezco a Dios y a la Virgen por permitirme llegar al fin de esta meta, a la Dra. Bertha García Gallegos por su valiosa y acertada guía en esta tesis, sin su ayuda no hubiera podido culminar esta etapa tan importante, no puedo dejar de reconocer a todo el equipo y profesores de la facultad de Ciencias Humanas quienes me brindaron su apoyo durante todo este tiempo.

*Dedico esta tesis a mi madre María Isabel Valdivieso
Arteaga quien ha sido la fiel testigo de mi esfuerzo
durante mis años de universidad y soporte
incondicional en cada paso de mi vida.*

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
Antecedentes	1
II. HACIA EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	7
III. PROBLEMATIZACIÓN	9
IV. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
V. JUSTIFICACIÓN	10
VI. METODOLOGÍA Y ORGANIZACIÓN DEL INFORME	11
1. Objetivo General	11
2. Objetivos Específicos	11
3. Hipótesis o Interrogantes Básicos	11
4. Variables e Indicadores	12
5. Casos de Estudio	13
6. Procedimientos de Investigación	14
7. Organización del Informe de Tesis	15

CAPÍTULO UNO: MARCO TEÓRICO ¿ES LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA UNA IDEOLOGÍA EMPRESARIAL?

I. DISCUSIÓN TEÓRICA	17
1. La Relación entre Empresa e Integración Social	17
2. Weber: de la Ética Gremial al Valor del Trabajo	20
3. En qué Sentido Podemos Relacionar este Tipo de Acción Social con los Fundamentos de Valor de la RSC	22
4. Parsons: La Problemática de la Integración Social y el Papel de la Empresa en el Equilibrio del Sistema Social	23
5. La Integración Social, el Gran Problema a Resolver	26
6. Aplicación del Concepto de Integración al Efecto Producido por la RSC en la Sociedad	28
7. Drucker: La Sociedad del Conocimiento y la Responsabilidad Social	29
II. PERSPECTIVA TEÓRICA DE ESTA INVESTIGACIÓN	32

CAPÍTULO DOS: CONTEXTOS HISTÓRICOS DE LA “RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA”

I. ARRAQUE HISTÓRICO DE LA TENDENCIA	35
1. Globalización y Desarrollo Sostenible	36
II. DIMENSIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	42
1. La Relación entre Dirección y Colaboradores	42
III. CUESTIONAMIENTOS A LA GLOBALIZACIÓN Y PACTO SOCIAL DE LAS NACIONES UNIDAS	44
IV. DIFERENCIAS: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	

CORPORATIVA, LA FILANTROPIA EMPRESARIAL Y LA INVERSIÓN SOCIAL EMPRESARIAL	47
V. TENDENCIAS CONCEPTUALES, REGIONALES E INSTITUCIONALES SOBRE LA RSC	53
VI. COMENTARIO METODOLÓGICO	54

CAPÍTULO TRES: PROCESOS DE EVALUACIÓN GLOBAL DE LA RSC

I. HACIA LA APLICACIÓN DE LOS ESTÁNDARES INTERNACIONALES	56
1. Medición de Objetivos y Metas	56
2. Sistemas y Herramientas de Medición de la RSC	59
II. VARIABLES Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN APLICADOS A LAS EMPRESAS	61
1. Las Dimensiones Objetivas y Subjetivas del Concepto Genérico de RSC e Indicadores Internacionales del Desempeño Cualitativo	61
a. GRI Global Reporting Initiative	62
b. ISO 26000	62
c. A.A. 1000	64
d. Social Accountability 8000 SA 8000	64
e. Pacto Global de Naciones Unidas	64
f. SGE 21 Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable	64
2. Sistema de Medición Adoptado en esta Investigación	65
II. INDICADORES SOCIALES DE LAS PRÁCTICAS Y ÉTICA EMPRESARIAL; SU SIGNIFICADO EN AMÉRICA LATINA	68
• INDICADOR 1: EMPLEO	69
• INDICADOR 2: RELACIONES EMPRESA/TRABAJADORES	74
• INDICADOR 3: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	77
INDICADOR 4: NO DISCRIMINACIÓN	80
• INDICADOR 5: EXPLOTACIÓN INFANTIL	83
• INDICADOR 6: DERECHOS DE LOS INDÍGENAS	84
• INDICADOR 7: COMUNIDAD	86

IV. CAPÍTULO CUATRO: ANÁLISIS COMPARADO DE CASOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN ECUADOR

I. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL GRI EN LAS EMPRESAS ECUATORIANAS	89
1. Pronaca, una Empresa Nacional	89
2. Telefónica Ecuador (MOVISTAR)	91

3. Aplicación de Evaluaciones	92
II. OBSERVACIONES DE LOS EXPERTOS	99
III. LO QUE DICEN LOS TESTIMONIOS	105
IV. EL ROL DEL ESTADO EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	106
1.El Debate Sobre los Marcos Jurídicos de las Relaciones Empresarios-Trabajadores en el Ecuador	108
V. CONCLUSIONES	121
1. Propuesta y Metodología	121
2. Evaluación General	124
3. Recomendaciones	129
VI. BIBLIOGRAFÍA	132
VIII. ÍNDICES Y ANEXOS	
1.Índice de Cuadros	
Los Diez Principios del Pacto Mundial	46
Diferencia Entre Ética Corporativa y Filantropía Empresarial	48
Cuadro Comparativo Pronaca – Movistar, Aplicación de Indicadores Sociales del GRI a la Evaluación de la RSC	93
Textos Constitucionales Relacionados con la Filosofía de RSC	117
Código Orgánico de la Producción	118
2.Índice de Gráficos	
Relación de las Unidades de Análisis con las Variables	14
Interacción entre el Desarrollo Económico, Social y Ecológico	41
Valores Involucrados en la Ética de Responsabilidad Social Corporativa	52
3. Anexos	
Guía de Indicadores del GRI	137

INTRODUCCIÓN EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

I. ANTECEDENTES

La “Responsabilidad Social Corporativa” se ha convertido en el lema de la organización moderna y en un concepto que encaja en las innovaciones de la administración corporativa desde la Segunda Guerra Mundial. Desde entonces, la evolución de las organizaciones ha sido influenciada por los cambios económicos, culturales y sociales que han acompañado a la transformación de la sociedad mundial. Sesenta años después, los organismos internacionales que surgieron bajo el nuevo ordenamiento del sistema internacional de la posguerra, consideran seriamente esta perspectiva dentro de las herramientas que podrían ayudar a disminuir la brecha entre las sociedades con mayor desarrollo industrial y las de menor desarrollo; asimismo, entre sectores o grupos sociales al interior de sociedades heterogéneas. Para otros, desde otro espectro ideológico, significa la posibilidad de rebasar al capitalismo y llegar a una sociedad del conocimiento que propiciaría relaciones sociales más igualitarias en un plazo histórico no demasiado largo.

El tema también importa a América latina que, junto a otras regiones del mundo, mantiene brechas importantes en cuanto al poder adquisitivo de la población. Históricamente se ha sostenido que en esta región, a diferencia del modelo clásico de desarrollo capitalista, la conformación de una clase burguesa con intereses y valores solidarios con la clase trabajadora, ha sido más difícil por diversas razones históricas, entre ellas el colonialismo que produjo diversas formas de discriminación social. Pero, bajo el supuesto de que las innovaciones en los modelos empresariales hoy en día, a causa de la globalización, ocurren de igual manera en los países desarrollados y menos desarrollados, podríamos muy bien esperar que esta cultura empresarial fuera beneficiosa justamente para aminorar las desigualdades de ingresos y bienestar.

De todos modos, consideramos relevante el estudio de los comportamientos sociales detrás de la filosofía de la Responsabilidad Social Corporativa. De la forma como pueden ser apreciados sus avances e impactos a través de parámetros objetivos. Esta Tesis se propone realizar una indagación preliminar al respecto en nuestro país, abordando estudios de caso, desde la perspectiva de la Sociología, disciplina que puede aportar elementos esenciales para visualizar sus impactos precisamente porque aborda el estudio de las relaciones sociales y sus complejas motivaciones en conjuntos de valores e intereses que produce, a largo plazo el entretejido de comportamientos institucionales.

Efectivamente, cuando al finalizar el siglo XX, las Naciones Unidas plantearon el Programa “Objetivos del Milenio”, con el objetivo de paliar los efectos del neoliberalismo -que pretendía alcanzar igualdad social en base a la expansión del mercado mundial, eludiendo el compromiso político de los gobiernos al tenor de un menor involucramiento del Estado en la igualdad de oportunidades a nivel social- se decía que los países ricos debían duplicar la ayuda y cooperación hacia los más pobres. Esto es, pasar del 0,25% del PIB, al 0,44% hasta 2006¹ - que representa la quinta parte del presupuesto militar anual de los países ricos (900.000 millones de dólares). El Comité de Ayuda al Desarrollo (AOD) proponía alcanzar objetivos en educación, disminuir la mortalidad materna y alcanzar los niveles apropiados de salud infantil.² Sin embargo, el progreso de estos últimos años en el logro de los “Objetivos” no ha sido el esperado. De hecho, en cuanto a logros cuantitativos, puede haber sido un auténtico fracaso a pesar de ciertos avances. En todo caso, seis nuevos países se comprometieron a aumentar la ayuda oficial al desarrollo a un 0,7% del PIB, entre ellos España, y se ha cancelado la deuda externa de 18 países empobrecidos, que representan a 296 millones de personas.³

¹ Organización de las Naciones Unidas, 2008, Objetivos de Desarrollo del Milenio, New York, Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas, p. 1. Para mayor información, ver www.un.org/spanish/millenniumgoals

² Organización de las Naciones Unidas, 2008, Objetivos de Desarrollo del Milenio, New York, Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas, p. 1. LOC. FUN.

³ Casado Fernando, 2005, El Sector Privado y los Objetivos del Milenio, New York. Para mayor información ver www.cincodias.com/articulo/opinion/sector/privado/objetivos/milenio

Nuevas problemáticas han surgido desde entonces y en lo que va de la primera década del siglo XXI. Junto al agravamiento de los problemas del medio ambiente, expresados en las catástrofes naturales y el cambio climático, se registra la crisis del uso de la energía fósil. El alza de los precios de los hidrocarburos ha convertido a la seguridad energética en una preocupación clave tanto en los países avanzados como en los emergentes. Los debates para establecer una política sustentable al respecto, han pasado a ser uno de los temas más importantes de la geopolítica global y de las relaciones internacionales. Junto con ello, se incrementa la conciencia mundial sobre los Derechos Humanos y la Seguridad Humana.⁴ De modo que los objetivos del milenio, a pesar de ser un programa de enorme alcance, han quedado cortos ante las expectativas del desarrollo humano y el combate a la pobreza. Kofi Annan, ex Secretario General de las Naciones Unidas y uno de los impulsores del Programa, había expresado que ni las Naciones Unidas, ni ningún otro actor de forma individual, lograrían cumplir por sí solos con tales objetivos; para ello será preciso aunar esfuerzos a través de una voluntad política firme, una sociedad civil vigorosa y un sector privado activo.

Con estos antecedentes, el 14 de junio de 2005 se realizó en París la Conferencia convocada por el Pacto Mundial de Naciones Unidas. En ella se discutió el papel que debería tener la empresa moderna en una interacción

⁴ El Programa del Milenio ha estado orientado a considerar la extrema situación de 500 millones de personas en extrema pobreza y de 300 millones que padece desnutrición crónica, 30 millones de niños en trance de morir de desnutrición, 115 millones de niños que no van a la Escuela por trabajar en fábricas o campos de cultivo, además de dos millones de mujeres que mueren en el parto y la propagación de la enfermedad del sida. Gran parte de esos países mantienen conflictos armados internos o motines sangrientos. www.cincodias.com/articulo/opinion/sector/privado/objetivos/milenio/cdsopiE00/20050704cdscdiopi_1Tes

En cuanto a los conflictos armados, La Corte Penal Internacional ha realizado una definición avanzada de los crímenes derivados de los conflictos armados, luego de años de arduo trabajo realizado por muchas delegaciones y por sus expertos. Cada definición está formulada de manera precisa para que refleje las normas internacionales existentes y está redactada de acuerdo con los requisitos de claridad que la justicia penal requiere. A los jueces de la Corte se les exige que interpreten las definiciones de manera estricta y no hagan extensiones por analogía. El objetivo es el de establecer normas internacionales objetivas y evitar decisiones arbitrarias. Con el fin de ayudar a las víctimas y a los testigos para enfrentar el proceso judicial, la Corte Penal Internacional dispondrá de una Unidad de Víctimas y Testigos para proporcionar medidas de protección y dispositivos de seguridad, consejería y otras formas de asistencia para los testigos y las víctimas, con respeto pleno de los derechos del acusado. La Corte debe tomar asimismo medidas apropiadas para proteger la intimidad, la dignidad, el bienestar físico y psicológico y la seguridad de víctimas y testigos, principalmente cuando se trata de crímenes sexuales o de violencia relacionada con el género. Naciones Unidas, Corte Penal Internacional- Estatuto de Roma, 1998, New York. www.un.org/spanish/law/cpi.htm.

dinámica con el entorno social, puesto que las políticas empresariales tienen impactos directos no solo en el bienestar de sus trabajadores, en el medio ambiente, sino también en el incremento y solidez de los mercados de los cuales depende. Su acción en el campo de la creación de oportunidades y generación de empleos, en la aplicación de políticas de Responsabilidad Social con prácticas sustentables y promoción de transparencia, no tendría por qué comprometer su capacidad para generar beneficios; sino al contrario. El Secretario General de Naciones Unidas resaltó, que es la falta de actividad económica, no su presencia, lo que condena a gran parte de la humanidad al sufrimiento. La empresa puede fomentar alianzas con el sector público para lograr objetivos de desarrollo concretos. ⁵

Por su parte, el Instituto Ethos Brasilⁱ ha definido a la "Responsabilidad Social" como "la forma de conducir los negocios de una empresa, de tal modo que ésta se convierta en corresponsable del desenvolvimiento social. Una empresa socialmente responsable es aquella que posee la capacidad de escuchar los intereses de las diferentes partes (accionistas, empleados, prestadores de servicios, proveedores, consumidores, comunidad, gobierno y medio ambiente) e incorporarlos en el planeamiento de sus actividades, buscando atender las demandas de todos ellos, no únicamente de los accionistas o propietarios". ⁶

Otros conceptos similares han sido desarrollados en estos años bajo premisas semejantes. El "Paradigma del Desarrollo Humano" fue acuñado por el PNUD en los años 90, e incluso este organismo desarrolló una serie de indicadores básicos para medirlo. El IDH fue una metodología para clasificar a los países a partir de variables no tradicionales como las usadas en economía (PIB, balanza comercial, consumo energético, desempleo, etc.), en educación (tasa de alfabetización, número de matriculados según nivel educacional, etc.), en salud

⁵ Casado Fernando, 2005, El Sector Privado y los Objetivos del Milenio, New York. Para mayor información ver www.cincodias.com/articulo/opinion/sector/privado/objetivos/milenio

⁶ Chavez Jesus, 2006, World Business Council for Sustainable Development, Instituto Ethos, México. Para mayor información ver www.miespacio.org/cont/gi/social.htm.

(tasa de natalidad, esperanza de vida, etc.) o en otras áreas (gasto militar). El concepto de Desarrollo Humano, en gran parte se basa en las ideas desarrolladas por Amartya Sen.⁷ Designa un proceso por el que una sociedad mejora las condiciones de vida de sus ciudadanos a través del incremento de los bienes con los que puede cubrir sus necesidades básicas y complementarias, y de la creación de un entorno en el que se respeten los derechos humanos de todos ellos. El término “Desarrollo Sustentable” fue expuesto por primera vez en el Informe Brundtland (1987), fruto de los trabajos de la Comisión Mundial de Medio Ambiente y Desarrollo de Naciones Unidas⁸

A su vez, los derechos humanos se han vinculado cada vez más con aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas al bienestar⁹ que incluyen a toda persona, por el mero hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna. Estos son derechos independientes de factores particulares como el estatus, sexo, etnia o nacionalidad y no dependen

⁷ Amartya Sen, 1998, Economista indio, obtuvo el Premio Nobel de Economía en 1998 por sus contribuciones a la economía del bienestar y después de estudiar varias catástrofes en la India, Bangladesh y el Sahara desde los años cuarenta, descubrió que las hambrunas se han producido incluso cuando la provisión de alimentos no era diferente de años anteriores y que, en algunas áreas afectadas por el hambre, se habían exportado alimentos. Sen comprobó que la hambruna de Bangladesh en 1974 se debía en parte a que las inundaciones de ese año que habían hecho subir los precios de alimentos, al tiempo que los obreros agrícolas carecían de trabajo, con el consiguiente descenso de su poder adquisitivo. Una norma habitual para medir el bienestar de una sociedad es el porcentaje de sus habitantes que se encuentra por debajo de lo que se califica de antemano índice de pobreza, pero esta teoría ignoraba los diversos grados de pobreza entre los menos favorecidos. Para solucionar esta deficiencia, Sen elaboró un índice para medir la pobreza, teniendo en cuenta el bienestar de los individuos, que ha sido utilizado desde entonces por muchos investigadores. Uno de los problemas que se encuentran al comparar el bienestar de diferentes sociedades es que los indicadores habituales, como los ingresos per. capita, solo tienen en cuenta la "situación media" de la población. Amartya Sen ha señalado que los principios éticos bien fundados suponen la igualdad entre los individuos, pero como la habilidad para aprovechar la igualdad de oportunidades varía con cada persona. Para mayor información ver www.eumed.net/course/economistas/sen.htm

⁸ Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos, 1983, con el fin de fijar plazos para la aplicación, por parte de los gobiernos, de una serie de actividades, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el período 1983-1992 “Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos. En 1989 la Asamblea General aprueba las “Directrices de Tallinn para el desarrollo de los recursos humanos en la esfera de los impedidos” Esas Directrices proporcionan un marco para promover la participación, la formación y el empleo de las personas con discapacidad en todos los ministerios gubernamentales y a todos los niveles de la formulación de políticas nacionales a fin de asegurar a esas personas la igualdad de oportunidades. En 1991, la Asamblea General aprueba los Principios para la protección de los enfermos mentales y el mejoramiento de la atención de la salud mental. Los 25 principios comprendidos en la resolución definen las libertades fundamentales y los derechos básicos de los enfermos mentales. Para mayor información ver www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=531#star#star

⁹ Papacchini Ángelo, Filosofía y derechos humanos, Pág. 44; de forma similar, Nino, Carlos S. Ética y Derechos Humanos, Pág. 40.

exclusivamente del ordenamiento jurídico vigente.¹⁰ Habitualmente, se definen como inherentes a la persona, irrevocables, inalienables, intransmisibles e irrenunciables. Por definición, el concepto de derechos humanos es universal, igualitario e incompatible con los sistemas basados en jerarquías determinadas.³

¿Que tiene que ver todo esto con la Responsabilidad Social Corporativa? En la actualidad se discute el vínculo entre las actividades comerciales, la sustentabilidad del desarrollo en general, el medio ambiente en particular y las metas del desarrollo humano. Latinoamérica, y específicamente los países del Cono Sur, hasta hace poco tiempo preferían no mezclar los temas. Actualmente la postura ha cambiado y la mayoría de los países se ha abierto a tratar el tema ambiental y humano dentro de los acuerdos comerciales, etc. Este es el caso de temas relativos a bienes y servicios ambientales y derechos de propiedad intelectual.¹¹

El tema de la Responsabilidad Social de las empresas maneja un vocabulario semejante y esto lleva en un primer momento a entender que se trata de un nuevo movimiento, en este caso localizado en la organización económica moderna, que ha asumido los discursos y preocupaciones éticas y políticas de estas dos décadas de preocupación por la sociedad y sus transformaciones.

¹⁰ Morales Gil de la Torre Héctor, 1996, Introducción: notas sobre la transición en México y los derechos humanos, en Derechos humanos: dignidad y conflicto. México: Universidad Interamericana, 1996. ISBN 968-859-248-X, Pág. 19

¹¹ Banco Interamericano de Desarrollo, 2008, Red de Medio Ambiente, para mayor información ver www.iadb.org/search/?query=RED+MEDIO+AMBIENTE&lang=en, mayo 2009

II. HACIA EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

De las tendencias expuestas, nos interesa profundizar en las condiciones sociales de las que emergen las propuestas de las empresas sobre el desarrollo social corporativo como un fenómeno singular, que responde a cambios específicos de la Sociedad Civil. El Sociólogo Peter Drucker postula que estos cambios que empiezan después de la Segunda Guerra mundial son eminentemente sociales y afectan al mundo del trabajo. Cambian las relaciones entre el trabajo humano y la tecnología a partir del conocimiento y la tecnología. La corporación moderna se distingue de las precedentes, justamente por estar basada en el conocimiento dice Drucker, afirmando que la nueva 'corporación' que surgió después de la Segunda Guerra Mundial fue "la primera organización a gran escala basada en el conocimiento" y que con ella, además de los gerentes, emergía otra camada de clase media, los profesionales o trabajadores del conocimiento: *"La corporación es permanente; los accionistas son transitorios. La esencia de la corporación es el ser social, organización humana. Es una institución social y una comunidad y debe ser dirigida y estudiada como tal", escribió, resaltando su interés por "un abordaje político y social de los problemas de la sociedad, distinto de un abordaje económico". Por ello –decía, "debemos exigirle no sólo la performance de funciones económicas, sino también la ejecución de pesadas tareas sociales y políticas".*¹²

La secuencia lógica de su argumentación constituía una pura herejía para la época: "La ganancia no es la razón de ser, la causa, el fundamento racional del comportamiento empresarial y de las decisiones de negocio, sino su test objetivo de validez". El contexto de la época debe ser subrayado; al final de los años 40 se vivía un período de transición entre el capitalismo industrial modelado por la economía del automóvil en los años 20 y 30 y el surgimiento de la Tercera Ola

¹² Drucker Peter, 1982, The Practice of Management, Library of Congress, New York, p.p, 25,54,58. Para este nuevo desafío, Drucker dedicó palabras explícitas a la formación de materia gris ("brain formation", escribió) para obtener productividad. Y dice esta cosa sorprendente que el lector pensará que sólo se podía decir durante el auge de la Nueva Economía Digital (más de 40 años después): "El aumento de la productividad sólo se consigue con la substitución de músculo por saber", con el refuerzo de lo "intangibile - todo eso que tiene que ver con principios y valores más que con únicamente dólares y centavos".

industrial que impulsó la economía de servicios nacida con el descubrimiento del transistor en 1947.

Los analistas de los ciclos largos hablan de aquellas décadas como de cambio de ciclo - un período muy propicio para revoluciones estructurales, como sucedió con la gestión y con la informática. Era, también, un período de ascensión del debate político e ideológico entre el socialismo real y el capitalismo. Drucker, desde el comienzo desarrolló una visión de la gestión administrativa profundamente opuesta a lo que él designó como "dictadura industrial".

El Planteamiento de la Responsabilidad Social Corporativa (en adelante RSC) ha recibido igualmente, muchas críticas. Algunos sectores de izquierda desconfían de lo que consideran una retórica que busca solamente un mejoramiento de la imagen empresarial. Se la considera una estrategia del capitalismo, en el marco del proceso de globalización del capital -maximizado en los 90- que ha potenciado también la concentración del ingreso y la brecha entre ricos y pobres. La RSC sería una respuesta por parte del capital para "gestionar" dichos conflictos y generar mecanismos sistémicos de contención social sin necesidad de alterar las relaciones sociales establecidas.

Los proyectos de industrialización del mundo occidental que permitieron superar las crisis de posguerra en países como Alemania, Italia y también en América Latina, incluyeron procesos de negociación "tripartita" – empresas-estado-sindicatos (el Estado empezó a ser el mediador). Con el neoliberalismo, estas mesas de negociación han sido abandonadas incluso por los organismos internacionales del trabajo. El llamado de la Responsabilidad Social sería para unos, una forma de incluir esos acuerdos que fueron beneficiosos para el desarrollo económico y social, y para otros, una falsa convocatoria que serviría solo para posicionarse en mercados sensibles a las situaciones de marginalidad existente, y donde la proclama de que las empresas insisten solo en los términos de la "ganancia" forma parte de la cultura excluyente. La tendencia de la RSC

se sitúa fuera de esta discusión y, al contrario del Neoliberalismo, requiere el papel mediador del Estado.

III. PROBLEMATIZACIÓN

Los promotores de la RSC insisten en que se trata de promover un sistema de derechos en donde todos ganan. Las empresas pueden hacerlo porque sus trabajadores, al acceder a un mayor bienestar, estarían contribuyendo a ampliar las expectativas y afianzar mercados.

En esta tesis nos interesa un acercamiento más objetivo sobre la implementación de la RSC en el Ecuador; en general, buscamos averiguar si las condiciones existentes son apropiadas no solo para promover sino para exigir un comportamiento empresarial de esta naturaleza en nombre del bien común que se supone es el interés del Estado. Si es verdad que las empresas que adoptan los principios de la RSC son capaces de promover cambios en las relaciones sociales con sus trabajadores, ello se manifestará en datos objetivos y observables sobre aspectos tan sensibles, como por ejemplo el acceso al trabajo, la promoción de los aspectos de género, las situaciones de salud, la disminución de la discriminación social. También nos preguntamos si existen las herramientas apropiadas para evaluar los impactos en la sociedad y su confiabilidad.

Consideramos que estas preocupaciones tendrían que ser satisfechas con un estudio sociológico sobre los comportamientos empresariales, no solo en términos económicos, o de consideraciones éticas -que son cuestiones personales. Partiendo de allí podemos plantear nuestro problema de investigación en términos de la siguiente cuestión:

IV. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son las condiciones para la implementación de los principios de la Responsabilidad Social Corporativa en el Ecuador, en el marco de los parámetros internacionales?

V. JUSTIFICACIÓN

El tema de la Responsabilidad Social Corporativa es nuevo en la sociedad mundial y mucho más en nuestro país. No existe un modelo único de organización corporativa basado en la Responsabilidad Social, dice Bjorn Stigson, WBCSD, ¹³ por lo que se debe diseñar una para cada caso y necesidad, tomando en cuenta las expectativas de la sociedad, la práctica de los negocios aceptables y las particularidades del entorno en el que se desenvuelven. Plantear e identificar las necesidades que afronta nuestra sociedad es fundamental; así como analizar si una herramienta como ésta puede responder a los requerimientos sociales. El principal interés de realizar esta investigación es evidenciar el alcance y las posibilidades de aplicación del Concepto de Responsabilidad Social Corporativa en el Ecuador. Este estudio permitirá evaluar, aunque de manera preliminar y desde una óptica sociológica, las estrategias empresariales de este tipo, las innovaciones e iniciativas que se ensayan en el Ecuador. Además señalar las discusiones y problemas que generan, sobre todo desde el punto de vista de los grupos de interés. **Se trata de avanzar en una perspectiva crítica para distinguir entre aquello que realmente implica una renovación de la gestión empresarial, enmarcada dentro de una estrategia política del Estado; y aquello que puede ser nada más que estrategias de supervivencia de las empresas dentro de marcos políticos más orientados a la ganancia.**

¹³ Garcés Jorge Enrique, 2004, Marketing y Responsabilidad Social Empresarial, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia. Para mayor información ver www.inpsicon.com/elconsumidor/archivos/Maryres.pdf

VI. METODOLOGÍA Y ORGANIZACIÓN DEL INFORME

1. Objetivo General.-Entender qué es la Responsabilidad Social; cuáles son sus dimensiones, elementos de interés entornos valorativos. A partir de allí los alcances de su implementación en el Ecuador.

2. Objetivos Específicos:

- ✓ Conocer que lineamientos oficiales sobre Responsabilidad Social establecen los organismos internacionales.
- ✓ Conocer la coyuntura actual de las prácticas de Responsabilidad Social que se aplican en las empresas Ecuatorianas.
- ✓ Conocer y evaluar sus aspectos críticos desde el punto de vista social y organizativo.

3. Hipótesis o Interrogantes Básicas:

Con el objeto de guiar las reflexiones, la búsqueda y uso de los datos, proponemos los siguientes supuestos a manera de hipótesis:

- a. La introducción y estabilización de los principios de RSC implicaría un cambio cultural dentro de los parámetros capitalistas, equivalentes a lo que Max Weber da a entender como una “acción racional orientada a valores”, operando no solo dentro de un sector de la sociedad, sino adquirido como una tendencia cultural más generalizada. Ello implicaría una modificación del carácter tradicional adjudicado generalmente al empresariado local.
- b. Los cambios serán identificables a partir de la modificación de los valores desde el individualismo hacia la solidaridad y deberán estar insertos tanto en los objetivos de la organización empresarial como en un postulado explícito sobre los impactos sobre la situación de los trabajadores.

c. El desarrollo de estrategias privadas en esa dirección, requiere también de que se generen procesos en esa dirección al interior del sector público; esto es, del aporte de entornos normativos jurídico políticos a nivel estatal. Esto es, de una convergencia gobierno-empresarios.

4. Variables e Indicadores.-La metodología de esta investigación se ha orientado a comparar los postulados de la Responsabilidad Social Corporativa con aspectos claves del desarrollo de la realidad ecuatoriana en los últimos años, e identificar las tendencias existentes hacia la adopción de mecanismos concomitantes, en los siguientes ámbitos:

- a. Postulados de la Responsabilidad Social Corporativa propuestos por organismos internacionales.
- b. Políticas Públicas Ecuatorianas frente a la Responsabilidad Social Corporativa.
- c. Casos de estudio de Responsabilidad Social Corporativa en empresas ecuatorianas.
- d. Factores de impacto que pueden ser reconocidos a partir de mediciones objetivas. Se emplea el método GRI de evaluación, específicamente las principales variable sociales:
 - Empleo
 - Relaciones empresa/trabajadores.
 - Salud y seguridad en el trabajo.
 - No discriminación
 - Explotación infantil
 - Derechos de los indígenas
 - Comunidad
 -

5. Casos de Estudio. En fases iniciales de la investigación se identificaron dos empresas que en sus lineamientos y propuestas públicas han afirmado mantener relaciones con programas y organismos internacionales de RSC, e incluir en sus procesos los principios y prácticas de Responsabilidad Social. Una de las empresas es nacional, PRONACA; y otra internacional, gestionada en Ecuador, MOVISTAR. Además, cuentan expresamente con equipos y departamentos dedicados a promover la Responsabilidad Social Corporativa y –así se lee en sus documentos públicos- han afirmado tener los recursos y las posibilidades de contratar consultores internacionales que implementan técnicas de medición, evaluación e implementación.¹⁴ Estas relaciones pueden mostrarse en el siguiente Gráfico:

¹⁴ Informe Forética, RSE, Andalucía 2008, Las áreas y los equipos conformados por los consultores encargados de implementar la Responsabilidad Social en las empresas seleccionadas se alinean con organismos internacionales que extienden y cuentan con sistemas de gestión como Forética con el SCE 21: 2008, (Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable), el GRI (Global Initiative Reporting) o implementan la ISO 26000, la cual es una plataforma de la Responsabilidad Social, más no una certificación. Las empresas seleccionadas presentan documentos que señalan actividades e indicadores puntuales enfocados a la Responsabilidad Social, mediante memorias públicas de sostenibilidad e impacto sobre sus colaboradores y la comunidad y a su vez como estas contribuyen a su productividad y rentabilidad. Para mayor información ver www.foretica.es/es/index.asp?MP=33&MS=85&MN=1&TR=A&IDR=1&iddocumento=541

Relación de las Unidades de Análisis con las Variables

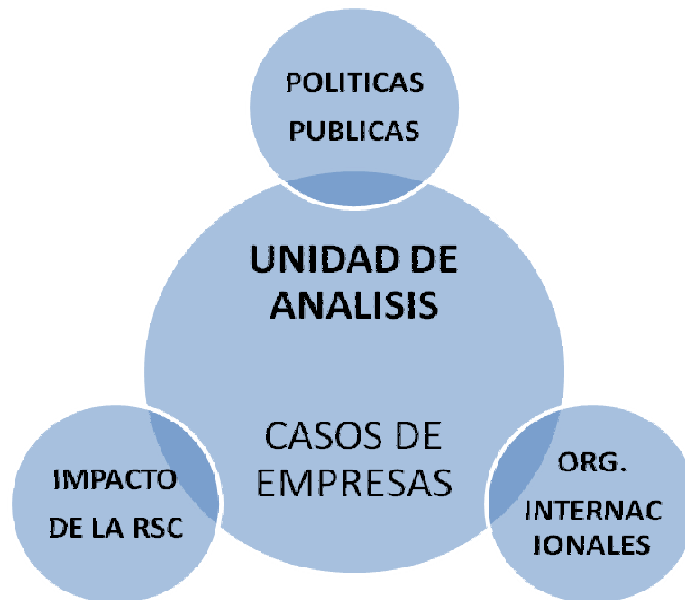


Gráfico uno: Relación de las Unidades de Análisis con las Variables

6. Procedimientos de la Investigación

Métodos Cualitativos.-Se ha revisado material secundario y documental, poniendo atención a las expresiones verbales o escritas emanadas por los organismos internacionales, corporaciones empresariales y directivos o responsables de las empresas, especialmente sobre experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones sobre la Responsabilidad Social Corporativa.

Métodos Cuantitativos.-Se tomaron en cuenta los documentos de evaluación, acordados internacionalmente por el mundo empresarial, que indican las características de las prácticas corporativas en función de valores numéricos y análisis estadístico.

Técnicas.-Se ha procedido al análisis documental y a la entrevista, ésta última sobre todo para obtener el punto de vista de personas que han sido reconocidas

en el Ecuador por conocer el campo empresarial de este país y en la región andina.

7. Organización del Informe de Tesis.-El Informe se organiza a continuación en una Introducción y cuatro capítulos, más las Conclusiones. En la Introducción se presenta la problemática de la Responsabilidad Social Corporativa, sus conexiones con el mundo del trabajo y la comunidad que constituye su entorno. Se plantean preguntas sobre el carácter de su nueva filosofía: si es que pretende disminuir la brecha social como alternativa al capitalismo; o si se plantea como una estrategia de penetración –no ampliación- de mercados hacia nuevos espacios que llegan a las relaciones intracomunitarias, vinculada a una nueva fase del capitalismo global.

En el primer capítulo se expone un marco teórico sociológico para buscar un sustento al análisis del tipo de racionalidad pertinente a las prácticas de la RSC, una racionalidad orientada a valores, o un discurso social favorable a una racionalidad instrumental enmascarada bajo la primera. El eje teórico que hemos asumido es el de la teoría de la racionalización de Max Weber.

El Capítulo dos trata sobre el contexto histórico de la RSC; la ubicación de esta tendencia dentro del contexto de globalización y el desarrollo sostenible; las tendencias conceptuales de esta nueva ideología y las dimensiones registrables de la misma. El vínculo con la globalización en el sentido menos especulativo, se lograría al encajarse los principios de la RSC en los lineamientos de los organismos internacionales; la capacidad de difusión que tienen estos lograrían involucrar a los estados a través de las políticas públicas y empresariales.

En el Capítulo tres se introduce las herramientas de evaluación internacional de las prácticas de la RSC, que forman parte del instrumento normativo del gobierno global. Se presentan dos casos de prácticas empresariales en el Ecuador, los casos de Pronaca y Movistar, ambas empresas comprometidas con

esta tendencia. Se exponen los principales indicadores sociales y sus significados en América Latina.

En el capítulo cuatro, se expone un análisis comparado de los casos expuestos en esta investigación, los resultados de la aplicación de los estándares del GRI herramienta utilizada en las empresas. Además se exponen importantes observaciones de expertos en RSC para obtener una visión más amplia de la evaluación.

En las conclusiones se evalúa la utilidad del marco teórico expuesto y se hace un análisis crítico de los métodos de evaluación e indicadores internacionales de la RSC, que sirven para extraer conclusiones sobre el carácter de la tendencia.

CAPÍTULO UNO: MARCO TEÓRICO ¿ES LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA: UNA IDEOLOGÍA EMPRESARIAL?

I. DISCUSIÓN TEÓRICA

El problema nos lleva a un campo teórico identificado con una suerte de ideología empresarial en proceso de concretarse a través de mecanismos o herramientas de trabajo y relaciones con la comunidad, de manera general, pero específicamente con los sectores del trabajo directamente relacionados con la empresa y su entorno. Con el objeto de explicar este fenómeno, sus impactos económicos y sociales, además de su visibilidad a través de instrumentos de evaluación, en este capítulo se examinan los aportes de la Sociología y disciplinas afines. Se pretende interpretar, con la ayuda de la teoría, una tendencia de gestión empresarial, que si bien no es contraria al curso dominante de la historia, sí busca la maximización de sus resultados económicos por vía de la aplicación de una ética participativa. Básicamente la inclusión de los grupos de interés vinculados a su entorno social, en una suerte de política de “bienestar social” por parte de la empresa privada. Las relaciones sociales en estudio se identifican en las propuestas teóricas a través de diversos tópicos y conceptos como lo veremos a continuación.

1. La Relación entre Empresa e Integración Social.-La historia de la Sociología viene desde el apareamiento del utilitarismo, como patrón de valor ideal de la burguesía, que no debe confundirse solamente con el afán de lucro sino con una suerte de ideología respecto del papel social de la empresa y de su relación con la sociedad a través de las relaciones laborales. Este pudo ser interpretado como un sistema encargado de proveer valores y nexos a los individuos, una vez desarticulados los vínculos que los ataba a la antigua sociedad estamental. De todos modos y a pesar de la desigualdad social que provocaba, ofrecía un cierto marco de estabilidad y confianza frente al futuro.¹⁵

¹⁵ ODG, Observatorio de la Década en la Globalización. 2005. Responsabilidad social corporativa, ¿ética o estética? Documento. Para mayor información ver http://actualidadunah.files.wordpress.com/2009/12/boletin_omal_n_37-6.pdf

En este orden se desarrolló en la Sociología (Durkheim, en la División del Trabajo Social, el análisis de las agrupaciones gremiales de la edad media, su disolución o cambio al entrar en una nueva fase donde las relaciones proletarias y propietarias de los medios de producción quedaban definidas tan solo en la teoría, pero no en la realidad. En este plano diversas formas complejas de agrupación económica representaban la transición hacia un nuevo modelo de relaciones en el mundo del trabajo. Anthony Giddens en su obra: *Consecuencias de la Modernidad*, afirma que en todo caso nunca estas relaciones fueron completamente definidas, ni siquiera en los estadios más avanzados del capitalismo.¹⁶ No lo era en efecto en los niveles de la producción, peor en los de la conciencia o identidad de clase.

Posteriormente esta problemática fue asumida por la Sociología académica. Emile Durkheim se preocupó de las relaciones del trabajo en lo que el llamó la sociedad industrial. Como se dijo antes, la Revolución Francesa acabó con el sistema de privilegios corporativos propios de la sociedad estamental, pero también destruyó todo aquel entramado de lazos comunitarios vinculados a las corporaciones que protegían a los individuos frente a los distintos infortunios de la vida. En su lugar se fue imponiendo un nuevo discurso, basado en los principios del liberalismo social, conforme al cual se establecía que la sociedad era el fruto del acuerdo libre y voluntario de todos aquellos que contribuían con su esfuerzo personal a su engrandecimiento. Así lo entendía el abate Emmanuel Sieyès, al hacer descansar la idea de nación en el “tercer estado”, es decir, en el conjunto de las personas que realizan trabajos útiles para la comunidad.¹⁷

¹⁶ Durán Vázquez, José Francisco, “Durkheim y Saint-Simon: La Construcción del Ideario de la Sociedad del Trabajo y las Nuevas Paradojas de las Sociedades tardo-modernas. tabeiros@hotmail.com. Para mayor información ver <http://antalya.uab.es/athenea/indice/numeros.asp>, noviembre 2, 2009.

¹⁷ Durán Vázquez José Francisco, Ob. Cit. Pág. 12

La obra de Durkheim, en el último cuarto del siglo XIX es una continuación de dicho proyecto, pero en un escenario social distinto, en el que ya se han evidenciado las consecuencias sociales del industrialismo, y en gran medida como respuesta o alternativa al pensamiento socialista. Las obras de Saint-Simon y la de Durkheim tienen similares preocupaciones por resolver la crisis social abierta por la caída del antiguo régimen, integrando las normas y valores sancionados por la Revolución Francesa en el ideario de las nacientes sociedades industriales.¹⁸

Ambos autores pretendían llenar de sentido dichos valores. Se trataba, en fin, de poner en relación ambas dimensiones, los principios morales consustanciales a las sociedades modernas y el tipo de actividad que en ellas más predominaba, con el fin de crear un orden social más armónico e integrado al que se adhirieran todos sus miembros. La nueva sociedad extraerá así su nueva moral de la actividad que verdaderamente la constituye, el trabajo productivo.¹⁹ De igual forma se trataba de dar una alternativa al liberalismo y al socialismo marxista, que según estos autores se mostraban ineficaces para estabilizar a las sociedades modernas; el uno por su exacerbado individualismo y economicismo; el otro por una orientación decididamente colectivista y basada en la lucha de clases. La nueva Sociología acabó por adquirir un papel destacado como síntesis de aquellas dos ideologías.

A mediados del siglo XX, los estados de bienestar parecían haber materializado el proyecto social que Saint-Simón y Durkheim habían imaginado para las sociedades modernas. Por medio de su acción se había consolidado una sociedad estructurada alrededor del trabajo asalariado, en donde las funciones productivas se compatibilizaban con los valores que la modernidad había encumbrado. Las sociedades modernas reclaman para mantenerse integradas, tal como habían planteado Durkheim y Saint-Simón, un orden material y simbólico estrechamente vinculados.

¹⁸ Idem.

¹⁹ Idem.

Las ideas de Durkheim y Saint Simón, podrían estar representadas en la actualidad en las idea de la Responsabilidad Social Corporativa. Aunque en un nuevo contexto en el que las estructuras simbólicas de la solidaridad social pueden haber perdido muchos de sus significados en unas circunstancias presididas por el paro y la inestabilidad laboral. Ante esta situación, las sociedades modernas deben restaurar estos significados en consonancia con los requerimientos del nuevo modelo productivo, sin por ello socavar el ideario de la sociedad del trabajo.

Los nuevos discursos laborales pretenderían de este modo trasladar al espacio empresarial postfordista muchos de los significados que Durkheim y Saint-Simón habían construido alrededor del mundo del trabajo. Dicho de otro modo, cuando la producción y el trabajo, elementos fundamentales de la estructura material de las sociedades de mercado, se corresponden cada vez menos con el universo simbólico que estas mismas colectividades han creado, la empresa se presenta, en el contexto de los actuales discursos laborales, como el lugar idóneo para recrear aquel conjunto de significados. La empresa se convertiría así en un lugar de encuentro entre los proyectos personales y los colectivos, en el que cada individuo hallaría el lugar más acorde con sus aptitudes y capacidades laborales. La empresa trascendería así su dimensión meramente productiva para adquirir un claro contenido moral, en el que finalmente encontrarían acomodo los principios universales de la Revolución Francesa.²⁰

2. Max Weber: De la Ética Gremial al Valor del Trabajo.-Como sabemos, el método utilizado por Weber, es el de la construcción de tipos ideales relativos a la acción social. El tipo ideal no es un promedio de la realidad, sino que es un recurso lógico en la creación de un concepto, por el cuál se toman determinados elementos considerados relevantes o culturalmente significativos para su

²⁰ Durán Vázquez José Francisco Durkheim y Saint-Simon, La construcción del ideario de la sociedad del trabajo y las nuevas paradojas de las sociedades tardomodernas, Revista Athenea Digital - núm. 9: 152-167 (primavera 2006), Para mayor información ver <http://antalya.uab.es/athenea/indice/numeros.asp>, noviembre 2 de 2009.-5q.

construcción. Weber crea distintos tipos ideales de acción social y los relaciona con los tipos de dominación y de administración del poder (acción tradicional; acción afectiva; acción racional orientada a fines; acción racional orientada a valores).

La acción racional orientada a fines es el tipo de acción que más sentido tiene, en la clasificación de Weber. En ella hay determinados medios que pueden servir para vencer los obstáculos y obtener un determinado fin.

En el tipo ideal de acción tradicional hay una oscura reacción a los estímulos habituales. No hay en ella una elección de medio a fin, sino que se rige por un patrón costumbrista, o por ciertas normas consuetudinarias. Se hace algo de la forma en que se ha hecho normalmente y el actor no se interroga sobre la efectividad del medio. El ejemplo más claro es el de los rituales, que no determinan una mejor obtención de los fines, sino que simplemente se los practica. La acción afectiva se orienta por los estados sentimentales y las pasiones. En realidad según Weber tanto esta acción como la afectiva han sido las típicas en la historia, siendo la racional con arreglo a fines la propia del mundo moderno.

La acción racional orientada a valores, según el autor, se realiza teniendo en cuenta, no un determinado fin, sino la realización de un valor, que puede ser ético, religioso, estético, o económico y etc. De modo tal que sin la referencia a ese valor, tal vez no podríamos encontrarle sentido. Así, puede ser que una persona, teniendo en cuenta el valor “justicia”, se dedique a realizar beneficencia donando su fortuna. Todo depende del valor que uno coloque en la cúspide. Distintas serán las acciones si uno coloca en la cima la seguridad jurídica o la justicia en el caso concreto.

3. ¿En qué sentido podemos relacionar este tipo de acción social con los fundamentos de valor de la Responsabilidad Social Corporativa? Se ha considerado que este cuerpo de valores tampoco excluye la racionalidad instrumental o técnica. De otro modo no se podría superar un planteamiento meramente filantrópico, sino orientado también a buscar beneficios para la empresa. Tanto los medios como los fines no resultan arbitrarios, sino que se derivan del marco normativo, que permite ciertos medios y prohíbe otros; prescribe ciertos fines y veda otros. Esto no necesariamente implica una presión constante sobre el individuo, ya que el patrón de medios y de fines es incorporado mediante el proceso de socialización. El grado de libertad con la que pueda optarse entre los distintos fines y medios puede variar, encontrándonos con acciones prescriptivas o electivas.

Estas expectativas racionales y valorativas, se alimentan mutuamente y se redefinen constantemente de acuerdo al curso de las acciones. **Weber desarrolla el concepto de “profesión”, o “vocación” al referirse a la ética del trabajo proporcionada por el protestantismo ascético.** En la “Ética Protestante y el Origen del Capitalismo” propone que la acción racional orientada a fines (el lucro o la ganancia) deviene de una acción racional orientada a valores (el ofrecimiento a Dios del trabajo diario y la ética de vida consecuente) para referirse a la burguesía naciente. El empresario estaría orientado a poner en práctica sus convicciones éticas y religiosas de servir a Dios a través de su trabajo en la tierra y ver en los frutos de ésta (el bienestar de sus trabajadores y el aumento de su capital) una señal de predestinación divina.²¹

²¹ La Ética Protestante y el Espíritu del Capitalismo, http://pdf.rincondelvago.com/max-weber_4.html Para mayor información ver www.deugarte.com/de-la-etica-gremial-al-valor-del-trabajomartes, 3 de marzo de 2009.

4. Talcott Parsons: La Problemática de la Integración Social y el Papel de la Empresa en el Equilibrio del Sistema Social.-El núcleo de la Teoría parsoniana es la acción, que en su versión abstracta se llama “acto unidad”. El acto unidad es una acción producida por un agente o actor. Esta acción está limitada por la “situación”, representada por el contenido de otros factores: físicos (medio ambiente), los otros actores, los elementos culturales preexistentes que el actor no puede controlar pero que guían a la acción común e individual.

Una cuestión a considerar es que una acción es un “medio” para cumplir un “fin”; el fin es lo que se desea hacer con la acción, su meta. Pero debemos entender que el actor no cumple automáticamente lo que quiere. Para buscar este fin, el actor debe estar “motivado” por realizar un esfuerzo que le interesa ya que el actor no realiza su trabajo sin esperar algo en retribución.²²

Aplicando esta teoría a la tendencia administrativa de la Responsabilidad Social Corporativa, podríamos suponer que las empresas que la siguen, esperan una retribución al hacerlo. Si bien apoyan a la comunidad y al medio ambiente, también obtienen algunos beneficios como los siguientes: a nivel interno, la empresa aumenta la fidelidad a la marca y el compromiso con la misma, incrementa la motivación interna de sus colaboradores y la productividad de los mismos, refuerza la comunicación y la credibilidad entre líderes y empleados, fomenta la cultura de conciencia social, facilita la negociación con los distintos interlocutores relacionados con la empresa además, representa beneficios fiscales.²³

A nivel externo, este tipo de programas se convierten en un elemento diferencial respecto de la competencia, el cliente está dispuesto a cambiar de marca o

²² Alexander Jeffrey, Las teorías Sociológicas desde la Segunda Guerra Mundial, Barcelona, Gedisa, 1995.

²³ Fundación Alares, Beneficios de la Responsabilidad Social Empresarial para su Entidad y sus empleados, noviembre 2009.

empresa por este motivo. Al 90% de los clientes no les importa pagar algo más por un tipo de producto o servicio que esté asociado a este tipo de proyectos. Los medios de comunicación se interesan más en esta clase de compañías y esto se traduce en la mejora de la imagen pública de las mismas, se logra la fidelidad de los clientes.²⁴

Parsons llama a estas motivaciones 'orientaciones motivacionales', en las cuales define tres categorías culturalmente determinadas: La orientación "catética", que es el significado emotivo o afectivo que le da al objeto(s) en cuestión el actor y lo que lo va gratificar. La "cognitiva", que tiene que ver con los intereses objetivos (lucro por ejemplo) que motivan al actor en el curso de la acción. La evaluativa, en donde el actor tiene el interés de minimizar conflictos y/o problemas.²⁵ En este caso, el actor es la empresa u organización que se mueve a través de todas las orientaciones motivacionales que menciona Parsons, cuando se acoge a las prácticas de Responsabilidad Social Corporativa.

El medio que va utilizar el actor, a largo plazo es la libertad que se puede dar a sí mismo para escoger las alternativas posibles de decisión, pero siempre cumpliendo con las condiciones sociales dadas. Es aquí que se podría interpretar que hay un conflicto entre medios y condiciones. Las condiciones que van a determinar el medio, que son un segundo tipo de orientación de la acción, son las orientaciones normativas o de valor, la cuales son las pautas culturales que debe seguir toda acción a las cuales las organizaciones, y los individuos deben regirse. De esta forma Parsons asegura que la sociedad pueda hacer funcionales las acciones para el sistema. Aquí podemos ver que el sistema social (en lo pertinente a la relación entre empresa y comunidad) se expresa a través de las orientaciones culturales disponibles en las prácticas culturales.

²⁴ Fundación Alares, Beneficios de la Responsabilidad Social Empresarial para su Entidad y sus empleados. Para mayor información ver www.alares.es/index.php/servicios_alares/soluciones_empresas/beneficios_de_la_responsabilidad_social_empresarial_para_su_entidad_y_sus_empleados, noviembre 2 2009.

²⁵ Jeffrey Alexander: Las teorías Sociológicas desde la Segunda Guerra Mundial, Barcelona, Gedisa, 1995.

Parsons explica que tales orientaciones culturales están institucionalizadas y pueden expresarse simbólicamente a través de varias parejas de opciones dicotómicas o “variables pautas” que reflejan de manera abstracta las posibilidades de elección que están implícitas en la relación contradictoria y fundamental entre el individuo y la sociedad : tendencia al egoísmo y tendencia al altruismo. Estas son un conjunto conceptual de cinco elecciones dicotómicas de orientaciones de la acción: ‘Afectividad –Neutralidad afectiva- que es el dilema entre la gratificación y la disciplina. ‘Especificidad – Difusibilidad’ que es el problema de la dimensión por el interés del objeto (hacia muchos objetos o hacia pocos) como en el tema de la orientación que la empresa tiene en sus beneficios para solo sus empleados o para la comunidad o entorno. ‘Universalismo – Particularismo’ que es el dilema de la elección entre criterios de orientación de valor más universales o particularistas (también identificado con las culturas tradicionales o modernas).

Para el caso que nos ocupa, estas relaciones se ejemplifican cuando la empresa se adhiere a valores universales como la protección del ambiente y los derechos humanos en su adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas. ‘Adquisición – Adscripción’ que es el problema de la orientación hacia la realización de las personas a través de su esfuerzo, en contra de los prejuicios tradicionales que puede aplicarse tanto al prejuicio tradicional de la empresa como “explotadora”, como al prejuicio de los trabajadores como “meros subordinados” y no como agentes de transformación de la empresa como es el caso del Japón. Esto también nos lleva a la idea de que la Responsabilidad Social Corporativa no debe malentenderse como un paternalismo filantrópico, sino como el motor que genera desarrollo en su entorno. Los planteamientos empresariales de Responsabilidad Social pueden ser pertinentes a estas variables de acción, siendo la índole ética confrontadora a nivel de la actividad empresarial. La ética

en los negocios atañe normas fundamentales del desempeño individual, en sociedad y en la empresa.²⁶

Definitivamente, lo que se identifica como Responsabilidad Social sería el compromiso u obligación que los miembros de una sociedad -ya sea como individuos, como miembros de un grupo o como organizaciones- mantienen entre si como con el resto de la sociedad en función de los valores a los que creen corresponder. El concepto introduce una valoración -positiva o negativa- al impacto que una decisión empresarial implica para la sociedad. Esa valorización puede ser tanto ética como jurídica, etc. Generalmente se considera que la Responsabilidad Social se diferencia de la responsabilidad política porque no se limita a la valoración del ejercicio del poder a través de una autoridad estatal.²⁷

5. La “Integración Social”, el Gran Problema a Resolver.-Según Parsons el problema más importante de las sociedades modernas es la integración, dado los enormes problemas que tienen que resolver en un entorno social cada vez más intercultural. Parsons propone que el funcionamiento de todo sistema social supone resolver los siguientes problemas: ¿Cómo se asegura que todos los integrantes de la sociedad conozcan los valores en que se sustenta? ¿Cómo se los motiva a aceptarlos y plegarse a ellos? Según Parsons, a través del proceso de socialización los distintos integrantes del sistema van siendo formados desde niños de acuerdo a las normas y valores, recurriendo a sistemas de gratificaciones y sanciones para lograr los fines sociales.

¿Cómo se hace para que el sistema y sus miembros logren sus objetivos? Dividiendo el trabajo entre los distintos integrantes, coordinando e integrando. El lugar que ocupen en la sociedad va a determinar el poder, prestigio y propiedad

²⁶ Autor no indicado. Documento 2009. La Responsabilidad Social y la Ética, encontrado en <http://www.angelfire.com/journal2/comunicarse/Adm05.pdf>, noviembre 2 2009.

²⁷ Alexander Jeffrey, Las teorías Sociológicas desde la Segunda Guerra Mundial, Barcelona, Gedisa, 1995.

que tengas.²⁸ Quien más haya cumplido con los fines va a estar más alto en la pirámide social. Según Parsons cada persona busca el lugar que cree merecer dentro de la pirámide en el contexto de la media de las expectativas del sistema. La Responsabilidad Social no es una actitud filantrópica que arroja beneficios solo hacia el medio ambiente, los recursos naturales, sociales y humanos; a su vez, representa para la empresa una inversión que repercute en beneficios financieros.

²⁸ Alexander Jeffrey, *Las teorías Sociológicas desde la Segunda Guerra Mundial*, Barcelona, Gedisa, 1995.

6. Aplicación del Concepto de Integración al Efecto Producido por la RSC en la Sociedad.-A lo largo de la anterior discusión los autores mencionados han concordado en entender a la “integración social” como la variable fundamental de la convivencia social. Acciones responsables por parte de la empresa hacia la familia del empleado motivan y evitan crear sentimientos negativos; es un ahorro en cuanto a que los daños que pueden producir los actos vandálicos las huelgas, los paros, las demandas, o cuando los empleados de forma intencional deterioran, retrasan o frenan acciones. Por ejemplo, en aspectos de tipo ambiental, los programas de reducir, reciclar y reutilizar, le permiten el ahorro de grandes sumas, la recuperación de inversiones y optimizar los recursos. Se minimizan problemas de devoluciones por mala calidad de los productos vendidos, del no pago oportuno de la cartera, de la negación de deudas y otros asuntos que muchas veces son motivados por calidades defectuosas, servicios mal prestados o por que la imagen de la empresa es negativa o no confiable. Mejora la imagen y mejora la reputación de la marca ante los clientes, ante los canales de distribución y ventas.²⁹

La aplicación de la Responsabilidad Social encara proyectos desde cuatro ejes diferentes: empresa, comunicación, cultura y política. Trabaja para difundir, promover y hacer sostenible una forma socialmente responsable de contribuir, participar, educar, invertir, producir y consumir. Como cada sociedad cuenta con características, costumbres propias de la misma con las empresas u organizaciones ocurre lo mismo, la cultura empresarial es lo que identifica la forma de ser de una empresa y se manifiesta en las formas de actuación ante los problemas y oportunidades de gestión y adaptación a los cambios y requerimientos de orden exterior e interior, que son interiorizados en forma de

²⁹ González Tito, La Responsabilidad Social de la Empresa, un buen negocio - Ventajas y beneficios de la responsabilidad social para la empresa, Para mayor información ver www.wikilearning.com/monografia/la_responsabilidad_social_de_la_empresa_un_buen_negocio-ventajas_y_beneficios_de_la_responsabilidad_social_para_la_empresa/11902-9.

creencias y talentos colectivos que se transmiten y se enseñan a los nuevos miembros como una manera de pensar, vivir y actuar.³⁰ Por lo que expertos en la materia de Responsabilidad Social no consideran apropiado aplicar modelos similares de una empresa a otra, peor aún entre regiones y sociedades este concepto debe respetar las particularidades propias de cada sociedad o cada organización.

7. Drucker Peter: La Sociedad del Conocimiento y la Responsabilidad Social.

Social.-Peter Drucker, sociólogo y economista austríaco, ha sido considerado el padre intelectual del management moderno. Su importancia estriba en haber sido un visionario que pudo detectar antes que muchos otros, los cambios fundamentales que estaban ocurriendo luego de la Segunda Guerra Mundial en el campo de las organizaciones. Drucker postulaba que estos cambios fueron obligados por las circunstancias puesto que un gran número de los ex combatientes jóvenes mutilados, tenían que ser incorporados a la fuerza de trabajo. Esto exigió un cambio rápido de los modelos de aprendizaje y de la incorporación de tecnología superior como las computadoras. El mundo occidental, según Drucker, estaba cambiando desde una “sociedad de instituciones” hacia una “sociedad de las organizaciones” basadas en el conocimiento. Desde esta perspectiva habría que distinguir entre lo que son las instituciones basadas en relaciones básicas de comunidad o de interés (familia, grupos de referencia, etc., que provienen de relaciones de parentesco o cercanía) y las “organizaciones” que son comunidades o asociaciones artificiales, que tienden a especializarse y a incluir trabajo de conocimiento.

Los enunciados de Drucker implican toda una antropología empresarial que muestra un amplio espectro de análisis de la acción humana: motivaciones, efectos, valores que la determinan pero encaminadas hacia un objetivo específico. Los hospitales se dedican a curar enfermos, las universidades se dedican a educar a profesionales etc. Drucker autor sobre todo de temas de

³⁰ Autor no indicado, La Cultura Empresarial, noviembre 2 del 2009, encontrado en: http://web.jet.es/amosarrain/Cultura_Empresarial.htm.

gerencia, propone la actuación especializada y conjunta de empresarios, gerentes y trabajadores, cada uno de estos cumple funciones específicas para conquistar resultados que, trascendiendo el mundo de las organizaciones, impactan en la sociedad en su conjunto, por ejemplo las universidades gradúan profesionales especializados.

Actualmente podemos apreciar cómo en el transcurso de poco tiempo las sociedades van cambiando también en su estructura básica la figura del estado-nación. Éste ha perdido algunas de sus potestades –antes casi absolutas- en función de otros actores internacionales que participan en la toma de decisiones. Las mismas corporaciones privadas, sean económicas o filantrópicas han adquirido poder. El estado ha perdido antiguas potestades como el monopolio legítimo de la fuerza, su poder impositivo, la regulación del capital financiero, y otras. Según el autor, todo manejo; bien sea de una compañía, de una organización o de una nación, degenera en mediocridad y mal entendimiento si no es claramente responsable de sus resultados y de su accionar.³¹ Argumento que va de la mano con lo que se estipula en la Responsabilidad Social Corporativa, en la que las organizaciones se hacen responsables de su accionar frente a los grupos de interés.

Siguiendo lo que dice Drucker, si las organizaciones son socialmente responsables, tendremos a mediano plazo como resultado una sociedad responsable. Drucker en su obra, la sociedad postcapitalista, sostiene que un negocio es inútil si se identifica únicamente con el rendimiento de capital. Si bien el rendimiento económico es la primera responsabilidad de un negocio, si no muestra rentabilidad social está desperdiciando ingentes recursos que son precisamente sociales.

³¹ Drucker Peter, La Sociedad Postcapitalista, Traducción de Jorge Cárdenas Nannetti, Bogotá: 2004 Grupo Editorial Norma, Pág.111

El rendimiento económico es la base de la organización productiva pero si el negocio no puede desempeñar ninguna otra responsabilidad frente a su entorno, no puede ser un buen empleador, ni un buen vecino.³² A mediados de la década de los setentas, siglo XX, comenzaron a realizarse estudios empíricos para identificar el tipo de relación entre la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y el desempeño financiero. “La Responsabilidad Social consiste en asumir voluntariamente las consecuencias de la empresa en el medio social y en el medio ambiente. Por tanto, va más allá de lo que exige el derecho”.

Para Drucker el poder económico tiene que equilibrarse con la Responsabilidad Social, de otra manera se vuelve tiranía y el poder degenera en falta de rendimiento.³³ La Responsabilidad Social corporativa para Drucker consiste en que la sociedad de organizaciones, es una sociedad de conocimiento, y ésta exige responsabilidad. La organización tiene que hacerse responsable del límite de su poder, es decir del punto en que el ejercicio de sus funciones deja de ser legítimo.³⁴

La organización basada en el conocimiento requiere pues que cada uno se haga responsable de los objetivos sociales. Encontramos aquí el claro vínculo entre los argumentos de Drucker sobre la sociedad postcapitalista y las perspectivas del postulado de la administración moderna, que implica que todos los miembros de la organización piensen en su contribución a la sociedad y en la empresa. Implica que no hay subalternos, solo hay asociados y todos los miembros tienen que estar en capacidad de controlar su propio trabajo y acciones mediante la retroalimentación.

³² Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social-CERES: El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), Quito: septiembre 2008, Pág. 142

³³ Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social-CERES: Ob. Cit. Pág.143

³⁴ Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social-CERES: Ob. Cit. Pág.136

II. PERSPECTIVA TEÓRICA DE ESTA INVESTIGACIÓN

La discusión anterior permite ubicarnos en una perspectiva que trata de explicar a la Responsabilidad Social como un conjunto de valores orientados a posicionar a la organización empresarial actual, dentro de una estrategia comunicativa y relacional afín a una modernidad compleja. Tal estrategia podría llegar a contrarrestar las tendencias del capitalismo especulativo con la motivación por comportamientos no orientados únicamente a la ganancia sino también a valores sociales comunes.

También muestra la preocupación de la Sociología por la problemática social de la sociedad capitalista, donde la relación entre la empresa y los trabajadores se asume como un tema “moral” (en el sentido civil), un problema de valores ciudadanos. Al contrario de Marx, que proponía la superación del capitalismo, la Sociología mantenía la expectativa de que se pudiera “transformar”, superando el egoísmo como una necesidad del propio capitalismo para subsistir. No era posible pensar que este sistema convirtiera en paupérrima al conjunto de la clase trabajadora sino a riesgo de afectar su propia existencia.

Durkheim pensaba que el moderno sistema de producción, al intensificar la división del trabajo, pudiera ser capaz de producir “solidaridad”, representada en el “derecho restitutivo”, normativas legales que facilitaran las relaciones entre individuos “iguales”, por su acceso a la libertad y autonomía de sus actos. Detrás de este postulado está la idea de una “ciudadanía” y una Responsabilidad Social del Estado, que produjera un equilibrio individual y social (las variables integración y regulación que postulaba Parsons)

Parsons retoma esta idea a nivel del Sistema social con los conceptos de “asignación-e “integración” como variables dicotómicas, que representan a nivel abstracto, las dos tendencias contradictorias del conjunto social: un sistema social para subsistir tiene que producir y repartir de acuerdo a las aspiraciones -

diferenciadas, todas las asignaciones que necesitan los actores sociales individuales en un momento determinado; esto produce conflicto. Mientras que así mismo todo sistema social tiene que “controlar” las expectativas desmedidas de los actores individuales y producir “integración”, sistemas de equilibrio, a partir de valores suficientemente compartidos (mínimos de compensaciones).

En una investigación aplicada como la nuestra, seguir paso a paso los postulados discutidos anteriormente esto llevaría a una metodología demasiado compleja. Hay que reconocer que el concepto de “integración social” que viene del pensamiento socialista utópico, del equilibrio integración–regulación de Durkheim y explicitado luego por Parsons con este mismo nombre, puede muy bien estar representado en la “acción social racional orientada a valores” de Max Weber. Por lo que es necesario asumir esta última herramienta conceptual para permitirnos realizar observaciones históricas específicas. Para este propósito, asumimos el postulado de Weber sobre la acción “racional orientada a valores”, tomando en cuenta las advertencias del mismo autor sobre la dificultad de encontrar límites precisos entre la acción racional orientada a fines y la acción racional orientada a valores.

El tema de la empresa moderna capitalista, de acuerdo a Weber es el gran tema de la racionalización de la historia, en términos de cambio de los comportamientos tradicionales (basados en la costumbre o la tradición, en el apego a la vida sin riesgos) hacia un tipo de comportamiento basado en valores que producen una “responsabilidad” individual y colectiva en las relaciones de trabajo. Esta relación no estaría exenta, sino al contrario habría la probabilidad de que estuviera apegada a una “ética” de responsabilidad que tanto atiende a la finalidad, como a los valores que guían la obtención de los resultados (la ganancia sí, pero legitimada) en la moderna ciudadanía y el moderno estado de derecho). Según el mismo Weber, en las prácticas históricas, al contrario de lo que indican las categorías, no existe una diferencia tajante entre la racionalidad

“orientada a fines” y la “racionalidad orientada a valores” sino un continuo que se tendrá que evaluar en la investigación específica.

En algún sentido, la estrategia empresarial que analizamos en la tesis se compagina mejor con un discurso apegado a las tendencias que las mayorías – de clientes y hacedores de políticas empresariales –esperan escuchar y que sirven para estrechar las relaciones entre la comunidad que rodea a la empresa (familiares, clientes y cercanos a los trabajadores) y los servicios que ésta presta.

CAPÍTULO DOS: CONTEXTOS HISTÓRICOS DE LA “RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA”

I. ARRANQUE HISTÓRICO DE LA TENDENCIA

No se hablaba de organizaciones responsables socialmente sino hasta después de la II Guerra Mundial. El Consise Oxford Dictionary en su edición de 1950, ni siquiera registraba el término en su sentido corriente. Sólo después que surgió un nuevo estilo de gerencia, en la etapa posterior a la II Guerra Mundial -a la que se llamó la "Revolución Gerencial"-, se pudo percibir que la nueva organización sería distinta.

A diferencia de la comunidad, la sociedad, o la familia, que son organizaciones básicas fincadas en el parentesco, las organizaciones basadas en el conocimiento y en una nueva ética social (responsabilidad corporativa) tienden a ser especializadas. La comunidad y la sociedad son definidas por los lazos que tienen sus integrantes entre ellos, sean estos: la lengua, la cultura, la historia, o la región. Una organización de conocimiento es definida por su tarea, por su propia naturaleza, la sociedad y la comunidad tiene que ser multidimensionales. Una organización es una herramienta y como todas las de su género, cuanto más especializada, mayor es su capacidad para ejecutar la tarea encomendada. Está formada por especialistas, cada uno con su propia y estrecha área de conocimiento, a pesar de ello, debe tener una clara dirección, de lo contrario sus integrantes se confundirán y seguirán su propia especialidad, más que aplicarse a la tarea común.

Ninguna sociedad ha tenido tantos centros de poder como la sociedad en la que vivimos, por ello el desafío especialmente en las democracias desarrolladas de libre mercado, es lograr que el pluralismo de las nuevas organizaciones autónomas, basadas en el conocimiento, sean capaces, al mismo tiempo que

persiguen sus intereses económicos, de trabajar por la cohesión política y el bienestar social³⁵

1. Globalización y Desarrollo Sostenible.-Se podría ubicar a la empresa de hoy dentro del fenómeno de la globalización y el desarrollo sostenible. La organización del conocimiento ciertamente es subsidiaria del desarrollo tecnológico, la ciencia y las comunicaciones; pero también de las corrientes preocupadas por el medio ambiente.

"El término desarrollo sostenible, perdurable o sustentable, se aplica al desarrollo socio-económico y fue formalizado por primera vez en el documento conocido como Informe Brundtland (1987), fruto de los trabajos de la Comisión Mundial de Medio Ambiente y Desarrollo de Naciones Unidas, creada en La Asamblea General de 1983. Dicha definición se asumiría en el Principio 3.º de la Declaración de Río (1992).

El ámbito del desarrollo sostenible puede dividirse conceptualmente en tres partes: ambiental, económica y social. Se considera el aspecto social por la relación entre el bienestar social con el medio ambiente y la bonanza económica. Deben satisfacerse las necesidades de la sociedad como alimentación, ropa, vivienda y trabajo, pues si la pobreza es habitual, el mundo estará encaminado a catástrofes de varios tipos, incluidas las ecológicas.

Asimismo, el desarrollo y el bienestar social, están limitados por el nivel tecnológico, los recursos del medio ambiente y la capacidad del medio ambiente para absorber los efectos de la actividad humana. Ante esta situación, se plantea la posibilidad de mejorar la tecnología y la organización social de forma que el medio ambiente pueda recuperarse al mismo ritmo que es afectado por la actividad humana."³⁶

³⁵ Drucker Peter, 1992, La nueva sociedad de organizaciones, Traducción de Gretchen González, Profesora del Departamento de Administración de la UAM-A; Publicado en Harvard Business Review, septiembre-octubre. Este artículo es adaptado de su nuevo libro, Post-Capitalist Society, que será publicado a comienzos de 1993 por Harper-Collins. Este es el trigésimo artículo del señor Drucker para HBR., Clarke Profesor de Ciencia Sociales y Administración de la Claremont Graduate School en Claremont, California.

³⁶ CITA Informe Brundtland (1987) Comisión Mundial de Medio Ambiente y Desarrollo de Naciones Unidas, creada en Asamblea de las Naciones Unidas en 1983. Dicha definición se asumiría en el Principio 3.º de la Declaración de Río (1992)

Hay que reconocer que una buena parte de las empresas dentro de la tendencia, pensaron en un primer momento que el concepto de RSC debía implementarse únicamente por asuntos de imagen, exigencias de los mercados externos, o mejoras en la gestión y en la rentabilidad. Pero otros, influenciados por los espacios académicos de donde surgieron las preocupaciones por los estudios de la bioética y otras disciplinas semejantes, la han entendido como una corriente vinculada a la responsabilidad que deben tener los que transforman la naturaleza en productos y servicios.

Ahora se entiende que la empresa está obligada a tener una contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, si bien es cierto incluyendo los objetivos de mejorar su situación competitiva y valorativa, así como su valor agregado. Algunos estudios señalan que la RSC tiene sus orígenes en la década de los treinta y otros en los setenta, pero que habría tomado fuerza en los años noventa, con el advenimiento de la globalización, el aceleramiento de la actividad económica, la conciencia ecológica y el desarrollo de nuevas tecnologías. Organismos de carácter internacional han tratado de delimitar la teoría de la RSC y sus conceptos fundamentales. Entidades especializadas en el tema han contribuido a la formación de metodologías y procedimientos, así como a la difusión de sus principios, dentro de unas tendencias que podríamos denominar como una cultura de la responsabilidad empresarial.

El Banco Interamericano de Desarrollo ha difundido una lista preliminar en la que constan las siguientes organizaciones:³⁷

³⁷ Banco Interamericano de Desarrollo, Fundes, 2008, Situación de la Responsabilidad Social de las MIPy ME, El Caso Chileno, Chile 2005, Santiago. Para mayor información ver <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?DOCNUM=1580966>, junio 2009.

- ACERAS (Acciones Éticas y Responsabilidad Social) Brasil.
<http://www.aceras.org>.
- ALIARSE (Alianza por la Responsabilidad Social Empresarial en México) México
http://mx.groups.yahoo.com/group/Responsabilidad_Social_Empresarial_AliaRSE/
- ECODES (Fundación Ecología y Desarrollo) México
<http://www.ecodes.org/>
- European Coalition for Corporate Justice Bélgica
<http://www.corporatejustice.org/>
- Gabinet d'Estudis Socials (GES),
http://www.cooperativescatalunya.coop/rcs_actu/fitxa_ges_pdf.pdf
Francia,
- Fundación Empresa y Sociedad, España
<http://www.empresaysociedad.org/feys/es>,
- Observatorio de RSC, España, <http://www.observatorioRSC.org/>
- WBCSD (World Business Council for Sustainable Development) Mexico
<http://www.itesm.mx/misc/bcsd-la/home.htm>
- FUNDEMAS (RSC en El Salvador y Centroamérica)
<http://www.fundemas.org/>
- IRSE, Instituto de Responsabilidad Social Empresarial Ecuador <http://irse-ec.org/web/>
- CERES, Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Empresarial Social , <http://www.redceres.org/>

Por su parte, la Comunidad Europea, ha elaborado el libro verde de las empresas de Responsabilidad Corporativa³⁸, que además de ser un referente, impone la obligación jurídica a las empresas que voluntariamente se incorporan a la tendencia, de informar acerca de sus acciones de índole social. En el

³⁸ Comisión de las Comunidades Europeas, 2007, Libro Verde, Fomentar un Marco Europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas, Bruselas, 2007

mundo existen 108 países cuyas empresas tienen un mayor grado de desarrollo de la Responsabilidad Social Corporativa, encabezan la lista los siguientes:

- Suecia
- Dinamarca
- Finlandia
- Islandia
- Reino Unido
- Noruega
- Nueva Zelanda.

Una de las ideas centrales de las tendencias es que “El desarrollo no debería estar limitado a la satisfacción de las necesidades básicas”. Hay otras necesidades, otras metas y otros valores; el derecho a dar y recibir ideas y estímulos. Existe una profunda necesidad de participar en la formación de la base de la existencia de uno mismo, y hacer alguna contribución en la consolidación del futuro del mundo”³⁹ El concepto de desarrollo sostenible, si bien procede de la preocupación por el medio ambiente, no responde a temas fundamentalmente ambientalistas sino que abarca también aspectos económicos y sociales.

El desarrollo sostenible fue definido en 1987 por la Comisión Mundial sobre medio ambiente y desarrollo de la Naciones Unidas en el informe “Nuestro

³⁹ Declaración de Cocoyoc (1974). Desarrollo sostenible es un concepto que fue utilizado por primera vez a mediados de los años setenta. A principios de esta década, el Club de Roma, a través de su primer informe sobre los límites del crecimiento, señaló la insostenibilidad del modelo económico e industrial vigente basado en prácticas consideradas como insostenibles a largo plazo. En 1974, el programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y desarrollo (UNCTAD) celebraron en Cocoyoc, México, un simposio de expertos para identificar los factores económicos y sociales que conducen al deterioro del medio ambiente. En la declaración de Cocoyoc resultante de la conferencia se señaló la necesidad de optar por un tipo de desarrollo que conciliará el desarrollo económico con el respeto a los ecosistemas y se propuso el término “Ecodesarrollo” para denominar un tipo de desarrollo que atendía tanto a lo económico como a lo ecológico. El término fue posteriormente sustituido por otro más neutro, “desarrollo sostenible”, que tenía un puente entre los desarrollistas y los ambientalistas. Una década más tarde, en los años ochenta, la comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y Desarrollo de Naciones Unidas revisó de nuevo el concepto de desarrollo sostenible, reconociendo que la sostenibilidad ni puede enfocarse únicamente en los aspectos económicos o ambientales, sino que implica también decisiones sobre la equidad social tanto intra - generacional (entre individuos de una misma generación); como intergeneracional (con los individuos de generaciones venideras). Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN), Banco Interamericano de Desarrollo (BID, Guía de Aprendizaje FOMIN sobre la Implementación de Responsabilidad Social Empresarial en Pequeñas y Medianas Empresas, Sao Paulo, 2008, Pág. 6.

Futuro Común”, también llamado “Informe Brundlant”, donde se dice que es el desarrollo que satisface nuestras necesidades sin comprometer la habilidad de las generaciones futuras para satisfacer las suyas. El desarrollo sostenible es un proceso de cambio hacia una situación en la que los hábitos de producción, consumo e inversión permitan que las personas que viven en el presente y que vivirán en el futuro, disfruten de las condiciones materiales, sociales y ambientales que les permitan acceder a una existencia digna y a una mejor calidad de vida. La comisión señaló tres dimensiones del desarrollo sostenible que pueden apreciarse en el Grafico Dos ⁴⁰ la RSC no es sino la contribución de las empresas a ese proceso de cambio.

⁴⁰ Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN), Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Guía de Aprendizaje FOMIN sobre la Implementación de Responsabilidad Social Empresarial en Pequeñas y Medianas Empresas, Sao Paulo, 2008, Pág. 10.

INTERACCIÓN ENTRE EL DESARROLLO ECONÓMICO, SOCIAL Y ECOLÓGICO

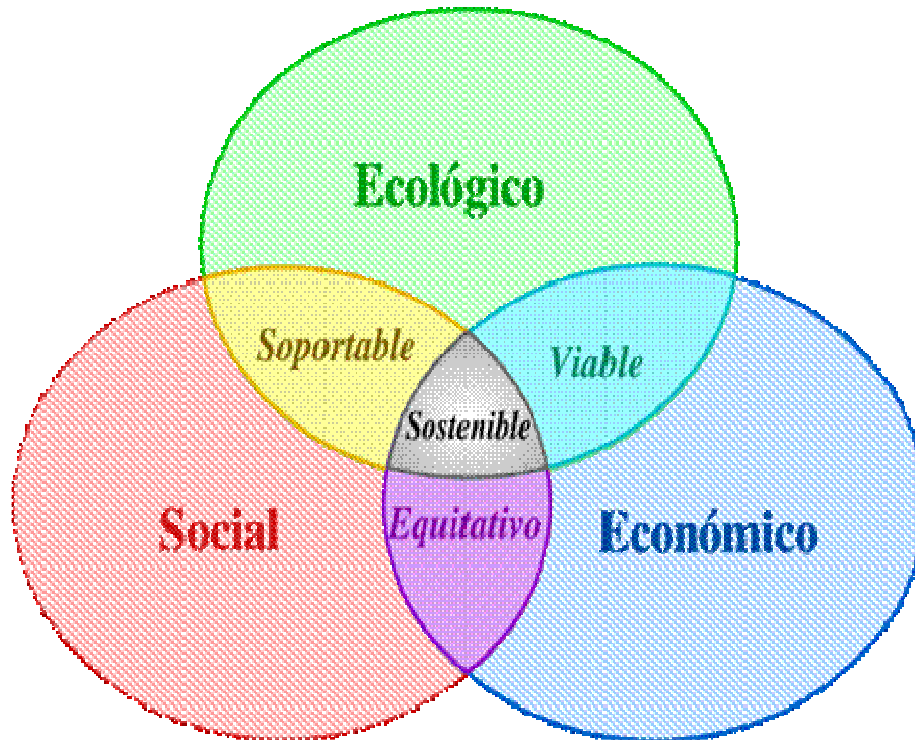


Gráfico Dos: FUENTE: <http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commos/desarrollo-sostenible>

II. DIMENSIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

A través del desarrollo de la tendencia, se han definido por lo menos tres dimensiones del término "RSC":

- La Sociedad.- Constituye el entorno dentro del cual adquiere sentido la RSC, la sociedad democrática actual es pluralista y tienen su base en el respeto de ciertos derechos y libertades públicas, así como en la prevención acerca de la excesiva acumulación de poder por parte de cualquier pequeño sector de la población.
- La Responsabilidad.- Un aspecto esencial y que caracteriza la RSC es que tal responsabilidad ha de ir más allá de aquella exigida en virtud de la regulación aplicable en materia social y ambiental, la observación rigurosa de la legislación vigente es el punto de partida de la RSC. Pero en modo alguno este concepto puede utilizarse como forma de sustituir o evitar la exigencia de regulación en materia social y ambiental.
- Cooperación. de La Empresa.- Acuerdo entre las empresas y los principales actores de la RSC para difundir y aplicar conceptos de RSC.⁴¹

1. La Relación entre Dirección y Colaboradores.-El compromiso con la gestión Ética y Socialmente Responsable supone ir más allá de lo que la legislación establece. La alta dirección garantizará el seguimiento y control de todos aquellos requisitos legales que afecten su actividad. Además de la gestión ética con la que se maneje y el seguimiento del código de conducta. La organización evidenciará que en materia de Derechos Humanos lleva a cabo un control y seguimiento del cumplimiento de los mismos en su relación con el personal de la organización, con atención especial a los ligados a la actividad empresarial. Se identificará gestión en la diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación, bajo una conciliación de la vida personal, familiar y laboral.⁴² Las empresas han comenzado a adoptar la RSC no sólo como resultado de

⁴¹ IESE Business School., 2007, Código de Buen Gobierno de la Empresa Sostenible.

⁴² *Ibíd.*, pag.15 y 16

presiones de los consumidores, los proveedores, la comunidad, las organizaciones de activistas, los inversionistas, etc. (también llamados en conjunto stakeholders)

La presión que las empresas experimentan para mejorar su desempeño social y ambiental, provienen principalmente de las demandas de los mercados extranjeros debido al aumento de normas y estándares técnicos, ya que los consumidores son más exigentes y los Estados se han visto en la necesidad de suscribir convenios y tratados internacionales al respecto. La empresa puede declarar de muchas formas su compromiso con la sociedad; por ejemplo, mediante la adhesión a los convenios, tratados y declaraciones relativos a la RSC. Los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas indican que las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia, deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, apoyar la erradicación del trabajo infantil, la preservación del medio ambiente e iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. La tendencia de reportar el desempeño social y ambiental por parte de las empresas se hace cada vez más fuerte, contribuyendo a aumentar los niveles de transparencia y rendición de cuentas de las empresas con sus accionistas y la sociedad en general. Esto por cuanto, un mejor desempeño social y ambiental puede traducirse en una mejora en la competitividad y en un mejor desempeño económico de las empresas y en consecuencia en un aumento de su valor.

III. CUESTIONAMIENTOS A LA GLOBALIZACIÓN. EL PACTO SOCIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

En muchos lugares del mundo está surgiendo una oposición frente a la globalización, mientras la habilidad de los mercados para responder a las expectativas y a las necesidades sociales es cuestionada y la dispersión de las fuerzas del mercado supera la capacidad de las sociedades y sus sistemas políticos para ajustarse de forma efectiva. Para conservar los logros pasados y preparar las bases para un nuevo periodo de prosperidad se requiere de una acción urgente a través de renovar al compromiso de apertura e integración y encontrar nuevas formas de incluir a las fuerzas mundiales del mercado en principios sociales universalmente compartidos, permitiendo así que todos los países y culturas tengan un sentido de propiedad en la economía global.

En la Cumbre Económica Mundial de Davos en 1999, el Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, invitó a las empresas, grupos sindicales internacionales y organizaciones de la sociedad civil a que cooperen en este sentido demostrando una buena ciudadanía global donde quiera que actúen. Propuso un "acuerdo mundial" que incluyera tres áreas en las que existe un consenso internacional compartido: derechos humanos, condiciones de trabajo y protección del medio ambiente. La invitación estaba orientada a que los líderes mencionados adopten y apliquen nueve principios derivados de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración sobre principios y derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, de la Cumbre de Copenhague, y de la Declaración de Río de la Conferencia de Naciones Unidas sobre desarrollo y medioambiente de 1992 (la Cumbre de la Tierra) y la fase operacional del Pacto Mundial se inauguró el 26 de julio de 2000 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York.

El Pacto Mundial no es un instrumento regulador, no vigila, ni impone, ni evalúa la conducta o las acciones de las empresas. Se podría decir que el Pacto Mundial se apoya en la responsabilidad ante el público, en la transparencia y en el interés bien entendido de las empresas, de los trabajadores y de la sociedad

civil, para poner en marcha acciones sustantivas comunes en pro de los principios en los que se basa el Pacto.⁴³ Los diez principios universales del Pacto Mundial en materia de derechos humanos, trabajo y medio ambiente se derivan de:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos
- La Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Derechos Fundamentales en el Trabajo
- La Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo
- Convención de la Naciones Unidas contra la Corrupción de 2004

⁴³ Organización de las Naciones Unidas. Centro de Información, México, Cuba y República Dominicana. <http://www.cinu.org.mx/pactomundial/index.htm>.

Los siguientes gráficos contienen los aspectos valorativos discutidos en la RSC

LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Derechos Humanos	Principio No. 1	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente dentro de su esfera de influencia.
	Principio No. 2	Deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.
Trabajo	Principio No. 3	Se pide a las empresas que apoyen la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
	Principio No. 4	Que promuevan la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.
	Principio No. 5	Que promuevan la abolición efectiva del trabajo infantil.
	Principio No. 6	Que promuevan la eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación.
Medio Ambiente	Principio No. 7	Las empresas deben apoyar un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales.
	Principio No. 8	Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.
	Principio No. 9	Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías ecológicamente racionales.
	Principio No. 10	Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Cuadro uno: <http://www.cinu.org.mx/pactomundial/principios.htm>

IV. DIFERENCIAS ENTRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, LA FILANTROPÍA EMPRESARIAL Y LA INVERSIÓN SOCIAL EMPRESARIAL

Se ha puesto hincapié en la necesidad de diferenciar entre la Responsabilidad Social, la Filantropía Empresarial y la Inversión Social Empresarial, a continuación encontramos la siguiente tabla que evidencia estas diferencias:

DIFERENCIA ENTRE ÉTICA CORPORATIVA Y FILANTROPIA EMPRESARIAL (SEGÚN MOTIVACIÓN E IMPACTOS)

Concepto	Motivación	Fuentes de Recurso	Impacto Esperado	Localización del Impacto
Filantropía Empresarial	Exclusivamente altruista	Exclusivamente utilidades	Mejorar la calidad de vida de la sociedad	Entorno externo de la empresa
Inversión Social Empresarial	Obtención de beneficios para la empresa a través de beneficios a la comunidad	Principalmente fondos del presupuesto de la empresa	Mejora de vida en la comunidad de influencia de la empresa	Entorno externo de la empresa
Responsabilidad Social Empresarial	Obtención de beneficios para sus trabajadores, sus familias y la comunidad en la que se asienta con la finalidad de obtener beneficios para la empresa en el mediano y largo plazo	Utilidades	Mejorar la calidad de vida de la sociedad	Entorno interno de la empresa
		Fondos presupuestales	Mejorar la calidad de vida de la comunidad de influencia de la empresa	Entorno externo e interno de la empresa
		Equipos Recursos Humanos de la empresa	Mejorar la productividad de los trabajadores	

Concepto	Beneficios esperados por la empresa	Instrumentos de medición de efectos de impactos	Modalidad de la inversión	Instancias que participan en la toma de decisión
Filantropía Empresarial	Satisfacción personal	Reportes de actividades de la institución ejecutora	A través de terceros.	Directorio
			A través de fundaciones propias	
Inversión Social Empresarial	Mejoramiento de la imagen y reputación de la empresa	Evaluaciones de proceso no periódicas	Medios de comunicación	Directorio
		Evaluaciones de impacto eventualmente		
		Apreciaciones sobre la repercusión de la acción		
Responsabilidad Social Empresarial	Incremento de la reputación e imagen de la empresa	Balance social o similares	Fundaciones propias	Presidente, Directorio
	Incremento de la las utilidades de la empresa	Evaluaciones de impacto	Directamente o Terceros	Directamente o Comités especiales
	Satisfacción personal	Métodos de marketing social	Voluntariado de los colaboradores	Gerencia general
Asociaciones de los colaboradores			Socios Voluntariado	

Cuadro Dos: FUENTE, Responsabilidad Social de la Empresa, un eje para cambiar el país, Baltasar Caravedo Molinari, SASE, Lima, 1998.

De lo anterior destaca el concepto de marketing social, ya que este se confunde con la RSC y conlleva actividades y prácticas propias del mercadeo, pero encuadradas en la visión que le otorga la RSC. El marketing responsable integra el proceso de producción de un bien o servicio, con el de publicidad y su comercialización, incorpora el concepto de marketing al de Responsabilidad Social Corporativo. Existen temas importantes referidos al marketing responsable entre ellos:

- Mantenimiento de la reputación de la empresa
- Protección de imagen de marca
- Protección frente a eventuales acciones negativas de cliente
- Reducción del riesgo
- Mantenimiento de actuales clientes
- Incorporación de nuevos clientes

Insertar el concepto de marketing responsable en el mundo de los negocios requiere mirar desde una óptica de bienestar diferente, a las necesidades y demandas de los clientes. Esa visión considera al consumidor como un ser integral enmarcado en una perspectiva de Responsabilidad Social. En un proceso de marketing hay temas emergentes que demandan una actitud socialmente responsable. Entre otros el mercadeo orientado al acceso a productos para minusválidos y la manipulación genética de alimentos.⁴⁴ La implementación de la ética de Responsabilidad Social se plasma en los siguientes campos:

- Derechos humanos
- Relaciones laborales
- Relaciones con el consumidor

⁴⁴ Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social-CERES, septiembre, El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), 2008, no 1.

- Ética y transparencia
- Medioambiente
- Gobierno corporativo
- Dialogo e involucramiento de los grupos de interés
- Iniciativa sectorial internacional
- Iniciativa sectorial nacional

El accionar de las empresas debe ser:

- Coherente con el Desarrollo Sostenible y el bienestar de la sociedad
- Responsable por las expectativas de sus partes interesadas (stakeholders)
- Aplicar las leyes y normas internacionales de conducta
- Estar arraigado al interior de su organización

VALORES INVOLUCRADOS EN LA ÉTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

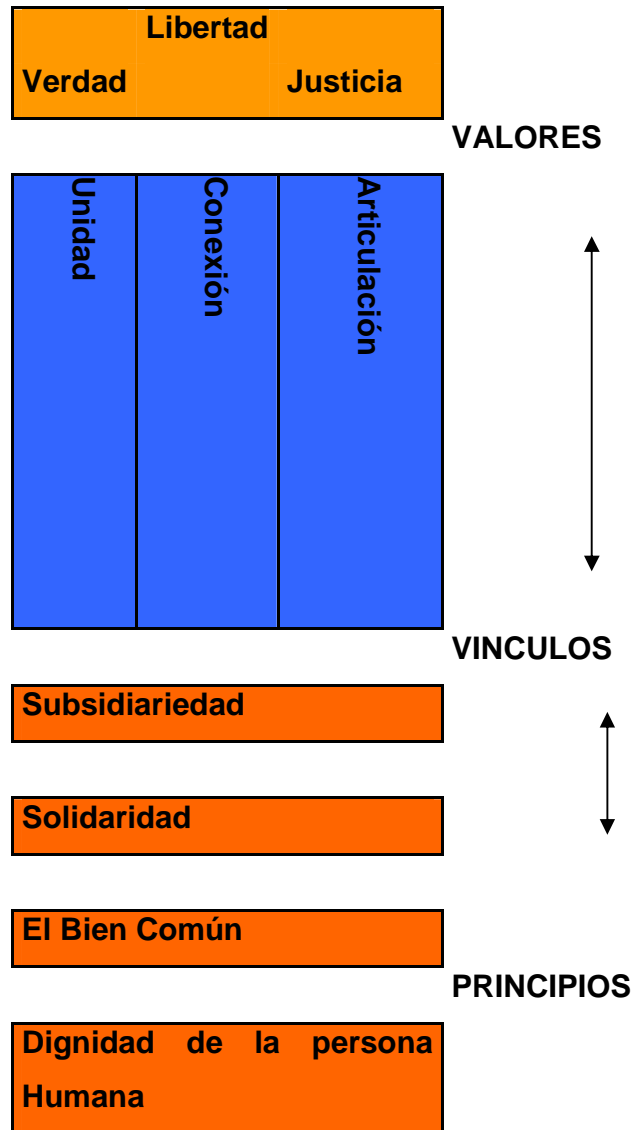


Gráfico Tres: Fuente IRSC

V. TENDENCIAS CONCEPTUALES, REGIONALES E INSTITUCIONALES SOBRE LA RSC

El concepto de la Responsabilidad Social Corporativa aún sigue en desarrollo por tal motivo se relacionan a este concepto, términos como sustentabilidad, sostenibilidad, ciudadanía corporativa global y otros. Organizaciones y algunos investigadores han dado a la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) algunas definiciones las mismas que se exponen a continuación:

“La Unión Europea dice que la Responsabilidad social es “La integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medio ambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”⁴⁵

“El “Business in The Community” miembro del Community of Social Responsibility, dice “La Responsabilidad Social es entendida como la experiencia del compromiso de una empresa con la sociedad y la aceptación de su rol en ella. Esto incluye el pleno cumplimiento de la ley y acciones adicionales para asegurar que la empresa no opera a sabiendas en detrimento de la sociedad. Para ser efectivo y visible, este compromiso debe ser respaldado por recursos, liderazgo y ser medible y medido”.⁴⁶

“Fórum Empresa, Business for- Social Responsibility (BSR) y Acción empresarial dice “Una visión de negocios que integra armónicamente el respeto por los valores éticos, las personas, la comunidad y el medio ambiente”.⁴⁷

“El World Business Council for Sustainable Development dice que ser responsable socialmente es un “Compromiso de las empresas de contribuir al desarrollo económico sostenible, trabajando con los empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en general para mejorar su calidad de vida”.⁴⁸

“Para Business for Social Responsibility la RSC es “Lograr el éxito comercial en formas que honren los valores éticos y respeto por la gente, comunidades y el ambiente natural. Conduciendo las expectativas legales, éticas, comerciales y otras que la sociedad tiene de los negocios,

⁴⁵ Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social-CERES: El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), Quito: septiembre 2008, pag.11

⁴⁶ Ibid

⁴⁷ Ibid

⁴⁸ Ibid, pag.18

*y haciendo decisiones que balancean de modo justo las demandas de todos los públicos”.*⁴⁹

*“El European Green Paper propone que la “RSC implica un concepto por el que las compañías deciden voluntariamente contribuir a una mejor sociedad y a un ambiente más limpio”.*⁵⁰

A partir de estas consideraciones vemos que el concepto de RSC ha dependido de la cultura, religión o tradición de cada sociedad en la que se pretenda aplicar la misma. Se ha dicho que se busca un mayor compromiso de los trabajadores para con los objetivos y la misión de la empresa, para incrementar la productividad, y que a su vez la empresa busca generar condiciones para lograr comunidades estables, con buenos niveles de salud y educación, de donde proveerse de mano de obra capacitada que garanticen el normal ejercicio de sus operaciones y mantener un medio ambiente limpio.⁵¹



VI. COMENTARIO METODOLÓGICO

Un comentario metodológico es pertinente al finalizar este capítulo, a propósito de esta conceptualización. El concepto de Responsabilidad Social Corporativa como tal, proviene básicamente de la economía y de la administración empresarial. Una evaluación desde la Sociología busca una correspondencia en términos teóricos y metodológicos y pone a prueba la difícil especificación de los límites disciplinarios, esfuerzo emprendido por la Sociología en sus primeras décadas.

Al momento tales perfiles –y no solo los de la Sociología- se han ampliado frente a la complejidad de la realidad social promovida por los cambios tecnológicos y

⁴⁹ European Foundation for the improvement of living and working conditions, 2005, Para mayor información ver: <http://www.eiro.eurofound.ie>

⁵⁰ *Ibíd.*

⁵¹ Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social-CERES, septiembre, Mis Primeros Pasos en Responsabilidad Social (RSE), 2008, no 1

la globalización, y nuevas tendencias sociológicas incluyen las nuevas preocupaciones. Pero consideramos que la adopción de la racionalidad en Max Weber (el único teórico clásico que ha logrado traspasar hacia la globalización) incluye en forma general los espacios conformados por los componentes detrás de la RSC, los derechos humanos, la preocupación por el medio ambiente, y el entorno social.

La racionalización incluye la visión de la transformación del mundo a partir de la expansión de la acción racional. Orientada a valores, pero también a fines. Están evidentes los valores implicados en los discursos de la RSC; los intereses deberían estarlo. En las conclusiones se retomarán estas preocupaciones.

CAPÍTULO TRES: PROCESOS DE EVALUACIÓN GLOBAL DE LA RSC

I. HACIA LA APLICACIÓN DE LOS ESTÁNDARES INTERNACIONALES

1. Medición de Objetivos y Metas

La Iniciativa del Reporte Global -en inglés Global Reporting Initiative (GRI)- es una organización creada desde 1997 por la convocatoria de la Coalición de Economías Responsables del Medio Ambiente (CERES) y el Programa de Medio Ambiente de las Naciones Unidas (PNUMA). El GRI ha desarrollado la “Guía para la elaboración de un informe de sostenibilidad” para evaluar los estándares de la Responsabilidad Social Corporativa. Se basa fundamentalmente en la implementación del triple balance (triple bottom line: People, Planet, Profit), social, medioambiental y económico a través de un sistema de indicadores, sin esta herramienta sería difícil medir el avance.

Particularmente en el Ecuador no existen organismos de evaluación ni herramientas similares avalados por el Estado. Las empresas y organizaciones se atienen a las herramientas del GRI. En general, como hemos visto, los indicadores de desempeño social centran su atención en los impactos de las organizaciones sobre las comunidades humanas que se vinculan con las actividades en las que operan y aclaran cómo se gestionan los riesgos que pueden aparecer a partir de sus interacciones con otras instituciones sociales. En concreto, se busca información sobre los riesgos de soborno y corrupción, influencia indebida en la toma de decisiones de política pública y prácticas de monopolio.⁵²

Joaquín Bengua Yamila A. Clerici Departamento: Contabilidad, “Responsabilidad Social Empresarial: Análisis de las Memorias en Argentina”, Universidad Nacional de Río Cuarto, Córdoba, Argentina, 2008, joaquinb48@hotmail.com, yamilaaylenclerici@hotmail.com,- http://www.elcriterio.com/revista/ajoica/contenidos_4/joaquin_bengua_y_yamila_clerici.pdf. El presente trabajo refiere a un estudio desarrollado en el marco de una beca de ayudantía de investigación en la Universidad Nacional de Río Cuarto (UNRC), sobre Responsabilidad Social Empresarial (RSE). El objetivo central del estudio es analizar el grado de adopción de las pautas del Global Reporting Initiative (GRI) en la presentación de la información de Sostenibilidad por parte de las entidades radicadas en Argentina. Para ello se recurre al análisis documental de las Memorias de Sostenibilidad de las empresas de Telecomunicaciones, Mineras- Petroleras, Eléctricas y Bancarias presentadas en el año 2008 correspondientes al periodo 2007. En los años presentes, se busca compatibilizar los objetivos económicos de las empresas con el cuidado medioambiental, el intercambio con los empleados, el fortalecimiento empresarial, la

Las Empresas empiezan a relacionarse con la RSC cuando se dan cuenta que esta es parte de una nueva cultura organizacional de las empresas que incorporan un nuevo estilo de gestión orientado a ver la rentabilidad no solo desde el punto de vista económico sino también Social y Comunitario, además la RSC esta pasando de ser vista como un gasto a entenderse como una inversión rentable para las empresas a corto, mediano y largo plazo.

En el Ecuador son pocas las empresas que se distinguen por prácticas de Responsabilidad Social. Sean estas de capital nacional o transnacionales se rigen por lineamientos similares y miden lo mismo, por lo que se considera importante añadir en esta investigación los resultados de una entrevista realizada a varios entendidos en el tema, mismos que se exponen a continuación.

Empresas involucradas en las prácticas de RSC, son: Holcim ,Cemento Nacional, Grupo Nobis, Compañía de Cervezas Nacionales Pronaca, Movistar etc.

El principal factor en contra radica en que los empresarios aun confunden a la RSC con filantropía. Esto se aplica al resto de Latinoamérica, aunque también es justo mencionar que se está avanzando en el tema en países como Chile, Colombia, Brasil y Argentina que tienen la iniciativa en el tema. Los factores que en América Latina impiden la realización de los postulados de la RSC pueden ser el desconocimiento de los efectos positivos de esa tendencia y una fuerte inclinación a soluciones micro y no macro. A los gobiernos se le puede imputar la falta de creación de políticas públicas o incentivos que favorezcan a las empresas con una RSC e incluso la falta de percepción de los beneficios de la RSC para el sector productivo en general y una falta de cultura empresarial.

comunicación con la sociedad, entre otros aspectos que hacen a la Responsabilidad de la empresa, dando lugar así al concepto de RSE. En este marco, resulta interesante analizar lo sucedido en Argentina, para determinar que han llevado a cabo las empresas para cumplir con este compromiso voluntario con el fin de mejorar las generaciones presente y futuras por medio del desarrollo de las mismas, mejorando aspectos de ellas y comunicándolo a través de las Memorias de Sostenibilidad. De allí que se espera con este trabajo aportar elementos que permitan conocer las acciones llevadas a cabo por las empresas anteriormente mencionadas para llevar a cabo la RSE.

Las entidades internacionales como el Banco Mundial o el BID han dado prioridad a proyectos desarrollados por el Estado. Pero los mecanismos o programas específicos de que disponen las instituciones del sistema internacional, ONU, el Pacto Global, el PNUD, otras, no promueven de manera más eficaz la RSC ya que el sector empresarial es un tema bastante desconocido para ellas. Es posible que tanto el marco jurídico y dogmático de la nueva Constitución ecuatoriana sean propicios en adelante para la aplicación de las practicas de Responsabilidad Social, como parte importante del Buen Vivir que se proclama como objetivo nacional.

Es así como debido a las vinculaciones que tiene la Responsabilidad Social Corporativa con el conjunto de objetivos y metas sociales, propuestos por los organismos internacionales, gobiernos y empresas asociadas, la determinación de los logros alcanzados se convierte en un asunto estratégico de singular importancia. ¿De qué manera se cumplen, por parte de las empresas, las propuestas de esta tendencia para tener un papel relevante en la lucha mundial contra la pobreza y la marginación social en el mundo? Los supuestos básicos tienen que ver con el cumplimiento de acciones socialmente responsables en el mundo global, pasando del paternalismo filantrópico discrecional al partenariado estratégico de la Responsabilidad Social que requiere la colaboración con el sector público, las agencias multilaterales y la sociedad civil. Dentro de los procesos de mundialización, el mensaje que se mantiene en teoría es que la globalización de las oportunidades para las empresas no puede hacerse sin la correspondiente globalización de sus responsabilidades sociales.

2. Sistemas y Herramientas de Medición de la RSC

Para establecer el alcance de tales acciones se han implementado dos importantes métodos de auditoría y medición de las actividades de Responsabilidad Social. El GRI cuenta con la participación activa de representantes de organizaciones de derechos humanos, derechos laborales, investigación, medioambientales, corporaciones, inversionistas y organizaciones contables⁵³. Sus alcances han sido puestos de relieve en el Libro Verde Europeo que lo cataloga como “una referencia imprescindible en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa. Metodológicamente, las recomendaciones de dicho Libro Verde se remiten a las propuestas realizadas por el GRI.”⁵⁴

Si bien su origen estaba muy condicionado a la cuestión medioambiental, actualmente concede igual importancia a las cuestiones sociales y económicas, con el objeto de fomentar los enfoques integrados que tomen en cuenta las múltiples dimensiones económicas, ambientales y sociales en un solo modelo. Se trata de conseguir análisis comparados para aportar indicadores objetivos para los procesos de decisión. Para ello elabora y difunde la *Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad* de uso voluntario para aquellas organizaciones que deseen informar sobre los aspectos económicos, ambientales y sociales de sus actividades, productos y servicios. Con ello pretende apoyar a las organizaciones y a sus partes interesadas “en la articulación y comprensión dentro de sus informes, de las contribuciones que ellas hacen al desarrollo sostenible”.⁵⁵

Las guías que propone el GRI han tenido gran aceptación en las multinacionales; sin embargo no han resultado muy aplicables en el caso de las

⁵³ Revista Calidad Y Gestion.- “Responsabilidad Social Corporativa”.
<http://calidadygestion.espacioblog.com/categoria/responsabilidad-social-corporativa>.

⁵⁴ Blanco Elena: GLOBAL REPORTING INITIATIVE: APLICACIÓN EXPERIMENTAL DE LA PROPUESTA HIGH5! EN COOPERATIVAS VASCAS. Bilbao, Instituto de Estudios Cooperativos. Universidad de Deusto.

⁵⁵ Blanco Elena, Ob. Cit. 6

PYMES (Pequeña y Mediana Empresa) Por ello, en noviembre de 2004, GRI presentó con gran expectación el *High5!* con motivo de la Conferencia Europea sobre Responsabilidad Social Corporativa celebrada en Maastricht. High5! pretende ser un manual flexible que en cinco pasos permite a la pequeña y mediana empresa ajustarse al ámbito de la sostenibilidad. Es una guía diseñada para ayudar a integrar mejor la información económica, medioambiental y social de las actividades, productos y servicios en la gestión de la PYME.⁵⁶

⁵⁶ Loc. Cit.

II. VARIABLES Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN APLICADOS A LAS EMPRESAS

1. Las Dimensiones Objetivas y Subjetivas del Concepto Genérico de RSC e Indicadores Internacionales del Desempeño Cualitativo

El desarrollo de la RSC demanda perfeccionamiento en estándares generales a ser aplicados en las empresas, entendiendo a estándar como un criterio de referencia que expresa un nivel deseable a ser alcanzado en los diferentes temas o áreas de la RSC. Estos estándares sirven para apoyar a las empresas en el monitoreo del desarrollo de los diversos aspectos de la RSC, de acuerdo a sus políticas y prácticas, así como en la preparación de informes de la gestión desarrollada por sus directivos. Hay estándares externos elaborados por organismos gubernamentales, no gubernamentales y empresariales que guían el desempeño de la gestión empresarial en aspectos económicos, sociales y ambientales. Varios de estos estándares se refieren a uno o unos pocos aspectos del RSC. Estos estándares sirven para apoyar a las empresas en el monitoreo del desarrollo de los diversos aspectos de la RSC, de acuerdo a sus políticas y prácticas, así como en la preparación de informes de la gestión desarrollada por sus directivos. Hay estándares externos elaborados por organismos gubernamentales, no gubernamentales y empresariales, que guían el desempeño de la gestión empresarial en aspectos económicos, sociales y ambientales. Varios de estos estándares se refieren a uno o unos pocos aspectos de la RSC. Sin embargo, son relativamente pocos los que cubren todos sus temas. Entre ellos cabe mencionar a los siguientes:⁵⁷

⁵⁷ Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social-CERES: *El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)*, Quito: septiembre 2008, pag.51

a. GRI Global Reporting Initiative.- Los criterios para seleccionar estos instrumentos de reporte de prácticas de Responsabilidad Social incluyeron dos aspectos generales: el reconocimiento mundial actual de esos instrumentos particulares, y un interés en analizar incluyendo códigos generales de la conducta, de los sistemas de gerencia, y de divulgar armazones. Los instrumentos seleccionados con este indicador son:

- Acuerdo global de la ONU (código de la conducta),
- Pautas de la OCDE para las empresas multinacionales⁵⁸
- Responsabilidad Social 8000 (el estándar de la gerencia se centró en un área específica del CSR: ediciones de trabajo)
- Asociación de trabajo justa (el estándar de la gerencia se centró en un área específica del CSR: ediciones de trabajo)
- Cuidado responsable (estándar de la gerencia centrado en una industria específica: química)
- GOE Corporación (estándar de la gerencia que trata todas las áreas del CSR);
- Responsabilidad 1000 (contabilidad/estándar de la divulgación);
- Iniciativa de divulgación global (contabilidad/estándar de la divulgación).

b. ISO 26000.-La Organización Internacional para la Estandarización conocida también como ISO, es una institución no gubernamental, compuesta por representantes de los organismos de normalización (ONG) de diferentes países. La organización del trabajo en ISO 26000 se estructura a través de distintas secciones, cada una con sus funciones.

⁵⁸ Organization for Economic Co-Operation and Development: OECD: Para mayor información ver: <http://www.oecd.org/home>.

Corresponde al Estado regular las normas básicas laborales y medioambientales, y su fiscalización y control en el ámbito nacional, por lo tanto los acuerdos no tienen carácter jurídico vinculante para el Estado. Existe la necesidad de considerar las actividades de otros cuerpos que han desarrollado o están desarrollando normas de RS, guías y herramientas.

- Reconoce el rol de los gobiernos y de organizaciones intergubernamentales para fijar obligaciones en materia de Responsabilidad Social y sus expectativas.
- Reconoce los instrumentos adoptados por las organizaciones intergubernamentales globales, nos referimos a tratados y convenciones internacionales, pero también que hay un alcance para las iniciativas privadas voluntarias en el campo de RS.

Esta sería una guía práctica tendiente a alcanzar una perspectiva común sobre la Responsabilidad Social corporativa y a hacerla operativa. Tras un periodo de reflexión y debate sobre la naturaleza de la ISO 2600, frente a la posibilidad de que fuera una norma certificable, que fue la posición avalada por la mayoría de países en desarrollo, primo la visión de los países que no deseaban un corsé en forma de norma y en la Conferencia de Estocolmo, que tuvo lugar en 2004, se acordó que el documento sería de uso voluntario y no constituiría una norma de especificaciones para la certificación por terceras partes, ni una norma de sistema de gestión, sino a que sería un documento de orientaciones. También se acordó que sería aplicable no sólo a las empresas sino a todo tipo de organización, lucrativas, públicas aprobadas, de todos los tamaños y en países en cualquier etapa de desarrollo. La Responsabilidad Social Corporativa según la Guía ISO 26000, ante los impactos que sus decisiones y actividades, como productos, servicios y procesos ocasionan en la sociedad y en el medio ambiente, a través de un comportamiento transparente y ético que:

- Contribuye al desarrollo sostenible, la salud y el bienestar de la sociedad
- Toma en consideración las expectativas de sus grupos de interés
- Cumple con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento
- Está integrada en todos a la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones⁵⁹

c.A.A. 1000.- Es un estándar de proceso enfocado a la gestión social de la empresa. Se establece una serie de principios que tienen relación con la transparencia y la ética empresarial. Se crea un espacio en el que se propicia un diálogo con diversos grupos de interés.⁶⁰

d.Social Accountability 8000 SA 8000.-Es un estándar de monitoreo desarrollado para establecer las condiciones laborales en el sector manufacturero. El SA 8000 se emitió con posterioridad al desarrollo de los procesos de auditoría de calidad y medio ambiente, que se incorporan a las ISO 9000 e ISO 14000. Este estándar se aplica a cualquier industria.⁶¹

e.Pacto Global de Naciones Unidas.- Son nueve grandes principios que las empresas deben observar en su gestión particular. Este pacto se complementa con la colaboración al desarrollo de políticas públicas.⁶²

f.SGE 21 Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable.- Esta norma, a modo de documento marco, desarrolla los criterios que permiten establecer, implantar y evaluar en las organizaciones el Sistema de Gestión

⁵⁹ Borrador guía ISO 26000, WD4.dois , 02/06/2008, HTTP://ISO org/Sr http://es.wikipedia.org/wiki/ISO_26000.

⁶⁰ Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social-CERES: *El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)*, Ob. Cit. Pág.51

⁶¹ Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social-CERES: *El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)*, Loc. Cit.

⁶² Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social-CERES: *El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)*, Ob. Cit. Pág.52

Ética y Socialmente Responsable propuesto por Forética. Implantar este sistema supone para la dirección de la organización confianza en sí misma y en su entidad con respecto a la honradez, lealtad, buena fe, transparencia y cultura organizativa. Al mismo tiempo comprende un deseo de difundir en su entorno social la cultura de la Gestión Ética y Socialmente Responsable con el objetivo último de acercarla paulatinamente a la sociedad en general. Llegar a certificar la gestión de la organización de acuerdo con esta norma implica adquirir voluntariamente un compromiso con la sostenibilidad en materia económica, social y ambiental. Además supone aplicar los valores éticos incorporados en la presente norma demostrarlos y mantenerlos. La presente norma permite establecer un sistema de gestión Ética y Socialmente Responsable en las organizaciones. Puede aplicarse tanto a la organización en general como a determinadas unidades de negocio, siempre que se pueda evidenciar el cumplimiento de todos los aspectos recogidos. El sistema de gestión Ética y Socialmente Responsable de ser contemplado como una parte del sistema de gestión de la organización y por tanto, compatible e innegable con los sistemas de gestión de la calidad, medio ambiente, prevención de riesgos laborales o innovación.⁶³

2. Sistema de Medición Adoptado en esta Investigación.-En esta tesis utilizamos el Sistema de Medición GRI, descrito más arriba en el punto II.1.a. Dada la extensión considerable de la metodología, que abarca varios indicadores, se han tomado en cuenta para esta investigación solamente las variables sociales que se usan en el GRI para realizar memorias de sostenibilidad, señalándose únicamente los contenidos básicos de tales. La Guía presenta la información que resulta relevante y material para la mayoría de las organizaciones y grupos de interés, bajo tres tipos de Contenidos:⁶⁴

⁶³ Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable: SGE 21:Madrid 2008, Pág. 4 y 5

⁶⁴ The Global Reporting Initiative (GRI) produces one of the world's most prevalent standards for sustainability reporting - also known as ecological footprint reporting, Environmental Social Governance (ESG) reporting, Triple Bottom Line (TBL) reporting, Corporate Social Responsibility (CSR) reporting. Sustainability reporting is a form of value reporting where an organization publicly communicates their economic, environmental, and social performance. GRI seeks to make

- **Perfil:** Información que define el contexto general y permite comprender el desempeño de la organización, entre otros a través de su estrategia, su perfil y sus prácticas de gobierno corporativo.
- **Enfoque de la Dirección:** Información sobre el estilo de gestión a través del cual una organización aborda aspectos específicos y describe el contexto que permite comprender su comportamiento en un área concreta.
- **Indicadores de Desempeño:** Indicadores que permiten disponer de información comparable respecto al desempeño económico, ambiental y social de la organización.

Se considera que los Indicadores de desempeño son de interés para realizar comparaciones en esta investigación. Los Indicadores principales se han diseñado mediante procesos participativos con grupos de interés y tienen como objetivo identificar los elementos básicos de las relaciones establecidas entre la empresa y la comunidad. Los Indicadores de desempeño social del GRI identifican los principales aspectos del desempeño en relación con los aspectos laborales, los derechos humanos, la sociedad y la responsabilidad sobre productos.

En lo que se refiere a prácticas laborales y ética del trabajo, los aspectos específicos que conforman la categoría de Prácticas Laborales se fundamentan en normas reconocidas en todo el mundo, entre las que se incluyen:⁶⁵

sustainability reporting by all organizations as routine as, and comparable to, financial reporting. 2010, www.globalreporting.org.

⁶⁵ Global Reporting Initiative, Como elaborar Memorias de Sostenibilidad, The Amsterdam Global Conference and Sustainability and Transparency , 2010, www.globalreporting.org

- La Declaración Universal sobre los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y sus Protocolos
- La Convención de las Naciones Unidas: Convenio Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos
- La Convención de las Naciones Unidas: Convenio Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de 1998 (en concreto, las ocho convenciones principales de la OIT)
- Declaración de Viena y Programa de Acción

Los indicadores correspondientes a las prácticas laborales se fundamentan también en los dos instrumentos que gobiernan directamente la Responsabilidad Social de las empresas: la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, y los Principios para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).⁶⁶ Los indicadores se refirieren a los siguientes campos:

- Empleo
- Relación Empresa/Trabajadores
- Salud y Seguridad en el Trabajo
- Formación y Educación
- Diversidad e Igualdad de Oportunidades

Otra información relevante y necesaria para comprender el desempeño de la organización, es que tiene relación con los siguientes campos:

- Éxitos y deficiencias

⁶⁶ Global Reporting Initiative, Como realizar las Memorias de Sostenibilidad, The Ámsterdam Global Conference and Sustainability and Transparency, 2010, www.globalreporting.org

- Principales riesgos y oportunidades; principales cambios en los sistemas o estructuras, ocurridos durante el periodo sobre el que se informa, para mejorar el desempeño
- Principales estrategias y procedimientos para implantar políticas o conseguir objetivos.

En el anexo 1 uno consta el instrumento completo del GRI.

III. INDICADORES SOCIALES DE LAS PRÁCTICAS Y ÉTICA EMPRESARIAL; SU SIGNIFICADO EN AMÉRICA LATINA

En principio, si bien el ranking de un país depende de la percepción de los sectores empresariales encuestados, la medición depende también del número de países que cada año se suman a esta medición. En el año 2006 el número de países evaluados fue de 131, mientras para el 2007 fue de 134 países, y para el 2008, de 133⁶⁷

A continuación se muestran los principales indicadores de la última versión del GRI que más se ajustan a la realidad empresarial ecuatoriana, seguidos de una breve explicación del aspecto que se mide. En el capítulo siguiente podremos observar los cuadros con las mediciones y cifras correspondientes a las empresas ecuatorianas analizadas en esta investigación. Por ahora nos limitamos a exponer los indicadores seleccionados y el contexto de la realidad social en el que resalta su evaluación.

⁶⁷ Sandoval Francisco, "Los Manuales de Ética Empresarial", Madrid 1991, http://webccee.url.edu.gt/revistaeco/articulos/num02/manuales_etica.pdf

INDICADOR 1: EMPLEO

- **LA1 Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.**
- **LA2 Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.**
- **LA3 Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.**

Contexto: No cabe duda que 2009 será recordado como el año de la crisis global ha sido un trago amargo para las economías de América Latina y el Caribe. y esto se debe, en gran parte, a la forma en que la crisis impactó al mercado laboral. Según el Informe de Panorama Laboral 2009, América Latina y el Caribe, de la Organización Internacional de Trabajo, la llegada de la crisis puso el fin a un ciclo positivo de 5 años durante el cual el buen desempeño de las economías latinoamericanas y caribeñas significó también una persistente reducción del desempleo urbano regional, que pasó de 11.4% en 2002, a 7.5% en 2008. En 2009 la tasa de desempleo subió a 8.4%. Es poco menos de 1 punto porcentual de diferencia, pero significa que más de dos millones de personas se incorporaron a las filas del desempleo. El total de mujeres y hombres que no consiguen un puesto de trabajo ya supera los 18 millones. En el marco de esta crisis muchas otras personas tuvieron que conformarse con un empleo en el sector informal o con trabajos no protegidos por la legislación laboral. Además hay que considerar las pérdidas de ingresos y remuneraciones que acompañan siempre a las crisis económicas, el déficit de trabajo decente de nuestra región ha aumentado a raíz de la crisis, y es un desafío poder remontarlo en el futuro inmediato. La CEPAL ha pronosticado que América Latina y el Caribe podrían registrar un crecimiento en torno a 4.1% en 2010.⁶⁸

⁶⁸ "Panorama Laboral 2009", América Latina y el Caribe, de la Organización Internacional de Trabajo., Primera edición 2009, <http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/panorama/panorama09.pdf>

Un crecimiento de esta magnitud influenciará el empleo, pero existe el peligro que sus beneficios sean muy limitados. Este informe pronosticó que la tasa de desempleo disminuirá, pero levemente, a 8.2% en el 2010. Aunque esto significa recuperar una tendencia positiva, no será suficiente para provocar un descenso en el número total de personas desempleadas, si consideramos el aumento anual de la fuerza de trabajo. Este Panorama Laboral 2009 reconoce que la crisis no fue tan profunda como se estimó en un principio. El aumento del desempleo pudo haber sido aún mayor. Sin embargo, la tasa lograda se atribuye en gran parte a que numerosas personas se retiraron del mercado laboral, desalentadas por la falta de oportunidades. En su mayoría, jóvenes.

También se ha destacado el impacto positivo de políticas aplicadas por diversos gobiernos de la región que en muchos casos contribuyeron a contener los efectos de la crisis sobre el empleo. A diferencia de lo que ocurría antes, cuando se recurría inmediatamente al ajuste, en esta oportunidad se optó por políticas contracíclicas de expansión del gasto fiscal y a programas sociales.

La crisis nos enfrentó a la necesidad de torcer el rumbo de las políticas económicas, y de colocar la generación y la calidad del empleo como un objetivo fundamental, pues esa es la manera más efectiva de influir en la calidad de vida de las personas. El Pacto Mundial para el Empleo de la OIT propone continuar por esa senda. La aprobación del Pacto Mundial para el Empleo de la OIT en junio de 2009, con el apoyo de los delegados de gobiernos, trabajadores y empleadores, permitió contar con una respuesta urgente e integral para abordar los efectos de la recesión y para concretar la recuperación después de la crisis.

69

Género y Minorías.-Es evidente que las mujeres han participado en el desarrollo socioeconómico por distintas vías, siendo las dos fundamentales el

⁶⁹ Organización Internacional del trabajo, oficina regional de la OIT, para América Latina y el Caribe. Programa Laboral , América latina y el Caribe", 2009, http://www.ecuadorvolunteer.org/es/informacion_ecuador/estadisticas.html

trabajo doméstico y las actividades dedicadas al mercado económico. A su vez, dicha contribución ha estado condicionada por los cambios generales del desarrollo, así como por su propia condición de género. La inclinación a considerar a las mujeres como económicamente inactivas procede también de antiguas razones culturales, que consolidaron una división sexual del trabajo según la cual se les atribuye a ellas la responsabilidad del trabajo doméstico y a los hombres la actividad considerada pública y propiamente económica. Y aunque esa división se ha flexibilizado, hasta hoy se supone socialmente que las mujeres deben realizar las tareas domésticas, más allá de que participen o no en el mercado laboral. De hecho, una proporción de la población femenina ha trabajado siempre para el mercado. La visibilidad de esta circunstancia en América Latina y el Ecuador aparece en los siguientes datos presentados por la oficina de la OIT en América Latina para el 2009.

En la mayoría de los países de la región el desempleo ha aumentado para hombres y mujeres. Con información para 12 países al tercer trimestre de 2009, se observa que la tasa de desempleo femenina continúa muy por sobre la de los hombres para el periodo analizado (1.4 veces). Sin embargo, estos últimos se han visto más afectados por el aumento del desempleo, pues en ocho de los 12 países analizados, la desocupación de los hombres fue mayor o incluso creció en circunstancias que se redujo para las mujeres. Estos resultados se explican porque en esta etapa de la crisis económica han sido más afectados aquellos sectores que concentran mayor proporción de mano de obra masculina, como la industria y la construcción. Así, la tasa de desempleo masculina promedio ponderado de este grupo de países aumentó de 6.3% a 7.5% en los tres primeros trimestres de 2008 y 2009, respectivamente, mientras que la correspondiente tasa femenina lo hizo de 9.3% a 10.1%.

Las variaciones por países se diferencian, la tasa de desempleo urbano total aumentó en mayor medida para los hombres que para las mujeres en Barbados, Colombia, Chile, México y la República Bolivariana de Venezuela, mientras que

en Brasil y Jamaica creció el desempleo masculino y se redujo el femenino. Por el contrario, en Costa Rica, Ecuador y Panamá el aumento fue mayor entre las mujeres. En Perú y Uruguay, donde cayó el desempleo total, esto ocurrió por una reducción del desempleo femenino, pues el masculino se incrementó en el primer país y no varió de nivel en el segundo.

Los jóvenes conforman el segmento etario más afectado por el desempleo. Con información para ocho países hasta el tercer trimestre de 2009, la tasa de desempleo juvenil fue en promedio 2.3 veces la tasa de desempleo total y 3 veces más que la tasa de desempleo adulto. La mayor vulnerabilidad del empleo juvenil ante los ciclos económicos se ha manifestado de forma ostensible con motivo de la crisis, pues la tendencia creciente del desempleo se aprecia de manera más significativa entre los jóvenes. En efecto, la desocupación juvenil aumentó más que la adulta en Chile, Colombia, Ecuador, México y la República Bolivariana de Venezuela, mientras que en Brasil el incremento fue de magnitud similar. En Perú (Lima metropolitana), cuya tasa de desempleo total registró una leve disminución, aumentó la desocupación de los jóvenes. La excepción fue Uruguay, donde la caída del desempleo tuvo más intensidad entre los jóvenes.

Este aumento del desempleo juvenil se observa en un contexto de reducción de la tasa de participación en la mayoría de los países. Es decir, la menor inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo atenuó el aumento del desempleo en su grupo etario. Considerando las dificultades que enfrentan los jóvenes para incorporarse al mercado laboral, donde habitualmente acceden a empleos precarios, tienen una inserción débil y son más vulnerables a los efectos de los ciclos económicos, cabe esperar que al recobrar las economías su ritmo de crecimiento y caer el desempleo total, este segmento se recupere con menos bríos y tarde más tiempo en retornar a su nivel anterior.

Otro indicador que refleja problemas es el subempleo por insuficiencia de horas, que corresponde a la proporción de personas que trabajan menos del número de horas considerado normal, desean trabajar más y están en disposición de hacerlo. Se observa un pronunciado deterioro de este indicador en Ecuador y México a partir del cuarto trimestre de 2008, estrechamente relacionado con el desempleo.

También aumentó en Colombia a partir del cuarto trimestre de 2008, pero se mantiene en niveles registrados a mediados de 2008. Si bien en México el subempleo por insuficiencia de horas cayó en el tercer trimestre de 2009, después de un repunte considerable en el trimestre anterior, continuó siendo más elevado que el de los tres primeros meses de 2009, antes que este indicador fuese afectado por el brote del virus de la gripe A (H1N1). En Brasil y Perú, en el promedio de los tres primeros trimestres de 2009 comparado con igual periodo de 2008 no se aprecian variaciones significativas asimismo, en una serie de países, la reducción de la actividad económica ha incidido en la dinámica de generación de empleo cubierto por la seguridad social, desde el tercer trimestre de 2008 la tasa de crecimiento interanual comenzó a registrar un marcado retroceso, reflejando también la debilidad de la demanda laboral. En Costa Rica y México, la variación interanual del empleo protegido incluso fue negativa en los últimos meses, es decir, presenta una caída absoluta.⁷⁰

Aunque las mujeres ecuatorianas han mejorado sustantivamente su situación educativa, en especial las que forman parte de la PEA, aún sufren condiciones de trabajo peores que los hombres y reciben menores ingresos. Todo indica que estas dificultades guardan cada vez menos relación con la educación formal de las mujeres ecuatorianas, y más con la falta de capacitación adecuada y la segmentación en que incurren cuando eligen carrera profesional. Ello está relacionado, ciertamente, con los condicionamientos culturales aún existentes,

⁷⁰ Organización Internacional del Trabajo, oficina regional de la OIT, para América Latina y el Caribe. Programa Laboral, América latina y el Caribe, 2009, www.ecuadorvolunteer.org/es/informacion_ecuador/estadisticas.html

que tienden a identificar la fuerza de trabajo femenino como secundaria y complementaria de la masculina.

Los indicadores del mercado laboral en el Ecuador, los datos contenidos en el documento formulado por la Facultad Latino Americana de Ciencias Sociales sobre el Mapa de Situación de las Mujeres Latinoamericanas en Ecuador. Muestran en el período 2001-2006 un comportamiento fluctuante. En general, la estructura del mercado laboral en el país ha cambiado como consecuencia de las transformaciones institucionales y legales que han buscado flexibilizar el mercado de trabajo y reducir el tamaño del Estado, en el marco de un modelo de mayor apertura y liberalización económica. Parte de estos cambios se reflejan mayoritariamente en un aumento de la informalidad y en una mayor precariedad del empleo pero también ha afectado el desempleo.

El desempleo es particularmente preocupante en Ecuador, dado que no existen seguros u otro tipo de protección social para la población desempleada. Sobre el particular, la OIT señala que en Ecuador los indicadores de empleo no registran mejoras, puesto que si bien la demanda laboral aumentó ligeramente, no fue suficiente para compensar el mayor aumento de la oferta, por cuanto el crecimiento se basó en el sector petrolero, que no es un demandante importante de mano de obra, a diferencia de los sectores no petroleros, que crecieron muy poco.⁷¹

INDICADOR 2: RELACIONES EMPRESA/TRABAJADORES

- 1. LA4 Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.**
- 2. LA5 Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.**

⁷¹ Organización Internacional del trabajo, oficina regional de la OIT, para América Latina y el Caribe. Programa Laboral , América latina y el Caribe", 2009, www.ecuadorvolunteer.org/es/informacion_ecuador/estadisticas.htm |

Contexto: Este indicador se mide sobre todo por el cumplimiento del derecho a la organización de los trabajadores dentro de la empresa.

Los convenios colectivos encontrados para este análisis son escasos en contenido, habiéndose producido poca variación en los últimos años, y mostrando, en bastantes ocasiones, una tendencia hacia el empobrecimiento de los sindicatos negociados, pobreza que ya se reflejaba en la elaboración de los pliegos. En algunos países, el contenido se limita a lo fijado como mínimo obligatorio por la norma. La debilidad de las organizaciones de trabajadores, los cambios en la organización de la producción, la flexibilización y las, en ocasiones, dificultades que establece la legislación laboral, hace que exista poca innovación en los temas tratados, y que la escasa innovación se dirija a limitar los efectos negativos que la flexibilización de los procesos de producción puede tener sobre los trabajadores.

La gran mayoría de los convenios colectivos firmados en los países andinos tienen, por efecto de la legislación una duración de dos años.⁷² Se observa, igualmente, que existe una tendencia por parte de un gran número de organizaciones sindicales a solicitar una vigencia menor del período de la convención colectiva. Sin embargo, en los últimos años los sindicatos vienen negociando el segundo período con base al incremento del IPC esperado y agregándole, de acuerdo con las condiciones de cada negociación, uno o más puntos por encima de este indicador. La inflación también parece ser la causa de que en Ecuador los trabajadores pidan períodos de vigencia más cortos. También el Código de Trabajo ecuatoriano ha marcado una limitación a los temas de los contenidos en los convenios.

⁷² Organización Internacional del trabajo, oficina regional del la OIT, para América Latina y el Caribe. "La Negociación Colectiva en los Países Andinos" Programa Laboral , América latina y el Caribe", 2009, www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/doc/otros/viii/cap1/i/index.htm

El análisis de los acuerdos en vigor realizado en el estudio nacional constata que la negociación tiende a limitarse al contenido normativo, que establece un mínimo de temas a tratar, pero que en la práctica se convierte en un máximo. Además, en la mayoría de los casos lo pactado en el tema de la licencia sindical se limita a reproducir lo señalado por la norma vigente y en algunos casos se llegan a establecer beneficios menores o se deja como potestad de la empresa. Al margen del mínimo obligatorio establecido por el Código del Trabajo, ha habido poca innovación en los contenidos. Hay que destacar el alto porcentaje de convenios que incluyen la cláusula de estabilidad en el trabajo, que aparece en los contratos colectivos desde 1976. Su demanda ha incrementado constantemente, siendo en la actualidad la principal reivindicación de los trabajadores.

Esto demuestra su importancia en la actual coyuntura de crisis y liberalización de la mano de obra que amenaza el empleo. El contenido de los convenios de Colombia o Venezuela parece ser más rico que los del resto de los países andinos, aunque, según se señala en los estudios nacionales, desde principios de la pasada década no se ha conseguido ninguna gran conquista nueva. A duras penas en las convenciones supervivientes se logra salvaguardar los ingresos reales y las cláusulas preexistentes. Los principales cambios que se observan consisten principalmente en la fusión de algunos comités paritarios, más que en su eliminación; en el encarecimiento de los despidos facilitados por la nueva legislación; en la capacitación y algún acuerdo para la formación de los trabajadores; en el compromiso con la productividad y la calidad; y en relación con el derecho a la información.

INDICADOR 3: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- 1. LA6 Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.**
- 2. LA7 Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.**
- 3. LA8 Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.**

Contexto: Este indicador del GRI tiene tres medidas: Porcentaje de trabajadores representados en comités de salud; tasas de absentismo al trabajo por enfermedad; número de programas aplicados por la empresa a los trabajadores, familias y miembros de la comunidad.

En el Ecuador estas situaciones han sido severamente precarias y ha representado una exigencia por parte del Estado a las empresas para que cumplan mínimos de afiliación al Seguro Social. En el documento “Historia del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social” se puede encontrar los orígenes y desarrollo de la política estatal ecuatoriana sobre este aspecto. El gobierno de Isidro Ayora Cueva, mediante Decreto N° 018, del 8 de marzo de 1928, creó la Caja de Jubilaciones y Montepío Civil, Retiro y Montepío Militares, Ahorro y Cooperativa, institución de crédito con personería jurídica, organizada que de conformidad con la Ley se denominó Caja de Pensiones.

La Ley consagró a la Caja de Pensiones como entidad aseguradora con patrimonio propio, diferenciado de los bienes del Estado, con aplicación en el sector laboral público y privado. Su objetivo fue conceder a los empleados

públicos, civiles y militares, los beneficios de Jubilación, Montepío Civil y Fondo Mortuario. En octubre de 1928, estos beneficios se extendieron a los empleados bancarios. En octubre de 1935 mediante Decreto Supremo No. 12 se dictó la Ley del Seguro Social Obligatorio y se crea el Instituto Nacional de Previsión, órgano superior del Seguro Social que comenzó a desarrollar sus actividades el 1º de mayo de 1936. Su finalidad fue establecer la práctica del Seguro Social Obligatorio, fomentar el Seguro Voluntario y ejercer el Patronato del Indio y del Montubio. En la misma fecha inició su labor el Servicio Médico del Seguro Social como una sección del Instituto.

En febrero de 1937 se reformó la Ley del Seguro Social Obligatorio y se incorporó el seguro de enfermedad entre los beneficios para los afiliados. En julio de ese año, se creó el Departamento Médico, por acuerdo del Instituto Nacional de Previsión. En marzo de ese año, el Ejecutivo aprobó los Estatutos de la Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros, elaborado por el Instituto Nacional de Previsión. Nació así la Caja del Seguro Social, cuyo funcionamiento administrativo comenzó con carácter autónomo desde el 10 de julio de 1937. El 14 de julio de 1942, mediante el Decreto No. 1179, se expidió la Ley del Seguro Social Obligatorio. Los Estatutos de la Caja del Seguro se promulgaron en enero de 1944, con lo cual se afianza el sistema del Seguro Social en el país. En diciembre de 1949, por resolución del Instituto Nacional de Previsión, se dotó de autonomía al Departamento Médico, pero manteniéndose bajo la dirección del Consejo de Administración de la Caja del Seguro, con financiamiento, contabilidad, inversiones y gastos administrativos propios.

Las reformas a la Ley del Seguro Social Obligatorio de julio de 1958 imprimieron equilibrio financiero a la Caja y la ubicaron en nivel de igualdad con la de Pensiones, en lo referente a cuantías de prestaciones y beneficios. En septiembre de 1963, mediante el Decreto Supremo No. 517 se fusionó la Caja de Pensiones con la Caja del Seguro para formar la Caja Nacional del Seguro Social. Esta Institución y el Departamento Médico quedaron bajo la supervisión del ex -Instituto Nacional de Previsión.

En 1964 se establecieron el Seguro de Riesgos del Trabajo, el Seguro Artesanal, el Seguro de Profesionales, el Seguro de Trabajadores Domésticos y, en 1966, el Seguro del Clero Secular. En 1986 se estableció el Seguro Obligatorio del Trabajador Agrícola, el Seguro Voluntario y el Fondo de Seguridad Social Marginal a favor de la población con ingresos inferiores al salario mínimo vital. En 1991, el Banco Interamericano de Desarrollo, en un informe especial sobre Seguridad Social, propuso la separación de los seguros de salud y de pensiones y el manejo privado de estos fondos. Los resultados de la Consulta Popular de 1995 negaron la participación del sector privado en el Seguro Social y de cualquier otra institución en la administración de sus recursos. El IESS, según lo determina la vigente Ley del Seguro Social Obligatorio, se mantiene como entidad autónoma, con personería jurídica, recursos propios y distintos de los del Fisco.

El 30 de noviembre del 2001, en el Registro Oficial N° 465 se publica la LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, que contiene 308 artículos, 23 disposiciones transitorias, una disposición especial única, una disposición general.⁷³

Por lo visto la atención de salud a los trabajadores ha sido cubierta por el Estado aunque en proporciones deficientes. El Seguro médico particular no está al alcance de la mayoría de los trabajadores y su eficiencia ha sido puesta en entredicho por lo que muchas de las empresas se han visto obligados a buscar otro servicio, paralelo al que ofrece el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), ya que este no cumple las expectativas de sus afiliados.⁷⁴

⁷³ Instituto Ecuatoriana de Seguridad Social" Historia del Seguro Social, Caja de Pensiones", julio del 2009, <http://www.iess.gov.ec/site.php?content=68-historia>.

⁷⁴ Diario Hoy, Artículo La Cultura de los Seguros Privados Crece en el País, publicado el 7 de junio del 2007. Según la Superintendencia de Compañías, en el Ecuador existen 17 aseguradoras de asistencia médica, entre ellas están Salud SA, Humana, Ecuasanitas, Panamericana del Ecuador, Panamerican Life, Salud Coop, Seguros Bolívar, Vida Sana, Morreón, Mediken, entre otras, que han movido \$280,2 millones por este rubro, solo en 2006. Hay una razón por la que estos servicios tienen aceptación y es porque el cliente puede elegir una prestación de acuerdo a su bolsillo. Por ejemplo, con \$5 al mes, se puede contratar el servicio pre hospitalario de EMI (Emergencia Médica Integral) en Quito, que cuenta con seis unidades móviles. Las medicinas no tienen costo extra y, si el paciente necesita hospitalización, tiene traslado en ambulancia. Por ejemplo, Salud SA, capta el 40% del mercado con un total de 180 mil afiliados. Cuenta con siete niveles de afiliación y se cancelan cuotas de entre \$24 y \$140. En cambio, Humana posee 85 mil afiliados, mientras que Ecuasanitas, que maneja el 20% del mercado, cuenta con 75 mil clientes. (GCA)

INDICADOR 4: NO DISCRIMINACIÓN

HR4 Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.

Contexto: Este indicador del GRI evalúa los incidentes notificados que se relacionan a la discriminación por género, raza, discapacidades sean físicas o enfermedades existentes como el VIH. Se presente los incidentes en momentos de contratación o ya cuando el colaborador se encuentre enrolado en la empresa. Los datos encontrados sobre este tema en América Latina son amplios pero el más relevante para la investigación es la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de 1998 plantea los siguientes principios:⁷⁵

1. Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
2. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación
3. Abolición efectiva del trabajo infantil
4. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

La participación de las mujeres en la PEA, según el informe elaborado por Sideft, sobre *“Discriminación en el mercado Laboral Ecuatoriano Condición de género, particularidades indígenas y personas con discapacidad en América Latina”*, elaborado en mayo del 2008, indica que se ha incrementado de forma sostenida desde los años noventa mientras que la participación de los hombres se ha mantenido estable. y la brecha de participación se ha reducido desde 38.9 a 32.9%.

⁷⁵ Organización Internacional del Trabajo, Principios y Derechos fundamentales en el trabajo: un estudio sobre la legislación laboral, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, 2003, <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/download/cafta.pdf>

Subocupación: La evolución del porcentaje de personas subempleadas tiene una trayectoria distinta de acuerdo a género a lo largo los años de post crisis. La tendencia en el campo y la ciudad es que las mujeres se recuperan menos y de una forma más lenta que los hombres. Estadísticas sobre discriminación: Indígenas muestran un porcentaje de 58.5% de personas indígenas asalariadas frente a 60.4% de personas no indígenas asalariadas.

Según este mismo informe el porcentaje de indígenas asalariados en el Ecuador es más elevado que en Bolivia y Guatemala; estadísticas sobre discriminación: Indígenas, continuado. Regresión múltiple sobre determinantes del salario muestra que el coeficiente para indígena es significativo y negativo. Bajo condiciones similares de educación, experiencia, capacitación, género, entre otras variables, personas indígenas tienen salarios inferiores a personas no indígenas en un 7.6%⁷⁶

Reduciendo sus oportunidades de salir de la pobreza. Las tasas de retorno a la educación: una persona indígena que invierte en educación secundaria ve sus ingresos incrementar menos que una persona no indígena.⁷⁷

La inseguridad laboral de las mujeres es sustentada por más factores de los que enfrentan los discapacitados han tenido acceso a un arsenal de instituciones que han logrado avances legislativos laborales importantes particularmente en cuanto a la discriminación en el ámbito laboral que son comparables con los implementados en Europa. Estas instituciones se han dedicado de una forma muy agresiva a la inserción laboral de personas discapacitadas.⁷⁸

⁷⁶ USAID, Ministerio de Relaciones Laborales, del Ecuador Vice ministerio de Trabajo y Empleo del Ecuador. Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano, Condición Genero y Particularidades Indígenas y Personas con Discapacidad-Proyecto Reforma Laboral, mayo 2008, <http://www.mintrab.gov.ec/>

⁷⁸ USAID, " Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano, Condición Genero y Particularidades Indígenas y Personas con Discapacidad-Proyecto Reforma Laboral, ", mayo 2008, <http://www.mintrab.gov.ec/>, Ministerio de Relaciones Laborales, del Ecuador Vice ministerio de Trabajo y Empleo del Ecuador.

Las leyes de discriminación positiva que se han implementado para mujeres y discapacitados no se han buscado para indígenas aunque los discapacitados son 1.7% de la población en comparación con 6.9% de indígenas en el 2007 y 58.5% de indígenas son asalariados haciendo así que su realidad no esté tan estrechamente ligada a la identidad campesina, como se puede tal vez creer. En efecto, la diversificación socio-profesional de los indígenas es amplia pero, sin embargo, los indígenas tienen muy poco apoyo legislativo laboral e institucional en comparación con los discapacitados y mujeres para mejorar su situación laboral y reducir la discriminación.⁷⁹

⁷⁹ USAID, "Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano, "Condición Género y Particularidades Indígenas y Personas con Discapacidad-Proyecto Reforma Laboral, ", mayo 2008. Ministerio de Relaciones Laborales, del Ecuador Vice ministerio de Trabajo y Empleo del Ecuador.. <http://www.mintrab.gov.ec/>, <http://www.ceime.net/foros/images/foros/discriminacion%20y%20mercado%20laboral.pdf>, Discriminación en el Mercado laboral ecuatoriano; Condición Género y Particularidades Indígenas y Personas con Discapacidad-Proyecto Reforma Laboral, USAID, mayo 2008.

INDICADOR 5: EXPLOTACIÓN INFANTIL

HR6 Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.

Contexto: Este indicador es uno de los más sensibles en realidades laborales como la ecuatoriana, ya que se ha denunciado que grandes empresas del país involucran a menores de edad en su cadena productiva, ya que representan mano de obra barata y deslinde de obligaciones legales como afiliación al IESS y pagos de sueldos competitivos. Las empresas que se acogen a prácticas de Responsabilidad Social Corporativa, muestran cero incidentes de explotación infantil. La Organización Mundial del Trabajo (OIT) indica que la erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzoso, así como la eliminación de todas las formas de discriminación son condiciones indispensables para avanzar hacia las metas y objetivos de trabajo decente. Los actores del mundo del trabajo en América Latina y el Caribe tienen la oportunidad de impulsar una reactivación económica en el 2012 con una mejor recuperación del empleo y las condiciones de trabajo decente, que se promueven en el marco del Pacto Mundial para el Empleo.⁸⁰

La lucha contra el trabajo infantil en todo el mundo sigue constituyendo un enorme desafío, pero en el Informe global de la OIT para erradicación del mismo, se facilitan datos contrastados que llevan a pensar que podría estarse produciendo un avance significativo. Es una alentadora disminución de la incidencia del trabajo infantil, especialmente en sus peores formas, en muchas partes del mundo. Hace cuatro años, la OIT elaboró una serie de estadísticas que permitieron evaluar de manera fiable la amplitud del problema. Elaboradas

⁸⁰ Organización Internacional del trabajo, oficina regional de la OIT, para América Latina y el Caribe. Programa Laboral , América latina y el Caribe”, 2009, http://www.ecuadorvolunteer.org/es/informacion_ecuador/estadisticas.htm l

utilizando la misma metodología, las estadísticas que figuran en este informe muestran que la acción colectiva está dando frutos.

En los últimos cuatro años, el número de niños que trabajan disminuyó globalmente en un 11 por ciento. Es particularmente importante el hecho de que la disminución es más pronunciada en lo que atañe a los trabajos peligrosos realizados por niños: cuanto más peligroso es el trabajo y más vulnerables los niños que lo realizan, más rápida es la disminución. El número de niños que realizan trabajos peligrosos disminuyó, en general, en un 26 por ciento, y en el grupo de edad comprendido entre los 5 y los 14 años en un 33 por ciento. En 1989 las Naciones Unidas adoptaron la Convención sobre los Derechos del Niño – instrumento de importancia decisiva –, la OIT estaba preparada para proporcionar asistencia directa a los países a fin de hacer frente al problema del trabajo infantil.⁸¹

INDICADOR 6: DERECHOS DE LOS INDÍGENAS

HR9 Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.
--

Contexto: El enfoque del racismo es el relativo al prejuicio racial donde se considera que este fenómeno obedece a actos de comportamientos enteramente individuales. Aquí lo importante es entenderlo no tanto como un hecho del sistema social como sí de las actitudes, pensamientos, opiniones y manifestaciones de los sujetos. La responsabilidad del racismo como conducta social no debe dejarse de un lado, toda vez que estudios sociológicos sostienen que las convicciones sociales, económicas o políticas de un individuo forman

⁸¹ Oficina Internacional del Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 2006 Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 95 .a reunión, 2006, La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

una pauta global que es expresión de tendencias profundas de la personalidad formada en la infancia. (*T. Adorno, The Authoritarian Personality, 1950*).

La convención Internacional contra todas las formas de discriminación racial de las Naciones Unidas, en su artículo uno define la discriminación racial como: *“toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada por motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad de derechos humanos y libertades fundamenta las esferas políticas, económicas, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”*.⁸²

Tomando en cuenta la pluriétnicidad de nuestro país este indicador mide que todas las formas de discriminación en el ámbito laboral a indígenas se eviten dentro de las empresas responsables, mide el número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas. La Organización Internacional del Trabajo, esta se pronuncia de la siguiente forma; *“La lucha contra la discriminación en el mundo del trabajo registra importantes progresos, pero existe preocupación porque continúa siendo significativa y persistente con creciente desigualdad de ingresos y oportunidades”*. La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) publicó el más exhaustivo informe que ha realizado hasta el momento sobre discriminación. La igualdad en el trabajo: afrontar los desafíos que se plantean, en el cual ofrece un panorama de la discriminación laboral en el mundo, incluyendo sus formas tradicionales en base a sexo, raza y religión, y también manifestaciones más nuevas relacionadas con edad, orientación sexual, VIH/SIDA y discapacidad.

Sin embargo, el informe alerta que combatir la discriminación en el trabajo es más urgente que hace cuatro años "en un mundo donde la desigualdad y la inseguridad se acentúan de manera manifiesta", añadiendo que "la existencia de desigualdades significativas y persistentes en los ingresos, los capitales y las

⁸² Secretaría Técnica del Frente Social, Sistema de Indicadores Sociales del Pueblo Afro ecuatoriano, Sisipaect, BID ATN/SF 8095 EC, Racismo y discriminación racial en Ecuador 2004. Informe, <http://www.codae.gov.ec/documentos/Encuesta.pdf>.

oportunidades diluyen la eficacia de toda actuación encaminada a combatir la discriminación, lo cual puede provocar inestabilidad política y trastornos sociales que alteran la inversión y el crecimiento". El informe ofrece diversos ejemplos de discriminación basada en raza y religión, origen social o casta, así como la que experimentan indígenas y migrantes. Además alerta sobre las consecuencias de la discriminación contra trabajadores jóvenes y mayores, así como también la que está basada en la orientación sexual, VIH/SIDA o discapacidad.⁸³

Los obstáculos a la igualdad pueden impedir que las sociedades puedan alcanzar todo su potencial en la economía globalizada. La promoción de igualdad de oportunidades de trabajo decente para todas las mujeres y hombres, sin diferencias de raza, religión, discapacidad, edad u orientación sexual es una de las formas de avanzar hacia la superación de los obstáculos, dice el informe.

INDICADOR 7: COMUNIDAD

ASO1 Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa

Contexto: Este indicador mide el impacto de los programas que la empresa involucra a las comunidades, o si se realizan este tipo de actividades, como por ejemplo prácticas de negocios inclusivos. En este contexto, la Responsabilidad Social Corporativa se traduce en asumir y preocuparse por los efectos de los impactos de sus operaciones en la sociedad. Un comportamiento empresarial ético no se limita solamente a cumplir con consideraciones morales o legales,

⁸³ Organización Internacional del Trabajo, Nuevo Informe global de la OIT sobre igualdad en el trabajo 2007 - A pesar de los progresos alcanzados, la discriminación en el trabajo es persistente y adopta nuevas formas., Comunicado de prensa ,Fecha de la publicación 10 de mayo de 2007 ,Referencia OIT/07/19 , Unidad responsable Comunicación e Información al Público Tema discriminación, igualdad de género, http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang--es/WCMS_082598

sino que toma en cuenta diversas aristas que sí se traducen en efectos directos para la comunidad. Una empresa socialmente responsable es aquella que no sólo logra ser sustentable económicamente, sino que se preocupa por los efectos que provoca su gestión en todos los ámbitos posibles, considerando sus alcances desde los clientes, trabajadores, proveedores y la comunidad en general. No basta con tener una excelente gestión administrativa económica dentro una empresa, sino que es necesario preocuparse por aquellos factores que quizás no están relacionados directamente con las gestiones de una organización, pero que a la larga influyen directamente en su desarrollo y producción. Muchos son los casos de empresas que han logrado un excelente desempeño económico, pero que han dejado de lado temas de impacto ambiental, políticas sociales internas y externas, relación con la comunidad, entre otros, y por lo cual a la larga, han dejado de existir.⁸⁴

La Declaración Tripartita de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social, la Declaración sobre Empresas Multinacionales, DEM), fue un documento pionero cuando se aprobó en 1977. Desde entonces, ha resultado ser un instrumento de gran valor en el establecimiento de un marco con arreglo al cuál las empresas de ámbito global pueden operar como buenos ciudadanos corporativos del mundo, y en el trabajo de la OIT de promover prácticas laborales socialmente responsables. La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) constituye una cuestión de gran actualidad, y tanto las empresas, como sus clientes tienden a interesarse cada vez más por la ética de la actuación empresarial. Las empresas con políticas de RSC sólidas valoran la importancia de considerar tanto los factores medioambientales, como las condiciones de empleo que ofrecen a sus trabajadores, y es a este último aspecto al que se refiere la declaración sobre las empresas multinacionales para inspirar la adopción de buenas prácticas.

⁸⁴ La importancia de la relación empresa – comunidad, Federación Gremial de la Industria, Sofofar http://www.prohumana.cl/index.php?option=com_content&task=view&id=2760&Itemid=91

La globalización se ha desarrollado con gran celeridad desde finales del decenio de 1970, cuando se acuñó tal término para dicho fenómeno, y las empresas multinacionales han cobrado aún mayor relevancia como empleadores a escala mundial. En la actualidad, unas 65.000 multinacionales emplean conjuntamente a más de 90 millones de personas, es decir, uno de cada 20 miembros de la población activa mundial, y las cien multinacionales más importantes son responsables del empleo de unos 15 millones de trabajadores, desempeñan un papel potencialmente significativo en las vidas de millones de trabajadores al contribuir a conformar las condiciones de empleo y las oportunidades de diálogo social en los países en las que actúan.

Se han sumado a la declaración de la OIT sobre las empresas multinacionales otros instrumentos internacionales, incluidas las directrices para dichas empresas, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, adoptado en 1999, además de otras iniciativas de ámbito igualmente internacional. Resulta alentador que, en la actualidad, exista un reconocimiento en el seno de la comunidad empresarial respecto a la importancia de la Responsabilidad Social Corporativa muy superior al que se daba en 1977. En cualquier caso, la Declaración de la OIT sigue siendo única en cuanto a su elaboración mediante el proceso tripartito de diálogo social de la organización, y constituye un convenio global negociado por representantes de empleadores y de trabajadores, con un mensaje positivo en esencia. constituye un instrumento de enorme valor en el trayecto mundial hacia la adopción de prácticas laborales socialmente responsables. El unilateralismo, representado por los regímenes que desarrollan las empresas por su cuenta e imponen como su práctica, no puede sustituir el valor de instrumentos elaborados conjuntamente. Las ventajas del diálogo social a escala mundial entre multinacionales y sindicatos, destaca el beneficio de disponer de un mecanismo de alto nivel para ordenar cuestiones y problemas a medida que se van planteando.”⁸⁵

⁸⁵ Organización Mundial del Trabajo, Trabajo, Las multinacionales y las prácticas laborales socialmente responsables – Mejores empresas: Mirar hacia atrás, mirar hacia delante http://www.ilo.org/wow/Articles/lang-es/WCMS_097756/index.htm, Panorama sobre el mundo del trabajo, Reportajes.

CAPÍTULO CUATRO: ANÁLISIS COMPARADO DE CASOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN ECUADOR

I. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL GRI EN LAS EMPRESAS ECUATORIANAS

En este capítulo se exponen los resultados de la aplicación de GRI a dos empresas escogidas por haber sido señaladas entre las que mejor han llevado en el Ecuador los procesos de Responsabilidad Social Corporativa en tiempos significativos.⁸⁶

Al examinar los sistemas de aplicación del GRI en el Ecuador nos encontramos que no existe una metodología rigurosa; y nadie, ni el Estado, ni la comunidad empresarial ha desarrollado una exigencia al respecto. Los resultados no se expresan en estadísticas y cada empresa cumple de forma nominativa con esta labor.

Para reforzar los resultados encontrados, hemos acudido a realizar entrevistas a expertos con experiencia en el área andina y consignar sus observaciones al final de este capítulo. Ellos han respondido a un cuestionario general y no especializado. No podemos saber si los registros empresariales más sistemáticos son seguidos por las empresas; de todos modos estos no están si es que existen, a disposición de los investigadores externos.

⁸⁶ Ernst Ligteringen, experto en el manejo del GRI ha manifestado que esta metodología, sólo se limita a certificar que lo que se dice en la memoria de su guía g3 es fidedigno; tampoco existe una comprobación del GRI de que la empresa verificadora ha cumplido con ciertos requisitos. existen memorias de sostenibilidad de empresas ecuatorianas constituidas bajo lineamientos de la guía g3 del GRI. existe sin embargo gran inquietud al constatar que, algunas de ellas, a pesar de su alta calificación del GRI, son dudosas. la elaboración de memorias de sostenibilidad es un proceso y una herramienta viva y no comienza ni finaliza al imprimir la memoria publicada on line. la elaboración de la memoria debe ser parte de un proceso más amplio para fijar la estrategia de la organización, implantar los planes de acción y evaluar los resultados.

Las empresas elegidas son MOVISTAR y PRONACA, reconocidas por su empeño en llevar sus actividades financieras orientadas a la reducción de costos e impacto favorable en la productividad, por ser generadoras de empleo y trabajar desde hace más de 20 años en exitosos programas de desarrollo agrícola con sus proveedores de materia prima. También se reconoce a estas empresas el haber invertido en tecnologías para minimizar el impacto ambiental de las actividades productivas y tener buenas prácticas de Responsabilidad Social de las empresas. PRONACA es una empresa con cultura y capital nacional; mientras que MOVISTAR es una multinacional establecida en el país. Se ha considerado comparar empresas con distintas características en cuanto al origen del capital.

1.Pronaca, una Empresa Nacional.-Hace más de 50 años, la empresa India dio los primeros pasos de esta industria en el Ecuador. En la actualidad ofrece más de 800 productos alimentarios y sus trabajadores están asociados con miles de familias rurales en todo el país. En sus inicios desarrolló la línea avícola, primero en la incubación y la producción de huevos comerciales; luego en el procesamiento y venta de pollos y pavos. Más adelante, la empresa incursionó en la producción de alimentos balanceados y en los noventas diversificó notablemente sus productos cárnicos (cerdos y embutidos), a los que añadieron los productos del mar, todos ellos orientados tanto a la exportación como al mercado interno. Más tarde la empresa se abrió nuevos campos en la industria alimentaría con la elaboración y comercialización de conservas y arroz. Las necesidades del consumidor los llevaron a desarrollar prácticas opciones en alimentos precocidos. Hoy el pequeño grupo de emprendedores de hace 50 años se ha transformado en un emporio significativo para la región andina.⁸⁷ En sus documentos de presentación se sostiene que todas las actividades de PRONACA y sus relaciones con los diferentes actores sociales se han regido desde sus inicios por principios derivados del propósito y los valores de la empresa. La primera responsabilidad de PRONACA es entregar productos

⁸⁷ PRONACA, Informe de Responsabilidad Social, 2007, pag.13

saludables y de calidad que alimentan bien a sus consumidores y contribuyen a la satisfacción y bienestar de las familias.

2. Telefónica Ecuador (MOVISTAR).-Telefónica Ecuador inició sus operaciones el 14 de octubre de 2004 con la adquisición del 100% de las acciones de OTECEL. SA, concesionaria del servicio de telefonía móvil desde 1993. Telefónica es una de las mayores compañías de telecomunicaciones del mundo por capitalización bursátil. Su actividad se centra en los negocios de telefonía fija y telefonía móvil, con la banda ancha como herramienta clave para el desarrollo de ambos negocios. Está presente en 25 países y cuenta con una base de clientes de más de 230 millones de accesos en todo el mundo. La operadora filial de Telefónica en el mercado ecuatoriano tiene, al momento, 3 millones de accesos y genera en el país una red de productividad que beneficia directa e indirectamente a aproximadamente 70 mil familias. La compañía tiene una posición de vanguardia en el lanzamiento de productos y servicios innovadores en la telefonía móvil de Ecuador. En el ejercicio 2007, (reportado a cierre del año fiscal en abril de 2008) MOVISTAR aportó con cerca del 1% del PIB nacional y entregó al Estado más de 100 millones de dólares en impuestos. La actividad de la compañía ha consolidado una red productiva de cerca de 20 mil unidades de negocios y de protección a la niñez con 11 mil niños, niñas y adolescentes trabajadores que serán reinsertados al sistema educativo en el 2008, a través de PRONIÑO. MOVISTAR también trabaja con un Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001.⁸⁸

⁸⁸ Memoria de Sostenibilidad 2009 Movistar. http://www.movistar.com.ec/sala_prensa_m.php?des=663.

3. Aplicación de las Evaluaciones

Estándares del GRI.-Como se indicó en el capítulo anterior, la Guía GRI se basa en la «triple cuenta de resultados», o «*triple bottom line*» (es decir, en indicadores económicos, ambientales y sociales), para esta investigación se ha tomado en cuenta únicamente el análisis social concretando éstos en una serie de indicadores cuantitativos y cualitativos (que incorporan puntos de referencia sobre el contexto socioeconómico y el mercado) que evalúan tanto la consecución de los objetivos como el procedimiento para alcanzarlos. Así, la clave fundamental de esta herramienta no está en su exhaustividad y el número de indicadores.

En este capítulo se aplican a la evaluación de las empresas mencionadas los indicadores del GRI identificados en el capítulo anterior y relacionados con temas sociales como por empleo, trabajadores, comunidad etc. El Cuadro comparativo entre PRONACA y MOVISTAR mostrará cual es el comportamiento de cada una de ellas frente a los indicadores sociales del GRI. Independientemente de la rama industrial de cada una de las empresas y del hecho de que una de ellas es una empresa netamente nacional y la otra una multinacional operando en el país, los indicadores son aplicables a ambas dentro del GRI.

Los datos corresponden y han sido tomados de las evaluaciones del GRI proporcionados por las mismas empresas. Dichas evaluaciones se expresan en las memorias de sostenibilidad que publican para su rendición de cuentas a la sociedad.

Cuadro comparativo PRONACA – MOVISTAR, Aplicación de Indicadores Sociales del GRI a la Evaluación de la Responsabilidad Social Corporativa

INDICADOR 1: EMPLEO

LA2 Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región

Pronaca	Movistar
<ul style="list-style-type: none"> • Empleados Administrativos 20%, hombres 68% y mujeres 32%, Operativos 66% hombres 82% y mujeres 18%, Ejecutivos 1% hombres 91% y mujeres 9%, Mixtos 13% 94% hombres y 6% mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • % mujeres 44 - N° empleados con discapacidad 32 - % de mujeres en mandos medios y directivos 29 - Horas de formación por empleado 67 - Número de exámenes preventivos de seguridad y salud 733. • Indicadores de empleados 2008 y Generación de empleo.- Número total de empleados 1.083 - N° de altas 516 - N° de bajas voluntarias 181 N° de despidos 25 -% Rotación externa 19 Rotación externa 19

LA3 Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.

Entre los beneficios ofrecidos a los empleados identificamos: vacaciones, caja de ahorro, canasta navideña, almacén Pronaca, tarjeta Supermaxi, tarjeta Fybeca. Los beneficios no monetarios tienen que ver con los reconocimientos, alimentación, transporte, servicios medico, asistencia médica, seguro de accidentes personales y seguro de vida.

Pronaca	Movistar
<ul style="list-style-type: none"> • La gama de beneficios que reciben los colaboradores de PRONACA “brinda la seguridad personal y familiar que le permite alcanzar todo su potencial en la empresa”. En los centros de operación de todo el país se ofrecen servicio médico, asistencia social, seguros personales y familiares, transporte y alimentación. Se promueven los espacios de interacción social con jornadas, paseos y actividades de recreación. Los años de servicio y el liderazgo interno son reconocidos anualmente en la ceremonia "Gallos de Oro" que rinde homenaje a los mejores colaboradores de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • “Prácticas que demuestran un interés genuino, no sólo por el ámbito profesional de los empleados, sino también por su bienestar personal y familiar, lo que se evidencia en una serie de beneficios que no son comunes en otras empresas. En su clima laboral hay confiabilidad, reconocimiento, ausencia de favoritismo, participación y justicia en el trato a las personas”.

INDICADOR 2: RELACIONES EMPRESA/TRABAJADORES

LA4 Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.

LA5 Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.

No se encontraron datos sobre estos indicadores de las empresas comparadas.

INDICADOR 3: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

LA6 Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.

LA7 Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.

Pronaca
<ul style="list-style-type: none"> • Se calcula con todos los días que generaron ausentismo por problemas de salud general y accidentes de trabajo, multiplicando por 100.0000 y dividido por las horas hombre trabajadas, con datos hasta diciembre del año reportado el ausentismo esta en 947,44

Movistar
<ul style="list-style-type: none"> • Número de Comités de Seguridad y Salud 11 – 0

LA8 Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.

LA9 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos

Pronaca	Movistar
<ul style="list-style-type: none"> • Se calcula en función de los accidentes que generaron más de una jornada completa de ausentismo multiplicado por 1000000 y dividido para las horas de trabajo hombre. 	<ul style="list-style-type: none"> • “En este contexto, Telefónica fomenta el cuidado y la seguridad según sus actividades”.

INDICADOR 4: NO DISCRIMINACIÓN

HR4 Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.

No hay datos verificables de ambas empresas.

INDICADOR 5: EXPLOTACIÓN INFANTIL

HR6 Actividades identificadas que conllevan riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas para su eliminación

No hay datos verificables de ambas empresas.

INDICADOR 6: DERECHOS DE LOS INDÍGENAS

HR9 Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.

No hay datos verificables de ambas empresas.

INDICADOR 7: COMUNIDAD

SO1 Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa

Pronaca	Movistar
<ul style="list-style-type: none">• “En consonancia con su responsabilidad corporativa, actúa como un buen ciudadano que siempre busca las mejores relaciones con las comunidades. Apoya las buenas obras y comparte al desarrollo. Alierta el civismo, paga los impuestos que le corresponden y porta al mejoramiento de la educación. Es respetuosa y solidaria con las personas y con el cuidado del medio ambiente”..	<ul style="list-style-type: none">• Cuentan con una Vicepresidencia Regulatoria “encargada de vigilar el cumplimiento de los compromisos contractuales y cooperar proactivamente con el Estado para lograr cada día una regulación más dinámica y que beneficie a la comunidad”.

SO1 Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa

No hay datos verificables de ambas empresas

4. Evaluación General.-En el Cuadro anterior se evidencia que las evaluaciones sobre los indicadores sociales del GRI en las dos empresas (en las demás es similar) no se consignan datos cuantitativos. La aplicaciones del GRI están a cargo de las mismas empresas y todas se cuidan de cuantificar los resultados. Así, la evaluación de la Responsabilidad Social Corporativa se hace en términos cualitativos y más aún, valorativos. Las empresas generalmente dedican a la propaganda una buena parte de los textos escritos, revistas, folletos, anuarios

pero en ninguna parte quedan consignados datos específicos sobre los proyectos.

Llama la atención que un país como el nuestro multiétnico no se mida en ninguna de las empresas indicadores sobre los trabajadores y comunidades indígenas, ni de discriminación racial.

En el aspecto referente a beneficios en de Pronaca brinda la seguridad personal y familiar que el permite alcanzar todo su potencial en la empresa, la empresa es transparente y comenta que este es un motivante para sus empleados cuando este indicador para Movistar son prácticas que demuestran su interés genuino, no sólo por el ámbito profesional de los empleados, sino también por su bienestar personal y familiar.

En lo que se refiere a la comunidad no hay actividades específicas en ninguno de los casos sobre interacciones directas con líderes o personas de la comunidad, que acciones de Responsabilidad Social existe. Al menos no hemos podido acceder directamente a este tipo de programas.

Hay indicadores que no se miden como el trabajo infantil, aunque se entiende que en este tipo de empresas, muy visibles dentro del contexto nacional, desde sus inicios no han involucrado estas prácticas

De ello se desprende que el tema de la RSC puede convertirse en un asunto de propaganda, pues no existe en el país dentro de la Política Pública un ente de control de la efectividad.

Con esta preocupación, acudimos a algunos expertos para averiguar de su experiencia cual es la realidad de la aplicación de estos estándares de política social de las empresas.

II.OBSERVACIONES DE LOS EXPERTOS

En esta parte se ha acudido a la evaluación de expertos en el tema. Nos interesa transcribir las observaciones para apreciar cualitativamente las dimensiones estudiadas en las empresas ecuatorianas.

ENTREVISTA NUM. UNO. Juan Carlos Mejía, mayo 2010

Juan Carlos Mejía es Abogado graduado de la Pontificia Universidad Católica, experto en derecho empresarial, y en derecho empresarial internacional. Actualmente es el encargado de los asuntos legales de la Cámara de Comercio de Quito y profesor de Derecho Internacional Empresarial en la Universidad San Francisco de Quito.

1. De su experiencia, ¿me podría decir desde cuándo empiezan las empresas ecuatorianas a relacionarse con las tendencias de la Responsabilidad Social Corporativa?

La tendencia es nueva en el país; empieza a generalizarse en los dos últimos años, aunque hay empresas que tienen cinco años en esa actividad.

2. Si Ud. conoce las empresas en el Ecuador que hayan ingresado a la tendencia, ¿Cuál de ellas es la que mejor traduce la RSC en sus postulados, métodos, organización y resultados?

Creo que un buen ejemplo es PRONACA aunque hay empresas que hacen esfuerzos muy significativos como SUPERMAXI, MOVISTAR (lo está empezado a desarrollar), NESTLE.

3. Si tendría que realizar un estudio de caso, ¿Cuál caso, en Ecuador, me aconsejaría?

Depende a lo que quieras apuntar, pero un buen ejemplo serían PRONACA, MOVISTAR, NESTLE.

4. Desde su punto de vista, ¿Cuales son los factores que en América Latina impiden la realización de los postulados de la RSC? ¿Cuáles de ellos pueden ser imputados a los gobiernos, al sistema jurídico; a la cultura empresarial, a las condiciones sociales de estos países?

Desconocimiento de los efectos positivos de esa tendencia y una fuerte inclinación a soluciones micro y no macro. A los gobiernos se les puede imputar la falta de creación de políticas públicas o incentivos que favorezcan a las empresas con una RSC e incluso la falta de percepción de los beneficios de la RSC para el sector productivo en general.

5. Le ruego responder esta pregunta en relación al Ecuador, en el caso de que Ud. conozca esta realidad.

En Ecuador, las entidades internacionales como el Banco Mundial o el BID han dado prioridad a proyectos desarrollados por el Estado, creo que en general esas entidades han desempeñado un papel nefasto en el tema de empoderar a las empresas privadas en el desarrollo social y comunitario.

6. ¿Cuáles de entre los mecanismos o programas específicos de que disponen las instituciones del sistema internacional, ONU, el Pacto Global, el PNUD, otras, promueven de manera más eficaz la RSC?

Ninguno. En el sector empresarial es un tema completamente desconocido; de hecho, hay un sistema de este tipo.

7. Cuáles son los convenios internacionales que promuevan la Responsabilidad Social Corporativa, y cuál ha sido su extensión y papel específico en América Latina?

Desconozco.

8. ¿Es propicia la nueva Constitución ecuatoriana para la aplicación de la Responsabilidad Social Corporativa?

No, por el excesivo papel que se le da al Estado.

ENTREVISTA NUM. DOS. Juan Pablo Sempértegui Muñoz. Julio 2010

Juan Pablo Sempertegui es un ingeniero lojano el cual ha trabajado en varios documentos relacionados sobre Responsabilidad Social Corporativa, en los últimos años se ha dedicado a investigar sobre este tema, en como las empresas contribuyen a la sociedad en cuanto al desarrollo.

1. De su experiencia ¿me podría decir desde cuándo empiezan las empresas de este sector a relacionarse con esta tendencia?

De mi experiencia y del estudio que realice sobre el tema las empresas empiezan a relacionarse con la RSC. cuando se dan cuenta que esta es parte de una nueva cultura organizacional empresarial, en la cual se incorpora un nuevo estilo de gestión orientado a ver la rentabilidad no solo desde el punto de vista económico sino también Social y Comunitario, además la RSC. esta pasando de ser vista como un gasto a una inversión que es rentable para las empresas a corto, mediano y largo plazo.

2. Si Ud. conoce las empresas en el Ecuador que hayan ingresado a la tendencia, ¿Cuál de ellas es la que mejor traduce la RSC en sus postulados, métodos, organización y resultados? De lo que yo conozco muchas empresas en el país ya están involucradas en las prácticas de RSC. Me parece que la que más ha avanzado además de ser de las que innovo en el tema es Holcim o Cemento Nacional, quienes han hecho de la RSC. parte de la Cultura Organizacional de la Empresa.

3. Si yo tengo que hacer un estudio de caso, ¿Cuál caso, en Ecuador, me aconsejaría? Le aconsejaría la empresa Holcim, el grupo NOBIS, Compañía de Cervezas Nacionales o Pronaca.

4. Desde su punto de vista, ¿Cuales son los factores que en América Latina impiden la realización de los postulados de la RSC? ¿Cuáles de ellos pueden ser imputados a los gobiernos, al sistema jurídico; a la cultura empresarial, a las condiciones sociales de estos países? El principal factor a mi criterio radica en que los empresarios aun miran a la Responsabilidad Social como un gasto y la mayoría la confunden con filantropía, además el desconocimiento hace que no se mire los grandes beneficios que su práctica puede traer a las organizaciones. Esto se aplica a Latinoamérica y al Ecuador; aunque también es justo mencionar que se está avanzando en el tema en países como Chile, Colombia, Brasil y Argentina que tienen la iniciativa en el tema

Sería importante que el mismo Estado sea quien fomente y hasta cierto punto premie las prácticas socialmente responsables de las empresas a través de un marco jurídico e incluso tributario adecuado.

Es importante también señalar el entorno económico-social del país, pero este no debe constituirse en un obstáculo o una justificación para no realizar esfuerzos en RCS

5. ¿Le ruego responder esta pregunta en relación al Ecuador, en el caso de que Ud. conozca esta realidad? En el Ecuador, a más de lo antes expuesto, un factor importante es el desconocimiento del tema y la cultura de la búsqueda de una rentabilidad a corto y mediano plazo, orientado únicamente a ver la rentabilidad desde el punto de vista económico.

6. ¿Cuáles de entre los mecanismos o programas específicos de que disponen las instituciones del sistema internacional, ONU, el Pacto Global, el PNUD, otras, promueven de manera más eficaz la RSC? Creo que todos hacen un aporte importante, además de estos están la Norma ISO 26000, la Norma Europea SGE-21 y mientras más iniciativas surjan mayor difusión y conocimiento se tendrá de la materia, en este sentido considero que

la que más puede aportar a maximizar la práctica de la RS. es la ISO 26000 cuando esta concluya y entre en vigencia.

7. ¿Cuáles son los convenios internacionales que promuevan la Responsabilidad Social Corporativa, y cuál ha sido su extensión y papel específico en América Latina? Partiendo de las iniciativas de la OIT, de la ONU están el Pacto global, el Libro verde de la Unión Europea, la Norma SGE-21 en España, la Norma ISO 26000, y las iniciativas que a nivel de país se han dado sobre el tema cuyo principal aporte es el conocimiento y difusión de la practicas de RS.

8. ¿Es propicia la nueva Constitución ecuatoriana para la aplicación de la Responsabilidad Social Corporativa? Me parece que tanto el marco Jurídico y Dogmático de la nueva Constitución son propicios para la aplicación de las practicas de Responsabilidad Social, esta sería parte importante del Buen Vivir que se proclama como objetivo Nacional y que forma parte de todos los actores de la Sociedad.

ENTREVISTA NUM TRES. Ramiro Restrepo. Junio del 2010

Ramiro Restrepo realizo estudios de Filosofía y Letras en el Seminario Mayor y en la Universidad Pontificia Bolivariana de Medellín. Es egresado del Primer Diplomado Iberoamericano en Formación de Formadores en Responsabilidad Social Empresarial, servido por el PNUD y la Red Iberoamericana de Universidades por la Responsabilidad Social Empresarial REDUNIRSE.

Ha sido ejecutivo de Gestión Humana de importantes organizaciones nacionales y del exterior. Entre sus últimos cargos figuran: Gerente de Gestión Humana de Locería Colombiana S. A. -Grupo Corona-, Vicepresidente de Gestión Humana de Gran Cadena de Almacenes Colombianos -Cadenalco S. A.- y Director Administrativo de Cadena de Tiendas Venezolanas –Cativen S. A.-.

Fue Presidente de la Asociación Colombiana de Relaciones de Trabajo –Ascort-, se ha desempeñado como Presidente Nacional del Comité Técnico 180 del Icontec, el cual produjo la Guía Técnica Colombiana de Responsabilidad Social -

-GTC 180 en RS-, y es experto registrado por Colombia ante la ISO en la construcción de la Guía ISO-26000, primer estándar internacional de Responsabilidad Social que estará disponible para la primavera del año 2010. Autor, entre otras publicaciones, del libro “Responsabilidad Social: Nueva Teoría, Nuevas Prácticas” y articulista habitual de varios medios especializados en Responsabilidad Social.

1. De su experiencia, ¿me podría decir desde cuándo empiezan las empresas de este sector a relacionarse con esta tendencia?

Puede haber varias respuestas. Para la pequeña minería es muy reciente. Puedo citar el caso de la Asociación de Pequeños Productores Mineros de Latinoamérica, la cual se fundó el 24 de mayo de 2006, en Rionegro, Colombia. Por Ecuador asistió a este evento el señor Tomás Sánchez. Presidente del Directorio de la Sociedad de Trabajadores Mineros de Santa Filomena S. A. –Sotramisa-. Esta Asociación realizó su primer congreso latinoamericano entre el 14 y 19 de agosto de 2006, en la ciudad de Machala, Ecuador. Su objetivo lo definieron así: “...la integración, la unidad, el desarrollo, el intercambio, una mejor calidad de vida y **por una minería sostenible y sustentable**” (fuente: Acta de Constitución. Subrayados míos). En el caso de la gran minería, los antecedentes son más remotos, aunque no sobrepasan más allá del año 95. Por los años 2002, se publica el reporte “Minería, Minerales y Desarrollo Sostenible”, investigación patrocinada por el Instituto Internacional de Medio Ambiente y el Desarrollo, y se funda el Consejo Internacional de Minería y Metales, dando lugar así a movimientos nacionales de similar factura.

2. Si Ud. conoce las empresas en el Ecuador que hayan ingresado a la tendencia, ¿Cuál de ellas es la que mejor traduce la RSC en sus postulados, métodos, organización y resultados?

Un indicador a mirar es el GRI. Actualmente hay 5 empresas ecuatorianas que reportan al GRI su memoria de sostenibilidad. Diners, Moore Stephens Profile, Mutualista Pichincha, Pronaca, Telefónica Movistar. También cabe referenciar las que han adherido a Pacto Global, las cuales son 18 (relativamente pocas en comparación con los pares latinoamericanos).

3. Si yo tengo que hacer un estudio de caso, ¿Cuál caso, en Ecuador, me aconsejaría?

No lo tengo claro. Pero buscaría entre las empresas citadas en el numeral dos.

4. Desde su punto de vista, ¿Cuales son los factores que en América Latina impiden la realización de los postulados de la RSC? ¿Cuáles de ellos pueden ser imputados a los gobiernos, al sistema jurídico; a la cultura empresarial, a las condiciones sociales de estos países?

Pienso que hay muchos efectos retardantes:

1. Las salidas populistas a la cuestión social, especialmente impulsadas por la corriente del “socialismo del siglo XXI”. Se ha generado una brecha entre el sector privado y el público, se ha generado un modelo de altos subsidios sociales que agudizan las dependencia de los colectivos sociales, etc. (efecto imputable a los gobiernos).
2. La cultura empresarial ha sido de corte anglosajón, muy afincada en la concepción filantrópica de la RS. (factor imputable a la cultura empresarial).
3. Veo un déficit dirigenal sumamente grave en América Latina. Tenemos más negociantes que gerentes, más gerentes que empresarios y más empresarios que dirigentes. Esta pirámide de liderazgos deberá invertirse. (factor imputable a la cultura empresarial).
4. Bajas capacidades sociales para el autodesarrollo, para la concertación y el diálogo. Grandes sectores sociales, históricamente excluidos y marginados, no tienen ahora la capacidad para ser interlocutores en procesos válidos de RS. Habrá que empezar por generar esas capacidades. (factor imputable a las condiciones sociales).
5. Bajo desarrollo institucional. De esta manera, las ligas de consumidores, las organizaciones de trabajadores, las organizaciones sociales, etc., viven en estados de precariedad que les impiden ser actores sociales relevantes.

5. ¿Cuáles de entre los mecanismos o programas específicos de que disponen las instituciones del sistema internacional, ONU, el Pacto Global, el PNUD, otras, promueven de manera más eficaz la RSC?

El Pacto Global es un instrumento de RS, aunque no cubre todos sus aspectos. El PNUD aporta financiamiento y produce excelentes investigaciones y documentos de manera periódica al respecto. El PNUMA fue fundador del GRI y es un aportante permanente en materia de financiación, investigación y publicaciones. El Panel Intergubernamental de Cambio Climático es otro gran aporte. El INDES, como dependencia del BID, es otro gran aportante en investigación, formación y publicaciones. El FOMIN es un gran financiador de iniciativas de RS. Etc.

6. ¿Cuáles son los convenios internacionales que promuevan la Responsabilidad Social Corporativa, y cuál ha sido su extensión y papel específico en América Latina?

Son muchísimos. Citaría, entre otros: la Guía de Trabajo Docente de la OIT y todos los convenios que la respaldan; las Directrices o Principios de la OCDE para Empresas Multinacionales; el Pacto Global; los marcos regulatorios de Gobierno Corporativo tales como los Lineamientos del Código Andino de Buen Gobierno; la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Protocolo de Kyoto; los Objetivos del Milenio; etc.

7. ¿Es propicia la nueva constitución ecuatoriana para la aplicación de la Responsabilidad Social Corporativa?

Creo que mucho, aunque ello dependerá demasiado del desarrollo constitucional de muchos temas en el futuro. Podría citar los siguientes aportes relevantes:

- Art. 27 sobre educación.
- Arts. 38 y 358 sobre salud.
- Art. 57.21 sobre diversidad cultural y étnica./
- Art. 61.7 sobre equidad y participación.
- Art. 160 sobre equidad de género en las fuerzas de seguridad.
- Capítulo 5 sobre transparencia pública.
- Art. 282 sobre sostenibilidad agraria.
- Título VII sobre el Régimen del Buen Vivir.
- Art. 66, numerales 15 y 26; Art. 278.2, sobre Responsabilidad Social y ambiental.
- Art. 52 sobre derechos de los consumidores.
- Abundante contenido sobre derechos humanos y laborales.
- Etc.

III.LO QUE DICEN LOS TESTIMONIOS

El material de las entrevistas nos provee de una visión más amplia de los procesos e impactos de la RSC. Podemos apreciar que éstos pueden ser mejor evaluados desde la perspectiva de los procesos globales que simplemente desde la realidad específica de las empresas nacionales que no proveen aunque sí reflejan la presencia de los mecanismos de vinculación entre estas y la sociedad global en la perspectiva del mundo empresarial, que sin lugar a dudas, está cambiando.

Los marcos estatales y los concernientes a la institucionalidad internacional tienen un peso importante en la realización de programas y proyectos de RSC a nivel de las sociedades nacionales. Otorgan no solamente una visión prospectiva del futuro de la actividad empresarial privada, sino que además, algunos de ellos se han concretado en convenios internacionales que obligan a los estados nacionales a asumir compromisos inherentes a esta tendencia. Es el caso de la OIT en el campo del Trabajo.

En el Ecuador, la Constitución de 2008, como lo afirman nuestros entrevistados, establece un amplio marco de derechos y obligaciones que tienen que concretarse en una cultura organizacional concordante con ellos. Lo único que hace falta es el desarrollo del Estado en estos aspectos (Instituciones específica) lo que puede ocurrir perfectamente a través de disposiciones que tienen que darse tarde o temprano. La RSC entra de lleno en el marco del desarrollo de la nueva generación de Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario, Protección al Medio Ambiente, las metas del desarrollo social y otros aspectos con los cuales los estados ya están comprometidos de una u otra manera.

IV. EL ROL DEL ESTADO EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

1. Postulados del Papel Regulador del Estado en la Globalización

A pesar de que algunos analistas (entre ellos Inmanuel Wallerstein) sostienen que en esta época de la historia, caracterizada por la globalización, el Estado nacional ha perdido muchos de sus atributos en cuanto a la regulación (movilización de la fuerza de trabajo, circunscripción del capital en el espacio nacional, incluso ha disminuido su capacidad de ejercer el monopolio de la fuerza); otros reflexionan que es difícil que esto ocurriera de una manera absoluta. Antes bien, la función de regulación se ha transformado de manera notable y esto lo han admitido autores como Saskia Sassen (Sociología de la

globalización). Esta autora presenta una alternativa metodológica importante que se relaciona con el tema planteado en esta tesis.

Sassen mantiene una hipótesis general que dice que “lo global en gran medida se constituye en el interior de lo nacional”. La globalización no se limita a la tendencia a la formación instituciones exclusivamente globales y de interdependencia creciente entre los Estados-Nación del mundo. Al contrario, señala que lo “global” se genera también desde el interior de lo nacional. Desde la perspectiva cultural que estamos manteniendo, esto implica que los movimientos hacia el cambio, en términos de valores que inciden en las conductas económicas y políticas difundándose por la globalización, podrían a través del Estado nación encontrar distintas formas de articulación, –que sin duda serán distintas en las realidades nacionales, pero con efectos propios que deben ser estudiados en cada caso.

Este efecto no será solo de interdependencia- global-nacional- sino un proceso mediante el que los sentidos culturales atraviesan los espacios simbólicos del Estado como estructura político-jurídico y “localiza” los sentidos globales. Sassen reitera, por un lado, que en la actualidad existe un número creciente de casos de localización de lo global y de desnacionalización de lo nacional, dado que una parte de los fenómenos que hoy siguen codificándose como nacionales podrían ser ejemplos de esa localización y desnacionalización, y, por otro, que en lo que respecta a estas dinámicas, cada país tiene múltiples especificidades.

Un ejemplo es el de la cultura de la RSC extendida a través de múltiples discursos de las organizaciones internacionales, como se mencionó al principio de esta tesis. Puede ser un discurso ambivalente o generalista a propósito de que no puede imponer sino inspirar la introducción de valores por equidad social. Algunos podrán decir que ésta es una estrategia de protección de la misma lógica empresarial que, dado el carácter concentrador del capitalismo, encontraría grandes resistencias en las masas poblacionales. La estrategia

intentaría entonces equilibrar sus más nefastas consecuencias en la sociedad que muy bien podrían replicarse como amenazas. Otros pueden tener interpretaciones más altruistas; pero el “sentido” incluido es un objeto muy complejo difícil de interpretar a no ser que se encuentren evidencias muy fehacientes o que se recurra a la alternativa weberiana de los “tipos” o “modelos” de interpretación. En el plano fenoménico se puede anotar la importancia de la identificación de coincidencias con los discursos de la sociedad civil, en este caso el del mundo empresarial, o aspectos más explícitos que se puedan encontrar en los textos y discursos jurídicos de otro género que son los que más se relacionan con la función reguladora del Estado.

Con el objeto de buscar esas coincidencias, en esta parte recurrimos al análisis de un debate muy puntual y reciente en el Ecuador, sobre el modelo económico inserto en la nueva constitución, 2009, y en las medidas más concretas que han tratado de implementarlo, como en este caso sería “el Código de la Producción” que trata el marco normativo de la actividad económica. Los grupos mayoritarios representados en la Constituyente la mayor parte de tendencias “solidarias” vinculados al ambientalismo, a los Derechos Humanos, propusieron el concepto del “buen vivir”, Sumac Kawsay como filosofía de la “solidaridad” social en materia económica. Queremos registrar si existieron coincidencias en ese plano con el discurso empresarial.

2. El Debate sobre los Marcos Jurídicos de las Relaciones Empresarios-Trabajadores en el Ecuador

La Constitución; El Código de la Producción. El gobierno

Como se ha dicho, asumimos que estos espacios están representados en primer lugar en la Constitución que define el marco general de la relación Estado-Sociedad Civil; en segundo lugar por el gobierno (central, locales) es la instancia que pone en juego las particulares interpretaciones (políticas ideológicas, sociales); en tercer lugar, los actores representativos de la sociedad civil (en

este caso los gremios). Respecto a la Constitución y los proyectos oficiales, José Vicente Troya (“El modelo económico, financiero y tributario de la Constitución del 2008”)⁸⁹, en base a algunas fuentes oficiales, entre ellos el discurso de posesión del Presidente Correa, el Plan Nacional de Desarrollo, expedido en septiembre de 2007 por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, SENPLADES, y la Constitución de 2008, intenta analizar la filosofía económica implantada en el Ecuador en esta época. Para ello presenta una visión comparativa con las Constituciones de 1979 y 1998, esta última denominada “constitución económica”, por excelencia en el Ecuador. Según el autor, la tendencia a la elaboración de “Constituciones económicas” y no netamente jurídicas surgió en las primeras décadas del siglo XX con las constituciones de México en 1917, y de la República del Weimar de 1919, que pusieron un gran acento en el orden social.

Un elemento importante, siguiendo al autor, es el hecho de que se va implantando en el proceso constitucional el concepto de solidaridad. La Constitución de 1998 define el Ecuador como un estado “social de derecho (además de soberano, unitario, independiente, democrático, pluricultural y multiétnico). Amerita resaltar (Troya) que “la sujeción al derecho y el carácter social que comporta la aplicación de los derechos sociales, económicos y culturales denominados de segunda generación y que vienen a agregarse a los de primera generación, cuales son los derechos a la vida, a la libertad personal, la igualdad ante la ley y otros de la índole. El nuevo factor en el que se pone énfasis es la solidaridad”.

El Plan de Desarrollo de la SENPLADES de 2007 en el objetivo 11, pretende la implantación de un “proceso incluyente, democrático, equitativo, solidario, diverso y ecológicamente sustentable”. La Constitución de 2008, determina un tanto más el carácter social del Estado **como un “Estado constitucional de derechos y justicia, social”**. Si en la de 1998 “la indicada expresión social de

⁸⁹ http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com_content&task=view&id=626&Itemid=120

derecho comporta un régimen en el que se realicen no solo los derechos de primera generación sino también los económicos y sociales”; en la del 2008 la expresión social es muy amplia y denota la acentuación en ese ámbito aunque no excluye el mercado ni menos significa economía planificada. El modelo económico que podría inferirse de estas iniciales proposiciones es similar en ambas constituciones”.

La Constitución de 2008 acentúa la intención legislativa de propender a un sistema económico solidario y del bienestar colectivo. Dando un papel mayor al Estado, se critica su función simplemente desreguladora en la Constitución de 1998 y el papel del mercado como único asignador eficiente de recursos. Se privilegia el desarrollo a cargo del Estado y se le concede la denominación de buen vivir o *sumak kawsay*. En este ámbito se encuentra una de las diferencias más notorias entre ambas constituciones.

Volviendo a la Constitución de 2008, para lograr el buen vivir son deberes del Estado producir bienes, crear y mantener la infraestructura, proveer servicios públicos e impulsar el desarrollo de las actividades económicas. respecto de la producción de bienes (Art. 277) la actividad del Estado, las personas y las colectividades han de participar en la gestión pública, en el desarrollo y en la ejecución de los planes que se expidan. Igualmente, en la producción, intercambio y consumo de bienes con Responsabilidad Social y ambiental. (Art. 278). Según datos confiables –siguiendo al autor mencionado- el Ecuador es uno de los países más inequitativos. La concentración de la riqueza en un segmento reducido de la población constituye uno de los problemas más acuciantes que demandan un cambio urgente. Y precisamente ese habría sido el mensaje de posesión presidencial (Correa) al señalar que además de potenciar la inversión y participación estatal y de fomentar las empresas pequeñas y medianas se pondrá gran énfasis en la defensa de la competencia, en la defensa de los consumidores y en la del medioambiente, todos estos valores ya

fueron reconocidos en la Constitución de 1998. La diferencia estriba en la decisión de adoptar medidas concretas para su reconocimiento y efectividad.

Desde nuestra perspectiva, los textos y discursos expuestos no dejan de mantener fuertes ambivalencias. Han sido elaborados dentro de procesos políticos con alto contenido ideológico y en medio de un ambiente electoral. Los problemas más reales se han visto luego, durante los procesos legislativos que han tratado de poner en práctica los lineamientos y filosofía constitucional. Uno de ellos ha sido el concurrente a la aprobación del Código de la Producción sobre el cual la expectativa de los actores económicos ha sido particular, por tratarse de un instrumento que enmarca la actividad económica del país que desde este período presidencial ha vuelto a ser enmarcado en una perspectiva de planificación (como lo fueron antes los gobiernos militares).

El Código fue aprobado por la Asamblea Nacional en 16 de diciembre de 2010; sus “Considerandos” que constan en el gráfico numero tres replican la filosofía constitucional y tratan de articular sus mandatos con el proceso político y las perspectivas del gobierno, a los tres años de su ascenso al poder. Entre ellos destacan los párrafos referentes al “buen vivir” –para nosotros el concepto que puede expresar las influencias existentes en el mundo respecto a las relaciones en el campo empresarial-mundo del trabajo, considerado en una amplia extensión y favorecido por la expansión de filosofías semejantes como las consideradas en esta tesis. En el documento se explica, efectivamente, que, “bajo el Decreto Ejecutivo 103, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 26, de 22 de febrero de 2007, la Secretaría Nacional de Planificación ha elaborado y puesto en marcha **el Plan Nacional para el Buen Vivir, que**”pretende **“Establecer un sistema económico social, solidario y sostenible”**.

Durante el período de promoción del Código, la ministra coordinadora de la Producción, Nathalie Cely, nexa del Gobierno con los empresarios del sector privado, alegaba que el objetivo central de la medida era la de impulsar la inversión productiva a favor del desarrollo humano; la medida, dijo, no ha sido

elaborada "a la medida de algún sector productivo" sino como un "nuevo modelo" de desarrollo para el país. El Código busca fomentar la producción y generar el "empleo de calidad", que supere las remuneraciones básicas y suponga una capacitación permanente de los trabajadores tomando en cuenta las "tres éticas" esenciales de la economía "promocionadas" por el Presidente de la República: Ética con el medio ambiente, cuidar la naturaleza; ética con los trabajadores, pagar bien lo justo; ética con el Estado, pagar los impuestos; y la ética con los consumidores y la comunidad, servir de calidad sin abusar de posiciones del mercado.⁹⁰

Reacciones de los Actores.-Está fuera del alcance de este trabajo hacer un recuento de los postulados del documento (de más de 300 páginas); parecería más importante señalar las reacciones que ha suscitado entre los actores del sector productivo, con el objeto de captar el sentido del proceso y documentar una coyuntura que tomamos como ejemplo de la complejidad de un momento específico que, sin embargo, puede ilustrar el contexto cultural dentro del cual se podría analizar las corrientes de RSC tomando tierra en una realidad específica.

Ganaderos.-Poco antes de aprobación del Código, y conocidos los posibles contenidos, el gremio de ganaderos ⁹¹expresaba sus temores respecto a temas como la regulación de precios por parte del gobierno y la política impositiva sobre la tierra (impuesto a la tierra) y la posible afectación a la propiedad (marcada sobre todo en el discurso oficial sobre una nueva reforma agraria).

Comerciantes.-Por su parte, la Cámara de Comercio de Guayaquil⁹², destacaba el hecho de que el Gobierno los haya llamado a participar en la elaboración del

⁹⁰ (Chalen Jorge, 2010 Código de producción, Monografías, <http://www.monografias.com/trabajos82/codigo-produccion/codigo-produccion2.shtml>)

⁹¹ (Lunes 22 de noviembre del 2010 | 15:09 Economía "Ganaderos analizan Código de la Producción". <http://www.eluniverso.com/2010/11/22/1/1356/ganaderos-analizan-codigo-produccion.html>)

⁹² "Empresarios consideran que Código de Producción no otorgará beneficios claros para el sector" http://www.lacamara.org/index.php?option=com_content&view=article&id=226:empresarios-opinan-sobre-codigo-de-produccion-&catid=59:publicaciones-y-remitidos&Itemid=82

proyecto "luego de tres años de haber tenido una relación más hostil con el sector privado" y sobre la cual, han opinado, pero reclamaba el hecho de "el Gobierno aprovechó esa herramienta que estaba en discusión para incluir temas que nosotros no los vemos como un estímulo". "Por ejemplo, el "sueldo digno", que lo que haría es retirar las utilidades de las empresas y pagárselas a un determinado grupo de trabajadores, que ganan el sueldo básico, eso no lo vemos como un estímulo", sostuvo.

La Cámara del Comercio de Quito (CCQ) considerado el grupo más claro de los empresarios en Ecuador, por medio de su presidente Blasco Peñaherrera en artículo publicado en "News, el Semanario de la Comunidad de Ecuatorianos en el Exterior" ⁹³, Octubre 25 de 2010) expresó que "Ecuador no necesita un Código de la Producción sino leyes claras".

Peñaherrera indicó que ningún país en vías de desarrollo y con economías emergentes tiene un documento como el que impulsa el Gobierno. "Tienen leyes claras, incentivos para la nueva inversión pero no tienen ningún Código porque, finalmente, el Código de la Producción no va a dar "seguridad" al inversionista o seguridad al mundo, *si es que el Gobierno sigue enviando mensajes contradictorios como la aprobación de leyes que son "confiscatorias"*, anotó. Entre estas leyes destacó la de hidrocarburos, que "ha sido simplemente ponerle una pistola en la cabeza a las empresas petroleras para que realicen una tercera renegociación de contrato"

Industriales.-La Cámara de Industriales ⁹⁴ consideraban, en tanto, que las estrategias propuestas son "discriminatorias" pues al tratar de ayudar a la pequeña y mediana empresa, -por años marginada del crecimiento- se excluye a la gran empresa del reparto de todos los incentivos (ayudas tributarias,

⁹³ www.ecuadornews.com.ec/Desktop.aspx?Id=17&e=8182

⁹⁴ Cámara de industriales.- Los industriales están inconformes con el Código de la Producción. <http://www.diario-expreso.com/ediciones/2010/07/15/economia/economia/los-industriales-estan-inconformes-con-el-codigo-de-la-produccion/>

⁹⁴ www.ecuadornews.com.ec/Desktop.aspx?Id=17&e=8182

capacitación y asesoría para impulsar a esta parte de la economía) “Se estaría castigando el esfuerzo, el emprendimiento y la superación de sectores que más empleo e impuestos genera en el país”, como el bananero, el cafetalero, el cacaotero. El efecto discriminatorio es mayor si se toma en cuenta la falta de mercado para comercializar los productos. En ese sentido se solicitó incluir en la propuesta estrategias para alcanzar tratados comerciales con la Unión Europea, Estados Unidos y otras naciones. Los industriales abogaron también por la reforma de “un código laboral” para lograr mayor flexibilización en la contratación de empleados. “Hay que permitir el trabajo por horas para que miles de graduados y estudiantes del país que no tienen empleo puedan laborar por menos tiempo”.

Trabajadores.-En cuanto a los trabajadores, estos se pronunciaron por intermedio del Frente Unitario de Trabajadores (FUT) que agrupa a diversas tendencias (CEDOCUT, CEOSL, y la Unión General De Trabajadores UGTE) concurrieron a la Asamblea, para reclamar por qué ninguna de sus observaciones fue acogida por la Comisión. Sin embargo de ello, se entregó una segunda propuesta donde los trabajadores demostraron nuevamente y con más profundidad jurídica y técnica, que el Código tiene contradicciones con la Constitución. Consideran insuficiente la propuesta sobre el “salario digno”, ya que se incluye para este cálculo las bonificaciones del décimo tercero y decimo cuarto sueldos (antes asumidos como bonificaciones extras) perjudicando a los trabajadores del país.

Sector Minero.-La industria minera debe tener en cuenta los nuevos principios que rigen su actividad: los derechos de la naturaleza, el principio de precaución, la responsabilidad ambiental objetiva, la responsabilidad solidaria de los funcionarios por daños ambientales, etc. el marco es rígido, complicado, pero no es imposible de cumplir.

Hoy el régimen legal minero toma en cuenta como parte fundamental de su estructura, los principios y objetivos que rigen la filosofía del *sumak kawsay*, que es definitivo la generación de la riqueza acompañada de su correcta redistribución, que garantice el “buen vivir” esto se traduce en una relación triangular que beneficie a sus tres actores principales: el estado como dueño del recurso, el inversionista privado como el responsable de su producción y, finalmente, las comunidades del sector de influencia como beneficiarios directos del recurso minero.

Opinión Pública.-Para cerrar este relato testimonial, por esos días un destacado Diario, (El Universo, en editorial del domingo 24 de octubre del 2010, titulado “El Código de la Producción”, resaltaba su relevancia para poner en marcha “el más significativo esfuerzo sobre políticas dirigidas a lograr la transformación productiva del país”, ambición solo comparable con las legislaciones industriales de fines de los cincuenta y de la década de los sesenta (cuando se trataba de impulsar recién los procesos industriales en el país) y compatible con el discurso presidencial (Correa) sobre el advenimiento de una fase “constructiva”. Destacaba además los puntos sobresalientes del Código: incentivos y acciones positivas del Estado relacionados a la inversión productiva, la determinación precisa de los derechos de los inversionistas, la promoción de Zonas Especiales de Desarrollo Económico, el apoyo al desarrollo de las mediadas y pequeñas empresas; el apoyo a la competitividad sistémica y el apoyo a la utilización de tecnologías verdes.

Obviamente -añadía la opinión- habría temas controversiales, entre ellos: la arquitectura institucional al parecer “demasiado frondosa” con amenaza de poco eficiente (podría requerir la conformación de hasta 14 ministerios); el tema del salario digno, que podría tener un efecto perjudicial sobre el empleo y sobre posibles inversiones en sectores con tasas de utilidad reducida; algunas disposiciones de comercio exterior podrían generar represalias cuando otro país tome medidas comerciales, administrativas, monetarias o financieras que afecten los derechos e intereses comerciales del Estado ecuatoriano.

Es evidente que muchos de los elementos de la RSC están inmersos en el proceso descrito y en una discusión tan específica como ésta. Pero llama la atención la ausencia de una referencia explícita por parte de los actores. Si bien elementos como el desarrollo humano, la economía sustentable y solidaria, la ética sobre el medio ambiente, ha sido esgrimido por el gobierno en un momento de promoción política- en los demás sectores (trabajadores, empresarios, ciudadanos) simplemente han estado presentes solamente sus intereses más específicos.

Cierto es que el examen anterior ha sido bastante restringido, pero los textos y discursos han sido tomados al azar y bien podrían haber recogido los testimonios a favor si es que hubieran sido así demostrados, tal como ha ocurrido con los testimonios del sector oficial. Esto puede llevar a una primera conclusión sobre la ausencia de promotores nacionales de la tendencia más internacional de la RSC. Si la tendencia ya está en las prácticas de las organizaciones, como dicen los textos informativos de la RSC no nos explicamos la falta de una acción más militante de las empresas o de un eco discursivo en el campo de los trabajadores al respecto, en un momento de definición de los marcos de acción económica y social como el estudiado.

TEXTOS CONSTITUCIONALES RELACIONADOS CON LA FISOLOFÍA DE LA RSC

Artículo 30 “Las personas tienen derecho a un hábitat seguro y saludable...”;

Artículo 33 “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”;

Artículo 52 “Las personas tienen derecho a disponer de bienes y servicios de óptima calidad y a elegirlos con libertad...”;

Artículo 54 “Las personas o entidades que presten servicios públicos o que produzcan o comercialicen bienes de consumo, serán responsables civil y penalmente por la deficiente prestación del servicio, por la calidad defectuosa del producto o cuando sus condiciones no estén de acuerdo con la publicidad efectuada o con la descripción que incorpore...”;

Artículo 66 “El derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva, conforme a los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental”; y en su numeral 25: “El derecho a acceder a bienes y servicios públicos y privados de calidad, con eficiencia, eficacia y buen trato, así como a recibir información adecuada y veraz sobre su contenido y características.”;

Artículo 71 “La naturaleza (...) tiene derecho a que se respete integralmente su existencia y el mantenimiento y regeneración de sus ciclos vitales, estructura, funciones y procesos evolutivos (...). El Estado incentivará a las personas naturales y jurídicas, y a los colectivos, para que protejan la naturaleza, y promoverá el respeto a todos los elementos que forman un ecosistema”;

Artículo 83 “Respetar los derechos de la naturaleza preservar un ambiente sano y utilizar los recursos naturales de modo racional, sustentable y sostenible”; numeral 7: “Promover el bien común y anteponer el interés general al interés particular”; y, numeral 12: “Ejercer la profesión u oficio con sujeción a la ética”;

Artículo 278 “Para la consecución del buen vivir, las personas, y a las colectividades, y sus diversas formas organizativas, les corresponde (...) 2. Producir, intercambiar y consumir bienes y servicios con responsabilidad social y ambiental”;

Artículo 285 “La política fiscal tendrá como objetivos específicos: (...) 3. La generación de incentivos para la inversión en los diferentes sectores de la economía y para la producción de bienes y servicios, socialmente deseables y ambientalmente aceptables”;

Artículo 288 “Las compras públicas cumplirán con criterios de eficiencia, transparencia, calidad, responsabilidad ambiental y social...”;

Cuadro cuatro: fuente textos constitucionales, constitución 2008

EL CÓDIGO ORGÁNICO DE LA PRODUCCIÓN

CONSIDERANDOS DEL CÓDIGO ORGÁNICO DE LA PRODUCCIÓN, COMERCIO E INVERSIONES. Aprobada el 16 de diciembre de 2010 por el Pleno de la Asamblea Nacional y remitida al Presidente Rafael Correa para que ordene su publicación el 21 de diciembre.

CONSIDERANDOS:

“Que, los numerales 2, 15, 16, 17, 26 y 27 del artículo 66 de la Constitución de la República, establecen garantías constitucionales de las personas, las cuales requieren de una normativa que regule su ejercicio;

Que, conforme al numeral 2 del Artículo 133 de la Constitución de la República, las leyes orgánicas deben regular el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, como los señalados en el considerando anterior;

Que, el Artículo 275 de la Constitución de la República establece que todos los sistemas que conforman el régimen de desarrollo (económicos, políticos, socio-culturales y ambientales) garantizan el desarrollo del buen vivir, y que toda organización del Estado y la actuación de los poderes públicos están al servicio de los ciudadanos y ciudadanas que habitan el Ecuador;

Que, el numeral 2 del Artículo 276 de la Constitución de la República establece que el régimen de desarrollo, tiene entre sus objetivos el de construir un sistema económico justo, democrático, productivo, solidario y sostenible, basado en la distribución equitativa de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable;

Que, el numeral 5 del artículo 281 de la Constitución de la República establece las responsabilidades del Estado para alcanzar la soberanía alimentaria, entre las que se incluye el establecer mecanismos preferenciales de financiamiento para los pequeños y medianos productores y productoras, facilitándoles la adquisición de medios de producción;

Que, el Artículo 283 de la Constitución de la República establece que el sistema económico es social y solidario; reconoce al ser humano como sujeto y fin; propende a una relación dinámica y equilibrada entre sociedad, Estado y mercado, en armonía con la naturaleza; y, tiene por objetivo garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir;

Que, el Artículo 284 de la Constitución de la República establece los objetivos de la política económica, entre los que se incluye incentivar la producción nacional, la productividad y competitividad sistémicas, la acumulación del conocimiento científico y tecnológico, la inserción estratégica en la economía mundial y las actividades productivas complementarias en la integración regional;

Que, los numerales 1, 2 y 3 del Artículo 285 de la Constitución de la República prescriben como objetivos de la política fiscal: 1) El financiamiento de servicios, inversión y bienes públicos; 2) la redistribución del ingreso por medio de transferencias, tributos y subsidios adecuados,

3) la generación de incentivos para la inversión en los diferentes sectores de la economía y para la producción de bienes y servicios socialmente deseables y ambientalmente responsables;

Que, el Artículo 304 de la Constitución de la República establece los objetivos de la política comercial, entre los que se incluye desarrollar, fortalecer y dinamizar los mercados internos a partir del objetivo estratégico establecido en el Plan Nacional de Desarrollo;

Que, el Artículo 306 de la Constitución de la República dispone la obligación estatal de promover las exportaciones ambientalmente responsables, con preferencia de aquellas que generen mayor empleo y valor agregado, y en particular las exportaciones de los pequeños y medianos productores y del Que, el Artículo 319 de la Carta Magna reconoce diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas, en tal virtud alentará la producción que satisfaga la demanda interna y garantice una activa participación del Ecuador en el contexto internacional;

Que, el Artículo 320 de nuestra Constitución establece que la producción, en cualquiera de sus formas, se sujetará a principios y normas de calidad; sostenibilidad; productividad sistémica; valoración del trabajo; y eficiencia económica y social;

Que, en su Artículo 334 numeral uno, la Norma Constitucional dictamina que al Estado le corresponde promover el acceso equitativo a los factores de producción, evitando la concentración o acaparamiento de factores y recursos productivos, la redistribución y supresión de privilegios o desigualdades en el acceso a ellos;

Que, el Artículo 335 de la Constitución de la República determina que el Estado regulará, controlará e intervendrá, cuando sea necesario, en los intercambios y transacciones económicas; y sancionará la explotación, usura, acaparamiento, simulación, intermediación especulativa de los bienes y servicios, así como toda forma de perjuicio a los derechos económicos y a los bienes públicos y colectivos. Determina igualmente que el Estado definirá una política de precios orientada a proteger la producción nacional, establecerá los mecanismos de sanción para evitar cualquier práctica de monopolio y oligopolio privados, o de abuso de posición de dominio en el mercado y otras prácticas de competencia desleal;

Que, el artículo 336 de la Carta Fundamental, impone al Estado el deber de impulsar y velar por un comercio justo como medio de acceso a bienes y servicios de calidad, promoviendo la reducción de las distorsiones de la intermediación y promoción de su sustentabilidad, asegurando de esta manera la transparencia y eficiencia en los mercados, mediante el fomento de la competencia en igualdad de condiciones y oportunidades,

Que, el Artículo 304 numeral 6, de la Carta Fundamental establece que la política comercial tendrá como objetivo evitar las prácticas monopólicas y oligopólicas, particularmente en el sector privado, y otras que afecten el funcionamiento de los mercados;

Que, en virtud de las atribuciones conferidas bajo el Decreto Ejecutivo 103, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 26, de 22 de febrero de 2007, la Secretaría Nacional de Planificación ha elaborado y puesto en marcha **el Plan**

Nacional para el Buen Vivir, que considera que frente a los indicadores de migración, desempleo y pobreza es necesaria una revolución económica sector artesanal, que conduzca a una reactivación de la producción, generación de empleo, convirtiéndonos en una sociedad de propietarios y productores que supere el sistema actual de exclusión social; frente a ello se plantea la democratización de los medios de producción, como una “condición necesaria para auspiciar la igualdad y la cohesión desde la perspectiva de desarrollo territorial integral que fomente un sistema económico social y solidario”;

Que, el Objetivo número 11 del Plan Nacional para el Buen Vivir, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 144 de 5 de marzo de 2010 es, “Establecer un sistema económico social, solidario y sostenible”; y, De conformidad a las atribuciones y competencias de la Asamblea Nacional, y en ejercicio de sus facultades constitucionales expide.....”

Cuadro cinco: fuente código orgánico de la producción

CONCLUSIONES

1. Propuesta y Metodología

Al iniciar esta tesis propusimos como objeto de estudio, el interés por analizar las condiciones para la implementación de los principios de la Responsabilidad Social Corporativa en el Ecuador en el marco de los parámetros internacionales y la forma en qué estos principios han incorporado a las relaciones empresarios– trabajadores. De acuerdo con este fin, se plantearon un objetivo general y dos específicos:

Objetivo General: Entender que es la Responsabilidad Social; cuáles son sus dimensiones, elementos entornos y el alcance de su implementación en el Ecuador.

Objetivos Específicos:

- Conocer que lineamientos oficiales sobre Responsabilidad Social que establecen los organismos internacionales.
- Conocer la coyuntura actual de las prácticas de Responsabilidad Social que se aplican en las empresas Ecuatorianas.
- Conocer y evaluar sus aspectos críticos desde el punto de vista social y organizativo.

Así mismo, como una respuesta tentativa y guía de la investigación, se propusieron algunos supuestos a manera de hipótesis, que podemos resumir de la manera siguiente:

- La introducción de la filosofía y principios organizativos de la RSC implicaría un cambio cultural dentro de los parámetros capitalistas, equivalentes a una “acción racional orientada a valores”, como una tendencia cultural más amplia.

-
- Ello implicaría un cambio de valores en términos subjetivos; y en términos objetivos un conjunto de impactos sobre la situación de los trabajadores.
 - Ello estaría traducido en nuevas estrategias empresariales en el marco de entornos normativos y jurídicos a nivel estatal.

El Marco Teórico.-Utilizado ha sido la teoría de la racionalidad de Max Weber, específicamente los conceptos de acción racional orientada a fines y acción racional orientada a valores, como la base de comportamientos predominantes en las relaciones empresariales en la globalización e inherentes tanto a países desarrollados como menos desarrollados. La alternativa dada por la Sociología analítica de Weber que remarca las relaciones entre las personas y grupos de la sociedad, a partir de los sentidos intersubjetivamente implicados en una sociedad, toma en cuenta el amplio rango de opciones: no solo de contradicción y exclusión también sino de cooperación, conflicto, acuerdo, desacuerdo, coincidencia, competencia (economía y sociedad) plasmados en el concepto de Relación social (acción plural) cuya base es la legitimidad otorgada por el conjunto social.

La Metodología.-Se ha orientado a comparar los postulados de la Responsabilidad Social Corporativa, a partir de estudios de caso, con aspectos claves en los siguientes ámbitos:

- Postulados de la Responsabilidad Social Corporativa propuestos por organismos internacionales.
- Políticas públicas ecuatorianas frente a la Responsabilidad Social Corporativa.
- Casos de estudio de Responsabilidad Social Corporativa en empresas ecuatorianas.
- Factores objetivos que pueden ser reconocidos a partir de mediciones objetivas.
- Ofrecer un análisis crítico.

En cuanto a Indicadores.-Se ha tomado como referente para esta investigación a los indicadores que utiliza el GRI (Global Reporting Initiative), los que se aplican a la realidad empresarial ecuatoriana y relacionados con los aspectos sociales más relevantes que se utilizaron en la elaboración de las memorias de sostenibilidad de las empresas analizadas, estos son:

Empleo

- a. Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.
- b. Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.

Relaciones Empresa/Trabajadores

- a. Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.
- b. Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.

Salud y Seguridad en el Trabajo

- a. Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.
- b. Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.
- c. Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.
- d. Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.

No Discriminación/Explotación Infantil

a. actividades identificadas que conllevan riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas para su eliminación.

Derechos de los Indígenas

a. número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.

Comunidad

a. naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa

2. Evaluación General

Al finalizar la tesis podemos decir que el marco teórico ha sido pertinente y se ha centrado en el tema de los valores como ejes de la acción, desde la perspectiva de Parsons y Weber. Pero en el terreno de la investigación nos enfrentamos más con propuestas valorativas y sistemas de evaluación cualitativos que no expresan los compromisos anunciados. No lo hacen especialmente porque la evaluación y el control de resultados están en el mismo campo del gremio de los productores. El Estado, durante el siglo XX ha ido incorporando los valores de solidaridad en sus cuerpos jurídicos y esto es muy evidente en la actual Constitución ecuatoriana impulsada por sectores de la sociedad civil representados en las ONG ambientalistas y de Derechos Humanos. El Gobierno promociona una ética económica dentro de una campaña ideológica y mediática que es todavía difícil de evaluar en sus resultados.

En cuanto a las empresas en general, y lo hemos comprobado con el análisis de los casos de MOVISTAR y PRONACA, que son las empresas consideradas

como líderes en RSC, que es difícil acceder a cifras específicas y respuestas más objetivas como hemos visto con la aplicación del GRI. Los documentos que sirvieron de guía para analizar la aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial fueron los Reportes de Sostenibilidad de ambas empresas. En dichos reportes se evidenció que las evaluaciones sobre los indicadores sociales del GRI realizadas no se consignan datos cuantitativos. Las aplicaciones del GRI están a cargo de las mismas empresas y todas se preocupan de cuantificar los resultados. Así, la evaluación de la Responsabilidad Social Corporativa se hace en términos cualitativos y más aún, valorativos. Las empresas generalmente publican textos, revistas, folletos, anuarios pero en ninguna parte quedan consignados datos específicos sobre los proyectos y acciones cuyos resultados sean fáciles de identificar.

En lo que se refiere a la comunidad, no hemos podido acceder directamente a programas empresariales en donde se aplique los principios de la RSC. Tampoco a los informes que contengan datos o registren esta relación. Hay indicadores que no se miden como el trabajo infantil, aunque se entiende que en este tipo de empresas, dentro del contexto nacional, desde sus inicios no han involucrado estas prácticas ya que son continuamente auditadas por el Estado.

Al realizar esta investigación fue difícil encontrar sobre los beneficios reales económicos que hayan resultado de la aplicación de prácticas de Responsabilidad Social, hubiera sido valioso comparar datos financieros previos y posteriores. Los estados financieros de las empresas son confidenciales. Las memorias de sostenibilidad, documentos que sirvieron para realizar este análisis, no expresan el cumplimiento de indicadores enmarcándose en un contexto estadístico proporcionando al público los balances anuales; económicos, sociales y ambientales, en el caso de Pronaca constan testimonios de los grupos de interés como: proveedores, colaboradores, comunidad, y clientes. Para el análisis de esta investigación hubieran sido de mucha utilidad testimonios anónimos de los grupos involucrados con las empresas, como es el

caso de los sindicatos o de los comités de empresa. Igualmente acceder a estudios de transparencia gestionados por las mismas empresas y realizadas por verificadores y auditores con trayectoria y prestigio.

No se puede terminar la investigación sin hacer un ejercicio crítico sobre el tema desde distintos puntos de vista:

Algunos sectores de izquierda critican las corrientes de la RSC por considerar que ésta sirve sobre todo como una forma de publicidad empresarial. Se registran situaciones paradójicas de empresas con productos nocivos para la salud o para el ambiente que pretenden mejorar su reputación mediante un discurso retórico acerca de la RSC. Por ejemplo, una empresa de cigarrillos destaca que compra el tabaco a campesinos pobres para contrarrestar las críticas sobre su producto. Del mismo modo valores en la sociedad actual como los derechos humanos, la seguridad humana y la protección del ambiente pueden ser utilizados para posicionar a una empresa en la tónica de la ética social con las expectativas levantadas al respecto.

Un segundo aspecto de las críticas se orientan a entender la RSC como una estrategia capitalista hacia la gestión del “riesgo social” o del conflicto social. Debido a la brecha cada vez más amplia entre el reparto de la riqueza mundial, se teme por un futuro donde la extrema pobreza puede llegar a ser un problema de seguridad de las empresas capitalistas extendidas en el mundo. El discurso de la RSC tendría como objeto construir una imagen y presencia más amigable especialmente con los trabajadores y sus familias sin grandes costos. Los réditos de este tipo de acciones se las espera encontrar en oportunidades más amplias para ingresar si los mercados en condiciones ventajosas en un momento de expansión y globalización del mercado mundial.

Otro tipo de críticas hacen referencia al progresivo alejamiento de las empresas, especialmente multinacionales, con respecto a los parámetros político jurídico de los países donde operan, muchos de ellos carentes de legislación orientada al

control del comportamiento social de ellas. Sin los controles institucionales de parte de autoridades elegidas por el pueblo, sobre las cuales además suelen tener privilegios a causa de comportamientos calificados como filantrópicos, no existe ni una forma de cuantificar el alcance de los servicios que por ley corresponderían como resultado de compromisos y convenciones como las suscritas por los estados con la Organización Internacional del Trabajo, OIT. Hemos visto cómo desde el mismo campo empresarial mundial se fijan los sistemas de evaluación y se aplican de manera ligera con resultados que demuestran las ambigüedades de la evaluación.

Los sectores sindicales orientan su crítica al paulatino abandono por parte de las empresas transnacionales del "tripartismo" dentro de los organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde funciona dicha práctica basada en la participación de los sectores empresarios, de los trabajadores y del Estado en el mencionado organismo para el dictado de resoluciones vinculantes.

La empresa sigue funcionando como una entidad cuyo principal objetivo es el lucro, pero adaptándose a las exigencias de un nuevo mercado cada vez más preocupado por los problemas sociales y ecológicos que la misma produce. En el mejor de los casos el objetivo final no sería alterar los modos de producción, sino contener sistemáticamente sus efectos nocivos.

Sería interesante analizar los esfuerzos de una empresa que da sus primeros pasos, si tiene prácticas de Responsabilidad Social Corporativa, en que dimensión su preocupación se enfoca hacia esa gestión, y que el interés de los accionistas es el retorno de su inversión con utilidad, ya que es lógico concluir que una empresa si no tiene utilidad no se ocupará de otros grupos de interés como desarrollo de la comunidad pero si de sus accionistas.

En esta investigación se identifican dos iniciativas puntuales del Estado Ecuatoriano que reivindican valores solidarios pero que no están identificados

expresamente con la filosofía de la Responsabilidad Social Corporativa; la Constitución del 2008 y el Código de la Producción. Los gobiernos locales, Municipio de Quito y Gobierno de la provincia de Pichincha, han sido más explícitos a través de las iniciativas como la Ordenanza Municipal de Responsabilidad Social y el premio de la prefectura de Pichincha a la Responsabilidad Social. Se trata de impulsar desde el gobierno local para que las empresas se enfoquen a tener un comportamiento ético empresarial, un manejo ambiental adecuado, únicamente por ser reconocidas, cabe cuestionar que pasaría si estos reconocimientos se quedan abolidos, ¿Será que las empresas siguen interesándose en alinearse a la RSC?

¿Es necesario generar una ordenanza para que las empresas cumplan lo que la constitución predica?

A pesar de todo, a través de una actividad comprometida sí podrían conseguir los efectos siguientes:

- La inclusión de los grupos desfavorecidos en el mercado laboral;
- La formación permanente, que aumenta el empleo dentro de una economía globalizada y permite hacer frente al envejecimiento de la población activa;
- La reducción de la contaminación y la utilización más racional de los recursos naturales (adopción de sistemas de gestión medioambiental, obtención de la etiqueta ecológica europea e inversión en e innovación);
- El estímulo hacia una actitud más favorable al espíritu empresarial;
- Los sectores más afines al medio empresarial sostienen que un gran desafío para las metas del desarrollo es estimular el potencial positivo de los negocios, al mismo tiempo que se controla la irresponsabilidad corporativa.

En muchos países las pequeñas y medianas empresas son los empleadores claves de los pobres y donde las contribuciones de desarrollo directas pueden

ser mayores, pero donde la filosofía del RSC actualmente se encuentra más débilmente incrustada. El reconocer este punto proporciona un freno importante contra la importación de modelos de RSC de un contexto al siguiente sin considerar las diferencias claves que determinan el éxito. Mientras el cumplimiento de los estándares medioambientales internacionales asegura el mejoramiento dentro de los procesos de producción, contribuye poco a mejorar la dirección de las externalidades humanas y medioambientales producidas por el proceso.

3. Recomendaciones

¿Podríamos en términos generales ubicar a la tendencia de la RSC entre las corrientes solidaristas generadas en la cultura de las sociedades industriales?

Las corrientes solidaristas han surgido contantemente de entre las condiciones del industrialismo, consideradas como socialmente crueles y desiguales. La propia Sociología como disciplina se asume como una ciencia que estudia la compleja relación entre valores e intereses pugando dentro de un orden social interpretado con distintos sentidos como "solidaridad" en medio de una sociedad cada vez más racionalista como la industrial. La contraposición entre los conceptos weberianos de acción racional orientada a valores, que podría ser adjudicado a movimientos como los utopistas precursores que actuaron criticando a la que consideraban una sociedad en la que predominaba la brutal explotación del trabajo. Y la acción racional orientada a fines, asumida como eje de disciplinas como la economía de Adam Smith en el "Estudio sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones" o de David Ricardo en sus análisis de la conveniencia de expandir el capitalismo hacia la agricultura (el primer limite del capitalismo). Si entrar, a propósito, en la controversia capitalismo vs. Socialismo Real, se podría decir, en síntesis, que ha habido diversas formas de interpretar lo que todos consideran como lo esencial, el valor

de la Libertad, concretada sea en la lucha por la ampliación de los mercados, bajo el lema "Dejar hacer" o en las diversas formas de las utopías socialistas

Es posible que las racionalidades orientadas hacia valores hayan sido las más recurrentes en la historia del industrialismo. Además de las antes indicadas, es preciso recordar las ideas de reforma social propuestas por Robert Owen uno de los primeros impulsores de los movimientos comunitarios, las de Henri de Saint-Simon) (1760-1825) quien participó en la guerra de independencia norteamericana, adoptó las ideas de libertad e igualdad y en su regreso al ser elegido representante en la Asamblea Nacional Revolucionaria de Francia, publicó la denominada "Carta de un habitante de Ginebra a sus contemporáneos" (1803), en donde propone un gobierno dirigido por ilustrados dada la conveniencia de que, en la nueva sociedad, la ciencia y la técnica deberán gobernar al mundo. durante el siglo XIX también se difundió la doctrina del cooperativismo siendo Fourier uno de sus teóricos más connotados El cooperativismo movimiento de los consumidores, iniciado en Inglaterra e irradiado hacia el continente europeo por las organizaciones de los trabajadores, encontró en Francia las mejores condiciones para impulsar el movimiento cooperativo mundial.

La "ayuda al otro" fue la motivación principal de la Escuela Solidarista en su manifestación religiosa. La Encíclica *Rerum Novarum*, publicada por León XIII en 1891, se había constituido en el núcleo central de este pensamiento social. Sobre la base de un análisis de la condición de la clase obrera hacia finales del siglo, el Pontífice se mostraba contrario al pensamiento marxista y al liberalismo económico, al sostener, en materia de propiedad, que los medios de producción deben ser de propiedad privada de los trabajadores en tanto ellos tienen derecho a ella por el trabajo que realizan. Para lograr tales ideales hay que proponerse que los trabajadores "en la forma y grado que parezcan más oportunos, puedan llegar a participar poco a poco en la propiedad de la empresa

donde trabajan”. Sin embargo, La Encíclica publicada en diciembre de 1987 para celebrar el vigésimo aniversario de la *Populorum Progressio*, ha sido la más influyente en el mundo empresarial cristiano no solo de la vertiente católica. En esa encíclica se propone el concepto de desarrollo integral en contraposición al “Progreso” iluminista, al “Crecimiento” liberal y al estatismo comunista. Sostiene la tesis general de que los obstáculos al desarrollo integral no son de orden económico y que su solución depende de actitudes más profundas, mediante la adopción de un horizonte de valores superiores que han de evitar la perdurabilidad de la pobreza: el bien común y la solidaridad.

¿Qué papel tiene en esta discusión la tendencia de la RSC, que se identifica con la idea de superar la mera filantropía? Esto es algo que no se ha podido responder en esta tesis pues este es un objeto mucho más amplio que debe ser asumido como un objeto de estudio para un trabajo más amplio. Tampoco hemos podido referirnos a otras formas sistemas solidarios que empiezan a ser visibles en la globalización y que son propuestos por el movimiento internacional de las ONG ambientalistas o las que buscar otras alternativas para superar la pobreza que no vienen del mundo empresarial y que deben ser también estudiadas en otras investigaciones.

:

BIBLIOGRAFÍA

1. Alexander Jeffrey, Las teorías Sociológicas desde la Segunda Guerra Mundial, Barcelona, Gedisa, 1995.
2. Amartya Sen, 1998, Economista indio, Premio Nobel de Economía en 1998 www.eumed.net/coursecon/economistas/sen.htm
3. Autor no Identificado. Documento 2009. La Responsabilidad Social y la Ética, encontrado en <http://www.angelfire.com/journal2/comunicarse/Adm05.pdf>, noviembre 2 2009.
4. Banco Interamericano de Desarrollo, Fundes, 2008, Situación de la Responsabilidad Social de las MIP y ME, El Caso Chileno, Chile 2005, Santiago. <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?DOCNUM=1580966>, junio 2009.
5. Banco Interamericano de Desarrollo, 2008, Red de Medio Ambiente, www.iadb.org/search/?query=RED+MEDIO+AMBIENTE&lang=en, mayo 2009
6. Blanco Elena: Global Reporting Initiative: Aplicación Experimental De La Propuesta High5! En Cooperativas Vascas. Bilbao, Instituto De Estudios Cooperativos. Universidad De Deusto.
7. Bengua Yamila Joaquín A. Clerici Departamento: Contabilidad, "Responsabilidad Social Empresaria: Análisis de las Memorias en Argentina", Universidad Nacional de Río Cuarto, Córdoba, Argentina, 2008, joaquinb48@hotmail.com, yamilaaylenclerici@hotmail.com,
8. Borrador Guía ISO 26000, WD4.Dois , 02/06/2008, [HTTP//ISO.Org/Sr](http://ISO.Org/Sr) [Http://Es.Wikipedia.Org/Wiki/ISO_26000](http://Es.Wikipedia.Org/Wiki/ISO_26000).
9. Casado Fernando, 2005, El Sector Privado y los Objetivos del Milenio, New York. www.cincodias.com/articulo/opinion/sector/privado/objetivos/milenio
10. Chavez Jesus, 2006, World Business Council for Sustainable Development,

-
11. Instituto Ethos, México,
<http://www.jussemp.org/Inicio/Recursos/Actividad%20Corporativa/institutoethos.html>
 12. CITA Informe Brundtland (1987) Comisión Mundial de Medio Ambiente y Desarrollo de Naciones Unidas, creada en Asamblea de las Naciones Unidas en 1983.
 13. Comisión de las Comunidades Europeas, 2007, Libro Verde, Fomentar un Marco Europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas, Bruselas, 2007
 14. Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social-CERES, septiembre, Mis Primeros Pasos en Responsabilidad Social (RSC), 2008, no 1
 15. Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social-CERES, septiembre, El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial (RSC), 2008, no 1.
 16. Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos, 1983,
www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=531#star#star
 17. Diario Hoy, Artículo La Cultura de los Seguros Privados Crece en el País, publicado el 7 de junio del 2007.
 18. Drucke Meter, 1992, La nueva sociedad de organizaciones, Traducción de Gretchen
 19. González, Profesora del Departamento de Administración de la UAM-A; Publicado en Harvard Business Review, septiembre-octubre.
 20. Drucker Peter, La Sociedad Postcapitalista, Traducción de Jorge Cárdenas Nannetti, Bogota: 2004 Grupo Editorial Norma, Pág.111
 21. Drucker Peter, 1982, The Practice of Management, Library of Congress, New York, www.inpsicon.com/elconsumidor/archivos/Maryres.pdf
 22. Durán Vázquez, José Francisco, "Durkheim y Saint-Simon: La Construcción del Ideario de la Sociedad del Trabajo y las Nuevas Paradojas de las Sociedades tardo-modernas. tabeiros@hotmail.com.
<http://antalya.uab.es/athenea/indice/numeros.asp>, noviembre 2, 2009.

-
23. El Programa del Milenio. www.cincodias.com/articulo/opinion/sector/privado/objetivos/milenio/cdsopiE00/20050704cdscdiopi_1Tes
 24. European Foundation for the improvement of living and working conditions, 2005, <http://www.eurofound.org>
 25. Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN), Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Guía de Aprendizaje FOMIN sobre la Implementación de Responsabilidad Social Empresarial en Pequeñas y Medianas Empresas, Sao Paulo, 2008, Pág. 10.
 26. Fundación Alares, Beneficios de la Responsabilidad Social Empresarial para su Entidad y sus empleados. www.alares.es/index.php/servicios_alares/soluciones_empresas/beneficios_de_la_responsabilidad_social_empresarial_para_su_entidad_y_sus_empleados, noviembre 2 2009.
 27. Global Reporting Initiative, Como elaborar Memorias de Sostenibilidad, The Amsterdam Global Conference and Sustainability and Transparency, 2010, www.globalreporting.org
 28. González Tito, La Responsabilidad Social de la Empresa, un buen negocio - Ventajas y beneficios de la responsabilidad social para la empresa, www.wikilearning.com/monografia/la_responsabilidad_social_de_la_empresa_un_buen_negocio-ventajas_y_beneficios_de_la_responsabilidad_social_para_la_empresa/1902-9. http://web.jet.es/amozarrain/Cultura_Empresarial.htm.
 29. <http://www.mintrab.gov.ec/>, Ministerio de Relaciones Laborales, del Ecuador Vice ministerio de Trabajo y Empleo del Ecuador.
 30. IESE Business School., 2007, Código de Buen Gobierno de la Empresa Sostenible
 31. Informe Forética, RSC, Andalucía 2008, www.foretica.es/es/index.asp?MP=33&MS=85&MN=1&TR=A&IDR=1&documento=541
 32. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social" Historia del Seguro Social, Caja de Pensiones", julio del 2009, <http://www.iess.gov.ec/site.php?content=68-historia>.

-
33. La Ética Protestante y el Espíritu del Capitalismo,
http://pdf.rincondelvago.com/max-weber_4.html Para mayor información ver www.deugarte.com/de-la-etica-gremial-al-valor-del-trabajomartes, 3 de marzo de 2009.
 34. La importancia de la relación empresa – comunidad, Federación Gremial de la Industria, Sofofa,,
http://www.prohumana.cl/index.php?option=com_content&task=view&id=2760&Itemid=91
 35. Memoria de Sostenibilidad 2009 Movistar.
http://www.movistar.com.ec/sala_prensa_m.php?des=663.
 36. Morales Gil de la Torre Héctor, 1996, Introducción: notas sobre la transición en México y los Derechos Humanos: dignidad y conflicto. México: Universidad Interamericana, 1996. ISBN 968-859-248-X, Pág. 19
 37. ODG, Observatorio de la Década en la Globalización. 2005. Responsabilidad social corporativa, ¿ética o estética? Documento. Para mayor información ver http://actualidadunah.files.wordpress.com/2009/12/boletin_omal_n_37-6.pdf
 38. Oficina Internacional del Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 2006 Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT.
 39. Organización Internacional del trabajo, oficina regional del la OIT, para América Latina y el Caribe. La Negociación Colectiva en los Países Andinos” Programa Laboral , América latina y el Caribe”, 2009, www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/doc/otros/viii/cap1/i/index.htm
 40. Organización de las Naciones Unidas, 2008, Objetivos de Desarrollo del Milenio, New York, Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas, p. 1. Para mayor información, ver www.un.org/spanish/millenniumgoals
 41. Organization for Economic Co-Operation and Development: <http://www.oecd.org/home>.
 42. Panorama Laboral 2009, América Latina y el Caribe, de la Organización Internacional de trabajo., Primera edición 2009, <http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/panorama/panorama09.pdf>

-
43. Papacchini Ángelo, Filosofía y derechos humanos, Pág. 44; de forma similar, Nino, Carlos S. Ética y Derechos Humanos, Pág. 40.
 44. PRONACA, Informe de Responsabilidad Social, 2007.
 45. REVISTA CALIDAD Y GESTION.- "Responsabilidad Social Corporativa". <http://calidadygestion.espacioblog.com/categoria/responsabilidad-social-corporativa>.
 46. Sandoval Francisco, "Los Manuales de Ética Empresarial", Madrid 1991, http://webccee.url.edu.gt/revistaeco/articulos/num02/manuales_etica.pdf
 47. Secretaría Técnica del Frente Social, Sistema de Indicadores Sociales del Pueblo Afro ecuatoriano, Sisipaect, BID ATN/SF 8095 EC, Racismo y discriminación racial en Ecuador 2004. Informe, <http://www.codae.gov.ec/documentos/Encuesta.pdf>.
 48. Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable: SGE 21:Madrid 2008.
 49. The Global Reporting Initiative (GRI). 2010, www.globalreporting.org.
 50. USAID, Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano, "Condición Género y Particularidades Indígenas y Personas con Discapacidad- Proyecto Reforma Laboral, mayo 2008.

ANEXOS
