

La responsabilidad social corporativa en las empresas multinacionales

Daniel Echaiz Moreno 1

Las empresas multinacionales han sido y siguen siendo importantes actores por su connotación en los ámbitos económico, político, tributario, laboral y social.

Así, respecto a lo económico, la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) afirmó que, para diciembre de 1996, “las 50 mayores empresas de inversión extranjera presentes en las economías latinoamericanas registraron ventas superiores a 110 mil millones de dólares, monto mayor que el Producto Interno Bruto de varios países de la región, incluso de algunos de tamaño intermedio como Colombia, Chile, Perú y Venezuela” 2.

En cuanto a lo político y a propósito de la elección del presidente venezolano Hugo Chávez, Carlos Alberto Montaner escribió: “Dos de las mayores instituciones bancarias españolas, el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria y el Santander, han sido sorprendidas con las manos en la masa. Financiaron ilegalmente la campaña de Hugo Chávez a la presidencia de Venezuela. El BBVA, de acuerdo con los informes de prensa, aportó un millón y medio de dólares, y el Santander un millón ochocientos mil. Aparentemente, el dinero no salió de las arcas centrales de estas empresas, sino de filiales situadas en paraísos fiscales donde algunos bancos esconden su dinero negro y llevan a cabo otras trampas millonarias” 3.

La connotación tributaria se aprecia en que, como bien anotó la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) en una presentación ante el Congreso de la República, “sólo 300 grandes empresas multinacionales generan el 26% del PBI mundial” 4.

¹ Abogado *summa cum laudae* por la Universidad de Lima. Maestría en Derecho de la Empresa por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Catedrático de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Universidad de Lima y Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Socio del Estudio Jurídico Echaiz. Miembro asociado del Instituto Peruano de Derecho Mercantil. Miembro honorario del Ilustre Colegio de Abogados de Arequipa. Web page: www.echaiz.com E-mail: daniel@echaiz.com

² “Multinacionales obtienen en América Latina más que el PIB de muchos países”. En: *Portal Global Exchange*. San Francisco, 14/3/2005, <http://www.globalexchange.org/countries/americas/argentina/2920.html>

³ Montaner, Carlos Alberto. “Una lección para las multinacionales españolas”. En: *Portal Firmas Press*, 1/9/2002, <http://www.firmaspress.com/208.htm>

⁴ “La tributación y el presupuesto público del año fiscal 2007”, 11/9/2006. En: http://www.congreso.gob.pe/comisiones/2006/presupuesto/talleres/Tributacion_PptoPublico_2007_SUNAT.ppt

Respecto a lo laboral, se cuestionan los despidos masivos como los anunciados por las multinacionales Kodak (3,000), Motorola (3,500), Japan Airlines (4,300), DaimlerChrysler (10,000) y Alcatel-Lucent (12,500) ⁵.

Y, socialmente, las empresas multinacionales suelen ser calificadas como dueñas de los países en los que actúan; de ahí una larga saga de publicaciones en este sentido, como “Los dueños del Perú” (1965), “Los verdaderos dueños de Colombia” (1977), “¿Quiénes son los dueños de Panamá?” (1987), “Dueños de la República Dominicana” (1988) y “Los dueños de la Argentina” (1992).

Se aprecia, entonces, de las anotaciones precedentes que las empresas multinacionales se mantienen en la palestra noticiosa, aunque en varios casos no precisamente por su actuación ejemplar. Esto último motivó a que ya hace algunas décadas surja el interés, no en prohibir la existencia de ellas, sino en regular su conducta corporativa.

Aparecen así, en 1976, las “Líneas directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para empresas multinacionales” ⁶, las que forman parte de la “Declaración sobre las inversiones extranjeras y las empresas multinacionales”. Al año siguiente sale a la luz un documento de notable valía en el escenario laboral: la “Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social”, auspiciada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ⁷. En el 2000 y por Decisión del Consejo de la OCDE se dictan los “Procedimientos de puesta en práctica de las Líneas directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico para empresas multinacionales” ⁸.

Las iniciativas antedichas han motivado a que diversas empresas multinacionales elaboren sus propios Códigos de Conducta, siendo uno de los más difundidos el de Nike que empieza con la frase: “Nike Inc. se fundó sobre un apretón de manos” ⁹.

⁵ “Preocupación por los despidos masivos en multinacionales”. En: *Portal ADN Mundo*, 12/2/2007, http://www.adnmundo.com/contenidos/laboral/despidos_multinacionales_mundo_recortes_empleo_ml120207.html

⁶ Cfr. <http://www.oecd.org/dataoecd/21/20/16975360.pdf>

⁷ Cfr. <http://www.oit.org/public/english/employment/multi/download/spanish.pdf>

⁸ Cfr. <http://www.oecd.org/dataoecd/21/20/16975360.pdf>

⁹ Cfr.

De los documentos aludidos, las “Líneas directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico para empresas multinacionales” sobresalen particularmente pues constituyen, hasta la fecha, la piedra angular en la materia, por lo que seguidamente nos pronunciaremos brevemente sobre aquellas.

En el propio Prólogo se lee al inicio: “... son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales. Enuncian principios y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable compatible con las legislaciones aplicables. La vocación de las Directrices es garantizar que las actividades de esas empresas se desarrollen en armonía con las políticas públicas, fortalecer la base de confianza mutua entre las empresas y las sociedades en las que desarrollan su actividad, contribuir a mejorar el clima para la inversión extranjera y potenciar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible”.

Destacamos como sus principales características las siguientes: primera, la voluntariedad, pues “el cumplimiento de las Directrices por parte de las empresas es voluntario y no tiene carácter obligatorio” (acápito I.1); segunda, la globalidad en tanto “las actividades de las empresas multinacionales se extienden a todo el mundo” (acápito I.2); tercera, la conceptualización indirecta, ya que no ofrece una definición precisa de empresa multinacional al juzgar que “no es necesaria a los efectos de las Directrices”, aún cuando delimita sus rasgos como la extraterritorialidad, la influencia significativa y la estructura corporativa grupal (acápito I.3); cuarta, la no discriminación porque no procura “introducir diferencias de tratamiento entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales” (acápito I.4); quinta, el no proteccionismo, puesto que “los gobiernos que han suscrito las Directrices no deben utilizarlas con fines proteccionistas” (acápito I.6); y, sexta, la promoción del arbitraje dentro de “los mecanismos internacionales adecuados de solución de diferencias” (acápito I.9).

En este orden de ideas se consagran 11 principios generales que deberán observar las empresas multinacionales: primero, contribuir al progreso económico, social y medioambiental con vistas a lograr un desarrollo sostenible ¹⁰; segundo, respetar los derechos humanos de las personas afectadas por sus actividades de conformidad con las obligaciones y compromisos internacionales del gobierno de acogida ¹¹; tercero, estimular la generación de

¹⁰ La Declaración de Río (1992) define al desarrollo sostenible en su principio 3 como “aquel desarrollo que satisface las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para atender sus propias necesidades”. Un caso ampliamente difundido sobre contaminación ambiental se encuentra en las acusaciones que recayeron sobre Texaco Petroleum por la supuesta descarga de millones de galones de agua tóxica en la amazonía ecuatoriana; *cfr.* http://www.texaco.com/sitelets/ecuador/es/response_to_claims/

¹¹ *Cfr. Declaración Universal de los Derechos Humanos* (1948). En: <http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>

capacidades locales mediante una cooperación estrecha con la comunidad local ¹²; cuarto, fomentar la formación del capital humano, particularmente mediante la creación de oportunidades de empleo y el ofrecimiento de formación a los empleados; y, quinto, abstenerse de buscar o de aceptar exenciones no contempladas en el marco legal o reglamentario relacionadas con el medioambiente, la salud, la seguridad e higiene, el trabajo, la fiscalidad ¹³, los incentivos financieros u otras cuestiones varias.

Asimismo, sexto, apoyar y defender unos correctos principios de gobierno empresarial y desarrollar y aplicar unas buenas prácticas de gobierno empresarial ¹⁴; séptimo, desarrollar y aplicar prácticas autodisciplinarias y sistemas de gestión eficaces que promuevan una relación de confianza recíproca entre las empresas y las sociedades en que ejercen su actividad; octavo, promover el conocimiento por los empleados de las políticas empresariales y su conformidad con ellas, mediante una difusión adecuada de las mismas, incluso a través de programas de formación ¹⁵; noveno, abstenerse de tomar medidas discriminatorias o disciplinarias contra los trabajadores que elaboren, de buena fe, informes para la dirección o, en su caso, para las autoridades públicas competentes acerca de prácticas contrarias a la ley, a las Directrices o a las políticas de la empresa; décimo, alentar, cuando sea factible, a los socios empresariales, incluidos proveedores y subcontratistas, para que apliquen principios de conducta empresarial compatibles con las Directrices ¹⁶; y, décimo primero, abstenerse de cualquier injerencia indebida en actividades políticas locales.

¹² La “tropicalización ” es uno de los baluartes del HSBC, tal como lo revela su lema comercial: “el banco local del mundo”.

¹³ Como empresas *off-shore* en paraísos fiscales.

¹⁴ El *corporate governance* encuentra hoy en día su mejor sustento en los “Principios de gobierno corporativo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico”. Cfr. <http://www.oecd.org/dataoecd/47/25/37191543.pdf>

¹⁵ En 1994, la Unión Europea expidió la Directiva N^o 94/45/CE relativa a la constitución de un comité de empresa europeo o al establecimiento de un procedimiento de información y consulta de a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. A la luz de dicha norma, se emitieron sendos dispositivos jurídicos en diversos países miembros de la Unión Europea, como la Ley N^o 10/1997 en España.

¹⁶ En el ya citado Código de Conducta de Nike, esta empresa multinacional sostiene: “Nike diseña, fabrica y comercializa productos para consumidores que practican deportes y participan en competencias. En cada paso de ese proceso nos impulsa no sólo lo que requiere la ley sino también lo que se espera de un líder. Esperamos que nuestros socios empresariales hagan lo mismo. Nike forma sociedades con contratistas que comparten nuestro compromiso con las mejores prácticas... Los contratistas deben reconocer la dignidad de cada empleado y el derecho a un lugar de trabajo libre de acosos, abusos o castigos corporales... Sea

Las “Líneas directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico para empresas multinacionales” no se agotan en los principios expuestos, sino que abordan además ocho cuestiones específicas: primera, la publicación de informaciones para la difusión de resultados -tanto financieros como operativos- de la empresa, principales accionistas y factores de riesgo previsibles (acápito III.4); segunda, el empleo y las relaciones laborales, a efectos de contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil y contribuir a la eliminación de toda clase de trabajo forzado (acápito IV.1); tercera, el medio ambiente, procurando que las empresas establezcan y mantengan un sistema de gestión medioambiental (acápito V.1); cuarta, la lucha contra la corrupción, proscribiéndose las contribuciones ilícitas a candidatos a cargos públicos (acápito VI.6); quinta, los intereses de los consumidores para establecer procedimientos transparentes y eficaces que den respuesta a las quejas de ellos (acápito VII.3); sexta, la ciencia y la tecnología, a efectos de permitir la transferencia y rápida difusión del *know-how*, protegiendo los derechos de propiedad intelectual (acápito VIII.2); séptima, la competencia, debiendo abstenerse de celebrar o cerrar acuerdos entre competidores contrarios a la competencia (acápito IX.1); y, octava, la fiscalidad, señalándose que es importante que las empresas multinacionales contribuyan a las finanzas públicas de los países de acogida (acápito X).

donde fuere que Nike opere alrededor del mundo, lo hacemos guiados por este Código de Conducta y nuestros contratistas están obligados a adherir a estos principios”.