

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

Federico ARCINIEGA*

SUMARIO: I. *Prefacio. La responsabilidad social.* II. *Introducción.* III. *Globalización y transnacionalización.* IV. *Declaraciones.*

I. PREFACIO. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Previamente a entrar a hablar sobre responsabilidad social y más aún sobre responsabilidad social empresarial debemos cuestionarnos:

¿Qué es la responsabilidad social empresarial? A lo que sin el ánimo de dar una definición doctrinal, sino práctica, diremos que: es una actitud intencional de contribuir al logro de una sociedad mejor, más justa y solidaria en un medio ambiente más seguro, saludable, limpio e higiénico.

¿Cómo se materializa esa actitud? A través de un compromiso en el cumplimiento de los deberes y obligaciones empresariales, considerando un privilegio y una oportunidad transmitir un legado empresarial a la sociedad.

¿Qué objeto tiene? La búsqueda de una mejor sociedad a través del papel de las empresas estableciendo estrategias de crecimiento económico social más solidario y de mayor respeto al medio ambiente.

II. INTRODUCCIÓN

En primer término, aclararemos que al hablar sobre la responsabilidad social de las empresas nos podemos referir a cuestiones ambientales (bien sea en relación con los trabajadores o su entorno), al uso de recursos naturales, al beneficio de la colectividad o sociedad de los lugares donde se

* Barra Mexicana de Abogados.

ubican las empresas, o desde la perspectiva del cumplimiento de las normas laborales nacionales o internacionales, e incluso puede ser abordada desde el régimen interno de éstas y de sus propias regulaciones en etiquetas sociales (las hay en materia laboral y en cuestiones ambientales), o de códigos de conducta respecto a cuestiones laborales, o bien desde el cumplimiento de las normas de seguridad social, o de la no discriminación, o de las contrataciones colectivas y las relaciones con sus sindicatos.

Nadie más ciego que aquel que no quiere ver. Los pueblos que olvidan su historia están condenados a repetirla.

Si bien es cierto, la explotación del hombre por el hombre ha sido recurrente, durante toda la historia de la humanidad, y actualmente ha desaparecido el Estado de bienestar, y la solidaridad parece ser cosa de un pasado cercano, nacida en el colectivo después de la Primera¹ y Segunda Guerra Mundial.

Hoy más que nunca, cuando la justicia social parece haber quedado olvidada ante la globalización, las grandes migraciones, la discriminación y la pobreza, y vemos su desmoronamiento en la dinámica de una sociedad y una economía mundial carente de un marco político adecuado o suficiente desde el que pudieran ser controladas, tanto sociedad como economía, las empresas y los mercados de las que forman parte de éstas, los que no sólo no se democratizan sino que muy por el contrario asumen crecientemente funciones de regulación en ámbitos de existencia y funcionamiento de la sociedad, pasando incluso sobre los Estados nación, así como de sus normatividades nacionales, es que se requiere reforzar la solidaridad sobre el individualismo. Donde no sólo se privilegien las esferas de la existencia privada basadas en fortalecer los mecanismos de la acción orientada al propio éxito particular y, en el mejor de los casos, a la necesidad de las empresas de legitimarse públicamente en la voluntad colectiva, la que cuando lo puede hacer, sólo funciona en los ámbitos nacionales, no alcanza los procesos de decisión a nivel supranacional. Lo que nos lleva, como dijera Jürgen Habermas² durante diálogo sostenido con el cardenal Joseph Ratzinger, el 19 de enero de 2004, en la Academia Católica de Baviera:

¹ Esto sin olvidar la Constitución mexicana del 31 de enero de 1917.

² Filósofo y sociólogo alemán, el representante sobresaliente de la segunda generación de filósofos de la Escuela de Frankfurt.

La desaparición de la esperanza, de que la comunidad internacional pueda llegar a tener alguna fuerza de configuración política, fomenta la tendencia a una despolitización de los ciudadanos. En vista de los conflictos y de las sangrantes injusticias sociales de una sociedad mundial, fragmentada en alta medida, crece el desengaño con cada fracaso que se produce en el camino (emprendido desde 1945) de una constitucionalización del “derecho de gentes”.³

De todo lo anterior surge la imperiosa necesidad de darle aplicación y hacer efectivas las diversas normas, tratados y declaraciones dadas de forma multilateral o bilateral por diversas naciones, empresas y sindicatos, y que repercuten en la responsabilidad social de las empresas.

III. GLOBALIZACIÓN Y TRANSNACIONALIZACIÓN

Desde las últimas décadas del pasado siglo, las condiciones internacionales de producción y comercio se vieron modificadas por una gran movilidad de los capitales, la competencia y la interdependencia de los mercados mundiales.

El impresionante desarrollo tecnológico que vive la humanidad en las últimas décadas de este siglo ha modificado sustancialmente las condiciones internacionales de producción y comercio, generando un dinamismo en la economía mundial, basada en la competencia y en alianzas, a niveles nacionales, regionales y mundiales, es decir, un modo globalizado que origina una interdependencia a nivel mundial.

En el entendido de lo anterior y de una gran movilidad de los capitales, la celebración de tratados de integración económica y comercial, como los de la Unión Europea, APEC, Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN/NAFTA), y el Mercosur, así como en la apertura de los mercados en los países no desarrollados, la implantación de empresas con más y mejores tecnologías, la búsqueda de nuevos mercados para reducir los costos de producción y distribución, colocando fábricas en las zonas que presentan mejores condiciones respecto a la apertura comercial, desregulación tributaria y “laboral”, facilidades de producción y distribución mediante parques industriales con vías de comunicación, y distribución locales (transportes), la inversión extranjera donde las compañías

³ <http://www.zenit.org/spanish>, 30 de julio de 2005.

transnacionales han extendido su influencia por todo el mundo. Y dichas empresas tienen *de facto* gran influencia y poder al superar, incluso, algunas el producto bruto anualizado de más de un país.

1. *Sindicatos, globalización y responsabilidad social*

Actualmente

...con los esquemas neoliberales, los dirigentes de los Estados piensan que cada vez se requiere menos de las organizaciones sindicales y de las centrales oficiales, que la salida, que la llave es la sociedad civil, y ocurre lo mismo que pasa con el gasto, se genera un círculo vicioso en el que si no hay dinero no hay consumo, y si no hay consumo hay una baja en la producción, no se genera inversión, lo que redundará en recesión y en despidos, etcétera, ya que al final las centrales otrora gobiernistas forman parte de la sociedad civil y representan a una gran cantidad de agremiados.⁴

Las centrales obreras a nivel internacional, a efecto de revertir y de influir en la transformación del ámbito laboral, han optado en términos generales como vía de acción, de lucha, la asociación a sindicatos internacionales, o a federaciones y confederaciones internacionales, como La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL o ICFTU, por sus siglas en inglés). Ejemplo de que han optado como método de trabajo con las empresas multinacionales es que las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) tengan la responsabilidad fundamental de tratar con las empresas mundiales; constituyendo las federaciones uno de los principales instrumentos con que cuentan los trabajadores para reunirse a nivel internacional al interior de las empresas e industrias. A través de esta relación, las federaciones y la confederación realizan esfuerzos dirigidos a fortalecer la solidaridad sindical internacional y construir una alianza social a nivel mundial, la celebración de convenios marco y la participación en organismos internacionales en los que se protegen los derechos mínimos de los trabajadores de una empresa, sea local o transnacional, en cualquier parte del mundo donde se ubique. O bien, han optado por la fusión de sindicatos como, en 2001, fue el

⁴ Arciniega Ávila, Federico Guillermo, “VI Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Querétaro, México, septiembre de 2004.

caso de cinco centrales sindicales alemanas independientes que formaron la Unión de Centrales Sindicales de Servicios (VERDI).

Diremos que en términos generales constituye un objetivo para el movimiento sindical internacional.

El reto que enfrenta el movimiento sindical a nivel mundial es asegurarse de que las empresas respeten los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores, en cada lugar del planeta, buscando establecer un diálogo global genuino y efectivo entre las organizaciones sindicales y las empresas multinacionales.

A. Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible

Resulta idóneo en este capítulo hablar sobre la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible (CMDS),⁵ donde el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA)⁶ copatrocinó una reunión de alto nivel con la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL),⁷ la comisión consultiva sindical de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)⁸ —denominada por sus siglas en inglés TUAC—⁹ y la Organización Internacional del Traba-

⁵ <http://www.icftu.org/>.

⁶ Entidad de las Naciones Unidas, establecido en 1972. Catalizador, representante, educador y facilitador para promover el uso prudente y el desarrollo sostenible del ambiente global, trabajando con las entidades de Naciones Unidas, las organizaciones internacionales, gobiernos nacionales, organizaciones no gubernamentales, el sector privado y la sociedad civil.

⁷ La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), también conocida por las siglas ICFTU, se creó en 1949, y cuenta con 233 organizaciones afiliadas en 154 países y territorios en los cinco continentes, con 145 millones de efectivos, de los que el 40% son mujeres. Tiene tres grandes *organizaciones regionales*, la ORAP para Asia y el Pacífico, la ORAF para África, y la ORIT para América. Asimismo, mantiene estrechos vínculos con la *Confederación Europea de Sindicatos* (CES) (que incluye a todas las afiliadas europeas de la CIOSL y que representa a más de sesenta millones de trabajadores, www.etuc.org) y con las *Federaciones Sindicales Internacionales* que congregan.

⁸ La OCDE es una organización internacional intergubernamental que reúne a los países más industrializados en economía de mercado. Reuniéndose los representantes de estos Estados con el objetivo del intercambiar información a efecto de maximizar el crecimiento económico y el desarrollo de sus miembros, y el de los países no miembros.

⁹ La Comisión Consultiva Sindical en la OCDE es la interfase de los sindicatos con la OCDE. Es una organización sindical internacional que tiene un estatus consultivo en la OCDE y sus distintos comités. TUAC agrupa unos cincuenta y seis centros

jo (OIT), denominada “Imaginando un Nuevo Acuerdo” (Fashioning a New Deal), donde se buscó identificar los lazos entre las prácticas de trabajo sostenible y la gestión ambiental. La reunión concluyó con un compromiso entre el PNUMA, la OIT y la CIOSL para iniciar un programa conjunto sobre cuestiones laborales y de desarrollo sostenible.

B. Asamblea de Sindicatos sobre Trabajo y Ambiente

Desde el 15 al 17 de enero de 2006, en Nairobi, en la sede del PNUMA, la Asamblea de Sindicatos sobre Trabajo y Ambiente, la que es organizada por el PNUMA en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo, Sustainlabour¹⁰ y Global Compact, tendrá diversos trabajos, con los que se pretende reforzar las dimensiones sociales y laborales de la conservación del ambiente y el desarrollo sostenible, y a fortalecer la relación entre el PNUMA¹¹ y el mundo del trabajo.

Todo lo anterior a efecto de que las organizaciones sindicales tengan un papel activo en el hecho de que las empresas tengan actividades de desarrollo sostenible, y por lo tanto cumplan con el objetivo de esta reunión: el que las organizaciones sindicales tengan un papel activo en las actividades de desarrollo sostenible de las organizaciones internacionales y laborales, en particular, dentro del Sistema de Naciones Unidas; es decir, que las empresas con apoyo sindical sean socialmente responsables.

sindicales nacionales en los treinta países industrializados de la OCDE, los cuales representan un total de 66 millones de trabajadores. Las organizaciones afiliadas financian las actividades de la TUAC, deciden sobre las orientaciones políticas y eligen a los representantes.

¹⁰ Sustainlabour es una fundación laboral internacional que ha crecido con el convencimiento de que los trabajadores pueden desempeñar un papel fundamental en el camino hacia un mundo sostenible. Los sindicatos pueden estimular extraordinariamente los aspectos sociales del desarrollo sostenible mientras contribuyen al mismo tiempo en las dimensiones económicas y ambientales.

Los objetivos de Sustainlabour son:

- a. Promover el desarrollo sostenible reforzando su dimensión social y laboral.
- b. Impulsar la participación de los trabajadores y sus organizaciones en las políticas de desarrollo sostenible en el ámbito local, regional, nacional e internacional para que se tengan en cuenta sus necesidades y se aproveche sus habilidades, recursos y contribuciones posibles.
- c. Promover la participación sindical en el desarrollo sostenible a través de una variedad de acciones de los trabajadores que ayuden a generar los cambios necesarios.

¹¹ <http://www.rolac.unep.mx/>.

C. *Convenios marco*

Como se ha hecho mención anteriormente, diversas organizaciones sindicales internacionales han tomado como plan de trabajo el realizar contratos marco que establecen derechos mínimos a ser respetados por las empresas, tal es el caso de los sindicatos pertenecientes a la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación: agrícolas, hoteles, restaurantes, tabaco y afines, y a la multinacional francesa Danone, desde 1985; o los convenio internacional celebrados entre la Federación Internacional de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas y la papelera multinacional de origen noruego Norske Skog, donde aquella empresa se compromete a respetar las normas fundamentales de la OIT en sus operaciones en todo el mundo, refiriéndonos solamente a un caso, pero la realidad marca que más de un sindicato está tomando este camino; así, por mentar algunos casos más, podremos hablar de la Declaración de Derechos Laborales y Relaciones Laborales celebrado por Volkswagen y el comité de esta misma empresa con la Confederación Internacional de las Industrias Metalúrgicas; así como Los Principios de Responsabilidad Social celebrados por el comité de Daimler Chysler con la misma confederación arriba invocada.

De esta manera, las confederaciones sindicales mundiales firmantes, así como las multinacionales, buscan velar por el cumplimiento de sus compromisos de responsabilidad social, sirviendo de igual forma a ambos factores de la producción: capital y trabajo, dotando de ética y de credibilidad a la política corporativa de las empresas, así como de una mejor aceptación por parte de los consumidores e inversionistas.

Dentro de las ventajas de estos contratos marco, tenemos el manejo de formación para adquirir nuevas habilidades al aplicarse nuevas técnicas o nuevos métodos de organización, o la adquisición de un marco adecuado para el supuesto desplazamiento de la empresa, cierre parcial o total de la empresa, procurando no violentar los derechos de los trabajadores.

El caso de la compañía trasnacional Nestlé parte del programa de acción del conjunto de sindicatos de cada región, en perspectiva a un programa de acción mundial de todos los sindicatos de la transnacional. Falta verificar las condiciones de competitividad y los regímenes de flexibilidad económica y laboral que ofrecen los respectivos mercados nacionales de cada región; la lógica de inversiones, adquisiciones y apertura de fábricas; la rentabilidad e ingresos que generan las plantas en cada país

con respecto a las otras de la corporación y de la competencia; el plan de calidad, sus instancias, indicadores, instrumentos, programas de capacitación y formas de participación de los trabajadores, así como su ejecución; el impacto del incremento de la competencia en los costos de comercialización y administración; la evolución de la estructura de costos de la empresa en cada país, evaluando el costo de la mano de obra; los vínculos entre incremento de los costos de comercialización y administración y las políticas laborales aplicadas (modalidades de contratación, tercerización, reestructuración de derechos y beneficios laborales); la incorporación de nueva tecnología y los procesos de reestructuración empresarial; la evolución de la composición de la mano de obra por regímenes contractuales; la composición del personal en relación a su afiliación sindical; el impacto de las negociaciones colectivas en los indicadores de resultado de la empresa.

Los sindicatos de esta transnacional deben contar con un programa de acción conjunto con los sindicatos de cada región, en perspectiva a un programa de acción mundial con todos los sindicatos de la transnacional, donde la información sea veraz y oportuna, y se vea reflejado este procesamiento de información al ocupar un papel relevante, convirtiéndose en un aspecto imprescindible para sustentar la definición de las políticas, estrategias y programas sindicales.

En la realidad mexicana el sindicalismo se divide en sindicatos corporativos, que son conocidos como tales los afiliados al Congreso del Trabajo, que a su vez son centrales obreras que aglutinan a un sin número de sindicatos divididos en federaciones y confederaciones, mismos que estuvieron ligados por más de sesenta años al poder del Estado mexicano, y que actualmente se consideran como factores de poder más fácilmente manejables por el gobierno actual. Si bien los hay activos, pero también están los llamados sindicatos independientes, los que no pertenecen al Congreso del Trabajo, los que no necesariamente están afiliados a una central obrera, donde se aglutinan diversos tipos de sindicatos que principalmente se subdividen en dos:

- 1) Sindicatos blancos o de protección: los que mantienen contratos colectivos de trabajo en los mínimos de ley a cambio de una suma monetaria mensual o anual de parte de los empleadores, sin tomar en cuenta a sus agremiados, pese a ser antidemocráticos y estar completamente alejados de las bases.

- 2) Sindicatos rojos o activos: los que se encuentran más cerca de las bases, sin querer decir con esto que sean democráticos, y que aplican diversos métodos de trabajo, bien sea que apuesten por el conflicto y la lucha de clases o elijan la política de ganar, cooperando para lograr el desarrollo de la cuarta vía, adecuándose a las circunstancias de la empresa y del mercado a efecto de cuidar y mejorar sus fuentes de trabajo con políticas flexibles y buscando la polivalencia en las funciones de sus agremiados, no para reducir estructuras sino para darles más estabilidad en el empleo a los mismo, ya que entre más sabe un trabajador y más invierte el patrón en prepararlo, más seguro será su empleo.

2. Estrategias empresariales

Las compañías transnacionales (CTN), así como las demás empresas en busca de una mayor utilidad y de la reducción de costos, buscan:

- 1) Aumentar la flexibilidad y la racionalización de los recursos económicos y materiales.
- 2) Centralizar sus esfuerzos en las actividades principales, tercerizando las demás actividades no esenciales (*out sourcing*).
- 3) Convertir a la calidad en una prioridad.
- 4) Reducir los costos de distribución y transporte.

Aprovechar las oportunidades de desarrollo en países, en los nuevos mercados (Asia y Europa del Este) donde exista certeza o seguridad jurídica para sus inversiones, buscando que cuenten con estabilidad política, económica y social, y que se den las mejores condiciones respecto de apertura comercial, desregulación tributaria y “laboral”, facilidades de producción-distribución, reducción de costes (la existencia de parques industriales donde se ubiquen las empresas con las que realizan tercerización o *out sourcing*), que cuenten con vías eficientes de comunicación para la distribución del producto terminado, lo que redundará en el abatimiento de los costos de producción y de comercialización

Actualmente, la mayoría de las grandes empresas, corporaciones, instituciones financieras y bancarias, buen número de empresas medianas y algunas pequeñas empresas, han escogido, con o sin la anuencia de los sindicatos, el camino de la descentralización productiva, normalmente

mediante la reducción de estructuras ocupacionales y la externalización de la mano de obra, y también de operaciones que no sean prioritarias para las empresas, tanto bajo las figuras de las *holdings*,¹² el *outsourcing* o subcontratación a cargo de las empresas prestadoras de servicios y de las operadoras u administradoras de personal, y el trabajo en red, dependiendo de cada empresa en particular.

Muchas empresas nacionales y trasnacionales, olvidando su responsabilidad social ha efecto de reducir costos, atacan uno de los pocos factores de la producción que pueden influir y controlar el costo, como lo son los trabajadores recurriendo a la reducción de estructuras (*dozing*) al debilitamiento de las estructuras sindicales y a la tercerización (*out sourcing*)¹³ a efecto de evitar responsabilidades laborales, lo que implica mayores exigencias hacia los trabajadores para elevar la productividad a manera de defender sus puestos de trabajo.

Por otra parte, el incremento de la competencia eleva los costos de comercialización a efecto de que ésta sea cada vez más eficiente, lo que relacionado con la necesidad de reducir costos por las empresas lleva a que éstas, en el ámbito tanto externo como interno, individual y colectivo, busquen mayor desregulación y flexibilización en los contratos y las condiciones laborales, así como una reducción del empleo o estructuras.

Lo dicho conduce a la necesidad de generar mecanismos de seguimiento a las políticas y estrategias que las empresas trasnacionales ejecutan, identificando la forma en que se manifiestan en cada país o región del mundo, a fin de detectar oportunamente los efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo en las empresas terceristas y filiales de las trasnacionales.

A. *¿Qué factores impulsan la responsabilidad social?*

- Las nuevas inquietudes y una mayor sensibilidad de los interlocutores sociales que interactúan en el entorno empresarial: trabajadores, consumidores, socios comerciales, accionistas, inversores, autoridades públicas y ciudadanos generales.

¹² Grupo Televisa y sus más de 300 empresas.

¹³ Aquí resulta de vital importancia el diferenciar entre las empresas que realizan la tercerización *out sourcing* con empresas bien establecidas y que cumplen con sus obligaciones para con sus trabajadores, y las que no lo hacen o simplemente son creadas por el propio patrón para el efecto de evitar responsabilidades laborales.

- Preocupación por el deterioro social y medio ambiente provocado por la actividad económica tradicional.
- Demanda de mayor transparencia de la actividad empresarial en todos los órdenes económicos, sociales y medioambientales (triple balance).
- Priorizar criterios sociales en las decisiones de inversiones privadas e institucionales.

Toda vez que la responsabilidad social-empresarial constituye una inversión y un modelo de gestión empresarial que armoniza la responsabilidad principal de generar beneficios con criterios de responsabilidad social y medio ambiente.

Por lo que debe de quedar claro que tanto la responsabilidad social como la responsabilidad sobre la calidad son una inversión y no un gasto en la gestión empresarial.

B. *El pacto global*

El secretario general de las Naciones Unidas, Kofi Annan, durante el Foro Económico Social de Davos, realizado en 1999, en Suiza, propuso un pacto global entre las Naciones Unidas y el empresariado mundial, con el objetivo de lograr un crecimiento económico duradero en el contexto de la globalización, y que en el mundo de los negocios forme parte de la solución de los retos que plantea la globalización a fin de lograr una economía mundial más sostenible e incluyente, mediante:

- 1) La promoción de un conjunto de valores universales que son considerados fundamentales para satisfacer las necesidades de la población mundial.
- 2) La fuerza de la acción colectiva.
- 3) La responsabilidad social empresarial.

Como el pacto global¹⁴ resulta ser una iniciativa libre y voluntaria de civismo empresarial, es que logra integrar el pacto global y los principios en las actividades, así como en las estrategias de las empresas y facilitar la cooperación para cumplir objetivos.

¹⁴ <http://www.rolac.unep.mx/>.

Las empresas que suscriben este pacto se comprometen a aplicar de forma individual los diez principios recogidos en el Pacto Mundial (véase el cuadro) y a promover su difusión entre las diferentes partes implicadas.

<i>Derechos humanos</i>	
Principio núm. 1	Las empresas, en su ámbito de influencia, deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional, y
Principio núm. 2	evitar que sus propias compañías se vean involucradas en abusos a los derechos humanos.
<i>Normas laborales</i>	
Principio núm. 3	Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva,
Principio núm. 4	eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio,
Principio núm. 5	abolición efectiva del trabajo infantil, y
Principio núm. 6	eliminación de la discriminación con respecto al empleo y a la ocupación.
<i>Medio ambiente</i>	
Principio núm. 7	Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución con respecto a los problemas medioambientales,
Principio núm. 8	adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad medioambiental, y
Principio núm. 9	alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente.
<i>Anticorrupción</i>	
Principio núm. 10	Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

C. Unión Europea

El Consejo de Europa, celebrado en Lisboa, en marzo de 2000, apeló a la responsabilidad social de la empresa como contribución a una sociedad mejor, más justa y con un medio ambiente más limpio.

Donde textualmente habla de:

Incorporar las políticas de personal y de responsabilidad social en las estrategias empresariales generales.

Promover la formación y capacitación permanente de los trabajadores y directivos, fomentando su promoción social y profesional a través de una mejor competencia y un mayor desempeño en colaboración con los agentes sociales de educación y formación: centros profesionales, universidades, escuelas de negocios, etcétera.

Implantar la cultura de mantener actualizada y revalorizada las competencias profesionales (empleabilidad), con la misma naturalidad con que se admite la revalorización y actualización del poder adquisitivo de los salarios.

Promover la responsabilidad social de los trabajadores como compromiso en el presente y futuro de la empresa, fomentando relaciones de recíproca responsabilidad.

Establecer prácticas de contratación solidarias: inserción de la mujer con obligaciones familiares; jóvenes de primer empleo; trabajadores mayores o discapacitados; acogimiento multiétnico, “minorías étnicas”; gestionar la seguridad y salud laboral; incorporar al trabajo diario la preocupación por la seguridad y la salud, tomando conciencia de que no es sólo un problema de normas reguladoras o de coste económico, o si no, más bien de actitudes personales de seguridad (instinto de conservación) y de cuidado de la salud (hábitos saludables de vida). Sensibilizarse ante la tendencia a exportar los problemas de insalubridad e inseguridad a otras empresas o países a través de las subcontratación.

Reconociendo que el ámbito externo de la acción de la responsabilidad social de las empresas respecto a las comunidades locales, los socios comerciales, proveedores, consumidores, etcétera, los que son el otro ámbito de influencia de la responsabilidad social empresarial.

A efecto de cerrar estas páginas y dejar constancia de la preocupación a nivel mundial de los pequeños empresarios, especialmente en América, hago constar en lo conducente la declaración formulada por la Asociación Iberoamericana de Cámaras de Comercio (AICO),¹⁵ en la ciudad de Río de Janeiro, en su XXXI Asamblea General, del 21 al 24 de noviembre de 2004:

¹⁵ Organismo representativo del empresariado de la región, que reúne a más de cuatrocientas cámaras y asociaciones de comercio y entidades afines, que desde 1974 ha impulsado el libre mercado y el desarrollo empresarial en la búsqueda de la justicia social.

IV. DECLARACIONES

Primera. Considerando que las empresas tienen la convicción de generar más y mejores empleos y participar más activamente en el crecimiento del producto interno bruto de los países iberoamericanos, las cámaras de comercio que integran la AICO han adquirido el compromiso de reforzar las redes de apoyo para las empresas, y en particular las PYMES (pequeñas y medianas empresas) de la región.

Segunda. Teniendo en cuenta que las micro, pequeñas y medianas empresas para poder desarrollarse adecuadamente necesitan de apoyos gubernamentales ágiles, los miembros de la AICO instan a los gobiernos a garantizar la certeza jurídica, controlar la inflación, simplificar los trámites burocráticos, reducir impuestos y gastos innecesarios, así como eliminar regulaciones que impidan el desarrollo de estas empresas. Asimismo, manifiesta que se deben de maximizar esfuerzos para aumentar los recursos que destinan los gobiernos y organismos nacionales e internacionales en los programas de apoyo a las PYME. Entre éstos, aquellos que impulsen la formación, la innovación y el financiamiento preferencial para su debido equipamiento con tecnología de punta, que les permita aumentar su competitividad.

Tercera. Considerando los altos niveles de pobreza y el deterioro del medio ambiente existentes en la región, la AICO reconoce la importancia de la responsabilidad social empresarial y la de los gobiernos, y recomienda a los empresarios y las autoridades gubernamentales continuar promoviendo la cultura de preservación del medio ambiente y de la responsabilidad social, e incorporar este concepto en sus programas y acciones.

Cuarta. Tomando en cuenta que las políticas populistas han sido perniciosas para el desarrollo económico y social de América Latina, porque han generado grandes déficits públicos, devaluaciones de nuestras monedas y desempleo, la AICO exhorta a los gobiernos de la región a que impulsen políticas de desarrollo con transparencia, de combate a la corrupción, que mantengan la seguridad jurídica para las inversiones nacionales y extranjeras y programas a largo plazo de promoción a la empresa privada, como única fuente generadora de empleos formales y riqueza que contribuye al desarrollo económico y social.

Quinta. Considerando que entre los postulados de la AICO se encuentra la defensa y promoción del libre comercio, la asociación reitera a los

gobiernos de América Latina a continuar el decidido impulso para la negociación y ratificación de los tratados de libre comercio y, en particular, los que hoy se encuentran en proceso de negociación, y los acuerdos de Doha en el ámbito de la Organización Mundial de Comercio.

Sexta. Concluyo diciendo que a mi parecer constituye un asunto de interés mundial el crear una sociedad más justa de acuerdo a la declaración de Filadelfia, la que es indispensable alcanzar. Recordándoles, como colofón, que fueron empresarios los impulsores de la creación de la Organización Internacional del Trabajo.