

Responsabilidad social empresarial y mercado de trabajo*

CECILIA GARAVITO**

PUCP

RESUMEN

El objetivo de este artículo es analizar la razón por la cual en el Perú los programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se orientan fundamentalmente a temas relacionados con la comunidad y el medio ambiente, y dan menos atención al tema laboral. Entendemos como RSE en el ámbito laboral a las acciones de las empresas orientadas a ofrecer «un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana». Luego de una revisión exhaustiva de la literatura teórica sobre el tema, y un análisis de las políticas de RSE en el Perú, postulamos que la razón del poco interés por políticas de RSE en el ámbito laboral se debe a la falta de demanda de la sociedad por dichas políticas. Planteamos la existencia de una jerarquía de necesidades sociales, en la que, debido a la debilidad de nuestro sistema institucional y al nivel de pobreza, los derechos laborales son considerados como un bien de lujo. En este contexto, el interés por los temas de pobreza y medio ambiente, si bien tiene un componente interno, estaría también asociado a la demanda de los países desarrollados a través de las empresas multinacionales. Lo mismo podemos decir con respecto al debate actual sobre el respeto a los derechos laborales en las empresas y los tratados de libre comercio.

Palabras clave: mercado de trabajo, responsabilidad social empresarial, diálogo social, nueva teoría institucional.

ABSTRACT

The objective of this article is to analyze the reason why Corporate Social Responsibility (CSR) policies in Peru focus on issues related to the community and the environment, neglecting labor issues. CSR labor programs are those who aim to offer a «productive and decent work, under conditions of freedom, equality, safety and human dignity». After an exhaustive review of the theoretical literature and the analysis of CSR policies in Peru, we believe that the reason for the low interest on CSR labor policies is the lack of demand from society for such policies. We state the existence of a social necessities hierarchy where, due to the poverty level and the weakness of our institutional system, labor rights are considered a luxury good. In this context, the interest on poverty and environmental issues, even if it has an internal component, is also associated to the demand from developed countries and multinational firms. We can say the same thing about today's debate about labor rights and free trade agreements.

Keywords: labor market, corporate social responsibility, social dialog, new institutional theory.

* Agradezco los comentarios a versiones previas de este artículo de Adolfo Figueroa, Janina León, Ismael Muñoz y Máximo Vega-Centeno, colegas del Departamento de Economía. Asimismo agradezco las sugerencias de Carlos Contreras, editor de la revista *Economía*, sobre la última versión. Los errores que subsistan son, como es usual, responsabilidad mía.

** Profesora Principal del Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Coordinadora de la Maestría en Relaciones Laborales.

INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa es una filosofía de acción empresarial que tiene como base la toma de responsabilidad por parte de la empresa de los efectos que su funcionamiento tiene sobre sus miembros y la sociedad en general.¹ En un sentido amplio, esto incluye a los accionistas, los trabajadores, los proveedores, los consumidores, la comunidad como un todo y el medio ambiente; en un sentido estricto solamente incluye a los accionistas, trabajadores y proveedores. El concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ha desarrollado a partir del interés de los empresarios en mantener una relación armoniosa con la comunidad, si bien tiene bases éticas también responde a una estrategia de permanencia y legitimidad de la empresa en el mediano y largo plazo.²

El objetivo de este artículo es analizar la razón por la cual en el Perú los programas de RSE de las empresas se orientan fundamentalmente a temas relacionados con la comunidad y el medio ambiente, y dan menos atención al tema laboral. En este artículo entendemos como RSE en el ámbito laboral a las acciones de las empresas orientadas a ofrecer «un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana».³ Esto implica una remuneración suficiente y condiciones de trabajo adecuadas, que permitan no solamente la supervivencia inmediata del trabajador, sino también la protección de su futuro y el de sus hijos.

Si partimos de que las políticas socialmente responsables en el ámbito laboral tienen efectos positivos sobre la productividad del trabajador, y de que estas políticas no son solamente la consecuencia de la disposición de una empresa a ofrecerlas, sino también de la demanda de la sociedad por dichas políticas, postulamos que en el contexto peruano la falta de demanda por RSE en el ámbito laboral sería más importante para explicar el comportamiento de las empresas que los beneficios de tener trabajadores más productivos.

Históricamente, la empresa capitalista nació como una organización cuya función social era la acumulación de capital. En el contexto de la primera revolución industrial, el empresario capitalista reinvertía la mayor parte del excedente generado y llevaba a cabo su función social, la acumulación de capital, a partir de su búsqueda del beneficio económico.⁴ Fue recién en tiempos modernos, y cuando el nivel de acumulación era suficiente, que los dueños de las empresas se unieron a la labor filantrópica ya existente, hasta ese momento en manos de particulares. Es así que a fines del siglo XIX se

¹ El término empleado en la literatura de negocios es *stakeholders*. Ver Freeman (1994), citado en Freeman *et al.* (2004).

² Se puede decir que la RSE alude a lo que Vega-Centeno (2007) llama «moral crítica», es decir, la práctica libre por encima de consensos mínimos en una sociedad.

³ Organización Internacional del Trabajo (1999a, 2001b).

⁴ Si bien no faltaron las críticas al sistema y a la doctrina económica implícita, la organización capitalista de la producción permitió un crecimiento sin precedentes de lo que Marx llamaba las fuerzas productivas.

desarrolló una filosofía empresarial que reconocía que la empresa se asentaba en una comunidad determinada y que por lo tanto se debía a ella (Carnegie 1889).

Como podemos ver, la participación activa de las empresas en la solución de los problemas de sus miembros, así como de la comunidad en que se asienta, no es algo nuevo. Sin embargo, es solamente a partir de los movimientos de los años sesenta a favor de los derechos de la sociedad civil y de los trabajadores, y de los años setenta para la conservación del medio ambiente, que esta filosofía de acción empresarial va tomando forma. La crisis de los años ochenta y los cambios tecnológicos de la década de 1990, junto con la mayor presencia de empresas multinacionales en países en desarrollo, llevan a una mayor discusión y esfuerzos de definición de este concepto.⁵

Es necesario precisar en este punto la diferencia entre Filantropía, Inversión Social y Responsabilidad Social Empresarial. Mientras la Filantropía es una actividad realizada con fines meramente caritativos, donde la empresa no recibe un retorno, la Inversión Social consiste en actividades donde si bien la empresa ayuda a la comunidad, lo hace esperando un aumento de sus beneficios en el mediano plazo, a través de una mayor publicidad y una mejora de su reputación (Caravedo 1998,1999). Finalmente, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es una estrategia de permanencia y legitimidad de la empresa, basada en que su fortaleza depende en gran parte del desarrollo social de la comunidad donde se establece (Observatorio Social 2003, Schwalb y García 2003). De esta manera, la empresa desarrolla una actuación pro-activa, ofreciendo empleo estable, manteniendo relaciones armónicas con sus miembros y con la sociedad, y llevando a cabo una gestión sustentable desde el punto de vista ambiental (Caravedo 1999).

En el caso de América Latina, el interés por la RSE comienza en la década de 1990, a través de los programas socialmente responsables llevados a cabo por las empresas multinacionales (Muñoz 2006). Argentina es uno de los países pioneros, si bien las empresas en Brasil, Chile, Venezuela y México también llevan a cabo programas que podrían llamarse de RSE. Sobre esto Muñoz (2006) señala que mientras en Europa las empresas concentran sus programas de RSE en problemas del medio ambiente, en América Latina los temas principales son la pobreza, el desempleo y la educación,⁶ los cuales no conforman una política socialmente responsable en el ámbito laboral.

A partir de estas reflexiones podemos decir que una vez que la empresa toma conciencia de los efectos de sus acciones sobre sus miembros, la sociedad y el medio ambiente, llevará a cabo programas socialmente responsables en forma voluntaria solamente si los percibe como una inversión que en el largo plazo redundará en beneficios tangibles y no solamente como un costo.

⁵ Un resumen sobre este punto se puede ver en Garavito *et al.* (2004).

⁶ Otras reflexiones sobre las diferencias entre la RSE en países desarrollados y países en desarrollo en Davis *et al.* (2006) y Amaeshi *et al.* (2006).

En el ámbito laboral esto implica que la empresa reconozca el efecto positivo de estas políticas sobre la productividad de sus trabajadores, y que un aumento de la productividad vía reducción de costos, afectando derechos sociales y condiciones de trabajo, lleva solamente a ganancias de corto plazo. Asimismo implica reconocer el efecto de los incentivos dados a los trabajadores sobre su productividad y los beneficios de la empresa.

En la siguiente sección reseñamos la discusión sobre la naturaleza de la empresa capitalista a partir de las definiciones de RSE que manejan académicos y organismos internacionales. En la segunda sección presentaremos diferentes enfoques y modelos que analizan el comportamiento de la empresa con respecto a los programas de RSE. A partir de estos modelos, en la sección tres proponemos una posible respuesta para la interrogante que motiva este artículo. Finalmente presentamos las conclusiones de nuestro análisis.

1. NATURALEZA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Las fuentes principales del desarrollo del concepto de RSE son documentos elaborados por organismos internacionales, que tienen como base la defensa de los derechos fundamentales en el trabajo y/o la preservación del medio ambiente. Entre estos documentos están la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, ambas de la OIT (Organización Internacional del Trabajo 1999c, 2001a, 2001c); las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo 2003a, 2003b); y el Pacto Mundial (Global Compact) de la ONU (Organización de las Naciones Unidas 1999a, 1999b). Estos documentos establecen derechos laborales fundamentales, condiciones de trabajo mínimas y la necesidad de proteger el derecho de los habitantes del futuro a un medio ambiente adecuado.

En este contexto, la incorporación del concepto de RSE en el mundo académico y empresarial se enmarca en un proceso de cambio en la filosofía de la empresa, donde se discute su papel en la sociedad actual desde distintas esferas y disciplinas. Si bien se parte de la motivación económica para la constitución de una empresa, se señala que bajo ciertas condiciones su funcionamiento puede tener consecuencias negativas sobre sus miembros, la sociedad y el medio ambiente, comprometiendo no solamente su productividad y competitividad en el mediano y largo plazo, sino la vida y la dignidad humana de sus asociados directos y de la comunidad.

En el modelo simple de la empresa capitalista, el empresario busca maximizar sus beneficios en un contexto de información perfecta y donde la propiedad y la dirección de la empresa recaen en el mismo agente económico. En tanto los programas de RSE implican un costo, o en el mejor de los casos una inversión con retornos muy bajos y no tangibles, no sería racional llevarlos a cabo. Asimismo, al ser costos que aparentemente

no tienen relación directa con la producción, la ineficiencia creada por la adopción de programas de RSE se trasladaría al resto de la sociedad.

Un primer punto de discusión en la literatura sobre RSE es la naturaleza de la empresa y la legitimidad de imponer los derechos de los accionistas sobre los derechos de los otros asociados. Si bien autores como Friedman (1970) sostienen que la empresa capitalista tiene como principal función social aumentar las ganancias de sus accionistas y no limitar estas en función de objetivos sociales, otros autores como Cortina (2000) señalan que la empresa, al igual que cualquier organización, debe obtener una legitimidad social sobre la base de su rol en el sistema capitalista.⁷ Este rol, sostiene Cortina, consiste no solamente en la producción de los bienes y servicios que la sociedad demanda, sino también en el respeto de las leyes y valores de la sociedad donde la empresa está establecida:

A diferencia de las personas, cuya existencia no necesita legitimación, las organizaciones han de proporcionar unos bienes a la sociedad para ser aceptados por ella. Y, lógicamente, en el caso de que no los produzcan, la sociedad tiene derecho a reclamárselos y, por último, a deslegitimarlos. (Cortina 2000).

En este mismo sentido, Waddock (2005) sostiene que los sistemas de mercados en el capitalismo se basan en la confianza y en la integridad. La adherencia de una firma a un código de conducta sería una señal de la integridad de la firma como organización. En un trabajo anterior (Waddock 1997), la autora señala que el paradigma empresarial del siglo XXI ve a las empresas como parte de un sistema más grande, y que para entenderlo se debe estudiar en forma sistémica y no atomizada.

En general, el enfoque administrativo de la empresa se opone al enfoque económico de Friedman sobre este tema. Así, un trabajo clásico sobre el tema de la RSE es el de Carrol (1979), en el cual el autor propone un modelo de comportamiento social de las empresas donde la dimensión económica es una más, si bien importante, entre otras dimensiones a tomar en cuenta. El comportamiento de la empresa se explicaría entonces no solamente por la búsqueda de beneficios, sino también por otras dimensiones como la filosofía empresarial, la respuesta de la empresa a su entorno y la manera como esta toma en cuenta los intereses de sus miembros y de la sociedad.⁸

Un enfoque que intenta conciliar la visión económica con la dimensión ética es el de Drucker (1993), quien sostiene que si bien las empresas tienen como primera responsabilidad el ser rentables, deben hacerse responsables por los efectos que su funcionamiento genera sobre la sociedad. Según el autor, las empresas serían socialmente irresponsables si intentaran actuar fuera de su competencia, pero, al mismo tiempo, deben intentar asumir un enfoque de los problemas sociales que les permita seguir operando en su área de actividad.

⁷ El cuestionamiento, en este punto, no es al modelo económico, sino a la filosofía empresarial implícita.

⁸ Sobre este tema ver también Andrews (1972).

De manera similar, Caravedo (1998, 1999) señala que el objetivo de la empresa es satisfacer lo que llama necesidades sociales, para lo cual actúa en tres dimensiones: la económica, la laboral y la de la comunidad. La dimensión económica se refiere a la rentabilidad de la empresa, la dimensión laboral se refiere a la capacitación de los trabajadores y su participación más directa en la cadena productiva,⁹ y la dimensión de la comunidad se refiere a que la empresa debe tomar en cuenta que su accionar genera consecuencias positivas y negativas sobre la comunidad y el medio ambiente. Este comportamiento estaría enmarcado en el contexto institucional en el cual la empresa opera.

Un hito en el desarrollo del enfoque de RSE es la teoría de los *stakeholders* de Freeman (1994).¹⁰ Esta teoría se enfoca sobre dos preguntas: ¿cuál es el propósito de la empresa? y ¿qué responsabilidad tiene la empresa con sus *stakeholders*? Esta teoría sostiene que si bien los beneficios son importantes, no es posible separar la ética de la economía. Asimismo Freeman *et al.* (2004) sostienen que la visión económica de maximización de los beneficios de los accionistas implica imponer sus derechos sobre los de los otros *stakeholders*, lo cual no está exento de contenido ideológico.¹¹

El artículo de Sacconi (2004) parte de la nueva teoría institucional para analizar el comportamiento de la firma. En este enfoque, la firma es una estructura de gobernación unificada, la cual permite reducir los costos de los contratos que regulan las transacciones entre agentes dotados con distintos activos.¹² Así, el control de la firma por parte de los accionistas es una manera de solucionar el problema de los contratos incompletos. De acuerdo a Sacconi, esto no implica que sus intereses sean considerados por encima de los intereses de los otros *stakeholders*; si bien el conflicto existe, la firma solamente generará riqueza si se logra la cooperación entre los *stakeholders*.

Un enfoque similar, desde el punto de vista de la sociología, es el de Sulmont (2000), quien divide a la RSE en Responsabilidad Social Básica, referida a la calidad de los bienes y servicios producidos, las condiciones de trabajo, las relaciones con los proveedores y el entorno social y ambiental; y Responsabilidad Social Ciudadana, referida al pago de impuestos, el cumplimiento pro-activo de las leyes y la colaboración con el Estado y la Sociedad Civil. Sulmont señala que existen tensiones entre los objetivos de la empresa y los de la sociedad, y que la resolución de ese conflicto depende de las acciones de responsabilidad social emprendidas por la empresa.

⁹ Si bien esto puede hacerse pagando bajos sueldos y en condiciones de trabajo precarias. La definición de RSE de Caravedo no toma en cuenta estos elementos.

¹⁰ Citado en Freeman *et al.* (2004). Ver también Putten (2005) y Sacconi (2004).

¹¹ Para un análisis que busca fundamentar la teoría de los *stakeholders* en el concepto del bien común ver el artículo de Argandoña (1998).

¹² Ver Williamson (1985). Debido a la presencia de racionalidad limitada y oportunismo, existen costos de transacción. Los agentes llevan a cabo estas transacciones de acuerdo a diferentes estructuras de transacciones (gobernación) con el fin de minimizar dichos costos. La empresa es una manera de organizar transacciones de largo plazo, donde la dirección de la producción se pone en mano de uno de los agentes económicos.

Otra línea de investigación es el análisis de la RSE en relación con el contexto social. Avi-Yonah (2005) sostiene que la manera de entender a la empresa varía en el tiempo y de acuerdo a la evolución histórica de cada país. Plantea tres maneras de entender a la empresa: como una entidad separada de sus accionistas y del Estado, y controlada por sus gerentes (entidad real); como una creación del Estado (entidad artificial); y como un agregado de sus accionistas. Según el autor, estos tres enfoques de la empresa tendrían sustento empírico en los diferentes modelos de capitalismo existentes: el Corporativo, de Alemania y Japón; el Estatista, de Francia; y el Liberal, de Estados Unidos y Gran Bretaña, respectivamente.¹³

De acuerdo al autor, cada vez que la percepción del papel de la empresa en la sociedad cambia, las tres teorías son traídas a colación de manera cíclica. Sostiene, sin embargo, que en épocas de estabilidad de las relaciones entre los accionistas, el Estado y la empresa, es la teoría de la entidad real la que domina. El autor postula que bajo esta teoría, la RSE es aceptable incluso si no contribuye a los beneficios de largo plazo de los accionistas ya que son los gerentes los que van a decidir las políticas de la empresa.

Otro enfoque sobre el mismo punto es el de Commenne (2006), quien postula la hipótesis que a mayor nivel de desarrollo mayor es la percepción de la necesidad de una política de RSE. Así, las empresas llenarían los vacíos dejados por la falta de cumplimiento de sus deberes por parte del Estado. De manera similar Caravedo (1999) señala que las acciones de responsabilidad social se dan con mayor frecuencia en sociedades con instituciones bien desarrolladas,¹⁴ donde empresas líderes (dominantes) y secundarias llevan a cabo acciones que benefician a la comunidad y permiten su sostenibilidad en el tiempo. Lo que está en la base de este razonamiento es que la empresa necesita estas instituciones como interlocutores en su relación con la sociedad.

En general, en América Latina y en el Perú la visión predominante de RSE no toma en cuenta la problemática de los derechos laborales, concentrándose en problemas de pobreza y capacitación. Si bien esos temas son importantes, el respeto a derechos laborales mínimos garantiza el acceso a un trabajo productivo y digno. Diversos autores señalan que en América Latina las firmas adoptan la RSE debido a las presiones de organismos multilaterales y regionales, instituciones académicas y organizaciones sociales, antes que por convicción.¹⁵

Con respecto a los programas socialmente responsables en el ámbito laboral existe cierta confusión, ya que se toma como RSE actividades de capacitación y de recreación,

¹³ Esto explicaría por qué la RSE es menos controvertida en Europa que en EEUU. Sobre la RSE en Europa, ver Unión Europea (2001, 2002).

¹⁴ El autor llama instituciones a las organizaciones. Nosotros seguimos a North (1990) en este punto, llamando organizaciones a las asociaciones de personas, e instituciones, a las reglas formales e informales y a los mecanismos que aseguran su cumplimiento.

¹⁵ Sulmont (2000), Caravedo (1998, 1999), Muñoz (2006) y Portocarrero *et al.* (2000) señalan que aún hay una brecha significativa entre el discurso y las acciones efectivas.

las cuales, si bien contribuyen al bienestar de los trabajadores, no sustituyen una remuneración suficiente, condiciones de trabajo adecuadas, libertad de asociación y la no existencia de discriminación.

Así, cuando el trabajo de Benavides y Gastelumendi (2001)¹⁶ encuentra que en el Perú al menos el 93% de las empresas incorpora el elemento «trabajadores» en su concepción de RSE, podemos comprobar que el 95% de dichas actividades son de capacitación de los trabajadores, lo cual si bien es aceptado como RSE laboral por las empresas del medio, no corresponde a la definición adoptada en este trabajo. El artículo mencionado señala, asimismo, que el 76% de las empresas incorpora el elemento comunidad, el 45% incorpora el elemento medio ambiente en sus políticas de RSE, y que solamente el 39% incorpora los tres elementos.

Por otro lado, Garavito *et al.* (2004) encuentran que las remuneraciones promedio, las condiciones de trabajo y el acceso igual a los puestos de trabajo en algunas empresas multinacionales que operan en el Perú deja mucho que desear, aun en empresas cuyo récord de políticas de RSE en los países desarrollados es bueno. En general se observa que incluso aquellas empresas que colaboran con los problemas de la comunidad y con la preservación del medio ambiente, descuidan el aspecto laboral. Un caso interesante es el de Cementos Lima, empresa que, además de colaborar con la comunidad y cuidar el medio ambiente, parece tener una política laboral orientada a la cooperación con sus trabajadores (Castillo 2007).

Como vemos, no existe consenso sobre la naturaleza y funciones de la empresa capitalista en la literatura, mientras autores como Friedman se centran en la maximización de los beneficios, otros académicos ven a la empresa como una organización que debe tomar en cuenta los intereses de sus miembros y de la comunidad en general. En este contexto, las razones esgrimidas para adoptar o rechazar la RSE se relacionan con la eficiencia, con la ética y con razones instrumentales como la reputación y la necesidad de cooperación entre los agentes económicos.

En la siguiente sección precisamos el análisis y revisamos diferentes modelos que buscan explicar el comportamiento de la empresa desde el punto de vista económico, así como las razones que esta tendría para llevar a cabo políticas socialmente responsables, en particular las relacionadas al ámbito laboral.

2. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y TEORÍA ECONÓMICA

Los modelos que buscan explicar por qué una empresa adoptaría un programa de RSE se basan en los dos enfoques generales sobre el comportamiento racional de la empresa capitalista: el neoclásico simple, donde el único objetivo de la firma es maximizar beneficios; y el institucional, donde se asume que la empresa es una estructura de gobernación

¹⁶ Para el cual las autoras entrevistaron 75 empresas en todo el Perú.

unificada bajo una sola dirección con el fin de reducir los costos de transacción entre sus asociados internos y lograr su cooperación para obtener dichos beneficios. Asociada a ambos enfoques existe una literatura creciente sobre los efectos que las preferencias de los agentes involucrados en el funcionamiento de la empresa por programas de RSE tienen sobre sus beneficios; los mecanismos serían los cambios en los precios, en los costos y en la productividad de los trabajadores, inducidos por dichas preferencias.

Nosotros vamos a ordenar la literatura en tres secciones: en la primera sección agrupamos los artículos que analizan las razones de la empresa capitalista para adoptar políticas socialmente responsables en un contexto de completa certidumbre, en la segunda sección están los artículos que analizan dicho comportamiento en un contexto de información asimétrica y finalmente, la tercera sección agrupa a los artículos que discuten específicamente los programas de RSE en el ámbito laboral en un contexto de incertidumbre.¹⁷

2.1. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y BENEFICIOS DE LA EMPRESA

El modelo simple de la empresa capitalista supone que esta busca maximizar sus beneficios, tanto en el corto como en el largo plazo, y en este contexto la RSE puede ser vista como un costo o como una inversión. Entonces, de acuerdo a su percepción, la empresa llevará a cabo programas socialmente responsables solamente si estos le permiten lograr su objetivo principal: la maximización de beneficios.

Friedman (1970) y Tkac (2006) sostienen que la responsabilidad social de la empresa es maximizar sus beneficios y que los programas de RSE no solamente los reducirían, sino que la ineficiencia de la empresa se trasladaría a toda la sociedad. Uno de los puntos en la argumentación de Friedman se relaciona con la separación entre la propiedad y la dirección de la empresa: si los gerentes de la empresa llevaran a cabo programas de RSE estarían gastando dinero que no es propio, por lo cual deberían ser despedidos por los accionistas. En el caso de las empresas medianas y pequeñas, prosigue el autor, donde los dueños aún manejan directamente sus negocios, no se daría este conflicto.¹⁸

Sin embargo no todos los inversionistas tienen necesariamente las mismas preferencias, y estas influyen, a su vez, en el comportamiento de las empresas. Así Tkac (2006) señala que los grupos a favor de la RSE presionan a la empresa por medio de accionistas minoritarios, los cuales presentan propuestas para la ejecución de programas socialmente responsables en las asambleas ordinarias.¹⁹ Sobre el mismo punto, Avi-Yonah (2005) sostiene que los pequeños accionistas que invierten en empresas grandes son,

¹⁷ Para otras clasificaciones posibles ver Garriga y Melé (2004), citados por Putten (2005) y Schwalb y García (2004).

¹⁸ Aún así habría efectos sobre sus miembros, pero al ser firmas medianas y pequeñas, los efectos serían mucho menores.

¹⁹ Señalado también por Muñoz (2006).

en promedio, adversos al riesgo, lo cual explicaría sus preferencias por políticas socialmente responsables (Schwab y García 2004). Por otro lado, Graves y Waddock (1994) encuentran que un mejor desempeño en políticas socialmente responsables atrae la inversión de organizaciones sin fines de lucro en acciones de estas empresas, dado que perciben que su riesgo es menor.

Otro modelo sobre las preferencias de los pequeños inversionistas es el de Graff y Small (2005), quienes explican la adopción de programas de RSE a través de un modelo a la Modigliani-Miller, donde las empresas socialmente responsables compiten con las instituciones sin fines de lucro en la producción de bienes públicos y de bienes altruistas.²⁰ Los autores asumen que uno de los bienes en la función de preferencias de los inversionistas es la caridad, cuyo efecto es lo que los autores llaman *warm glow*, que básicamente significa «sentirse bien por hacer caridad». Entonces estos inversionistas pueden elegir entre comprar acciones de las empresas socialmente responsables, o dar caridad directamente. En este contexto, las empresas llevarían a cabo políticas socialmente responsables para captar fondos.

En una visión distinta de cómo se forma una empresa, Baron (2005) sostiene que son los gerentes, y no los accionistas, los que forman las empresas, buscan los fondos, y por lo tanto, son ellos quienes deciden cómo se asignan los recursos. Basándose en el modelo de Graff y Small reseñado arriba, Baron asume que los gerentes también sienten un *warm glow* cuando hacen posible que los inversionistas puedan hacer caridad a través de la compra de acciones de sus empresas. Señala además que los inversionistas que tienen preferencias por programas de RSE estarían dispuestos a pagar más por estas acciones, lo cual permitiría balancear los mayores costos.²¹

Es interesante mencionar en este punto el artículo de Barnea y Rubin (2006), donde los autores sostienen que el conflicto no se da entre los accionistas de la empresa y los gerentes, sino entre los accionistas afiliados a la empresa y los accionistas no afiliados. A los primeros no les convendría estar asociados a una empresa con bajo desempeño de RSE, debido al efecto negativo sobre la reputación de la empresa. Asimismo, señalan que el conflicto generado sería menor si los accionistas afiliados a la empresa tuvieran la mayor parte de las acciones de la firma.

Otro tema relacionado a este punto es el efecto de las preferencias por RSE de los consumidores sobre los beneficios de las empresas. Hopkins (2002) señala que si bien una compañía que se preocupa de la sostenibilidad del entorno y del bienestar de sus trabajadores tiene costos más altos, es posible que sobreviva en el mercado si los consumidores están dispuestos a pagar un «premio» por la mayor calidad del producto. Entonces, como señalan Vitaliano y Stella (2003), las firmas tomarán una decisión sobre

²⁰ Es decir aquellos bienes que el individuo demanda porque incrementan la utilidad de otros individuos.

²¹ Para otro modelo donde las estrategias de RSE de la empresa dependen de las preferencias de los inversores ver el artículo de Mackey *et al.* (2007).

cuántos programas de RSE ofrecer tomando en cuenta los ingresos y costos marginales de dichos programas.

Un enfoque interesante es el de Barnett (2007), quien analiza la supuesta relación positiva entre la RSE y los resultados financieros de la empresa. Según el autor, los programas de RSE mejorarían las relaciones entre los miembros de la empresa, lo cual reduciría los costos y aumentaría los ingresos, llevando a mejores resultados financieros. Sin embargo, señala el autor, la bibliografía empírica no es concluyente, por lo cual elabora un modelo para explicar por qué los retornos financieros de las empresas que tienen programas de RSE no son siempre mejores que los de las empresas que no los tienen.

Basándose en el concepto de capacidad de absorción, que relaciona la Investigación y Desarrollo (I&D) con los resultados financieros de una empresa, Barnett introduce la Capacidad de Influencia de los Asociados, SIC por sus siglas en inglés,²² como la «...habilidad de una firma de identificar, reaccionar, y obtener beneficios de las oportunidades para mejorar las relaciones entre los ‘stakeholders’ a través de la RSE».²³

Es decir, la SIC de las empresas no es uniforme, y depende de la compleja red de relaciones entre los agentes económicos que tienen relación con la empresa, de las políticas socialmente responsables llevadas a cabo por la empresa en el pasado, y de su capacidad para identificar los programas de RSE que efectivamente mejorarán las relaciones entre sus asociados internos. Estas diferencias explicarían por qué unas empresas llevan a cabo más programas de RSE que otras, ya que los resultados que obtienen serían mejores.

2.2. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y COSTOS DE INFORMACIÓN

El modelo simple de la empresa no toma en cuenta los costos de transacción y de información. Desde el punto de vista de la economía institucional, la empresa es una estructura de gobernación donde el control de las transacciones está en manos de los accionistas, como la manera más eficaz de reducir dichos costos. Esto no implica, sin embargo, que sean sus objetivos los únicos importantes; la cooperación entre los distintos agentes económicos asociados a la empresa es necesaria para que esta cree riqueza.

Algunos autores, como Goyal (2006) y Brekke y Nyborg (2004), sostienen que en un contexto de información asimétrica las políticas socialmente responsables serían una señal enviada por la empresa a sus potenciales asociados, revelando su disposición a la cooperación. El argumento de Goyal (2006) se basa en el análisis del comportamiento de una empresa multinacional que entra a operar en un país en desarrollo. La empresa estaría interesada en enviar remesas de utilidades al exterior, dadas las restricciones usuales: la legislación del país y la coyuntura económica. Los países en desarrollo, en cambio, estarían interesados en atraer inversión extranjera y cobrar impuestos.

²² *Stakeholder Influence Capacity*.

²³ Barnett (2007), traducción de la autora.

En este contexto, transferencias excesivas de dinero al exterior por parte de las empresas multinacionales, o impuestos excesivos por parte de los gobiernos de los países en desarrollo, configurarían comportamientos no cooperativos en un escenario que puede ser modelado como un «dilema del prisionero». El problema se reduce entonces a buscar la manera de lograr el equilibrio cooperativo.²⁴ Es así que un buen récord de políticas de RSE permite a la firma que coopera revelar su disposición a la cooperación, lo cual induciría al país en desarrollo a cooperar también. Goyal (2006) demuestra que si la cooperación se mantiene por tres períodos consecutivos, esta se mantendrá por «n» períodos.²⁵

Otro artículo sobre el tema es el de Johnston (2005), quien argumenta que las transacciones de mercado constituyen incentivos importantes para el cumplimiento de las leyes y la regulación. Señala que si las firmas anticipan que la publicación de información negativa sobre su actuación tendrá un efecto de mercado, entonces tendrán un mayor incentivo para llevar a cabo políticas de RSE. Esto funcionaría mejor si hay «castigos» por dar información falsa como sucede en el mercado de crédito.

El autor señala asimismo que las empresas pequeñas son relativamente ignorantes de los efectos que causan sobre el medio ambiente, y tienen costos de información más altos, por lo que tendrían menos incentivos que las empresas grandes para llevar a cabo políticas de RSE. Sin embargo, las empresas grandes también serían las que tienen mayor facilidad para dar información falsa.

2.3. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO

Otro de los argumentos empleados para justificar la adopción de políticas de RSE por parte de la empresa son sus efectos positivos sobre la productividad laboral, y con ellos sobre los beneficios de la empresa. De esta manera, aparte de las razones éticas y del derecho que los trabajadores tienen, en tanto parte de la empresa, a que sus intereses se tomen en cuenta, estarían los mayores beneficios a obtener en el mediano plazo.

Un artículo sobre este tema es el de Aguilera *et al.* (2004), en el que las autoras analizan los efectos de las políticas socialmente responsables sobre los trabajadores, así como la presión que estos pueden hacer para que la empresa lleve a cabo dichas políticas. De acuerdo a las autoras, las empresas llevarían a cabo programas de RSE debido a su efecto positivo sobre la motivación y productividad de los trabajadores, y a través de esto, sobre sus propios beneficios.

Las autoras llevan a cabo el análisis en el contexto de las diferencias en el comportamiento de los accionistas norteamericanos y europeos. Señalan que los accionistas de

²⁴ Siguiendo a Axelrod (1986), si ambos agentes, la empresa multinacional y el país en desarrollo, eligen cooperar, el bienestar social será mayor en el largo plazo.

²⁵ Brekke y Nyborg (2004) plantean un modelo donde la empresa emplea su récord en políticas de RSE para atraer a trabajadores más productivos y reducir la desatención laboral. Trataremos este modelo en forma más extensa en la siguiente sección.

empresas norteamericanas esperan retornos de corto plazo,²⁶ por lo cual la presión por parte de los trabajadores podría favorecer las políticas de RSE por razones instrumentales, como mejorar la competitividad y la reputación de la firma. En el caso de las empresas europeas,²⁷ los accionistas esperarían retornos de largo plazo, por lo cual políticas que apuntan al bienestar del trabajador y a la creación de productos de calidad, ambas relacionadas a la RSE, tendrían más sentido.

Sobre esto mismo, Vega y Martínez (2002) sostienen que la base de las políticas de RSE en el ámbito laboral es el respeto de los Derechos Fundamentales del Trabajo, definidos por la OIT: libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; eliminación del trabajo forzoso; abolición del trabajo infantil; y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Organización Internacional del Trabajo 1999b, 2001a). Según los autores, el respeto de estos derechos induce aumentos sostenidos de productividad en el largo plazo, lo cual lleva a una mayor competitividad empresarial. En este punto debemos mencionar que si bien el Perú ha ratificado todos los convenios de la OIT relativos a dichos principios, estudios hechos tanto para Latinoamérica como para el Perú confirman que existe un déficit importante en su cumplimiento.²⁸

Por otro lado tenemos el análisis de Heal (2004), quien define la RSE como una *solución coasiana* a un problema de externalidades negativas de la empresa sobre la comunidad, señala asimismo que las políticas de RSE son acciones importantes para la reducción de los conflictos distributivos.²⁹ Si bien el autor no acepta del todo que los problemas sociales deban ser enfrentados por las empresas, señala el posible daño en su reputación como una razón importante para tener un programa de RSE. Finalmente sostiene que las inversiones socialmente responsables mejoran la productividad de los trabajadores, vía el efecto de salarios de eficiencia.

Otro enfoque relacionado a los salarios de eficiencia es el de Brekke y Nyborg (2004), quienes plantean un modelo donde la empresa emplea su desempeño de RSE para atraer a trabajadores más productivos y reducir la desatención laboral. El supuesto de base es que los trabajadores más cooperativos prefieren trabajar en empresas con un buen desempeño de RSE por razones éticas, aun si obtienen menores remuneraciones. El nivel de utilidad de los trabajadores depende también de la imagen que tienen de sí mismos. Esto permitiría que una empresa balancee los mayores costos de las políticas de RSE con los

²⁶ Las autoras llaman a este el Modelo Anglo-Americano, con propiedad dispersa y flexibilidad en el mercado laboral.

²⁷ Al cual las autoras llaman Modelo Continental, con grandes accionistas y cierta rigidez en el mercado laboral.

²⁸ Sobre esto ver Sulmont (2000), Garavito *et al.* (2004) y Muñoz (2006).

²⁹ El supuesto implícito de este argumento es que los costos de transacción son nulos, por lo cual, de acuerdo al Teorema de Coase, la empresa y la comunidad pueden resolver el problema de externalidades sin necesidad de la intervención del Estado.

menores costos laborales. Asimismo, los autores sostienen que los trabajadores se esforzarían más en una firma con buen desempeño de RSE que en una que no lo tiene.

En conclusión, a partir de la literatura revisada vemos que las empresas adoptarían programas de RSE en el ámbito laboral no solamente debido a que incrementan la productividad de los trabajadores, sino a que también podrían reducir los costos laborales directos, si bien este segundo caso es menos plausible en la realidad.

En la siguiente sección empleamos los elementos teóricos discutidos hasta este momento para tratar de entender por qué las empresas peruanas priorizan los programas de RSE relacionados con la comunidad y el medio ambiente, sobre aquellos relacionados a los aspectos laborales. Como ya dijimos antes, no incluimos los programas de capacitación como parte de la RSE en el ámbito laboral, ya que si bien son un componente importante de las estrategias empresariales en el Perú, estas constituyen una inversión en capital humano donde la empresa espera obtener al menos parte de los retornos de su inversión. El no reconocimiento de derechos laborales mínimos y las condiciones precarias de trabajo no permiten decir que existen políticas de RSE consistentes en el ámbito laboral.

3. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y MERCADO DE TRABAJO

Las preguntas que motivaron este artículo son las siguientes: ¿por qué las empresas en el Perú llevan a cabo programas de RSE centrados en los temas ambiental y comunal, dejando de lado el aspecto laboral? ¿Por qué algunas realizan acciones de filantropía o inversión social relacionadas a temas no laborales? ¿Por qué en el Perú la reputación de las empresas no parece depender del respeto de derechos laborales mínimos?

Responder a estas preguntas implica analizar el problema en dos niveles: el de la empresa, que determina la oferta de RSE, y el de la sociedad, que determina su demanda. Se trata no solamente de determinar la «cantidad» de RSE en una sociedad, sino también su composición y su calidad. Nuestra intención en este artículo ha sido analizar los determinantes de la oferta de políticas de RSE en el ámbito laboral para el caso de un país en desarrollo como el Perú.

Partimos del concepto de empresa capitalista como una estructura de gobernación unificada, formada con el fin de reducir los costos de transacción entre sus miembros: accionistas, gerentes, trabajadores y proveedores (Williamson 1985 y Sacconi 2004). En un contexto de información asimétrica, y donde los gerentes son quienes articulan las demandas del resto de asociados, habría tres niveles de transacciones que los primeros deben tomar en cuenta: con los proveedores, con los trabajadores y con los accionistas. En los primeros dos casos, el gerente sería el *principal*, mientras que los proveedores y los trabajadores serían los *agentes*, respectivamente; en el tercer caso, los accionistas serían los Principales, mientras que el gerente sería el *agente*.

Es así que a nivel interno, el gerente debe por un lado dar señales que aseguren a los accionistas que sus intereses están siendo tomados en cuenta, mientras que por el otro debe dar los incentivos adecuados a proveedores y trabajadores para asegurar su cooperación. En el caso de los proveedores esto implica obtener insumos de la calidad adecuada y con la frecuencia necesaria. En el caso de los trabajadores, implica dar los incentivos necesarios para obtener el nivel adecuado de esfuerzo. Los programas de RSE en el ámbito laboral son parte de dichos incentivos (Shapiro y Stiglitz 1984, y Heal 2004).

En este contexto, los beneficios serán máximos solamente cuando el salario pagado a los trabajadores sea mayor o igual al salario de eficiencia para cada nivel de esfuerzo. Este salario de eficiencia dependerá de variables internas a la empresa, de variables institucionales, y del contexto económico. Las variables internas serían la tecnología de monitoreo, y los incentivos salariales y no salariales, que son parte de la RSE en el ámbito laboral; las variables institucionales estarían relacionadas, en el caso del Perú, con elementos como la CTS (compensación por tiempo de servicio), el seguro de salud y el sistema de pensiones; finalmente, la influencia del contexto económico se daría a través de la tasa de desempleo como mecanismo de disciplina laboral.

No es fácil definir las políticas de RSE en el ámbito laboral en un país en desarrollo, donde el cumplimiento de normas laborales mínimas no solamente es bajo sino también cuestionado por la sociedad. En un país donde la mayoría de los trabajadores está fuera del empleo formal, el cumplimiento de normas laborales básicas es visto como demasiado oneroso para las empresas más pequeñas y su incumplimiento como una consecuencia inevitable de la operación del mercado de trabajo (Sulmont 2000 y Muñoz 2006). Completa este escenario la debilidad de los sindicatos, la cual es también un resultado del contexto institucional.³⁰ Si bien los sindicatos permiten balancear el poder de mercado de los empleadores en un contexto legislativo no favorable, y dadas las dificultades de incorporar a los trabajadores no asalariados y sus demandas, los sindicatos han visto reducida su capacidad de influir en las remuneraciones y en las condiciones de trabajo de sus miembros.

De acuerdo a la literatura sobre el tema, reseñada en las secciones precedentes, la RSE en el ámbito laboral incluye el cumplimiento de la legislación laboral, remuneraciones que permitan un nivel de vida decoroso, un ambiente adecuado de trabajo, el balance entre la vida laboral y familiar, y la provisión de seguridad en el trabajo. Si bien en el Perú las empresas más grandes cumplen algunos de los elementos mencionados, muchas veces obstaculizan la organización de los trabajadores, discriminan a estos de acuerdo a su sexo o características raciales o emplean personal bajo contratos que no corresponden al tipo de actividades llevadas a cabo en la empresa (Sulmont 2000 y Garavito *et al.* 2004).

En el caso de las empresas pequeñas, la mayoría no tiene posibilidades de cumplir con las normas laborales mínimas, por lo cual diversos programas que buscan el acceso

³⁰ Sobre esto ver Hicks (1973, 1989).

progresivo de sus trabajadores a los derechos laborales han sido llevados a cabo. Así tenemos la Ley MYPE, dada en el 2003, o la propuesta de Ley de Acceso Progresivo a los Derechos Laborales y Sociales, que se está discutiendo actualmente entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Economía.³¹ Dado que aproximadamente la mitad de la fuerza laboral asalariada se encuentra en estas empresas, la protección de los derechos laborales adquiere un carácter de bien de lujo desde el punto de vista de la sociedad.³²

En el caso del Perú, la heterogeneidad tecnológica de la industria y la composición de la fuerza laboral configuran un escenario donde la mayor parte de las empresas no puede realizar programas de RSE, y donde su funcionamiento depende de los programas de promoción del Estado. Asimismo, siguiendo a Figueroa (2003), el Perú es una economía sobrepoblada, donde una parte importante de la fuerza laboral es excluida del mercado de trabajo del sector moderno. Esto impide que las políticas socialmente responsables en el ámbito laboral lleguen a la mayoría de los trabajadores.

Si bien la construcción de un sistema de preferencias agregado consistente no es posible, tal como lo señalara Arrow (1950), podemos asumir que la demanda de instituciones por parte de una sociedad está sujeta a jerarquías de necesidad social.³³ Entonces solamente cierto nivel de desarrollo, con organizaciones representativas e independientes, permitiría el surgimiento de una demanda por programas de Responsabilidad Social Empresarial. Asimismo, la composición de dicha demanda dependería de la jerarquía interna de sus componentes: los programas dirigidos a aliviar carencias de la comunidad serían los primeros en llevarse a cabo, seguidos de programas de control ambiental, para finalmente llegar al establecimiento de un piso mínimo de remuneraciones y derechos laborales. Este último punto dependería de la existencia de un consenso sobre el nivel mínimo de vida aceptable para los ciudadanos del país en el que la empresa opera.

En el Perú las empresas medianas y grandes destinan parte de sus recursos a aliviar la pobreza de las poblaciones que están en su entorno, si bien hay casos de ayuda a poblaciones lejanas. En el caso de las políticas ambientales, tal como sostienen Heal (2004) y Goyal (2006), los resultados dependen mucho de la actitud de la empresa hacia su entorno. Podemos mencionar los casos de Cajamarca y Yanacocha, donde los conflictos se deben a la contaminación de las tierras y sobre todo del agua; o el caso de La Oroya y Doe Run, donde la población apoya a la minera aun cuando esta no cumple condiciones ambientales mínimas, para mantener sus puestos de trabajo. Casos como el de la empresa Antamina, en Áncash (Sanborn *et al.* 2007), o Cementos Lima, en el cono sur (Castillo 2007), nos

³¹ Sobre la Ley MYPE, ver Garavito (2005). Para un diagnóstico de la situación del mercado laboral y del acceso a los derechos laborales y sociales, ver Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2007). Los independientes no profesionales no forman parte de la definición de MYPE empleada.

³² En forma similar Commenne (2006) señala que la adopción de programas de RSE requiere un nivel determinado de desarrollo institucional, con organizaciones sólidas y representativas.

³³ En forma similar a la teoría de las preferencias lexicográficas. Sobre esto ver Figueroa (1996).

muestran que son las urgencias diarias de la población, además de la reparación de los daños ambientales, las demandas principales que la sociedad hace a las empresas.

No solamente las empresas multinacionales que operan en el Perú llevan a cabo políticas de RSE (Caravedo 1999, Benavides y Gastelumendi 2001 y Durán 2005). Existe una corriente de opinión también a nivel de los grandes grupos económicos peruanos sobre la necesidad de un cambio en la filosofía empresarial. A partir de estudios de caso, Durán (2005) encuentra que estos grupos económicos han incorporado esta filosofía tanto a nivel interno como en su relación con la comunidad. La competencia internacional, los efectos de la globalización, la reputación de la empresa y el cuidado de su relación con los consumidores son señaladas como razones para adoptar políticas de RSE en diversos ámbitos.

Así, vemos que la relación con los consumidores, con la comunidad y con el medio ambiente, son determinantes importantes de la cantidad y composición de RSE ofrecida por las empresas en nuestro país. Si tomamos a la comunidad como un todo, esta es quien finalmente da «legitimidad social» a la empresa, es decir, aceptación de su presencia en la zona sobre la base de una relación de reciprocidad (Sanborn *et al.* 2007 y Durán 2005).

En este contexto, las políticas de RSE son llevadas a cabo tanto para mantener relaciones armoniosas con proveedores y clientes, y con la comunidad como un todo, dejando el ámbito laboral en último lugar. Las políticas ambientales y de alivio de la pobreza llevadas a cabo en países en desarrollo coinciden los lineamientos dados por sus casas matrices a las empresas transnacionales, mientras los derechos laborales recién han empezado a tener relevancia con los tratados de comercio. Que esto último es una demanda derivada de la demanda de nuestros socios comerciales y no una preocupación interna, se puede ver al revisar el debate nacional sobre el tema laboral.

4. CONCLUSIONES

El objetivo de este artículo era analizar la razón por la cual las empresas en el Perú orientan sus programas de Responsabilidad Social Empresarial fundamentalmente a temas relacionados con la comunidad y el medio ambiente, dando menor atención al tema laboral. Entendemos por RSE en el tema laboral a la oferta de empleo productivo y digno, de acuerdo a la definición de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo.

La literatura revisada nos permite concluir que si bien existe una preocupación por llevar a cabo políticas de RSE por parte de las empresas que operan en el Perú, estas se centran sobre todo en el alivio de la pobreza y en los problemas ambientales, dejando en un último plano la ejecución de políticas de RSE en el ámbito laboral. Son las presiones de organismos multilaterales y regionales, fundamentalmente de los países desarrollados, las que determinan la ejecución y la composición interna de las políticas socialmente responsables.

La mayor parte de las empresas que reportan programas de RSE en el ámbito laboral confunde estos con programas de capacitación de los trabajadores y actividades recreativas. Si bien la capacitación incrementa la productividad del trabajador y contribuye a su permanencia en la empresa, dichas actividades no constituyen programas de RSE en el ámbito laboral. En general se observa que las remuneraciones promedio, las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos laborales no son una prioridad en el contexto empresarial peruano. Incluso aquellas empresas que colaboran con los problemas de la comunidad y con la preservación del medio ambiente, descuidan el aspecto laboral.

En cuanto a la literatura teórica, existen dos vertientes que buscan explicar el comportamiento de las empresas, y las consecuencias de este comportamiento sobre las políticas de RSE en general, y en el ámbito laboral en particular. El primer grupo corresponde al modelo de la empresa capitalista, donde se asume que la RSE es fundamentalmente un costo, y por lo tanto causante de ineficiencias.

A partir del artículo de Friedman (1970) la discusión se ha centrado en la ineficiencia creada cuando la empresa asume dicho costos. Sin embargo, los artículos de Graff y Small (2005) y Baron (2005) señalan que las preferencias de los inversionistas por hacer caridad a través de la compra de acciones de las empresas socialmente responsables pueden llevar a la elevación del precio de dichas acciones, compensando el costo de las políticas de RSE. Asimismo, Hopkins (2002) se basa en las preferencias de los consumidores para explicar una elevación del precio de venta, con resultados similares.

Por otro lado, y dentro del mismo enfoque, la referencia a la reputación de la empresa en el artículo de Barnea y Rubin (2006) nos muestra que las demandas de la sociedad también son tomadas en cuenta por las empresas. En este mismo contexto, Barnett (2007) explica las diferencias en las políticas de RSE en empresas aparentemente iguales a partir de su capacidad de absorción de los beneficios de dichas políticas. Así, una mayor capacidad de absorción retroalimenta programas socialmente responsables posteriores, los cuales, a su vez, aumentan los beneficios de la empresa.

El enfoque neoclásico bajo certidumbre es básicamente estático cuando trata los temas laborales. Si bien el respeto de los derechos laborales así como la provisión de salarios y condiciones de trabajo adecuadas son elementos que preservan y mejoran la productividad laboral en la empresa, no he encontrado artículos que traten este punto de manera empírica en la bibliografía de RSE. Los trabajos de Aguilera *et al.* (2004) y de Vega y Martínez (2002) mencionan el efecto positivo de estas políticas sobre la productividad laboral como una razón para su adopción por parte de la empresa.

El segundo grupo se inscribe en la economía institucional, donde las políticas de RSE son vistas como un mecanismo para lograr la cooperación entre los agentes involucrados. En este sentido, Goyal (2006) y Johnston (2005) ven los programas de RSE como una señal de su disposición a la cooperación. Las empresas grandes y medianas, con costos de información menores, lograrían la cooperación de asociados potenciales por medio de este mecanismo. En el caso de las empresas pequeñas, sus mayores costos

de información y menor capacidad de apropiar los beneficios de las políticas de RSE explicarían por qué la mayoría no lleva a cabo dichas políticas.

Es en este enfoque donde se explica mejor la adopción de políticas de RSE en el ámbito laboral, ya que la base del funcionamiento de las empresas es la cooperación entre sus miembros, entre ellos, los trabajadores. Como afirma Hicks (1989), la competencia en el mercado laboral no se da por medio de transacciones reales, sino por medio de transacciones potenciales, donde son los incentivos adecuados los que atraerán a los trabajadores más productivos. En este sentido salarios y condiciones de trabajo adecuadas, así como posibilidades de desarrollo personal, son parte integrante de políticas de RSE en el ámbito laboral.

Entonces, de acuerdo a la evidencia empírica encontrada y a los modelos revisados, planteamos las siguientes hipótesis preliminares para explicar el comportamiento de las empresas en el Perú con respecto a las políticas socialmente responsables en el ámbito laboral.

Una primera hipótesis tiene que ver con la debilidad de las organizaciones y de las instituciones laborales. En un contexto institucional no favorable a los sindicatos, y donde la población laboral *sindicalizable* se ha reducido drásticamente, se ha perdido el balance necesario para la operación de un mercado como el laboral. Como decíamos antes, la sociedad no se siente representada por los sindicatos y existe una desconexión de estos con respecto a una fracción importante de la fuerza laboral.

En relación con este mismo punto está el problema de la ciudadanía y la posibilidad de ejercerla efectivamente. El mercado requiere ciudadanos, tanto cuando funciona sin trabas como cuando se hace necesaria la regulación ante la concentración del poder de mercado. Una segunda hipótesis sería que en el contexto actual de flexibilidad y desprotección laboral, con diferencias en el acceso a los bienes básicos y exclusión en el mercado de trabajo, la preocupación por derechos laborales mínimos para todos los trabajadores es considerada por la sociedad como un lujo.

Es la presión de los organismos multilaterales la que lleva a la preocupación central por los problemas de pobreza y el medio ambiente, dejando de lado los temas laborales. De nuevo estamos ante el lugar que estos tienen en la jerarquía de necesidades sociales de un país como el Perú. Esta sería la razón por la cual el tema laboral se pone en agenda solamente cuando existe presión de los países desarrollados, mientras el discurso nacional predominante reclama la no eliminación de lo que se considera una ventaja: el bajo costo de nuestra mano de obra. Asimismo, las empresas multinacionales que operan en nuestro país, si bien pagan salarios sobre el promedio, no se ven impulsadas al respeto mínimo de las normas laborales ya que la sociedad no se los reclama.

Finalmente, una política socialmente responsable en el ámbito laboral en un país en desarrollo como el nuestro no puede basarse solamente en las pautas dadas por los países en desarrollo y los organismos internacionales. Es a partir de la elaboración de una propuesta con base en nuestra realidad, donde el respeto a los derechos laborales no sea considerado un lujo y donde las organizaciones e instituciones laborales tengan como base los consensos mínimos que deben existir en toda sociedad.

REFERENCIAS

- AGUILERA, Ruth, Deborah RUPP, Cynthia WILLIAMS y Jyoti GANAPATHI
2004 *Putting the S Back in Corporate Social Responsibility: A Multi-Level Theory of Social Change in Organizations*. University of Illinois College of Business Working Paper N° 04-0107.
- AMAESHI, Kenneth, Bongo ADI, Chris OGBECHIE y Olufemi AMAO
2006 *Corporate Social Responsibility in Nigeria: Western Mimicry or Indigenous Influences?* Disponible en: <<http://ssrn.com/abstract=896500>>.
- ANDREWS, Kenneth
1972 «Public Responsibility in the Private Corporation». *The Journal of Industrial Economics*, Vol. 20, N° 2, pp. 135-145, Oxford.
- ARGANDOÑA, Antonio
1998 *La teoría de los stakeholders y el bien común*. Documento de Investigación N° 355. Barcelona: IESE, Universidad de Navarra.
- ARROW, Kenneth
1950 «A Difficulty in the Concept of Social Welfare». *The Journal of Political Economy*, Vol. 58, N° 4, pp. 328-346, Chicago.
- AVI-YONAH, Reuven
2005 *The Cyclical Transformations of the Corporate Form: A Historical Perspective on Corporate Social Responsibility*. University of Michigan Legal Working Paper N° 38. The John M. Olin Center for Law & Economics.
- AXELROD, Robert
1986 *La evolución de la cooperación: el dilema del prisionero y la teoría de juegos*. Madrid: Alianza Editorial.
- BARNEA, Amir y Amir RUBIN
2006 «Corporate Social Responsibility as a Conflict between Stakeholders». EFA 2006 Zurich Meetings.
- BARNETT, Michael
2007 «Stakeholder Influence Capacity and the Variability of Financial Returns to Corporate Social Responsibility». *The Academy of Management Review*, Vol. 32, N° 3, pp. 794-816, Briarcliff Manor.
- BARON, David
2005 *Corporate Social Responsibility and Social Entrepreneurship*. Research Paper N° 1916, Stanford, Graduate School of Business.
- BENAVIDES DE BURGA, Marcela y Guida de GASTELUMENDI
2001 *Responsabilidad social empresarial: un compromiso necesario*. Lima: Universidad del Pacífico.
- BREKKE, Kjell Arne y Karine NYBORG
2004 *Moral Hazard and Moral Motivation: Corporate Social Responsibility as Labor Market Screening*. University of Oslo Economics Working Paper N° 25. Oslo: Universidad de Oslo.
- CARAVEDO, Baltazar
1998 *Perú: empresas responsables*. Lima: Seguimiento, Análisis y Evaluación para el Desarrollo.

- 1999 *Lo social y la empresa a fines de siglo. Responsabilidad social empresarial: avances y logros*. Lima: Universidad del Pacífico.
- CARNEGIE, Andrew
1889 «Wealth». *The North American Review*, Vol. 148, N° 391, pp. 653-664, Cedar Falls.
- CARROL, Archie
1979 «A three-dimensional conceptual model of corporate performance». *The Academy of Management Review*, Vol. 4, N° 4, pp. 497-505, Briarcliff Manor.
- CASTILLO, Elsa del
2007 «Cementos Lima: construyendo los cimientos de la Responsabilidad Social». En Felipe Portocarrero, Cynthia Sanborn y Luis Camacho (editores). *Moviendo montañas: empresas, comunidades y ONG en las industrias extractivas*. Lima: Universidad del Pacífico, pp. 195-266.
- COMMENNE, Vincent (coordinador)
2006 *Responsabilidad social y ambiental: el compromiso de los actores económicos*. París: Charles Léopold Mayer.
- CORTINA, Adela
2000 *Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial*. Cuarta edición. Madrid: Editorial Trotta.
- DAVIS, Gerald; Marina WHITMAN y Mayer ZALD
2006 *The Responsibility Paradox: Multinational and Global Corporate Responsibility*. Ross School of Business Paper N° 1031.
- DURÁN, Francisco
2005 «Business and Corporate Social Responsibility: The Peruvian Case». En Cynthia Sanborn y Felipe Portocarrero (editores). *Philanthropy and Social Change in Latin America*. Cambridge: The David Rockefeller Center Series of Latin American Studies, pp. 191-222.
- DRUCKER, Peter
1993 *La sociedad poscapitalista*. Barcelona: Apóstrofe.
- FIGUEROA, Adolfo
1996 *Teorías económicas del capitalismo*. Segunda edición. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
2003 *La Sociedad Sigma: una teoría del desarrollo económico*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú y México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- FREEMAN, R. Edward
1994 «The Politics of Stakeholder Theory». *Business Ethics Quarterly*, Vol. 4, N° 4, pp. 409-421, Chicago.
- FREEMAN, R. Edward; Andrew WICKS y Bidhan PARMAR
2004 «Stakeholder Theory and 'The Corporate Objective Revisited'». *Organization Science*, Vol. 15, N° 3, pp. 364-369, Linthicum.
- FRIEDMAN, Milton
1970 «The Social Responsibility of Business is to Increase Profits». *The New York Times Magazine*, September N° 13. New York.

GARAVITO, Cecilia

2005 Informe sobre impactos económicos de la extensión de la Ley MYPE al resto de unidades económicas. Informe de Consultoría. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

GARAVITO, Cecilia, Martín CARRILLO y Alejandro HERNÁNDEZ

2004 *Panorama de la Responsabilidad Social Empresarial: sector comercio, minero y telecomunicaciones*. Lima: Programa Laboral de Desarrollo.

GARRIGA, Elisabeth y Domènec MELÉ

2004 «Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory». *Journal of Business Ethics*, Vol. 53, N° 1, pp. 51-71, Dordrecht.

GOYAL, Ashima

2006 «Corporate Social Responsibility as a Signaling Device for FDI». *International Journal of the Economics of Business*, Vol. 13, N° 1, pp. 145-163, Abingdon.

GRAFF, Joshua y Arthur SMALL

2005 «A Modigliani-Miller Theory of Altruistic Corporate Social Responsibility». *Topics in Economic Analysis & Policy*, Vol. 5, N° 1, p. 1369, Berkeley.

GRAVES, Samuel y Sandra WADDOCK

1994 «Institutional Owners and Corporate Social Performance». *The Academy of Management Journal*, Vol. 37, N° 4, pp. 1034-1046, Briarcliff Manor.

HEAL, Geoffrey

2004 *Corporate Social Responsibility-An Economic and Financial Framework*. Paper presented at the Monte Paschi Vita Annual Forum in Rome, Italy, at October 15.

HICKS, John

1973 *La teoría de los salarios*. Barcelona: Editorial Labor.

1989 *A Market Theory of Money*. Oxford: Clarendon Press.

HOPKINS, Michael

2002 «Sustainability in the Internal Operations of Companies». *Corporate Environmental Strategy*, Vol. 9, N° 2, pp. 398-408.

JOHNSTON, Jason

2005 *Signaling Social Responsibility: On the Law and Economics of Market Incentives for Corporate Environmental Performance*. University of Pennsylvania Law School. Scholarship at Penn Law. Paper N° 66.

MACKEY, Alison, Tyson MACKEY y Jay BARNEY

2007 «Corporate Social Responsibility and Firm Performance: Investor Preferences and Corporate Strategies». *The Academy of Management Review*, Vol. 32, N° 3, pp. 817-835, Briarcliff Manor.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (MTPE)

2007 *Plan Sectorial 2006-2011. Empleo y derechos laborales para todos los peruanos*. Disponible en: <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/portal_de_transparencia/transparencia_2007/PLAN_SECTORIAL_MTPE_2006_2011.pdf>

MUÑOZ, Ismael

2006 «Responsabilidad social de los actores económicos». En *Commenne 2006*: 173-191.

NORTH, Douglass

1990 *Instituciones, cambio social y desempeño económico*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.

OBSERVATORIO SOCIAL

2003 *Responsabilidad social empresarial. perspectivas para a actuación sindical*. Versión preliminar. São Paulo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

1999a *Trabajo decente*. Memoria del Director General, 87ª Reunión OIT, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

1999b *Convenios fundamentales de la OIT*. Disponible en: <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/norm/whatare/fundam/index.htm>>

1999c *Declaración de la OIT relativa a los derechos fundamentales del trabajo y su seguimiento: antecedentes*. Disponible en: <<http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/spanish/standards/decl/declaration/background/>>

2001a *La Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.

2001b *Reducir el déficit de trabajo decente*. Memoria del Director General, 89ª Reunión OIT. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

2001c *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. Disponible en: <<http://www.ilo.org/public/spanish/employment/multi/download/spanish.pdf>>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU)

1999a *Informe sobre las inversiones en el mundo 1999: las inversiones extranjeras directas y el desafío del desarrollo*. Nueva York y Ginebra: Organización de las Naciones Unidas.

1999b *UN Global Compact*. Disponible en: <<http://www.unglobalcompact.org/>>

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO (OECD)

2003a *The OECD Guidelines for Multinational Enterprises. A Key Corporate Responsibility Instrument*. Disponible en: <<http://www.oecd.org/dataoecd/52/38/2958609.pdf>>

2003b *Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales. Cuaderno Ministerial*. <<http://www.oecd.org/dataoecd/21/20/16975360.pdf>>

PORTOCARRERO, Felipe, Cinthya SANBORN, Sergio LLUSERA y Viviana QUEA

2000 *Empresas, fundaciones y medios: la responsabilidad social en el Perú*. Lima: Universidad del Pacífico.

PUTTEN, Frans Paul van der

2005 *Research Agenda for Internacional Corporate Social Responsibility*. Documento de Trabajo N° 05-09, Noviembre. Breukelen: Nyenrode Research Group.

SACCONI, Lorenzo

2004 *Corporate Social Responsibility (CSR) as a Model of «Extended» Corporate Governance. An Explanation Based on the Economic Theories of Social Contract, Reputation and Reciprocal Conformism*. Cattaneo University (LIUC) Papers N° 142, Serie Etica, Diritto ed Economia 10. Febrero.

SANBORN, Cynthia, Felipe PORTOCARRERO y Luis Antonio CAMACHO

2007 «Aprendiendo sobre la marcha: la compañía minera Antamina». En Portocarrero, Sanborn y Camacho (editores). *Moviendo montañas: empresas, comunidades y ONG en las industrias extractivas*. Lima: Universidad del Pacífico, pp. 25-120.

SCHWALB, María Matilde y Emilio GARCÍA

2003 *Evolución del compromiso social de las empresas. Historia y enfoques*. Documento de Trabajo N° 58. Lima: Universidad del Pacífico.

2004 *Beneficios de la responsabilidad social empresarial y las inversiones socialmente responsables*. Documento de Trabajo N° 64. Lima: Universidad del Pacífico.

SHAPIRO, Carl y Joseph STIGLITZ

1984 «Equilibrium Unemployment as a Discipline Device». *The American Economic Review*, Vol. 74, N° 3, pp. 433-444, Nashville.

SULMONT, Denis

2000 «La responsabilidad social empresarial en el Perú». En Denis Sulmont y Enrique Vásquez (editores). *Modernización empresarial en el Perú*. Lima: Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú, pp. 123-182.

ТКАЧ, Paula

2006 «One Proxy at a Time: Pursuing Social Change through Stakeholder Proposals». *Federal Reserve Bank of Atlanta Economic Review*, Vol. 91, N° 3, pp. 1-20.

UNIÓN EUROPEA (UE)

2001 *Libro Verde: fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas. Disponible en: <<http://www.jussemp.org/Inicio/Recursos/Actividad%20Corporativa/Resources/Libro%20verde.pdf>>

2002 *Comunicación de la Comisión relativa a la Responsabilidad Social de las Empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*. Bruselas. Disponible en: <http://www.jussemp.org/Inicio/Recursos/Actividad%20Corporativa/Resources/csr2002_es.pdf>

VEGA, María Luz y Daniel MARTÍNEZ

2002 *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social*. Documento de Trabajo N° 9. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

VEGA-CENTENO, Máximo

2007 *Ética personal y profesional: La economía y los economistas*. Documento de Trabajo CISEPA N° 257. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

VITALIANO, Donald y Gregory STELLA

2003 *The Thrift Industry and the Community Reinvestment Act: Assessing the cost of Social Responsibility*. Nueva York: Departamento de Economía del Rensselaer Polytechnic Institute.

WADDOCK, Sandra

1997 *Social Issues in Management for the 21st Century: Stepping Outside 20th Century Paradigm*. Management Division Chair's Address, The Wallace E. Carrol School of Management. Boston College.

2005 *A Radical Agenda for Business in Society*. The Wallace E. Carrol School of Management. Boston College.

WILLIAMSON, Oliver

1985 *Las instituciones económicas del capitalismo*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.