

Si en el modelo económico universalmente reinante, causante de conflictos y desconocedor de pautas fundamentales de RSE, asumimos que los trabajadores se motivan por la jerarquía, prestigio o programas de RSE de su empleador, podríamos cometer el error de validar que esa, es una vía válida para satisfacer aspiraciones ciudadanas y obreras, que tampoco son plenamente valoradas desde la RS.

Al respecto, es válido clarificar aspectos como:

1.- No es lo mismo Responsabilidad Social que Compromiso Social, que se expresa desde el involucramiento individual y personal. Un ejemplo claro está en las primitivas pautas de OIT o el Ministerio de Trabajo, en cuanto a cumplir con: registración formal o trabajo decente, no explotación infantil, no discriminación, negociación colectiva, libertad sindical, inclusive en los muy pocos casos donde se induce a la cadena de valor, obligaciones legales elementales que no alcanza para satisfacer el crecimiento humano de los colaboradores.

2.- En ese nivel, el desarrollo humano, como base de toda estructura comunitaria, debiera ser incorporado como capital de valor prioritario y tenido en cuenta por sobre cualquier otra variable que haga a la vida organizacional, conjugado con el bien social.

3.- Si no trabajan en forma mancomunada las áreas internas de Recursos Humanos o Relaciones Laborales con la de RSE, como ocurre en la mayoría de las empresas, se siente que el nuevo sector tiene más que ver con cosmética, márketing y estrategia empresarial, que intención de asumir un sano clima social y compromiso diferenciado de búsqueda del rédito lucrativo que el sistema exige.

4.- A pesar de algunos malos ejemplos y recelo a afiliarse de las nuevas generaciones, la falta de involucramiento de las organizaciones sindicales en la temática RSE, por “motus proprio” o falta de integración del sector empresario, generan en quien trabaja, susceptibilidad a la declarada intención de transparencia y rendición de cuentas que exige el compromiso social.

5.- Alejado de todo planteo clasista, los sectores laborales más retirados de la conducción empresaria, basados en experiencia de falsas motivaciones orientadas al logro de aumento productivo y márgenes comerciales, cuyos beneficios no llegaron a disfrutar en forma estable, desconfían de la autenticidad del compromiso. Visión atenuada en el sector administrativo o mandos medios, más comprometidos en la relación de vínculos personales que por carga jerárquica que ocupen, donde el involucramiento y obligación de satisfacer capacitación y parámetros de RSE se limita solo a lo formal, voluntario o circunstancial.

Mientras no exista simultáneamente: distribución equitativa, incentivación al desarrollo personal y profesional, fomento a la participación abierta y colectiva, transparencia y rendición de cuenta empresarial que genere confianza, y clima interno universalizado de “Compromiso Social”, desechando la habitual soberbia de análisis y visión parcial de los sectores gerenciales, será difícil encontrar un eje motivante y duradero que contribuya a la práctica de RSE.

Nuestra propuesta de “Empresa Cuatripartita”, conlleva a la ejercitación de principios de RSE desde los trabajadores sindicalizados, Empresa, Estado y Organizaciones de la Sociedad, mediante el desarrollo mancomunado de acciones que contribuyan desde las personas, instituciones y los mercados, a un nuevo orden y tipo de vínculo, respetuoso de divergencias, igualitario de posibilidades y lazos duraderos.