



## RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

ENERO 2004

BREVIARIO TEMÁTICO LISDINYS

### RSE: Aspectos incluidos y exclusiones relevantes. Una normatividad mínima para el entorno mexicano <sup>i</sup>

Por Myriam Cardozo Brum <sup>ii</sup>

*Periódicamente, LAGJS publica ensayos, breviaros y comentarios de relevancia para La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS). Este breviarío da seguimiento a la investigación de la autora sobre la responsabilidad social de dos empresas cementeras en México, una transnacional y la otra doméstica, además ésta última estructurada en forma de cooperativa. La comparación revela la enorme relatividad actual del concepto de RSC/RSE y la gran latitud que se aplica en México y en el mundo para etiquetar a una empresa como socialmente responsable o no responsable. El caso ilustra una vez más el estado primitivo en que se encuentra el tema, frecuentemente como consecuencia de la iniciativa premeditada de los sectores empresariales para hacer de la RSC una disciplina a conveniencia de sus intereses.*

#### □ **Introducción**

El presente trabajo pretende dar seguimiento a las ideas presentadas en este medio, en los meses de Junio y Julio del pasado año, sobre los aspectos incluidos y excluidos del concepto de RSE. Surge como resultado de una investigación desarrollada el año 2002, para analizar la actuación de dos empresas cementeras de México, a fin de comprender hasta qué punto se

<sup>i</sup> Trabajo preparado en seguimiento al siguiente breviarío: Cardozo, Myriam, "Gobiernos y Organizaciones No Gubernamentales Ante la Responsabilidad Social Empresarial", en *Breviaríos Temáticos LISDINYS*, La Alianza Global Jus Semper, Moorpark, California, junio 2003.

justifica su diferente estatus en la materia: un grupo empresarial, reconocido por su responsabilidad social, y una empresa cooperativa del mismo ramo, que carece de este reconocimiento.

Como consecuencia de la situación revisada, se insiste en la necesidad de contar con una norma mínima de aplicación en el país: una rendición de cuentas obligatoria y con formato preestablecido para todas las empresas, para el cual se propone un conjunto mínimo de indicadores de evaluación.

Finalmente se presentan algunas consideraciones a modo de conclusión, entre las que resalta el insuficiente y sesgado desarrollo del movimiento por la RSE y la falta de homogeneidad en materia de organización, información y criterios considerados para el otorgamiento de reconocimientos en el campo.

#### **Sumario**

- Introducción
- Campos cubiertos por la RSE
- Comparación de casos de empresas con y sin reconocimiento de RSE
  - APASCO
    - Condiciones internas de trabajo
    - Calidad de vida en la comunidad
    - Contribución al medio ambiente
  - CRUZ AZUL
    - Condiciones internas de trabajo
    - Calidad de vida en la comunidad
    - Contribución al medio ambiente
- La necesidad de reportes con formato acordado
- Una propuesta mínima para el entorno empresarial mexicano
- Consideraciones finales

### □ **Campos cubiertos por la RSE**

En el trabajo “Gobierno y organizaciones no gubernamentales ante la Responsabilidad Social Empresarial”, definimos a la RSE como “el conjunto de acciones que las empresas privadas realizan para mejorar las condiciones de vida, más allá de aquellas estrictamente obligatorias por ley” (Cardozo, Junio de 2003: 3). También aclaramos que ésta podría asumir tres modalidades diferentes: a) la producción y comercialización de bienes y servicios que responden a necesidades sociales reales y a la generación de empleos; b) el reconocimiento de su responsabilidad ante la sociedad por los problemas generados en el desarrollo de su actividad (condiciones internas de trabajo, contaminación ambiental, etc.); y, c) la contribución a la solución de problemas vinculados al bienestar de la población en general.

Las acciones que se desarrollan en el marco anterior se enfocan fundamentalmente a tres grandes campos:

- Las condiciones internas de trabajo: capacitación y oportunidades de desarrollo personal, aumento de la seguridad e higiene, combate al acoso sexual, respeto de horarios y tiempos de descanso, ausencia de despidos injustificados, etc.
- Calidad de vida para las familias de los trabajadores y la comunidad en general: servicios de salud, culturales, deportivos, acceso a becas de estudio, prestaciones en casos de incapacidad o muerte del jefe de familia, etc.
- La cuestión ambiental: educación y motivación de los empleados en el tema, minimización de desperdicios, reciclaje de papel, reducción del empleo de productos tóxicos y disposición segura de sus desperdicios, uso racional de la energía y el agua, etc.

Como puede verse en la descripción anterior, hay por lo menos dos grandes temas ausentes, los señalados por de Regil (Julio de 2003): el pago de salarios dignos y la rendición de cuentas a la sociedad en un formato previamente acordado. Así el nivel de los salarios, principal determinante

de las condiciones de vida de los trabajadores en nuestro contexto, queda excluido del concepto; y, consecuentemente, las empresas que deciden informar, lo hacen en relación a las actividades que han realizado, sin alusión alguna a su comportamiento en otros campos importante de la RSE.

En el caso mexicano, el Centro Mexicano de la Filantropía, Asociación Civil (CEMEFI A.C.), impulsa un programa de Responsabilidad Social de la Empresa ([www.cemefi.org](http://www.cemefi.org)), cuyo objetivos son:

- *Promover la participación del sector privado de forma activa y decidida en proyectos de desarrollo sostenible a través de la Responsabilidad Social Corporativa.*
- *Facilitar la ejecución de programas socialmente responsables ofreciendo servicios competitivos para las empresas.*
- *Conocer el comportamiento y las tendencias del sector empresarial en materia de responsabilidad social.*
- *Vincular a empresas y empresarios con Organizaciones de la Sociedad Civil buscando establecer alianzas intersectoriales y relaciones sólidas que generen beneficio mutuo.”*

Entre sus servicios figuran: orientación estratégica e información especializada, reconocimiento público al compromiso social, eventos y publicaciones.

***...a nivel mundial la tendencia dominante es desarrollar normas de RSE a imagen y conveniencia de las empresas interesadas en proyectarse bien ante la sociedad civil***

Su enfoque aparece claramente sesgado hacia el interés empresarial. Las mismas empresas asociadas a CEMEFI definieron, en 2001 y en el marco de este centro, el decálogo de las empresas socialmente responsables, el que confirma la omisión de los dos temas antes identificados (salarios dignos y rendición de cuentas con formato preestablecido). También son ellas mismas las que decidieron los indicadores a considerar en su evaluación. CEMEFI premia por “buenas prácticas” en algún

aspecto, sin tomar en consideración el resto de la gestión. Otro de los sesgos de los distintivos y reconocimientos es que estos deben ser solicitados (y pagar el costo correspondiente) por las empresas interesadas, con lo cual pueden existir en el mismo mercado algunas otras que pudieran merecerlo igual y aún más, que no cuentan con él. Por último, promueve un “compromiso social” deducible de impuestos, como se manifiesta en la siguiente recomendación a las empresas: “Limite la inversión social empresarial a instituciones públicas y organismos sociales sin fines de lucro, que reciben donaciones de compañías *que pueden acogerse a beneficios tributarios*” (Curt Weeden, reproducido en CEMEFI, Diciembre de 2001).

Si a nivel mundial la tendencia dominante es desarrollar normas de RSE a imagen y conveniencia de las empresas interesadas en proyectarse bien ante la sociedad civil, sin un compromiso consistente que incluya el tema de los salarios dignos, en México esto se vuelve crítico debido a los bajos niveles que los mismos alcanzan en el contexto global.

A continuación se presentan algunas cifras que describen esta situación: en el mes de Agosto de 2003, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) informó que el 6.43% de los trabajadores de las 32 principales áreas urbanas reciben menos de un salario mínimo (en promedio \$41.53 y aproximadamente 3.70 dólares diarios, a nivel nacional); el 22.44% gana entre un y dos salarios mínimos y sólo el 15% supera los 5 salarios mínimos. Estos niveles de ingreso, en términos reales, son muy similares a los vigentes a inicios de 1999, por lo que no han permitido la recuperación del poder adquisitivo perdido previamente, además de que los niveles de ocupación se han reducido drásticamente en el mismo período ([www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx)). Comparativamente, estos salarios representan alrededor del 10% de lo que gana un obrero en los EUA por realizar la misma tarea.

Con la intención de ejemplificar las ausencias antes señaladas, se ofrece a continuación una descripción de las prácticas desarrolladas por un grupo empresarial que ostenta el distintivo de RSE por tercer año consecutivo y ha recibido reconocimientos a las “Mejores prácticas” por parte de CEMEFI. A continuación, sus acciones

se comparan con las realizadas por una empresa no reconocida por el mismo centro, para detectar si existe una diferencia sustantiva en su gestión social que justifique esta situación.

#### □ **Comparación de casos de empresas con y sin reconocimiento de RSE**

##### Apasco

Empezaremos por un grupo de empresas con más de setenta años de actuación, actualmente constituido por varias empresas consolidadas y compañías asociadas (Apasco S.A), siendo su principal accionista, un grupo suizo, líder mundial en su sector (Holderbank).

Se trata de una organización que se autodescribe como sigue: orientada al mercado y a la búsqueda de la satisfacción de las necesidades de sus clientes con una gama de productos y servicios integrales del más alto nivel de calidad. Considera que esto lo logra impulsando un espíritu de innovación constante, empleando tecnología de avanzada a nivel mundial y motivando a su personal hacia el incremento continuo de la cultura de la productividad, el trabajo en equipo, la comunicación, la confianza mutua, etc.

Entre sus objetivos señala: la rentabilidad y el crecimiento a largo plazo, imprescindibles para satisfacer a los accionistas y garantizar la permanencia de la empresa, pero también la inclusión de fines de carácter social en los tres campos de RSE antes identificados:

- Ambiente de trabajo: trata de satisfacer, motivar y desarrollar al personal, de cuyo desempeño dependen los aumentos de productividad.
- Calidad de vida de la comunidad: participa activamente en programas de desarrollo de las comunidades en donde opera.
- Medio ambiente: busca desarrollar actividades en forma ambientalmente segura, preservando los aspectos ecológicos que garanticen un futuro sustentable de la humanidad, mediante la retribución al entorno de lo que toma de él.

En cuanto a su relación con los demás grupos vinculados a la empresa, expresa que persigue una competencia abierta y leal con los demás

productores y el establecimiento de negocios productivos y duraderos con sus clientes y proveedores.

Trata, entonces, de lograr impactos positivos tanto para los participantes en el negocio como para la sociedad en su conjunto. Con ello, manifiesta conseguir, a su vez, los siguientes beneficios: lealtad y compromiso de sus empleados y trabajadores, satisfacción del cliente, confianza de los accionistas y acreedores, involucramiento de los proveedores y bienestar de las comunidades

Los valores y criterios planteados, que guían su actuación, se explicitan como sigue:

- **Calidad y servicio:** mediante un trato amable, eficiente y oportuno, que pone atención a las necesidades manifestadas por el cliente, con la intención de lograr su total satisfacción e incluso superar sus expectativas.
- **Innovación:** a través de la capacitación profesional y de una actitud abierta que permitan desarrollar nuevos y mejores procesos para ofrecer productos y servicios de mayor calidad.
- **Eficiencia:** mediante el logro de los costos más bajos de la industria al mismo tiempo que los mejores resultados, a través de un proceso de constante aprendizaje.
- **Involucramiento:** implica el desarrollo integral de las personas, el trabajo en equipo, la comunicación, la colaboración de todos para el logro de los objetivos, el reconocimiento y el estímulo al trabajo bien realizado.
- **Integridad:** se logra estableciendo relaciones basadas en la honestidad, el cumplimiento de acuerdos, la congruencia entre decisiones, acciones, valores, políticas y procedimientos.

A continuación se presenta un breve resumen de sus contribuciones a cada una de las áreas de RSE.

### **Condiciones internas de trabajo**

El grupo Apasco valora la riqueza humana de su personal y manifiesta preocuparse por generar un ambiente de trabajo seguro, que brinde oportunidades de desarrollo profesional, garantizando la satisfacción de los trabajadores.

Mantiene programas para la capacitación y motivación técnicas, profesionales, sociales y personales de todo su personal, como la formación de líderes, la mejora continua, la cultura de servicio, el desarrollo de ejecutivos, el mejoramiento del desempeño y la productividad, la seguridad en el trabajo, etc.

También cuenta con un programa de intercambio de personal, en más de setenta países de todos los continentes, con las empresas del grupo suizo que constituye su principal accionista.

Las oportunidades de empleo son difundidas a través de su página web. También es posible hacer la solicitud por ese medio, para lo que se asesora al interesado sobre la forma de preparar su currículum.

Queda la duda, manifestada por algunos obreros, respecto de la seguridad imperante en su empresa dedicada a la manipulación de residuos peligrosos.

### **Calidad de vida en la comunidad**

El grupo Apasco se ha dedicado especialmente a contribuir a mejorar las condiciones de vida de la comunidad a través de su apoyo a los programas de vivienda dirigidos a la población de menores recursos. En el contexto de esta política, opera programas de apoyo a la autoconstrucción ordenada, destinados a la edificación de unidades habitacionales de vivienda progresiva, de apoyo a empresas dedicadas a la construcción masiva de vivienda social y vivienda progresiva, etc, en los que ofrece asistencia técnica, gestión, asesoría, capacitación, investigación y desarrollo.

Además, dispone de centros de capacitación agropecuaria y forestal, ubicados en los alrededores de casi todas sus plantas, que tienen por objetivo elevar el nivel y calidad de vida de los habitantes de la zona.

Finalmente, realiza también actividades en promoción de la cultura y las artes.

### **Contribución al medio ambiente**

La política ambiental del grupo Apasco se define como:

- Administración ambiental para el cumplimiento de la legislación vigente, del diseño de

instalaciones que permitan mejorar la eficiencia de sus procesos y del control periódico de las condiciones ambientales de las anteriores.

- Uso racional y eficiente de los recursos e impulso a la sustitución de materiales no renovables.
- Selección prioritaria de proveedores con conciencia ambiental y difusión de esta cultura entre todos los grupos vinculados a la empresa.

Sus acciones y logros a la fecha incluyen: la adquisición de equipo de alta tecnología para el control y preservación del medio ambiente, el ahorro en la utilización de energía eléctrica (20% en 10 años), la reducción de las emisiones de bióxido de carbono (16%), la reducción del consumo de agua mediante la instalación de plantas de tratamiento de aguas residuales y sistemas de recirculación, la reutilización de la capa de tierra vegetal, la reducción en el consumo de combustibles y sus emisiones contaminantes a través de la utilización del ferrocarril y el barco como transporte terrestre, el establecimiento de plantas de tratamiento de aguas negras y de instalaciones de almacenamiento temporal de residuos, el control continuo de emisiones, la plantación de árboles, el desarrollo de programas para la conservación de especies animales en peligro de extinción, la creación de una empresa especializada en la disposición térmica e integración de residuos industriales, la capacitación en el manejo del medio ambiente, etc.

En resumen, el grupo empresarial Apasco realiza un muy loable apoyo de causas sociales, externas a la empresa, en materia de calidad de vida en la comunidad y contribución al medio ambiente. Sin embargo, el aspecto vinculado a las condiciones internas de trabajo es el que se muestra más limitado, reduciéndose a la capacitación y desarrollo profesional que toda empresa realiza por interés en su eficiencia y productividad, más allá de cualquier compromiso social con sus obreros y empleados. También deja dudas en materia de seguridad, y no alude a otros elementos como el tipo de contratación, la movilidad y conflictos laborales, o los salarios pagados. Es evidente la ausencia del concepto de salarios dignos, así como de una rendición de cuentas obligatoria y en un formato acordado con

la sociedad civil. En suma, su concepto de RSE, si bien se ha formalizado, dista mucho de estar plenamente desarrollado y balanceado.

### Cruz Azul

En contraposición a la experiencia empresarial anterior, se presenta el ejemplo de una empresa del mismo ramo, nacida hace más de 120 años y transformada 50 años después en sociedad cooperativa, que realiza una importante labor en materia de prestaciones sociales a los cooperativistas, sus familias y comunidad, pero no ostenta reconocimiento alguno (Cruz Azul).

Su misión se dirige a "...procurar el bienestar humano, económico y social de todos nuestros integrantes, así como, en la medida de lo posible, el de las comunidades donde nuestras actividades se realizan..." ([www.cruzazul.com.mx](http://www.cruzazul.com.mx)).

Entre sus características destacan:

- La experiencia de cuatro generaciones en la búsqueda de la superación constante,
- La búsqueda permanente de la calidad en todos sus productos y servicios, así como el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales en la materia,
- La disposición de tecnología moderna y eficiente, de procesos controlados por sistemas computarizados y personal altamente calificado y coordinado por técnicos especializados,
- La dedicación de un porcentaje importante de sus ingresos a la adquisición de equipos sofisticados para el desarrollo de tecnología,
- La obtención de diversos certificados de calidad (ISO 9000, API Spec Q 1, Industria Limpia, etc.),
- El control de calidad desde los insumos hasta el producto acabado, y
- La participación en la revisión y actualización de las normas técnicas del cemento.

Resumimos a continuación sus múltiples acciones en los tres campos mencionados, destacando la magnitud y trascendencia de las mismas:

### **Condiciones internas de trabajo**

Capacitación del personal, fomento de la educación cooperativa y la economía solidaria, compromiso personal, claridad y honestidad en el trabajo, aplicación de valores como independencia, libertad, solidaridad, igualdad, justicia, reciprocidad y ayuda mutua.

### **Calidad de vida en la comunidad**

(especialmente a las 5,000 familias de los cooperativistas)

Creación de jardines de niños, escuelas primarias, secundarias, bachilleratos; proyecto de creación de una universidad; construcción y ampliación de viviendas, conjuntos habitacionales, clínica médica, instalaciones deportivas, auditorios, un centro comercial; cursos, diplomados, conferencias y otros eventos dirigidos al desarrollo integral de la mujer; cine-club, talleres artísticos, ballet folklórico, revista, etc.; como complemento a la distribución de utilidades entre los cooperativistas.

### **Contribución al medio ambiente**

Planta de tratamiento de aguas residuales, promoción de la cultura ecológica, ahorro de energía, etc.

Se trata, en este caso, de una empresa preocupada ante todo por las condiciones de trabajo y la calidad de vida de sus trabajadores, y sólo en segundo lugar, por la sociedad civil en general, invirtiendo el énfasis mostrado en el caso previo. Sin embargo, no parece que ésta sea una razón para considerarla menos responsable socialmente que Apasco, sólo ha asumido una responsabilidad distinta.

Su falta de reconocimiento se debe a que Cruz Azul no lo ha solicitado a CEMEFI, ni su acción social coincide con los parámetros establecidos por las empresas asociadas a este centro. En realidad, hay que reconocer que esta cooperativa no cuenta con una cultura de RSE formalizada y menos aún, al igual que APASCO, plenamente desarrollada, pero su evidente compromiso social y su consecuente gestión espontánea le permitirían integrarla muy fácilmente, ya que sus acciones resultan consistentes con los valores que impulsa.

### **La necesidad de reportes con formato acordado**

Los países más avanzados en cuanto a mecanismos de información pública, han utilizado desde hace tres décadas el Balance Social (Francia, Alemania, España, etc.), que constituye un documento periódico, generalmente de carácter voluntario (salvo en el caso francés, en que fue obligatorio para algunas empresas, durante el gobiernos socialista), que complementa la información económico-financiera de la empresa con indicadores cuantitativos y datos cualitativos que muestran el esfuerzo de la misma en materia social. Además de resultar un medio de información para distintos grupos vinculados a la empresa (trabajadores, clientes, vecinos, etc.), contribuye al diálogo y la negociación entre ellos y al desarrollo de una gestión social en que este tipo de objetivos sean integrados a los procesos de planeación y control de la empresa.

Mientras los estados financieros surgen de una contabilidad hecha en nombre de la propiedad, del capital y de su rentabilidad, el Balance Social trata de responder a la responsabilidad social de la empresa frente a los diferentes grupos que con ella se vinculan, a través de un conjunto de indicadores que pueda ser rápidamente revisado por los interesados.

En contextos como el francés, el Balance Social brindó información sobre las condiciones de trabajo para facilitar las negociaciones entre empresas y sindicatos, durante su aplicación obligatoria. En países como Alemania o España ha enfatizado el análisis de los esfuerzos tendientes a mejorar las condiciones ecológicas de su entorno. En Brasil, existe un buen avance en el diseño de indicadores de RSE, diseñados por el Instituto Ethos (2001), que lamentablemente no incluye ninguno referido a salarios y otras prestaciones monetarias.

En el contexto mexicano, y particularmente en el caso del grupo Apasco, no se conoce el empleo de este tipo de documentos. Puesto que aún existe muy poca sensibilización de las empresas al tema, se considera más viable iniciar con la aplicación de un sistema de indicadores muy reducido, que trate de captar la esencia de las acciones realizadas en los tres campos fundamentales que se han analizado.

### □ *Una propuesta mínima para el entorno empresarial mexicano*

El conjunto de indicadores que se propone a continuación pretende cubrir tanto actividades realizadas, como recursos empleados en ellas y resultados obtenidos. Se detalla especialmente el apartado referido a las condiciones de trabajo, ya que como hemos visto antes, resulta el menos desarrollado.

Indudablemente los datos cuantitativos ayudan a concentrar la información, pero no todo se puede medir de esta forma, por lo que el Balance Social que proponemos es de tipo mixto, o sea que, complementa el conjunto de indicadores presentado con la observación, revisión de archivos de quejas y sugerencias, entrevistas, encuestas y cualquier otro elemento que nos permita conocer las percepciones y opiniones de los diferentes grupo sobre los asuntos de interés social revisados.

- Indicadores cuantitativos de condiciones internas de trabajo:
  - Seguridad en la contratación
  - Composición del personal por nacionalidad
  - Composición del personal por género
  - Composición del personal por edad
  - Antigüedad promedio del personal
  - Conflictos laborales
  - Ausentismo injustificado
  - Remuneraciones
  - Prestaciones adicionales
  - Capacitación
  - Seguridad y salud en el trabajo
  - Formas complementarias de motivación al trabajador

- Indicadores cuantitativos de calidad de vida en la comunidad y aspectos ecológicos:

- Evolución en el consumo de energía de la empresa
- Evolución en su consumo de agua
- Evolución en su producción de residuos contaminantes
- Costo por persona o comunidad beneficiada por los programas de la empresa
- Presupuesto dedicado a dichos programas como porcentaje de las ganancias netas.
- Impacto de los presupuestos dedicados a estas actividades en los impuestos pagados por la misma
- Porcentaje de metas alcanzadas en sus programas sociales
- Contribución a la solución de problemas sociales
- Porcentaje de beneficiarios satisfechos

Finalmente, los indicadores anteriores sólo definen la información mínima a brindar en la rendición de cuentas de las empresas a sus trabajadores, al gobierno y a la sociedad en su conjunto. Su sistematización permitirá entrar a la etapa de comparación de los resultados con metas, estándares, resultados de otras empresas similares, no sólo a nivel nacional, sino también regional y global (benchmarking), o de la misma en el pasado, etc.; de manera de poder emitir juicios valorativos de la actuación y resultados alcanzados en este campo.

***El tema de la RSE elude toda referencia teórica al pago de salarios dignos, como si se olvidara que se trata del principal determinante de las condiciones de vida de los trabajadores...***

En particular, los montos pagados por salarios y otras prestaciones deberán compararse con el salario mínimo vigente en el país, con el salario de años previos a precios constantes y,

especialmente, con el salario digno pagado en el extranjero por trabajo equivalente en relación con el salario digno que toda familia mexicana debería recibir para sustentar una calidad de vida material digna, según el concepto LISDINYS (La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur) desarrollado por La Alianza Global Jus Semper 2002, para cerrar las brechas salariales a nivel global.

También será posible comparar el nivel de logro alcanzado en materia de responsabilidad social con el logrado en términos de rentabilidad financiera y analizar estadísticamente si es posible establecer algún tipo de correlación respecto del desempeño en ambos objetivos.

Si bien se trata de un esquema mínimo de evaluación de RSE, se espera que el mismo contribuya a avanzar en el desarrollo de una cultura empresarial de la evaluación y la responsabilidad social.

### Consideraciones finales

- El tema de la RSE elude toda referencia teórica al pago de salarios dignos, como si se olvidara que se trata del principal determinante de las condiciones de vida de los trabajadores, y también a la rendición obligatoria de cuentas en formato acordado, que recupere una concepción integral de RSE.
- El caso del grupo empresarial Apasco, reconocido como socialmente responsable por sus múltiples acciones en beneficio de la comunidad y el medio ambiente, confirma que, también en la práctica, los dos temas anteriores son omitidos y las condiciones internas de trabajo, así como las opiniones de los propios trabajadores, las menos consideradas.
- Las razones que explican este comportamiento un poco paradójico, tal vez debemos buscarlas en campos bastante lejanos al altruismo, como el vinculado a la posibilidad de descontar, del impuesto a la renta a pagar por la empresa, las donaciones que hubiera realizado a los organismos sin fines de lucro reconocidos por el Estado.
- El caso de la empresa cooperativa Cruz Azul, contrastado con el anterior, muestra la existencia de empresas que, aún sin contar con

un concepto de RSE propiamente desarrollado, se preocupan por la calidad de vida de sus trabajadores, pero, por diversas razones revisadas, no son reconocidas como socialmente responsables.

- Los casos planteados permiten ejemplificar la falta de consistencia en relación a la información y criterios considerados para el otorgamiento de reconocimientos en el campo, mismos cuya atribución ha sido autoasumida por CEMEFI, en el caso mexicano.
- Finalmente, el análisis realizado contribuye a la caracterización global del movimiento de RSE como insuficiente y sesgado en los dos aspectos señalados.

### Referencias

- Cardozo, Myriam (Julio de 2003), Gobiernos y organizaciones no gubernamentales ante la responsabilidad social empresarial, Breviario temático LISDINYS: [www.jussempere.org/Inicio/Resources/MCardozoEticaGbnos.pdf](http://www.jussempere.org/Inicio/Resources/MCardozoEticaGbnos.pdf)
- Centro Mexicano de Filantropía: [www.cemefi.org](http://www.cemefi.org) (Diciembre de 2001), RSE. Visión con futuro, Boletín Informativo Año 2, No.7.
- Cooperativa Cruz Azul: [www.cruzazul.com.mx](http://www.cruzazul.com.mx)
- de Regil, Álvaro (Junio de 2003), Responsabilidad social corporativa sin salarios dignos es irresponsable e insostenible, Breviario temático LISDINYS: [www.jussempere.org/Inicio/Resources/RSCinsalariosdignos.pdf](http://www.jussempere.org/Inicio/Resources/RSCinsalariosdignos.pdf)
- Grupo Empresarial Apasco: [www.apasco.com.mx](http://www.apasco.com.mx)
- INEGI: [www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx)
- Instituto Ethos (2001), Indicadores Ethos de RSE: [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br)
- La Alianza Global Jus Semper, La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS): [www.jussempere.org/Resources/LISDINYSNG0303.pdf](http://www.jussempere.org/Resources/LISDINYSNG0303.pdf)

---

ii Myriam Cardozo Brum es Coordinadora de la Maestría en Políticas Públicas, Universidad A. Metropolitana, México, D.F.