

## ***RSE: redefinir el concepto para ampliar el sentido.***

Artículo publicado en el N ° 1 (Mayo de 2008), de la desaparecida revista ***“SP” la revista de los servidores públicos municipales de san isidro.***

***Hernán Martínez (\*).***

**Con el fin de desactivar el tema de la Responsabilidad Social Empresaria (RSE), como sindicado slogan dentro de una posible estrategia de reposicionamiento en el mercado por parte de algunas empresas, y llevar adelante un verdadero salvataje del principio más amplio de Responsabilidad Social (RS), planteamos la necesidad de resignificar mediante un denominación más abarcativa a la RSE.**

**Podríamos hablar del principio de Responsabilidad Social Comunitaria (RSC), que haría referencia a sociedades locales cuya construcción de ciudadanía socialmente responsable, debería dar cuenta de la intervención activa en el tema, tanto de las organizaciones constitutivas de la sociedad civil (empresas, sindicatos, mutuales, cooperativas, centros culturales, escuelas, etc), como de su tramado institucional-estatal (organismos, agencias, empresas y aparato de gestión, administración y gobierno nacional-provincial-municipal).**

**En el caso específico de la empresa, y del empresariado privado como actor tutelar de la misma, en un sistema regido por la propiedad privada de los medios de producción y cambio como el actual, tendríamos un capítulo especial dado por una responsabilidad social construida por lo menos en seis ámbitos articulables:**

- 1-el ámbito de las relaciones laborales intra-institucionales.**
- 2-el ámbito de las relaciones inter-institucionales con la organización sindical representativa del colectivo laboral.**
- 3-el ámbito de las relaciones extra-laborales con su comunidad de trabajadores.**
- 4-el ámbito de las relaciones con las organizaciones de la sociedad civil.**
- 5-el ámbito de las relaciones con las instituciones del Estado.**
- 6-el ámbito del desarrollo sustentable socio-medio-ambiental de sus procesos productivos.**

**A nuestro entender la empresa debe comenzar a construir su responsabilidad social comunitaria y empresaria mediante la consolidación de tres parámetros en pie de igualdad valorativa:**

- 1-su viabilidad en el mercado y su búsqueda de ganancia racional.**
- 2-la generación de trabajo decente en términos de la OIT (estable, registrado, con equidad retributiva y seguridad en sus condiciones de desempeño).**
- 3-el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de la seguridad social.**

**Aunque estas tres condiciones de construcción de una verdadera responsabilidad social comunitaria y empresaria, se presenten como contradictorios a los ojos de**

las filosofías económicas del eficientismo empresarial, no lo son, citando al economista alemán Elmar Alvater, podemos sostener:

“... en este estadio del capitalismo, el atributo determinante del éxito comercial ya no es el bajo costo, sino la calidad del producto. Y no hay calidad del producto sin una mano de obra altamente calificada y que, a su vez, no puede ser remunerada a un “precio de bananas”. Estas condiciones de calificación son muy difíciles de lograr en un mercado laboral desregulado, ya que toda empresa individual querrá pagar los menores salarios posibles. Es por ello que la organización sindical no es sólo indispensable en términos de una sociedad armónica y con paz social, sino que los sindicatos son también ineludibles como fuente de eficiencia económica y competitividad mundial. Los sindicatos fuertes alemanes han sido una precondition de su éxito económico”.

Siguiendo la línea argumental de Alvater, sumaremos la opinión, reciente por cierto, de un estudioso argentino del tema, Alberto José Robles, Director de Investigaciones del Instituto del Mundo del Trabajo, el mismo da cuenta de un cambio de la cultura socio-organizacional en sindicatos y patronos que permite comenzar a co-pensar a la empresa como un ámbito en tensión de conflicto-negociación-cooperación del capital y el trabajo.

Este viraje en el método y la estrategia de interpelación de las relaciones laborales hacia el interior de la empresa de parte de los actores, conduce, o puede hacerlo, a la formación de un espacio de responsabilidad social corporativa superador de la actual situación.

Al respecto del cambio de ambos actores, dice Robles:

“En los últimos años el cambio de la situación ha sido notable, al menos –pero no sólo- en Argentina. Hoy todo gerente sabe que debe negociar con el sindicato. Algunas universidades empresariales incluso han abierto cursos para profesionales que tratan la situación de las relaciones laborales en un entorno de poder sindical. Muchos sindicatos de rama han comenzado a negociar con las empresas incorporando a los delegados del personal. Algunos han comenzado a diseñar centros de investigación sobre las empresas, sus niveles reales de competitividad y ganancia, así como sus estructuras en tercerización. Todo esto hablando de una inequívoca orientación del sindicato hacia la empresa...”

Después de hacer una reflexión sobre la necesidad de articular y promover diversas modalidades reguladas legalmente de negociación colectiva, Robles hace hincapié de no caer en “... la errónea indentificación de la empresa con el empresariado, al relegar a los trabajadores a un rol pasivo y obediente al empleador. Para la Argentina de hoy –continúa diciendo Robles- la empresa es un tema vital. La cuestión es como lograr una alta competitividad de las empresas que permita alcanzar altos niveles de crecimiento, y al mismo tiempo producir empleos de calidad con bajas tasas de desocupación, que permita ir elevando el nivel de vida de la población. Sin inversiones ello no es posible, pero sin la participación activa del trabajo sindicalmente organizado, tampoco”.

En definitiva, hoy por hoy, el empresariado tradicional pugna por convertir a su colectivo de trabajadores en empleados aislados, en mero recurso humano flexible,

**obediente y subordinado, mientras que el sindicato tradicional pretende organizarlo como actor autónomo en el seno de la empresa. Esto es un esquema con carencia de responsabilidad social de los actores.**

**Se trataría de entender que la economía actual irá requiriendo cada día más de un trabajador individualmente calificado, integrado y representado colectivamente para defender sus intereses, sin desatender por ello su responsabilidad social dentro de la empresa, que es la de aportar sus conocimientos, saberes, destrezas y habilidades a la obtención de un producto socialmente necesario.**

**Pero también demandará de un empresario que garantice condiciones de empleo, capacitación, remuneración y seguridad laboral que promuevan al trabajador humanamente y en términos económicos lo ubiquen como el capital de mayor valor en la producción de bienes y servicios útiles para la construcción de una sociedad más justa y equitativa.**

***(\*) Hernán Martínez es Coordinador de la Subcomisión de Relaciones Internacionales de la Confederación de Trabajadores Municipales de la República Argentina (CTM), no obstante las opiniones vertidas en este artículo son a título personal.***