

Retos del sector privado en buen gobierno corporativo y transparencia: la importancia de los ODS 2030

Este 2020 se cumple un lustro desde que Naciones Unidas aprobara la *Agenda 2030 sobre Desarrollo Sostenible*. Cinco años de vigencia de la Agenda permite hacer una primera valoración sobre el compromiso asumido por los países para emprender un nuevo camino e implementación de políticas públicas que van desde la pobreza hasta el cambio climático y la defensa del medio ambiente, pasando por la igualdad, la educación, la justicia, la corrupción, el empleo, estructurado en 17 objetivos y sus respectivas metas (169, en total) que cubren los ámbitos indispensables para avanzar hacia un mundo mejor. La *Agenda 2030* es un mapeo de los déficits actuales y de los grandes retos futuros ante los que se enfrenta la sociedad del siglo XXI que no solo interpela a los Estados, sino a todos los actores de la sociedad. En estas breves reflexiones me referiré en particular a cómo afectan estos objetivos al rol del sector privado y singularmente al rol de la empresa.

Silvina Bacigalupo // Catedrática de Derecho penal.
Universidad Autónoma de Madrid.
Presidenta de Transparency International-España

La Agenda 2030 es la síntesis de muchas otras *agendas sectoriales* que se habían venido discutiendo en el último cuarto del siglo XX. En el ámbito del sector privado y de la actividad empresarial los antecedentes se remontan, como es sabido, a los años 50' y 60' cuando en EEUU se forja el concepto de *Responsabilidad Social Corporativa* (RSC, RSE o RS) para referirse a la responsabilidad de las organizaciones en materia social y de medioambiente. Se trataba de poner en valor la contribución activa y voluntaria de las organizaciones al mejoramiento de la sociedad, la economía y el medioambiente, entendiendo que ello contribuiría tal mismo tiempo a la mejora del sistema competitivo añadiendo un valor añadido a la actividad empresarial. La RSC iba más allá del cumplimiento normativa y de las normas: su especial valor, se dice, reside en el cumplimiento voluntario. Dentro de ámbitos tan regulados, como el derecho laboral y el medioambiente, las empresas debían demostrar un compromiso que fuera más allá de lo estrictamente obligado para demostrar su verdadero compromiso social. De esta forma la RSC se convertía en una forma de gestión que se relacionaba con la *ética de la empresa* o con su *cultura empresarial*.

En los años 80' el mundo asistía a una creciente desregularización de los mercados propiciado por el *programa económico de la globalización* para impulsar

el comercio internacional eliminando trabas legales. Como consecuencia de ello, sin embargo, la falta de normas lejos de propiciar un libre mercado que favoreciera la competitividad, el libre establecimiento de la empresa y las personas, hizo aflorar los mayores escándalos empresariales del siglo XX –*Enron, Parmalat, Worldcom*, entre otros– que pusieron de manifiesto la falta de ética en los negocios y una forma de gestión de las organizaciones que distaba mucho de los principios que se habían venido publicitando bajo el lema de la responsabilidad social corporativa. En efecto, asistimos en el último cuarto del siglo pasado a un intenso proceso de desregularización que, por otro lado, dio lugar a un incremento y proliferación de normas de voluntario cumplimiento o de guías con estándares para mejorar la *gobernanza* que, tanto en el ámbito del sector público como en el privado, requería un toque de atención.

Como resultado de todo ello, la actividad empresarial se encuentra hoy ante un complejo escenario de normas de obligado cumplimiento y un elenco de *estándares, guías, recomendaciones* de voluntario cumplimiento difícil de articular. A ello hay que añadir que las organizaciones y las empresas han adquirido una dimensión como *sujeto* sin precedentes hasta el punto de que en la actualidad la mayor parte de los ordenamientos jurídicos las consideran sujetos, incluso, del Derecho penal. La actividad empresarial no solo puede verse expuesta a responsabilidad derivada del ordenamiento jurídico mercantil, laboral, fiscal, administrativo, sino también al penal. Es este el complejo escenario,

dentro del cual las organizaciones tienen el reto de desarrollar su cultura empresarial y determinar las coordenadas de una nueva *gobernanza responsable*. Responsable de todo cumplimiento normativo y responsable frente a los estándares de voluntario cumplimiento.

La capacidad de las empresas en la generación de riqueza y la actividad empresarial como motor y actor social, tiene un rol insoslayable. De aquí que los compromisos que el sector privado asuma en ESG/ASG y Objetivos 2030 definirán no solo su rol social como sujeto, sino también su modelo de negocio. Un modelo no solo centrado en la obtención de rendimientos económicos, sino un modelo que además debe contribuir a minimizar los impactos sobre el medioambiente y a la creación de empleo inclusivo. Un modelo de negocio que persiga impacto medioambiental y social, será no solo un modelo de negocio responsable, sino también rentable.

Transformar el modelo de negocio, no pasa solo por cambios estructurales, sino fundamentalmente por los cambios en el *modelo de gobernanza* y en la *cultura empresarial*. Los cambios sociales no solo vienen del reconocimiento de las necesidades de cambios, sino del acompañamiento adecuado de políticas públicas, por un lado, y, por otro, del reconocimiento y el respeto de las *reglas del juego*. Dicho con otras palabras, de la existencia de un adecuado marco jurídico que defina las reglas del juego y garantice las expectativas legítimas sobre el comportamiento de los demás. Las normas jurídicas, el ordenamiento jurídico, cumplen la función de inducir conductas concretas. La desregularización de la globalización, se decía, debía crear el mayor ámbito de libertad para generar la máxima competencia de mercado, libre en las reglas de la oferta y la demanda, libre en la formación de precios y libre para la deslocalización ilimitada de las fuentes de trabajo. Resultado: en los momentos de mayor avance social, un mundo tanto o más desigual, más pobre, con mayores brechas salariales, sin políticas públicas sociales, ni incentivos empresariales. En ausencia de normas no es posible garantizar ni la igualdad ni la libertad del mercado.

Desde esta perspectiva, la *cooperación y responsabilidad de la empresa* en la implementación de los Objetivos 2030 es necesaria y un elemento esencial hacia un nuevo modelo de gobernanza y cultura empresarial. Este aspecto también se ha puesto de manifiesto a nivel comunitario en la comunicación Hacia un Acta del Mercado Único, en la que se declaró: «*Es primordial que las empresas europeas se comporten con la máxima responsabilidad, tanto frente a sus empleados y accionistas como frente a la sociedad en general*». Así mismo, en el comunicado emitido el 5 de septiembre

de 2009 por los Ministros de Economía y los Gobernadores de los Bancos Centrales del G20 se hacía especial hincapié en que las medidas de máxima relevancia debían un *crecimiento sostenible y, a la vez, construir un sistema financiero internacional más fuerte*.

Todo este elenco de normas de obligado cumplimiento y de normas de voluntario cumplimiento deben formar parte de la *cultura empresarial* y deben verse plasmadas en los códigos de conducta de las organizaciones, así como en sus protocolos internos y los denominados modelos de organización y gestión (programas de *compliance*). Las organizaciones se definen como *sujeto* por sus valores plasmados en su cultura empresarial. El gran reto de la gobernanza responsable reside en la capacidad de los administradores en permear los valores en toda la organización e impulsar una organización con una cultura de cumplimiento y transparente.

El proceso no es fácil y no basta con la aprobación de un código de conducta que imponga conductas bajo amenaza de sanción de los integrantes de la organización. El reto será trasladar dicha cultura de cumplimiento a todas las personas que configuran una organización y ello requiere liderazgo por quien o quienes se encuentran en la dirección de las organizaciones. Precisamente, en este punto es donde cobra una mayor dimensión la *cultura de la transparencia*. La transparencia es, en este sentido, es un principio de gobernanza que va más allá del cumplimiento legalidad y el deber de publicación activa: es *rendición de cuentas* y *correcta explicación de las decisiones adoptadas*. La explicación de las decisiones adoptadas, bajo las reglas internas previamente determinadas, permite a todos los que forman una organización tener previsión de las decisiones que se adoptarán y comprender su razón de ser. Lograr que los valores de la organización se internalicen en el día a día de una organización y en todos sus miembros, requiere que las personas que forman parte de esa organización se puedan identificar con esos valores.

De ahí que los *valores* que han formado parte a lo largo de los años de la denominada RSC, de los ESG (ASG), y ahora –en su versión más evolucionada– en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 sean el verdadero reto de la cultura empresarial de las organizaciones del siglo XXI.

No es solo una nueva realidad *legal* la que coloca a las organizaciones en este nuevo plano, sino todo el elenco de *parámetros, estándares y normas de voluntario cumplimiento* las que les permite *definirse como sujeto*. Siendo necesario que se adapten al nuevo escenario legal, el reto de la gobernanza corporativa está cómo definir su rol social y empresarial en el marco de la Agenda 2030. ●