



ARTÍCULOS

Responsabilidad Moral Colectiva. El estatus ontológico de las organizaciones y los límites de la comunidad moral

Miguel Alzola

Revista de Economía y Estadística, Cuarta Época, Vol. 43, No. 1 (2005), pp. 7-54.

<http://revistas.unc.edu.ar/index.php/REyE/article/view/3811>



La Revista de Economía y Estadística, se edita desde el año 1939. Es una publicación semestral del Instituto de Economía y Finanzas (IEF), Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Córdoba, Av. Valparaíso s/n, Ciudad Universitaria. X5000HRV, Córdoba, Argentina.

Teléfono: 00 - 54 - 351 - 4437300 interno 253.

Contacto: rev_eco_estad@eco.unc.edu.ar

Dirección web <http://revistas.unc.edu.ar/index.php/REyE/index>

Cómo citar este documento:

Alzola, M. (2005). Responsabilidad Moral Colectiva. El estatus ontológico de las organizaciones y los límites de la comunidad moral. *Revista de Economía y Estadística*, Cuarta Época, Vol. 43, No. 1, pp. 7-54.

Disponible en: <http://revistas.unc.edu.ar/index.php/REyE/article/view/3811>

El Portal de Revistas de la Universidad Nacional de Córdoba es un espacio destinado a la difusión de las investigaciones realizadas por los miembros de la Universidad y a los contenidos académicos y culturales desarrollados en las revistas electrónicas de la Universidad Nacional de Córdoba. Considerando que la Ciencia es un recurso público, es que la Universidad ofrece a toda la comunidad, el acceso libre de su producción científica, académica y cultural.

<http://revistas.unc.edu.ar/index.php/index>



REVISTAS
de la Universidad
Nacional de Córdoba



Universidad
Nacional
de Córdoba



FCE
Facultad de Ciencias
Económicas



1613 - 2013
400
AÑOS



Responsabilidad Moral Colectiva. El estatus ontológico de las organizaciones y los límites de la comunidad moral

MIGUEL ALZOLA¹

The Prudential Business Ethics Center. Rutgers University, New Jersey.
Escuela de Graduados en Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Córdoba.
malzola@pegasus.rutgers.edu

Resumen

El estatus ontológico y moral de entidades colectivas ha sido y es objeto de debate recurrente en filosofía, ciencias sociales, derecho y ética aplicada. Individualismo y colectivismo moral son las dos tesis clásicas que se ofrecen para justificar o descartar la consideración de las organizaciones como agentes morales. Lo que está en juego en última instancia es la discusión de la naturaleza misma y el concepto de organización como una entidad diferente de la sumatoria de los miembros que la componen. En este artículo se examina el debate sobre la agencia moral de las organizaciones presentando e interpellando los argumentos de ambas teorías y las implicancias teóricas, metodológicas y prácticas que emanan de esta discusión.

Abstract

The ontological and moral status of collective entities has been the object of an enduring debate in philosophy, social sciences, law and applied ethics. Moral individualism and moral collectivism are the two classical theses addressing the consideration of organizations as moral agents. Ultimately, what is at stake is the very nature and concept of organizations

as entities different from the aggregation of their individual members. The debate about corporate moral agency is reexamined in this article by presenting and evaluating the arguments of the two classic theories and the theoretical, methodological and practical implications of this discussion.

Palabras Claves: Business Administration. Social Responsibility. Corporate culture, Business Objectives of the Firm.

Clasificación JEL: M14, I21.

I. INTRODUCCIÓN

Aunque existen antecedentes modernos en la consideración de instituciones como agentes morales – desde los seis sermones del Obispo Butler, hasta *La Paz Perpetua* de Kant – , desde el año 1979, cuando Peter French publicó su provocativo artículo acerca de la consideración de las organizaciones¹ como agentes morales, se ha intensificado la discusión acerca del estatus ontológico de la organización como objeto de estudio y sus repercusiones sobre el discurso moral, así como la adscripción de responsabilidades y derechos morales a las organizaciones, como si fueran personas. Las posiciones distan de ser pacíficas; aún en estos días los textos siguen separando a French y sus seguidores de los de la tradición “individualista”, que rechaza de plano toda aceptación en nuestra comunidad moral de otros “seres” que no sean seres racionales, de carne y hueso.

La importancia de esta discusión reside tanto en la validez de la estrategia argumentativa desplegada por ambas posiciones, como en las consecuencias de una y otra tesis para la definición de sujetos responsables de las acciones y de materias de responsabilidad en el ámbito de las operaciones económicas, uno de los campos más fértiles en el desarrollo de la ética aplicada en los últimos quince años.

¹ La versión original de este trabajo ha sido escrita en inglés. Aquí se traduce el sustantivo "corporation" como "organización" o "empresa", y el adjetivo "corporativo/a" como "organizacional" o "empresario" según sea el contexto. Se evitan "corporación" y "corporativo" por la pluralidad de significados que tienen en nuestro idioma. En cualquier caso, la posición que defiende la responsabilidad de las "corporations" hace referencia a entidades colectivas con organización formal, burocrática, que excede la denominación de "empresa" en castellano.

El propósito de este trabajo es la reconstrucción de la estructura argumentativa en favor y en contra de la incorporación de las organizaciones a nuestra comunidad moral, dimensionando las consecuencias de ambos tratamientos. En la primera parte de este artículo se presenta brevemente la historia de esta polémica en el campo de las ciencias jurídicas, como un antecedente valioso. Posteriormente se presentan por separado la tesis colectivista y la réplica individualista (también denominada “tradicionalista”), con sus respectivas ventajas y debilidades. Se incluye a continuación un anexo metodológico para describir los reduccionismos de ambas tesis para defender su caso. Finalmente, se analizan posiciones intermedias que han intentado recoger aquellos aspectos en los que se registran los mayores acuerdos, e integrar lo mejor de ambas tesis. Aunque no dé lugar a conclusiones categóricas favoreciendo una u otra de las tesis rivales, la evolución de la Administración y de sus disciplinas anexas como campo autónomo de estudios, exige incorporar los hallazgos de la literatura especializada en la consideración de los alcances de nuestra comunidad moral. En otras palabras, si tomamos seriamente las organizaciones como objeto de estudio y valoramos el conocimiento administrativo producido en los últimos cien años, estamos obligados a admitir las limitaciones de la tesis individualista en términos descriptivos y la necesidad de hallar criterios para mantener a las organizaciones como sujetos morales.

II. IMPORTANCIA TEÓRICA Y CONSECUENCIAS PRÁCTICAS: LA FUNDAMENTACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA (RSE)

En las discusiones acerca de la responsabilidad moral empresaria, la estrategia discursiva es afirmar que las organizaciones que satisfacen criterios o categorías humanas califican como “personas morales”, esto es, están sujetas a deberes morales y son portadoras de ciertos derechos morales. Se supone que organizaciones y seres humanos son semejantes en lo que es relevante para adscribir responsabilidad moral. Pero para determinar si las organizaciones son personas morales es necesario tener una concepción de su naturaleza.

Es precisamente la determinación de la naturaleza de las organizaciones la que permite derivar el tipo de relaciones entre unidades individuales y colectivas, el grado de responsabilidad que la sociedad elige asignar a las organizaciones, la naturaleza de la satisfacción de esas responsabilidades por la organización y los límites mismos de nuestra comunidad moral.

Este debate debería ofrecer respuestas a algunas preguntas que están en la base de la consideración de la RSE como la responsabilidad moral de un sujeto colectivo, tales como: ¿Quién o qué es un agente moral?; ¿Respecto de quién o qué un agente moral debe tener cierto grado de consideración?; ¿La organización es ontológicamente distinta de los individuos que la componen?; ¿Las organizaciones tienen responsabilidades? Si la respuesta es afirmativa, ¿Respecto de quién? Finalmente, ¿Las organizaciones tienen derechos morales?; ¿Esos derechos morales son equivalentes a los de los individuos?

En la medida en que detrás de estas preguntas yace una de las fuentes para la fundamentación de la responsabilidad social empresaria – que constituye uno de los pocos temas de ética empresaria que tiene un lugar privilegiado en la agenda política y económica global – y que esa responsabilidad ha sido frecuentemente entendida como una responsabilidad moral del sujeto empresario, es que la discusión acerca de la agencia moral y de los límites de la comunidad moral reviste significativa importancia teórica y trascendentes consecuencias prácticas.

Este trabajo se concentrará en aportar algunas respuestas a las preguntas anteriores. El camino para ello será exponer las tesis colectivistas y cruzarlas posteriormente con los ataques que le dedican las tesis individualistas, para posteriormente examinar críticamente a ambas, tanto desde el punto de vista metodológico como desde la validez de la argumentación empleada y las consecuencias que ambas acarrearán.

III. REPLICANDO EL EXPERIMENTO JURÍDICO: DE LA PERSONERÍA FÍSICA A LA PERSONERÍA JURÍDICA

Para nuestro punto puede ser de utilidad revisar el tratamiento jurídico de la responsabilidad de las empresas, puesto que las ciencias jurídicas constituyen un antecedente valioso en el reconocimiento de derechos y obligaciones para sujetos “ideales”, diferentes de las personas de carne y hueso que son portadores primarios de esos derechos. Debería aclararse, de todos modos, que este ejercicio sólo tiene validez ilustrativa, puesto que el artificio de reconocer personalidad jurídica a la empresa no habilita *per se* a hacer un salto semejante en filosofía moral.

La historia del comercio registra en el reconocimiento de las sociedades comerciales un hito importante para la consolidación del capitalismo y

para la regulación de las formas jurídicas que podían tomar las empresas. De este modo aparecen las sociedades comerciales para aprovechar las ventajas de la asociación con fines económicos, manteniendo limitados los riesgos por las pérdidas, que es una consideración siempre presente a la hora de invertir dinero en actividades por naturaleza riesgosas.

El estatus legal de las organizaciones económicas ha evolucionado significativamente en el ordenamiento jurídico local así como en el nivel internacional. Desde la mirada original de comienzos del siglo XIX, como una entidad artificial creada para servir propósitos públicos, la empresa ha evolucionado a su forma actual de “entidad natural”, creada para servir intereses privados y que apenas necesita de oficinas y trámites burocráticos de habilitación para funcionar.

Un proceso semejante se advierte en la regulación del comercio en los Estados Unidos, como registra Wood (Wood y Logsdon, 2000). Con la expansión de las grandes empresas en los comienzos del siglo XX y la separación de la gestión del control de los propietarios – con la contratación de gerentes profesionales –, se generan las condiciones para exigir la responsabilidad social de las empresas a partir de la teoría de la entidad natural, que defiende la idea de que las organizaciones económicas tienen una existencia o estatus separable de sus accionistas y otros participantes. Por ello, “como cualquier otra persona natural, debe disfrutar de la libertad de actuar como un ciudadano socialmente responsable” (Millon, 1990, citado por Wood). Los defensores de los derechos de propiedad tradicionales rechazaron esta concepción de la empresa y propusieron una teoría de la agregación, por la cual una firma es meramente una acumulación de intereses financieros privados de individuos, que no tiene un estatus separado por sí misma, ni mucho menos estatus de ciudadano corporativo. La principal consecuencia práctica de esta posición es la restricción de las actividades de los gerentes a la persecución de ganancias para sus accionistas (Friedman, 1971).

Actualmente el derecho considera a las organizaciones como personas artificiales. Para el Código Civil Argentino y para la Ley de Sociedades Comerciales de nuestro país, las empresas son “personas de existencia ideal” o “personas jurídicas”. Claramente no son personas naturales: esto provee una base para la limitación de los derechos corporativos.

A continuación se presentan las tres concepciones sobre la naturaleza de la corporación que predominaron en la teoría legal angloamericana del siglo XX, para derivar desde allí sus implicaciones sobre la consideración de la responsabilidad moral de las organizaciones. Estas tres concepciones han

tenido desarrollos relacionados tanto en el terreno filosófico como en la literatura organizacional.

III.1. La empresa como una mera creación estatal

La primera y más antigua de estas concepciones es la Teoría de la Concesión que representa la definición legal estándar de la corporación como una persona artificial creada por una ley del estado: “Una empresa es una entidad ideal, invisible, *intangible*, y que existe solo frente a la ley. Siendo una mera creación legal, posee solamente aquellas propiedades que le fueran conferidas en su creación.” (Trustees of Dartmouth College v. Woodward, 17 U.S., 1819 en Phillips, 1992). Esta es la definición de la teoría de la concesión, la visión de que una corporación depende de una ley para su existencia y es sólo la creación de esa ley. El Estado es el que le da vida, por lo cual no tiene existencia real fuera de la ley y es concebida como una entidad artificial.

Aunque puede decirse que la teoría de la concesión puede ser útil para racionalizar la regulación legal de la mala conducta empresaria, esta postura no puede justificar la imposición de obligaciones morales a las organizaciones. Esto es lo que advierte Friedman en su célebre artículo publicado en el New York Times en 1970: “Qué significa decir que las empresas tienen ‘responsabilidades? Sólo los seres humanos pueden tener responsabilidades. Una empresa es una persona artificial y en este sentido puede tener responsabilidades artificiales, pero no puede decirse que las empresas como tales tengan responsabilidades, ni siquiera en ese sentido” (Friedman, 1970). En el contexto de esta teoría no hay lugar para la responsabilidad moral empresaria. Aunque pueda decirse que las organizaciones “actúan” a través de sus miembros esto es solamente para fines legales: no podrían crear las condiciones para una responsabilidad moral. Como ha escrito Velázquez “cuando la gente considera responsable a las empresas por sus actos tiene en mente agentes reales que ejercen causalidad física en el mundo independientemente de lo legal” (Velázquez, 1983).

III.2. Atomismo y corporación: la teoría de la agregación

La segunda concepción es la denominada Teoría de la Agregación, que apareció ante el creciente abandono de la Teoría de la Concesión que hicieron los especialistas en derecho que teorizaron acerca de las organiza-

ciones² y que tuvo su apogeo social y legal hacia fines del siglo XVIII y comienzos del siglo XIX. Esta era una época en la que la existencia de la empresa dependía de una concesión específica de la legislatura, que era concedida caso por caso. Las organizaciones – y consecuentemente las autorizaciones – eran relativamente pocas, en un momento histórico en el que las empresas eran creadas principalmente para servir fines públicos y su operación se ajustaba más o menos estrictamente al objeto social de sus estatutos³. En este ambiente era natural vislumbrar a las empresas como simples criaturas del estado. De todos modos, la emergencia de las grandes empresas sumada a la expedición de licencias masivas en el siglo XIX desactualizó la teoría, puesto que la concesión se transformó en un proceso mecánico en el que la discrecionalidad estatal fue minimizada y la creación de empresas fue un simple proceso burocrático.

Sobre el final del siglo XIX los teóricos dejarían de ver a las organizaciones como determinadas por la voluntad estatal y comenzarían a percibir las como el producto de acuerdos privados. Eso hizo surgir la Teoría de la Agregación, que tiene varias versiones, todas unidas por la visión de que los grupos en general, y las organizaciones en particular, no son más que una colección de unidades básicas más pequeñas. Esta suerte de reduccionismo ontológico era expresado por Robert Hessen de esta forma: *“Toda organización, cualquiera sea su forma legal, consiste sólo de individuos... el término ‘organización’ en realidad significa a grupo de individuos que se ligan en una forma particular de relación contractual con otros”* (en Phillips, 1992, 439). Además, las organizaciones así entendidas carecerían de toda propiedad que las unidades menores no poseyeran. De modo que el comportamiento del grupo es explicable a partir de las características de los integrantes del grupo. Naturalmente, no existe aquí una entidad empresaria separada, toda referencia es metafórica y alude a un concepto o a una construcción mental usada para clasificar diferentes tipos de relaciones entre los individuos. En algunas versiones de esta teoría, los componentes humanos descritos por los teóricos de la agregación no son personas de carne y hueso, sino los actores racionales maximizadores de beneficios de la teoría económica. Esta es la teoría de la corporación como

² Bratton, Jr., (1989).

³ Friedman, L. M. A History of American Law, 188-201 (2d paperback ed. 1985), citado en Werhane y Freeman, (1997).

nexo de contratos sustentada por economistas y especialistas en derecho, pero que también tiene su expresión organizacional⁴.

En resumen, la teoría de la agregación concibe a la firma como nada más que el producto de actores individuales, contratando libremente de acuerdo con sus propios cálculos de utilidad. Se describe a estos individuos como actores económicos racionales, desnudos de características humanas significativas. Este enfoque no puede soportar la imposición de responsabilidades morales a las empresas. Una entidad que no existe no puede actuar, ni formar intenciones, ni tener conocimientos o razones para conocer. Ciertamente las organizaciones tienen una especie de existencia “metafórica”, lo que no hace sino abonar la conclusión anterior, puesto que es imposible imponer responsabilidad moral a una metáfora.

Sólo los directivos, empleados u otros agentes pueden ser moralmente responsables de las infracciones empresarias. Por otra parte, esa responsabilidad debería dirimirse a la luz de los estándares normales que se aplican a las personas.

III.3. La Corporación Existente

Para el tiempo en que la teoría de la agregación se propagaba en el ámbito legal, los cambios en la economía americana erosionaban las bases de esa teoría. Con la aparición de las grandes empresas a finales del siglo XIX los individuos eran cada vez más insignificantes y los grupos parecían llamados a ser la nueva realidad. Hacia 1890 algunos autores introducen la idea de que las organizaciones son entidades reales y no meras colecciones de sus componentes humanos⁵. Así se generó la Teoría de la Entidad Real que desencadenó un intenso debate, extendido hasta fines de la década de

⁴ Desde el clásico *Organizations in Actions* de James Thompson, pasando por *Organizational Psychology* de Schein se admite esta perspectiva para la organización como un todo y especialmente para las relaciones de trabajo. Velázquez (2000) denomina a esta forma de ver la empresa como un nudo de contratos la “organización racional”. En derecho, ver Henry N. Butler, *The Contractual Theory of the Corporation*, *George Mason Law Review* 11, 99, 99-100 (1989).

⁵ Horwitz, M. *Santa Clara Revisited*, en Warren Samuels & Arthur Selwyn Miller (eds.), *Corporations and Society: Power and Responsibility* 20, 22 (1987).

1920 y reavivado con la irrupción de la teoría del nexo de contratos ya aludida. La teoría de la Entidad Real alega que las organizaciones son entidades existentes y reales, y no meras creaciones artificiales del derecho. Como tales, tienen propiedades separadas de sus miembros y exceden la sumatoria de sus partes.

En Derecho, Morton Horwitz ha dicho que la teoría de la Entidad Real ha tendido a legitimar la empresa de gran escala y a destruir bases especiales para la regulación estatal de las empresas derivadas de su creación por el Estado. La teoría es sin dudas consistente con nuestra época de managerialismo y gran empresa y con la correspondiente disminución del poder de los accionistas, que supone la separación de la propiedad del control de la empresa.⁶ Dado que la teoría “libera” a la dirección de las demandas exclusivas de los accionistas, tratándolos como agentes de una entidad empresaria diferente – y no como meros empleados o mandatarios de los propietarios –, les provee la oportunidad teórica de involucrarse en comportamientos socialmente responsables otrora vedados. Para determinar que las organizaciones tengan derechos morales, sin embargo, es necesario que ellas puedan actuar y puedan ser culpables, lo cual nos lleva a considerar qué clase de entidad describe la teoría de la Entidad Real.

Para algunos autores la consideración de las organizaciones como entidades reales no alcanza para que califiquen como personas morales. El jurista Arthur Machen es un exponente de la visión de las organizaciones como entidades reales: las palabras referidas a colectividades no significan lo mismo que las palabras que denotan la suma de los que componen la colectividad. Sin embargo, Machen también sostiene que las organizaciones concebidas como tales no son personales, porque no son seres racionales⁷. John Ladd (1970) también caracteriza a las organizaciones y otras organizaciones como entidades reales, describiéndolas como estructuras impersonales de toma de decisiones que se parecen a máquinas, pero niega que tengan responsabilidades morales porque el lenguaje de sus decisiones no contiene esos términos. Más recientemente y desde la teoría de la organización, Michael Keeley ha propuesto una teoría del contrato social de organizaciones que niega la teoría de la agregación y afirma la identidad independiente

⁶ Al respecto ver Drucker, Peter F., Cap. V, “El Gobierno de las Organizaciones”, (1999).

⁷ Arthur W. Machen, *Corporate Personality*, Harvard Law Review 24, 253, 258-66 (1911).

de las organizaciones. Empero, esa identidad es insuficientemente rica como para darle al grupo – o para reconocer en él –, intenciones, intereses, derechos y deberes propios.

Como veremos a continuación, algunos filósofos han aportado a la tesis de la organización como persona moral. El más renombrado ha sido Peter French, quien considera a las organizaciones como entidades reales. Asienta la agencia moral empresaria y la intencionalidad en los sistemas y estructuras de decisión que tienen todas las organizaciones, cuyas operaciones pueden describirse en términos de acciones e intenciones de la corporación. Ese trabajo, cuya argumentación se revisa más abajo, ha sido objeto de fuertes y reiterados ataques. Mientras tanto, corresponde observar que el principal punto de esas críticas es el planteo de que la responsabilidad moral requiere de un agente con una conciencia genuina, no uno cuya actividad pueda describirse meramente en términos intencionales.

En el campo del derecho, una salida para pulir la teoría de la Entidad Real justificando la exigencia de una responsabilidad moral a las organizaciones es provista por Horwitz: “No es ficción, ni símbolo, ni pieza de la maquinaria del Estado, ni un nombre colectivo para individuos, sino un organismo vivo, una persona real, con cuerpo y miembros y una voluntad propia. Puede desear por sí misma, actuar por sí misma. Ella desea y actúa a través de los hombres que son sus órganos así como el hombre actúa y desea a través de su mente, boca y manos. No es una persona ficticia, es *Gesamtperson*, y su deseos son *Gesamtwille*; es un grupo de personas y su deseo es colectivo” (Phillips, 1992, 441). Aquí las organizaciones son personas reales capaces de actuar. Por ser una persona con voluntad colectiva por sí misma, es en principio capaz de formar intenciones y de conocer o tener razones para saber de sus actos y consecuencias.

III.4. Crítica y Síntesis

La principal objeción que pueda hacerse desde nuestro presente de organizaciones vigorosas, es que la teoría de la concesión falla en describir lo que la corporación “es”, limitando su descripción a la soberanía del estado para otorgar concesiones. Intuitivamente uno podría concluir que esta es una descripción demasiado pobre acerca de la naturaleza de la corporación. Phillips invita a suponer que la sociedad en comandita XYZ califica como una persona moral en términos de su historia, miembros, estructura formal e informal, productos y servicios, ethos, etc. Entonces, si la teoría de la

concesión proveyera una descripción completa de la corporación, XYZ dejaría de ser moralmente responsable por sus acciones en el minuto mismo en que es incorporada y habilitada para funcionar (Phillips, 1992, 442).

Para la teoría de la agregación la corporación “es” ni más ni menos que la sumatoria de los miembros humanos que la constituyen. Sin embargo, la manera de considerar a esos individuos le crea un problema a la teoría: ¿“Cuáles” individuos “agrega” la teoría? ¿Son tomados tal como existían fuera de la organización, antes de sumarse a ella, o como son ahora dentro de ella? Además, ¿Se agrega la persona en su totalidad o, para decirlo de alguna forma, sólo las dimensiones “organizacionales” de esos individuos? Efectivamente, sería absurdo soslayar que en mayor o menor medida las organizaciones constituyen y forman a sus miembros, que en el presente son lo que son en parte por sus relaciones sociales, que incluyen su participación en organizaciones⁸. Cualquier persona actuando en común tiende a desarrollar rasgos de espíritu diferentes de los que tienen por sí mismos tomados separadamente. De manera que sin un método para determinar cómo cambian los individuos mientras interactúan, es realmente difícil describir a las organizaciones a partir de las características que tienen sus miembros antes de entrar a la firma. La alternativa de tomarlos tales como existen hoy dentro de la organización, sabiendo que ellos cambian cuando la organización cambia, sometería la identidad de la organización a una forma inconstante e indefinida. Si consideramos, por otro lado, que los individuos pertenecen al mismo tiempo a varias organizaciones, parecería que las unidades a ser agregadas no deberían ser seres humanos concretos sino sólo aquellos aspectos – que incluirían ciertas acciones y ciertos estados mentales de conciencia –, de los miembros individuales de la organización, que son relevantes para sus asuntos.

Tampoco la simplificación operada por el enfoque del “nexus-of-contracts” puede resolver estos problemas; aunque la consideración de actores racionales – que guiados por su autointerés privado tratan de maximizar sus ganancias – reduce significativamente la complejidad que supone para la teoría de la agregación definir “cuáles” agentes va a poner en la suma y “cómo” va a incorporarlos. A pesar de ello, deberá lidiar con el problema de que los miembros de un grupo experimentan ciertos cambios

⁸ Marvin Brown concibe las organizaciones concebidas como comunidades morales, que constituyen moralmente a sus miembros. Ver Brown, M. La ética en la empresa. Estrategias para la toma de decisiones, Editorial Paidós. (1992).

después de que se afilian a grupos: cambios tales como la subordinación a propósitos colectivos y la consecuente asunción de deberes percibidos como moralmente obligatorios que no pueden ser explicados a partir de la racionalidad autointeresada.

En el caso de la teoría de la Entidad Real, todo lleva a confirmar que la entidad tiene atributos diferentes de la suma de los atributos de sus miembros, tales como existen fuera de la colectividad. Ello no permite establecer si el total es mayor que la suma de sus partes o si es moralmente superior a sus partes. Una de las dificultades de la teoría de la Entidad Real es la de identificar una voluntad organizacional separada de la de sus integrantes. Otro problema es la caracterización anti-individualista a la que conduce: si los individuos no son más que células en un organismo, sus acciones reflejarán los imperativos colectivos. Así, la teoría de la Entidad Real constituiría una amenaza para la libertad humana, ya que se impondría de hecho a los individuos, determinando sus acciones y afectando su autonomía⁹. El temor presente aquí es el abuso de la entidad real que constituye la corporación, por parte de miembros o grupos dominantes.

Concluyendo, podría decirse que la teoría de la concesión ha perdido su valor descriptivo y que la teoría de la agregación presenta importantes dificultades para eximirse de reconocer una entidad organizacional diferente de la de sus miembros. La descripción de las organizaciones como sistemas que son entidades reales en sí mismas parece la más plausible y es la que aporta algunos de los elementos necesarios para mantener a la corporación moralmente responsable en algunas – pero no todas – sus acciones. El mayor desafío del que tiene que dar cuenta de manera concluyente la teoría de la Entidad Real es la justificación de la responsabilidad moral colectiva en los casos en los que ninguno de los miembros es responsable de manera individual. Pero esa no es una preocupación para los especialistas en organizaciones, que han supuesto que la suma de las partes es distinta del conjunto. Psicólogos sociales y teóricos del aprendizaje organizacional (Argyris, Senge, Schoon) han descubierto en sus experimentos que, en términos de aprendizaje, ciertos grupos exhiben coeficientes de desarrollo

⁹“*Toda asociación de hombres es legítimamente considerada como una entidad que posee ciertas características en sí misma, las cuales no pertenecen a los individuos con independencia de su membresía a esa asociación*”. Hobhouse, L. T. *The Metaphysical Theory of the State: A Criticism*, en Phillips, 1992).

intelectual superiores a la sumatoria de los IQ de los miembros de tales grupos.

IV. LA DEFENSA DE LA ORGANIZACIÓN COMO SUJETO MORAL

Presentado el tratamiento que el derecho ha dispensado a la personalidad jurídica de entidades no humanas, corresponde observar ahora de qué manera ha encarado esta problemática la ética, la administración y la ética en los negocios como disciplina.

¿Qué significa considerar a las organizaciones como agentes morales? Las organizaciones compartirían todos los derechos y obligaciones naturales de los humanos. Las organizaciones se avendrían a las reglas de la comunidad moral y se auto-regularían a través del razonamiento moral. Pero esta interpretación no está exenta de críticas. Una mirada opuesta describe a las organizaciones como carentes de intencionalidad y autonomía, y por ello incapaces de emplear reglas morales en sus decisiones. Como si fueran robots, ellas sólo pueden seguir ciertos pasos preestablecidos para alcanzar objetivos específicos. No pueden evaluar normas morales ni cambiar sus objetivos como pueden hacerlo los humanos. Por el contrario, se parecen más bien a máquinas. Esta lógica demanda mayor control social de los negocios a través de las funciones regulatorias del gobierno, de modo que estamos en presencia de un problema que es más de naturaleza política que moral.

A continuación se exponen las dos principales tesis sobre la agencia moral organizacional, de acuerdo con la trascendencia que han tomado en la discusión pública y la cantidad de citas bibliográficas que han obtenido los trabajos correspondientes. En primer lugar se resume la posición de Peter French sobre la agencia moral de las organizaciones y posteriormente se incluye el trabajo de Goodpaster de fundamentación de la responsabilidad organizacional.

IV.1. La Tesis de French

En su célebre artículo de 1979 “The corporation as a moral person”, French argumenta en favor de una teoría que acepte a las organizaciones en nuestra comunidad moral, con el mismo estatus que los residentes humanos y que trate las adscripciones de responsabilidad colectiva en las mismas condiciones que las individuales: *“las organizaciones deberían ser tratadas*

como personas morales de pleno derecho y por consiguiente pueden tener todos los privilegios, derechos y deberes como, en el curso normal de los acontecimientos, son acordados a las personas morales.”

French distingue dos tipos diferentes de adscripción de responsabilidad. El primero asigna la responsabilidad a alguien, o algo, mientras que el segundo involucra la obligación de dar cuenta. “Tener una responsabilidad” está entrelazado con la noción “tener una obligación de responder” y tener tal obligación parece implicar la existencia de una relación de autoridad. Las relaciones de responsabilidad moral se mantienen recíprocamente y sin acuerdo previo entre las personas morales. Para French la responsabilidad moral, a pesar de no ser contractual u opcional, no es una clase aparte sino una extensión de la responsabilidad ordinaria.

Para que una corporación sea tratada como un agente moralmente responsable, debe ser posible describir los actos de una colectividad como si fueran proyectados por la colectividad en sí misma. En nuestro caso la colectividad es una empresa o corporación. Si atribuir las intenciones a la corporación es sólo una forma rápida de atribuir las intenciones a las personas biológicas que componen, por ejemplo, sus cuerpos de directores, la redescipción de actos individuales como actos organizacionales no es posible, ya que en las bases metafísicas no habría modo de distinguir entre corporación y el agente. Por ello, French sostiene que las organizaciones poseen una Estructura de Decisiones Internas de la empresa (EDI), que es un dispositivo de redescipción que permite la predicación de la intencionalidad organizacional.

Lo que French debe mostrar es que tiene sentido decir que las organizaciones, y no simplemente la gente que trabaja en ellas, tienen razones para hacer lo que hacen. La posición tradicional mantiene que son los seres humanos (los dueños, los directores, o los gerentes) los que en realidad tienen razones empresarias y que las intenciones empresarias son siempre reducibles a intenciones humanas.

La EDI tiene dos elementos de interés: (1) un diagrama de flujos de responsabilidad que establece estaciones y niveles dentro de la estructura de poder corporativo y (2) las reglas de reconocimiento de las decisiones de la empresa (política empresarial). La EDI permite la transformación descriptiva de los actos de personas biológicas (las que ocupan posiciones en el organigrama) como actos corporativos exponiendo el carácter colectivo de esos eventos. French sostiene que “*El cuadro organizacional podría ser llama-*

do la gramática de la toma de decisiones organizacional. Lo que llamaré reglas internas de reconocimiento provee su lógica.”

Las reglas de reconocimiento son de dos clases. Una decisión organizacional es reconocida internamente no sólo por el procedimiento, sino por la política que establece. Por lo tanto, cada corporación crea una política general, que debe informar sus decisiones para que sean correctamente descritas como aquéllas propias de la corporación. Si la política presente es evitada, o violada, entonces debería establecerse si sigue siendo la política de la compañía; y si las acciones examinadas deberían ser atribuidas a la empresa. Cuando el acto corporativo es consistente con la implementación de la política organizacional establecida, entonces es apropiado describirlo como causado por una intención organizacional.

Cuando los directores votan, en el marco de la EDI, también la corporación está decidiendo hacer algo: sin consideración de las razones personales que los ejecutivos tengan para votar como lo hacen, y aún si esas razones personales fueran inconsistentes con la política organizacional, la corporación obra por sus propias razones y los actos deberían ser atribuidos a ella. French aclara que *“La EDI permite redescripciones de eventos y atribuciones de la intencionalidad organizacional sin oscurecer los actos privados de los ejecutivos, directores, etc. Aunque el director X votó para apoyar la unión al cartel de la Gulf Oil Corporation porque fue sobornado para hacerlo, X no se unió al cartel: la Gulf Oil Corporation lo hizo. Consecuentemente, podemos decir que X hizo algo por lo cual debería ser considerado moralmente responsable, a pesar de que si Gulf Oil Corporation debería ser considerada responsable o no por haberse unido al cartel es una cuestión inconexa al que X haya aceptado un soborno”*.

Naturalmente, Gulf Oil Corp. no puede unirse al cartel a menos que X – o quien lo reemplace en la posición A en los cuadros de la organización – vote afirmativamente. Las organizaciones son colectividades que no actúan por sí mismas sino a través de representantes, pero ello no le quita su estatus metafísico y su condición de personas morales plenas.

IV.2. El Método de la Proyección moral de Goodpaster

Kenneth Goodpaster sostiene que las organizaciones no sólo pueden, sino que deben, tener conciencia y que el lenguaje de la ética tiene un lugar en el vocabulario de la empresa: las organizaciones no deben ser ni más ni menos responsables que las personas naturales.

“Es tiempo ahora de hacer un cambio teórico muy importante del individuo como unidad de análisis elemental a la organización, específicamente la moderna corporación de negocios. La motivación para este cambio viene del hecho ampliamente apreciado de que la corporación juega hoy un rol más significativo en las vidas y sustentos de los individuos que nunca antes en la historia. Instituciones públicas y privadas de muchas formas se han vuelto los actores primarios en la fase humana, reemplazando a los individuos como un emplazamiento de poder y responsabilidad. Pero nuestras categorías éticas y nuestra herencia de entendimiento moral no le han seguido el paso a este desarrollo. Se han enfocado casi exclusivamente en la persona individual (abstraída de las restricciones y oportunidades organizacionales) como el sujeto para la guía moral” (Goodpaster, 1982).

En el camino iniciado por French, Goodpaster manifiesta que *“las organizaciones son más que simples colectividades o grupos de personas sin estructura, como pasajeros de un tren. Las acciones y decisiones de las organizaciones no son usualmente una simple función de los valores de un solo manager. Aún si el CEO de una corporación a menudo debe, en su rol de líder, trabajar indirectamente en los esfuerzos de guiar la gran organización hacia sus objetivos. Factores internos como incentivos, investigación y desarrollo, relaciones laborales, y proceso de producción se combinan con factores externos como disponibilidad de recursos, regulaciones gubernamentales, y presiones competitivas hasta condicionar, si no determinar, las decisiones de hasta los más fuertes altos ejecutivos. Tener una conciencia en el manejo de una gran corporación no se traduce automáticamente en manejar una organización escrupulosa. Esto último requiere una “institucionalización” de ciertos valores, no simplemente la posesión de esos valores en una parte de la organización (aún si esa parte está en la cima de la jerarquía)”* (Goodpaster, 1984, 305-306).

El método que utiliza Goodpaster para justificar la necesidad de responsabilidades organizacionales es a través de la extrapolación del concepto de responsabilidad moral de las personas a las empresas, por medio del *principio de proyección moral*:

“Es apropiado no sólo describir a las organizaciones (y sus características) por analogía con los individuos, también es apropiado normativamente buscar y fomentar atributos morales en las organizaciones por analogía con aquellos que buscamos y fomentamos en los individuos.” (Goodpaster, 1984, 305-306).

Por “proyección moral” Goodpaster entiende la explicitación del ámbito moral o el punto de vista moral de las empresas. Existen tres usos del término “responsable”, tal como es usado a secas, sin el adjetivo “moral”: responsabilidad causal, del seguidor de reglas, y del tomador de decisiones. La responsabilidad causal subraya el factor de causalidad en cuanto a las consecuencias producidas por los propios actos y está normalmente referida a contextos jurídicos. La responsabilidad del seguimiento de reglas subraya de modo especial el respeto a las normas sociales y legales. La responsabilidad decisoria es la que responde a una posición del juicio moral y con ella se subraya la independencia de juicio de las personas. La característica distintiva de la responsabilidad moral reside en la tercera acepción de la responsabilidad individual.

El aspecto central de la responsabilidad decisoria reside en los procesos cognitivos del discurso moral del individuo, es decir, en la perspectiva del juicio moral que adopta. ¿Qué es lo que caracteriza a estos procesos en que se apoyan los juicios de las personas que se denominan “moralmente responsables”? ¿Cuáles son los rasgos distintivos de los procesos que les llevan a emitir juicios responsables? Goodpaster trata de responder a estas preguntas recurriendo al punto de vista moral: *“con la ayuda de literatura filosófica en el tema, descubrimos dos componentes principales del punto de vista moral, los que llamaremos racionalidad y respeto. Racionalidad incluye la persecución de los proyectos y propósitos de uno con cuidadosa atención en fines y medios, alternativas y consecuencias, riesgos y oportunidades. Respeto implica consideración de las perspectivas de otras personas en la persecución de los proyectos y propósitos racionales de uno. En palabras de Kant, respeto implica tratar a otros, especialmente partes afectadas, como fines y no meramente medios. Tomando “el punto de vista moral”, tiene un componente autodirigido (racionalidad) y un componente dirigido por otros (respeto). (Goodpaster, 1984, 301).*

Las personas “responsables” ponen en marcha la adopción de un punto de vista moral, desplegando un tipo especial de racionalidad y utilizando la máxima del respeto por los demás. El estudio de las similitudes entre las empresas y las personas en su modo de desarrollar los procesos cognitivos determinará las posibilidades de considerar a las organizaciones como personas morales. Para que se desarrolle tanto la responsabilidad individual como colectiva, los dos elementos de la responsabilidad, la racionalidad y el respeto por los otros, tienen que pasar de ser procesos cognitivos y afectivos a convertirse en realidad. Es decir, deben proyectar esa moral a la acción, lo que se concreta a través de cuatro etapas, que él denomina

percepción, razonamiento, coordinación e implementación o desarrollo de la decisión, y que son un intento de ofrecer un procedimiento para llevar la reflexión acerca de la responsabilidad moral organizacional a la acción organizacional. La conclusión de Goodpaster es que las organizaciones pueden desarrollar los procesos cognitivos necesarios en las personas de carne y hueso para tomar decisiones responsables¹⁰.

Goodpaster se acerca a French para explicar, desde el diseño de la estructura organizacional, que las organizaciones pueden tener razonamientos morales y que ellos se organizan de dos maneras diferentes. *“El proceso o actividad de razonamiento moral puede tener lugar tanto formal como informalmente. Informalmente, puede ser un tema de un conjunto tácito de valores o principios que hacen la “cultura” de una corporación. El razonamiento moral, en su aspecto informal, consideraría las alternativas en la toma de decisiones, con atención a las injusticias potenciales y a las consecuencias potencialmente perjudiciales para la actividad organizacional. El razonamiento moral se vuelve una característica organizacional más formal cuando se hace una provisión explícita, en el proceso de toma de decisiones, para la instrucción de premisas morales. Esto se instrumenta a través de códigos corporativos de ética, directivas de cumplimiento interno, incentivos específicos en relación con objetivos moralmente valiosos como acción afirmativa, salud de los trabajadores, seguridad del producto, verdad en publicidad, comités de control. La analogía organizacional con el razonamiento moral que esperamos de los individuos responsables, yace precisamente en aquellas áreas de estructura y estilo organizacional que contiene y modera las decisiones económicas claves”* (Goodpaster, 1984, 302-303).

La analogía con las personas para explicar y dar cuenta de la existencia de responsabilidad moral en las empresas, invita a atribuir características

¹⁰ *“La corporación responsable es, en general, racional y respetuosa de otros en la conducta de sus asuntos de negocios. Más concretamente, la corporación responsable manifiesta en su estructura organizacional, sus sistemas de control, sus prácticas de manufactura y venta, y sus esfuerzos de desarrollo del management, los cuatro elementos que hemos visto que son característicos de la responsabilidad: percepción moral, razonamiento moral, coordinación y sensibilidad en la implementación.”* (Goodpaster, 1984, 311).

morales a las organizaciones¹¹. Naturalmente, hay aspectos de la analogía en los que la corporación no es muy similar (como emociones, deseos, sentimientos, etc.). Pero la analogía es útil en otros, como en el campo de las intenciones, las decisiones, las acciones y la posibilidad de la existencia de racionalidad y respeto por los demás.

La responsabilidad moral empresarial, por ser una responsabilidad deliberativa colectiva, no puede ser entendida como la suma de responsabilidades individuales. Requiere apartarse del pensamiento puramente economicista o legalista de la empresa y abandonar el paradigma de decisiones organizacionales orientadas únicamente hacia el beneficio económico, pues la corporación posee un ámbito moral al que debe responder no sólo bajo criterios económicos o legales, sino también morales. Esta moralidad tiene que ver con los procesos mediante los cuales las empresas generan razones y toman decisiones en la empresa y posteriormente se las exigen, es decir, que la responsabilidad moral es una cuestión de auto-obligación más que de imposición externa, de acuerdo con la venerable tradición filosófica que remonta al menos a Kant.

Goodpaster intenta encontrar continuidades entre las posiciones más tradicionales del pensamiento filosófico acerca de la personalidad moral y su propia idea de responsabilidad moral empresarial: *“La similitud entre personas y organizaciones ha sido remarcada históricamente desde Platón, pasando por Hobbes hasta Freud, y es dada por sobreentendida en el management contemporáneo y la teoría organizacional, la ley y la contabilidad. La convicción parece ser no sólo que las organizaciones humanas tienen características que son significativamente similares a aquellas de sus arquitectos humanos, sino que aquellos arquitectos humanos tienen*

¹¹ *“La ‘mente’ de la corporación, por supuesto, es por lo menos tan inescrutable como la mente de los individuos cuando se trata del razonamiento moral. No debería sorprender que tales temas son difíciles de comprobar después del hecho. Una cosa que es clara, sin embargo, es que el razonamiento moral puede ser realzado en una organización por esfuerzos del management de alto nivel y cuadros de directores orientados a entender los marcos formales e informales que hacen y aquellos que deberían guiar la toma de decisiones. Como los individuos, las organizaciones pueden evolucionar y desarrollarse hacia etapas más maduras de razonamiento moral a medida que ellos se vuelven conscientes de su falta de adecuación.”* (Goodpaster, 1984, 308)

que aprender algunas cosas sobre sus propias vidas interiores mirando la dinámica de las organizaciones más grandes." (Goodpaster, 1984, 313).

Pero las semejanzas entre intenciones y razonamiento moral humanos y los que pueden atribuirse a las colectividades son desdeñadas por otros autores. A continuación se examina la resistencia tradicionalista.

V. LOS HUMANOS COMO HABITANTES EXCLUSIVOS DE LA COMUNIDAD MORAL

V.1. Los ataques de la tesis "corporativista"

La polémica desatada por el artículo de French desató reacciones adversas en diferentes comunidades disciplinarias. Ya vimos las reacciones que la Teoría de la Entidad Real ha tenido en el campo del derecho. Se presentan ahora las resistencias suscitadas en el área de la teoría económica y en filosofía moral.

Los trabajos más citados desafiando la tesis colectivista son los de Milton Friedman¹² y John Ladd¹³. Aquí presentaré la crítica de Richard Danley que, aunque menos difundida, tiene la ventaja de presentar objeciones a cada una de las proposiciones de French. También Manuel G. Velásquez ha desacreditado la tesis colectivista¹⁴. En sus distintas variantes, la tesis tradicionalista mantiene que sólo los individuos son sujetos de responsabilidad, nunca las organizaciones como tales.

¹² Friedman, M. (1962). *Capitalism and freedom*, University of Chicago Press, Chicago y Friedman, M. (1970). *The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits*, en Hoffmann, W. M. y Mills Moore, J. (Eds.) (1990). *Business Ethics*, New York, Mc Graw Hill (Segunda Edición).

¹³ Ladd, J. (1970) *Morality and the Ideal of Rationality in Formal Organizations* in T. Donaldson /P.H. Werhane (eds.), *Ethical issues in Business. A philosophical approach*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, 1979, 3ª ed. 1988, 110-122 y Ladd, J. *Person and Responsibility, Ethical Concepts and Impertinent analogies* in H. Curtler (ed.) (1986). *Shame, Responsibility and the Corporation*, Haven, New York, 77-97.

¹⁴ Velasquez, M.G. (1983). *Why Corporations are not morally responsible for anything they do*, *Business & Professional Ethics Journal*, 2, 3, Spring, 1983, 1-18.

Milton Friedman – en su intento de delimitar el ámbito de la Responsabilidad Social Empresaria – se pregunta quién es responsable y a quién se le puede imputar responsabilidades. *“Los discursos sobre la “responsabilidad social de las empresas y sus negocios” se caracterizan por su imprecisión analítica y su falta de rigor. ¿Qué significa afirmar que las “empresas” tienen responsabilidades? Tan sólo la gente tiene responsabilidades. Una corporación es una entidad artificial y en este sentido puede tener responsabilidades artificiales, pero no se puede decir que las “empresas” tengan responsabilidades por sí mismas, ni siquiera en sentido abstracto. El primer paso para esclarecer la doctrina de la responsabilidad social de los negocios se basa, precisamente, en preguntar para quién y qué es lo que esto implica”* (Friedman, 1970).

Sólo los ejecutivos o propietarios, en tanto personas y como tales, pueden ser considerados sujetos de responsabilidad. Nunca una organización o entidad creada de modo artificial por las personas, como son las organizaciones. Su posición, por tanto es que únicamente de modo individual y personal se puede ser responsable y no se puede atribuir responsabilidad a las organizaciones o instituciones.

Friedman se dirige entonces a los directivos y ejecutivos como sujetos de la responsabilidad: son ellos los que tienen la obligación de dirigir las empresas siguiendo los deseos o intereses de sus propietarios que, al fin y al cabo, son quienes les emplean. En esta época ya estaba disociada y claramente diferenciada la propiedad de la gestión empresarial, y los ejecutivos se convierten en responsables frente a los propietarios; es decir, tienen una obligación fiduciaria con respecto a ellos¹⁵. Friedman niega de plano que la empresa tenga una RSE propia, es decir, niega que sus ejecutivos por el hecho de ser ejecutivos de empresas tengan que cumplir con una RSE

¹⁵ Respecto de las obligaciones fiduciarias de los directivos frente a los propietarios ver N.E. Bowie y R.F. Duska (1982). *Business ethics*, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice, 2ªed. 1990, 70-72 (diferenciando tres obligaciones fiduciarias que los directivos tienen frente a los propietarios: obediencia, confidencialidad y lealtad; y señalando que los directivos tienen obligaciones fiduciarias especiales dependiendo de su rango o categoría dentro de la corporación). En la misma línea se puede confrontar con R.F. Duska, *Why be a Loyal Agent? A systematic Ethical Analysis*, en N.E. Bowie y R.E. Freeman (eds) (1992). *Ethics and Agency Theory. An introduction*, Oxford, Oxford University Press, 146-147.

concreta. Son los individuos, las personas de modo individual y voluntario, quienes son sujetos de responsabilidad social. Los directivos son responsables de la responsabilidad económica; fueron contratados, elegidos para tal fin, pero no son sujetos de la responsabilidad social como directivos, pues tal tarea corresponde a los funcionarios públicos y no a personas que no fueron elegidas democráticamente para tales fines. Así, Friedman realiza una separación taxativa entre los objetivos económicos y los objetivos sociales. No niega que cada persona pueda perseguir individualmente objetivos sociales, pero ello será a título personal e individual. En medio de una encendida retórica contra los primeros atisbos de lo que hoy es el movimiento por la RSE, Friedman denuncia una miopía, que consiste en confundir a los empresarios y a sus directivos con los funcionarios públicos y no tener en cuenta que los directivos tienen una obligación de satisfacer los intereses de aquellos que les han empleado. Los gerentes carecen de la legitimidad y la preparación necesarias para la producción de un bien social distinto de la rentabilidad de los accionistas. Considerar a los líderes empresariales como sujetos de la RSE es confundir los intereses de los propietarios empresariales con los de la sociedad. Además no sería admisible que fueran elegidos como lo son actualmente, si en verdad tuvieran que ocuparse de objetivos o fines sociales. En tal caso, deberían ser elegidos democráticamente.

El argumento de Friedman puede expresarse como sigue:

1. Una corporación es una entidad artificial: puede tener responsabilidades artificiales, pero no tiene responsabilidades propias.
2. Sólo las personas (los ejecutivos o propietarios) en tanto personas y como tales, pueden ser considerados sujetos de responsabilidad.
3. Esos sujetos responsables (ejecutivos y directivos) sólo son responsables frente a los propietarios (tienen una obligación fiduciaria con respecto a ellos).
4. Por tanto, la corporación como tal no tiene ninguna responsabilidad, es decir no tienen ninguna RSE.
5. Los ejecutivos y directivos en tanto tales – es decir, cumpliendo sus roles de ejecutivos y directivos para los propietarios – no pueden ni deben tener que cumplir con una RSE concreta. A lo sumo, como individuos, y de modo individual y voluntario, pueden ser sujetos de responsabilidad social.

En una línea semejante se expresa John Ladd. La diferencia entre ambos reside en que mientras Friedman se apoya en el principio de separación entre los objetivos sociales y económicos, Ladd prefiere la tesis de la separación entre moral y empresa como negación de la calidad de sujeto moral de la corporación.

Ladd argumenta, al igual que Friedman, que las empresas no pueden ser consideradas sujetos de responsabilidad, puesto que son los individuos los que actúan en ellas y, en todo caso, sólo a ellos se les puede considerar sujetos de responsabilidad. Bajo este enfoque se defiende que las empresas no pueden ser calificadas de agentes morales porque son miembros de una clase de “organizaciones formales” y por ello son incapaces de acomodarse a motivos morales. *“No es procedente pedir a las empresas que adapten su comportamiento a los principios ordinarios de moralidad. No podemos ni debemos esperar de las empresas ni de sus representantes oficiales (cuando actúen como tales) que sean sinceras, valerosas, consideradas o comprensivas, ni que tengan ningún tipo de integridad moral. Estos conceptos no forman parte del vocabulario de la empresa”* (Ladd, 1970, 119).

Ladd advierte que cuando se dice que las empresas “actúan racionalmente”, lo que en realidad se afirma es que esas empresas están actuando de acuerdo con las reglas formales que son consideradas por los participantes. Ello no supone proclamarlas agentes morales. *“Los conceptos éticos no pueden ser aplicados de modo directo a las organizaciones como si éstas fueran personas; esto no quiere decir que no puedan ser aplicados de modo indirecto a los individuos o a los grupos de individuos asociados con las organizaciones de algún modo u orden”* (Ladd, 1993, 236).

Por tanto, lo que viene a mantener su posición es que las empresas se encuentran dentro del dominio del lenguaje moral sólo de modo indirecto. Es decir, que sus acciones o políticas son susceptibles de recibir calificaciones tales como justas, correctas, morales, inmorales, etc., porque estas calificaciones se aplican a los individuos que trabajan o que están en relación con la empresa. Así pues, sólo de modo indirecto se pueden juzgar a las empresas como sujetos de responsabilidad. En abierta contradicción con Goodpaster que creyó probar que las organizaciones eran capaces de procesos de razonamiento moral análogos a los de los individuos, para Ladd no se pueden aplicar las nociones morales directamente a las organizaciones formales, porque el marco teórico lógico de la toma de decisiones organizacional excluye automáticamente la clase de razonamiento moral que demandamos de y atribuimos a los individuos cuándo éstos se involucran en deliberaciones morales, discusiones morales y tomas de decisiones morales¹⁶. En el último párrafo de su reconocido trabajo sobre teoría de la

¹⁶ “Desde el momento en que las organizaciones formales no pueden tener obligaciones morales, ellas no pueden tener responsabilidades morales, en el sentido de tener obligaciones hacia aquellos afectados por sus acciones por el poder que tienen. Las organizaciones tienen un gran poder, pero ninguna responsabilidad” (Ladd, 1970, 11).

acción, Alvin Goldman defiende una posición semejante al discutir la atribución de acciones y su correspondiente responsabilidad a las naciones.

Ladd afirma que las organizaciones no pueden ser agentes morales porque son más parecidas a máquinas que a los hombres: persiguen resultados concretos y no hay máquinas que evalúen y cambien sus propios objetivos. Alguien lo hace por ellas. Como mucho, por tanto, se puede entender la responsabilidad empresarial en términos de acción vicaria: las empresas pueden actuar sólo a través de las acciones de los seres humanos individuales (“*Cuando las organizaciones actúan, son los seres humanos quienes actúan*”). Una acción vicaria se define como aquella que es realizada por alguien, pero es atribuida a otro¹⁷. La estructura empresarial es tal que los papeles o roles son asignados y los deberes son delegados por la empresa, que sólo tiene vida a través de las acciones de sus trabajadores.

Dado que las acciones de las organizaciones no son más que la actuación de personas no se puede pensar que puedan tener o ser sujetas a las mismas obligaciones morales, derechos morales y responsabilidades morales. Bajo esta posición, el modo de entender la empresa no es ajeno al dominio o lenguaje moral, pero éste queda circunscrito al ámbito individual de los sujetos. Los individuos son los que tienen responsabilidades y obligaciones. En realidad, Ladd admite que es el papel o rol que ocupan el que les convierte en sujetos de distintas obligaciones y responsabilidades, puesto que la condición de director puede cambiar, pero será la persona que toma el cargo la que tendrá que responder por sus acciones. Las organizaciones no son personas sino organizaciones de personas.

¹⁷ En el derecho existe la figura jurídica del mandato, que hace las veces de la acción vicaria: un mandante encomienda a un mandatario que actúe por obra y cuenta del mandante. En tanto se trate de acciones comprendidas en los términos del mandato, las acciones del mandatario obligan y comprometen al mandante. Dicho de otra forma, el mandante es responsable por las consecuencias de los actos otorgados por el mandatario en el marco del contrato. Cuando el mandatario contrata a nombre del mandante, pero excediendo los límites del mandato, no hay representación, es decir, no hay vinculación directa entre el representado (titular del interés) y el representante (sujeto de la declaración de voluntad); salvo –claro está– que el mandante ratifique lo actuado en su nombre. No dándose esta circunstancia el contrato es nulo si la parte con quien contrató conoce los poderes dados al mandante (art. 1931, Cód. Civ.), quedando el mandatario obligado en forma personal ya que no hay eficacia directa. Ver Fontanarrosa, Rodolfo O. (1979). *Derecho Comercial Argentino*, Ed. Víctor de Zavallía, 1979, Tº I, Cap. XIX.

Cinco proposiciones sintetizan la tesis de Ladd:

1. La empresa es un miembro de la clase de organizaciones formales.
2. Las organizaciones formales deben, por definición, actuar exclusivamente para maximizar el logro de un conjunto de objetivos especificados, por ejemplo, el beneficio.
3. La maximización del logro de un conjunto de objetivos especificados descarta la posibilidad de actuar sobre la base de normas morales.
4. La capacidad para actuar sobre la base de normas morales es una condición necesaria para la agencia moral.
5. Las organizaciones no pueden ser agentes morales, sólo los individuos pueden serlo.

Velásquez (2000, 42-45) ha intentado resolver algunos de los problemas de la tesis de Ladd analizando las excepciones o casos en que el sujeto puede ser considerado no totalmente o no plenamente sujeto de responsabilidad. Estos casos excepcionales no implican que se convierta a la corporación en sujeto, sino más bien que se deberá considerar tal responsabilidad individual como disminuida o mitigada¹⁸. Siguiendo las condiciones básicas de la teoría de la acción para la consideración de las acciones voluntarias, Velásquez afirma que la responsabilidad moral, para ser considerada como tal, requiere que los actos que realiza el sujeto sean expresión de libertad y de conocimiento. En esta línea afirma que en ocasiones en las grandes organizaciones se realizan actos de cuyas consecuencias no se tiene el conocimiento suficiente, o se actúa bajo las órdenes de un superior. Pero esto no implica que la persona deje de ser responsable, sino que tal responsabilidad quedará mitigada o atenuada debido a la ignorancia de hechos que no podía conocer, o a la presión que puede ejercer un superior.

Ciertamente, esta no parece ser la solución más adecuada, máxime cuando concede parte de la pretensión de French y de Goodpaster: las excusas y excepciones que registra Velásquez podrían ser circunstancias normales de la acción individual en las organizaciones, donde es sabido que habitualmente no se opera en condiciones de certidumbre y en las que las relaciones son típicamente jerárquicas. Esta salida merece, una vez más,

¹⁸ Lo que no hace Velásquez es aclarar a expensas de quién la responsabilidad del individuo se mitiga. Por supuesto que podría ser a expensas de nadie, pero también podría serlo a expensas de la corporación, lo que comprometería su posición.

preguntarse, ¿a expensas de quién pierden responsabilidad los individuos cuya responsabilidad aparece mitigada?

V.2. Danley rechaza el argumento de French

En respuesta directa a la tesis de French, Danley despliega una batería de argumentos para descalificar la pretensión de atribuir intenciones a las organizaciones. Danley argumenta que los programas colectivistas de la clase representada por French perturbarían seriamente la lógica de nuestro discurso moral, conllevando la reducción de las personas biológicas al estatus de ciudadanos de segunda clase. Para los tradicionalistas, hablar de organizaciones que son responsables es simplemente una manera elíptica de hablar de ciertos individuos dentro de la corporación que son responsables.

La clave para dar algún sentido a las intenciones organizacionales es lo que French llama EDI, por el que algunos actos pueden ser descriptos de dos maneras diferentes. Uno es “el ejecutivo X haciendo Y” y el otro es “la Corporación C haciendo Z”. Es crítico para la posición colectivista que las dos descripciones sean distintas. Pero, sostiene Danley, ‘Y’ y ‘Z’ son lo mismo...

Adicionalmente, Danley advierte problemas en la EDI que merecen atención: (1) la realidad empresaria se desvía del organigrama: “¿*Mantendrá French que las decisiones hechas por los managers de la corporación que no conforman los cuadros organizacionales no son decisiones de la corporación?*” pregunta Danley. Un segundo problema es el estatuto corporativo: supongamos que “*el cuerpo de directores haya votado unánimemente involucrar a la corporación en alguna actividad ilegal. De acuerdo con el estatuto – una parte de la EDI – esto no es posible. Uno no podría describir tal acto como un acto corporativo. Las organizaciones nunca pueden actuar ilegalmente. A diferencia de la doctrina Agustiniiana que por ser hombre no es posible no pecar, en la doctrina de French parece ser que para la corporación no es posible pecar*”.

Si tomamos la posición de Danley como el canon individualista, la tesis para resistir la responsabilidad moral de las organizaciones tiene esta forma:

1. El colectivismo conlleva la reducción de las personas biológicas al estatus de ciudadanos de segunda clase.
2. El sentido de “responsabilidad” es más amplio que la idea de “causar que suceda”. Adscribimos la responsabilidad sólo si el

- evento o estado de los acontecimientos causado fue también intencionado por el agente, pero la corporación no tiene intenciones.
3. Decir que la “corporación C hizo Z” es reducible a decir que “los ejecutivos X, Y y Z votaron para hacer y”, porque y y z son lo mismo.
 4. La estructura CID tiene dos problemas: 1) no siempre se cumple cuando se toman decisiones: la realidad organizacional se desvía de ella; y 2) el estatuto corporativo por el que la corporación es autorizada a funcionar sólo contempla un objeto social lícito tal que, si el cuerpo de directores vota unánimemente involucrar a la corporación en alguna actividad ilegal, eso no podría describirse como un acto de la empresa: las organizaciones nunca actuarían – *per se* – ilegalmente.
 5. El sentido en que una corporación tiene intención es muy diferente al de una persona biológica teniendo intención.
 6. Las organizaciones no tienen calzones para patear, ni alma para condenar. Solo los individuos de la corporación pueden ser castigados.
 7. Un modelo alternativo para ver a la corporación es asimilarla a una máquina: los operadores y los diseñadores de la máquina son los verdaderos responsables de sus actos.

VI. ALGUNOS ASPECTOS METODOLÓGICOS EN LA DISCUSIÓN DE LA AGENCIA MORAL

Aunque no sea el principal objetivo de este trabajo y aunque este apartado no tiene pretensiones de exhaustividad en el terreno metodológico, conviene detenerse brevemente en el análisis de los trabajos de French y Goodpaster y en las respuestas individualistas de Friedman y de Danley, como una de las maneras de evaluar la validez de la argumentación.

Ambos grupos de autores apelan a un cierto tipo de reduccionismo que es el que condiciona las conclusiones. Así, mientras puede imputarse a la posición individualista un inequívoco individualismo metodológico, es posible reducir ambas tesis corporativistas, tanto la de la French como la de Goodpaster a una forma de definición por hipótesis que constituye una forma especial de reduccionismo que Klimovsky denomina “reduccionismo a la Nagel”.

	Corporativista	Individualista
Responsabilidad	Extensión de la noción de responsabilidad (Accountability)	No es responsabilidad causal (la causa de una acción).
Alcance de la responsabilidad	La acción debe ser deseada por el sujeto. El evento debe ser el resultado directo de un acto intencional del sujeto.	Las corporaciones no pueden tener "intenciones". Por tanto no pueden ser nunca responsables
Requisitos de la responsabilidad	El acto puede ser redescrito por su intencionalidad corporativa (no la de sus miembros). Para ello define un dispositivo EDI	Los actos de la corporación sólo pueden ser tomados por personas biológicas. Ellas son moralmente responsables.
Edi	Tiene dos elementos de interés: (1) un diagrama de flujos organizacional o de responsabilidad que delinea estaciones y niveles dentro de la estructura de poder corporativo y(2) las reglas de reconocimiento de las decisiones corporativas (política corporativa)	Las dos descripciones (la individual y la corporativa) son idénticas. La empresa se desvía de la EDI en la práctica. Los estatutos no contemplan actos ilegales. Por tanto, todo acto ilegal no sería corporativo. Es decir, la corporación nunca delinque
Condiciones de validez corporativa de las decisiones	Son dos: (1) que se cumplan los procedimientos previstos por la CID y(2) que la sustancia sea consistente con la política corporativa	Aunque la EDI cumpliera el papel que le asignan los corporativistas, en la práctica las decisiones nunca serían corporativas, ya que los managers actúan frecuentemente fuera de la EDI y el objeto social de la empresa es siempre lícito.
Motivación	Puede distinguirse las razones personales de los que toman las decisiones de las razones corporativas	Sólo existen razones, intenciones e intereses de personas biológicas que son las verdaderamente responsables
Agente	Puede describirse como alguien que hace algo por una razón	Entidades con particulares propiedades físicas y mentales
Consecuencias de la RMC	<ul style="list-style-type: none"> - Deslinda adecuadamente responsabilidades entre el nivel organizacional e individual - Concede a la corporación el status ontológico que le cabe. - Aporta una explicación más rica del comportamiento humano en grupos y organizaciones (empresas en este caso). 	<ul style="list-style-type: none"> - Perturba la lógica de nuestro discurso moral - Reduce las personas biológicas a ciudadanos de segunda clase - La corporación disfrutará de todos los beneficios sin cargar con las pérdidas - No se puede infligir castigo a la corporación (siempre paga una persona física) - Aunque la corporación sea responsable, ningún individuo lo será personalmente - No se puede "ir adentro" de la corporación a castigar a los responsables
Noción de organización	Tiene existencia real, más allá de la ficción jurídica. Es distinta de la sumatoria de sus miembros	Es una ficción legal. Sólo existen individuos: no existe una EDI ni existen puestos o roles. Modelo Alternativo: no son organismos, son máquinas. Por ello, el castigo debe dirigirse a sus diseñadores y operadores, que son los moralmente responsables

VI.1. Individualismo metodológico en las tesis individualistas

La defensa de la exclusividad humana en la comunidad moral es la resultante de dos fuerzas convergentes: la defensa del vocabulario moral tradicional – que se vería alterado con nociones de “intención” y de “responsabilidad” diferentes de las “clásicas” – y el ataque a una extensión de la condición de agente a entidades artificiales, que carecen de los dispositivos fisiológicos y psicológicos necesarios para cumplir con las condiciones establecidas por ese vocabulario moral. Esto es, la tesis individualista concibe la organización como un mero espacio jurídico, financiero y comercial en el que individuos egoístas y maximizadores de beneficios desarrollan negocios y toman decisiones. Mal podrían atribuirse razones o intenciones a esa ficción cuya única finalidad social es reducir los riesgos económicos derivados de la asociación, a través de la limitación de las pérdidas al patrimonio corporativo, sin proyectarse sobre la propiedad individual de sus dueños. Naturalmente, esa entidad artificial no puede ser objeto de responsabilidad moral ni podría integrarse a la comunidad moral constituida por seres humanos.

El individualismo metodológico es arquetípicamente representado por los economistas F. A. Hayek y Ludwig von Mises, aunque el propio Popper debería ser incluido en este extremo de la discusión. *“Para ellos la acción colectiva se puede explicar a partir de teorías cuyas hipótesis aluden a la acción individual de diversos agentes con sus creencias, fines y disposiciones típicas en un marco de interacción social y, por ende, las teorías individualistas serían las únicas con capacidad de reducir a todas las teorías cuyas hipótesis se refieren a la acción colectiva y a las entidades colectivas. El debate alrededor de los escasos – si no nulos – logros reductivos en una y otra dirección ha destacado el interés filosófico de muchas de las contribuciones pero, al mismo tiempo, la aparente esterilidad científica de la defensa del ideal reductivo en este tópico particular”* (Klimovsky, 1998, 207).

El pensamiento individualista acerca de la agencia moral organizacional parece participar de esta reducción, afirmando que todos los fenómenos sociales pueden ser explicados, en principio, a través de las características de los agentes individuales intervinientes. Friedman, con Popper y Hayek piensa en la sociedad como “sólo el nombre del conjunto de los individuos que la componen, ligados entre sí especialmente por un sistema de tradiciones homogéneas”. En esta línea se advierte una coincidencia del argumento individualista con la concepción de organización que mantiene, en el campo

del derecho, la teoría de la agregación, mencionada en el punto III.2 de este trabajo.

Tal como lo expresa Ricardo Gómez, para referirse genéricamente al individualismo metodológico, podría afirmarse que la posición individualista de la agencia moral presupone una ontología según la cual toda realidad, en particular todo conjunto o colectivo, es un mero agregado de elementos relacionados externamente. *“Lo importante es cómo se concibe la naturaleza de los elementos individuales y sus relaciones. Tales elementos individuales son lo que son independientemente de sus relaciones con la totalidad de los otros elementos. Las relaciones son todas relaciones entre tales individuos. Se excluye todo tipo de relación que cada uno de ellos pueda tener con el conjunto de los restantes elementos individuales”* (Gómez, 1995, 137).

Es la noción de organización la que determina el estatus ontológico que se le confiere y la que divide las aguas entre corporativistas e individualistas. La versión del individualista metodológico de la organización es la que sostiene la teoría del principal y el agente, en la que una corporación es entendida como nada más que un nexo contractual, una colección de humanos autointeresados actuando ya sea como principales o como agentes con respecto a cada uno de los otros. El principal contrata al agente para representar sus intereses en varios asuntos. En el escenario empresarial, los accionistas contratan directores y gerentes para tratar de maximizar el retorno de su inversión en la corporación. Los agentes, tales como son asumidos por esta teoría, sólo trabajan para sus principales por lo que esos agentes esperan personalmente ganar de esa relación. Una empresa no es sino el campo de juego financiero y contractual para un número de negocios individuales, y no tiene existencia independiente de esos negocios. El problema de agencia ha dominado la concepción de organización del individualismo y en términos prácticos consiste en crear un sistema de incentivos que pueda alinear el autointerés de los agentes con aquellos de sus principales – como hacer actuar a los gerentes en el mejor interés de los accionistas.

Más de cien años de Teoría de la Organización como disciplina, de asociaciones científicas y profesionales, de instituciones educativas, cursos de maestría y doctorados en management, no menos de 200 revistas especializadas, un conjunto de disciplinas como la antropología, la psicología, la sociología, las ciencias políticas y la administración confluyendo en la investigación de un objeto de estudios denominado “organización”, además de la experiencia de los que trabajan en organizaciones públicas y privadas, ame-

nazan la salud de la posición restringida de la agencia moral, por la cual las organizaciones son meros agregados de personas o simples contratos de sociedad firmados en beneficio de un reducido grupo de dueños para maximizar ganancias y distribuirlas periódicamente.

VI.2. El reduccionismo a la Nagel en la defensa corporativista

Pero también las tesis corporativistas han apelado a un cierto tipo de reduccionismo. Aquí se sostiene que tanto French como Goodpaster han empleado el reduccionismo “a la Nagel”. Además de los reduccionismos ontológico, semántico y metodológico típicamente presentados en los textos de epistemología, Nagel introduce un cuarto tipo de reduccionismo, que Klimovsky denomina “reduccionismo a la Nagel” en su homenaje (Klimovsky, 1998, 201). Consiste en formular una regla de correspondencia que vincule un concepto de una de las teorías o disciplinas científicas reducidas con conceptos de la otra disciplina, la reductora, es decir, definiciones por hipótesis. En definitiva, el reduccionismo “a la Nagel” consiste en hallar, para todo concepto de la ciencia que se desea reducir, una regla de correspondencia que lleve a algún punto de la ciencia reductora. Ello no elimina ni redefine el concepto dado, sino que se lo pone en paralelo con una situación ajena al campo del cual proviene. Ésta es una forma de reducción que respeta ante todo la autonomía de la teoría o de la disciplina inicial, ya que no la elimina completamente sino que la conserva. Podría afirmarse que French y Goodpaster han hallado en sus tesis una regla de correspondencia entre filosofía de la acción y teoría de la organización. En términos de Nagel, French intenta establecer una regla de correspondencia entre la estructura interna de toma de decisiones y la manifestación de la intencionalidad de la acción. Las disciplinas involucradas en esta reducción serían la teoría de la acción y la teoría de la organización, de manera que la definición por hipótesis tomaría la definición de intención a partir de los términos en los que se expresa el cumplimiento de la EDI en Administración.

De acuerdo con la teoría de la acción las acciones son moralmente relevantes sólo en la medida en que sean intencionales, donde los requisitos de la intencionalidad son el conocimiento inmediato y la voluntad del agente. A través de la teoría de la organización sabemos que las organizaciones emplean sistemas formales para tomar decisiones que la obliguen ante terceros, que se establecen sobre el principio de división del trabajo y de las responsabilidades, de manera que distintos tipos de decisiones serán tomadas por el correspondiente nivel de funcionarios responsables por esas

decisiones. Siguiendo los pasos de Nagel, French podría establecer dos proposiciones, una perteneciente a la teoría de la acción y la otra a la teoría de la organización:

A (teoría de la acción): “se cumplen las condiciones necesarias de conocimiento de las consecuencias y de expresión de la voluntad del agente para considerar intencional la acción”

B (teoría de la organización): “se han seguido los procedimientos establecidos para tomar decisiones organizacionales obligantes y el contenido de la decisión es consistente con las políticas empresarias”.

La forma de la definición por hipótesis es: A si y sólo si B, y supone un puente entre lo que sucede de un lado y otro. De un lado tendremos terminología de teoría de la acción (French basa su trabajo en las descripciones de “responsabilidad”, “agente” e “intención” de Austin, Anscombe y Davidson) y del otro, terminología administrativa (las definiciones de “organización”, “estructura organizacional”, “niveles”, “decisiones”, “políticas empresarias”, etc., son parte de cualquier manual de teoría de la organización, en la bibliografía se incluyen títulos de Drucker, Simon, Thompson y March, sólo por citar textos clásicos).

Es decir: “se cumplen las condiciones necesarias para considerar intencional la acción sí y sólo si se han seguido los procedimientos establecidos de toma de decisiones y las políticas empresarias”.

Una manera alternativa de expresar la regla de correspondencia de French sería la siguiente regla de correspondencia: “los actos de los individuos responsables de la corporación forman la intención de la corporación y se atribuyen a la misma si y sólo si los funcionarios que ocupan posiciones han respetado los mecanismos establecidos para tomar decisiones; y el contenido de esas decisiones es consistente con las políticas empresarias”.

¿Cómo es la regla de correspondencia en el principio de proyección moral de Goodpaster? Más allá de la intencionalidad de la acción, en la que parecería que Goodpaster coincide con French, la característica distintiva de la responsabilidad moral en Goodpaster es la tercera acepción del término “responsabilidad”, que es la responsabilidad decisoria, tal como se presenta en el punto IV.2. El aspecto central de esa responsabilidad reside en los procesos cognitivos del discurso moral del individuo o en la perspectiva del juicio moral que adopta. Así, si conoce qué es lo que caracteriza a estos

procesos cognitivos en que se apoyan los juicios de las personas que se denominan “moralmente responsables” podrá defender las capacidades de la corporación para emitir juicios responsables.

El punto de vista moral que adopta el agente tiene dos componentes: racionalidad y respeto. La proyección moral supone que para que se desarrolle la responsabilidad – sea individual o colectiva – los dos elementos de la responsabilidad, la racionalidad y el respeto por los otros, tienen que pasar de ser procesos cognitivos y afectivos a convertirse en realidad, proyectando esa moral a la acción. La proyección se realiza a través de cuatro etapas: percepción, razonamiento, coordinación e implementación. Entonces, las dos proposiciones con la que puede formularse una regla de correspondencia para el principio de proyección moral de Goodpaster se verían como sigue:

A (ética): “los agentes son moralmente responsables siempre que adopten el punto de vista moral en sus acciones”

B (administración): “las organizaciones toman decisiones siguiendo un proceso que comienza en la percepción (1), se continúa en el razonamiento (2) y la coordinación (3) y culmina en la implementación (4) de la decisión, desplegando en sus procesos de decisión y proyectando a la acción los principios de racionalidad y respeto”.

De un lado encontramos terminología filosófica y del otro, administrativa; sin embargo, no eliminamos la palabra “responsabilidad moral”. La regla de correspondencia sería entonces: “los agentes (corporativos) son moralmente responsables si y sólo si toman decisiones siguiendo un proceso que comienza en la percepción (1), se continúa en el razonamiento (2) y la coordinación (3) y culmina en la implementación (4) de la decisión, desplegando en sus procesos de decisión y proyectando a la acción los principios de racionalidad y respeto”.

Nótese que el armado de la regla mantiene la tesis de Goodpaster respecto de que adoptar el punto de vista moral es la condición de la responsabilidad moral, cualquiera sea la calidad del agente, esto es, ya sean seres humanos u organizaciones.

Finalmente, si la conclusión de Goodpaster es que las organizaciones pueden desarrollar los procesos cognitivos que realizan los humanos en sus decisiones podría plantearse la polémica acerca de la agencia moral organizacional en términos de la validez de la regla de correspondencia

empleada por Goodpaster para reducir conceptos de psicología a conceptos de teoría de la organización vinculados con las decisiones empresarias. Esta sería una manera original de exponer la polémica, que acompaña al programa de Klimovsky.

VII. LA NECESIDAD DE SOLUCIONES INTEGRADORAS

VII.1. Recapitulación y evaluación

Abstrayéndonos de los problemas metodológicos, hasta aquí podemos presentar sucintamente las dos tesis enfrentadas para justificar la aceptación o el rechazo de las organizaciones como personas morales.

Por un lado, la tesis colectivista en la versión de French y Goodpaster, mantiene que las organizaciones deben ser consideradas como personas morales plenas puesto que son portadoras de intenciones y pueden formar juicios moralmente responsables. Tomando la clasificación de las acciones de Aristóteles por la que se distinguen las acciones voluntarias o intencionadas de las acciones involuntarias, French sostiene que la razón deliberativa de la organización trasciende a los individuos que la componen y que la organización elabora razones para actuar por sí misma. Según Goodpaster las organizaciones pueden adoptar el punto de vista moral obrando con racionalidad y respeto por los demás. La forma en la que una organización manifiesta sus preferencias y en la que se hace efectiva su intención es través de la EDI. La EDI cumple el rol de redescibir las acciones de agentes individuales en acciones intencionales de la corporación y de transformar los deseos, intereses e intenciones personales de esas personas en intenciones empresarias. Esa EDI tiene dos componentes principales: el organigrama y las reglas de reconocimiento interno. Para que un acto sea moralmente imputable a la corporación, deberá haberse decidido mediante los mecanismos establecidos para formar decisiones (el requisito procedimental) y deberán ser decisiones compatibles con las políticas empresarias (requisito material). A través de sus procesos de decisión la organización puede adoptar el punto de vista moral. El reconocimiento de intenciones organizacionales acarrea la imputación del acto a la corporación y la exigencia de responsabilidad moral por ese acto. Empero, ello no diluye la responsabilidad individual de las personas de carne y hueso que realizaron el acto.

Si es cierto que puede contarse a favor de la tesis corporativista una descripción más apropiada de lo que la corporación “ES” y de la manera en

que funcionan los sistemas morales en su seno, también lo es que tiene problemas para justificar los criterios con los que reconoce agencia moral en las organizaciones – derivándola de presuntas manifestaciones de intencionalidad colectiva o de procesos cognitivos que podrían ser similares a los de los humanos que actúan de manera “moralmente responsable”, y que debe refinar y adaptar el catálogo de derechos y obligaciones morales para un sujeto moral físicamente diferente.

Frente a esta tesis, la posición individualista se resiste a admitir a las organizaciones como personas morales. Adoptando parte de los supuestos de la teoría de la concesión presentados en III.1, Friedman niega a la corporación una entidad diferente de la que ha sido autorizada para aumentar la rentabilidad de sus dueños. Ladd y Danley adoptan la concepción de organización de la teoría de la agregación del punto III.2 para enfatizar la artificialidad de las organizaciones. El individualismo resiste el reconocimiento de responsabilidades morales para “sujetos” que carecen de cuerpo y de alma, de brazos y de trasero, pues ellos no pueden actuar por sí mismos, no pueden arrepentirse, no pueden ser golpeados, etc. Sólo las personas de carne y hueso son verdaderamente responsables, y toda otra alusión a la corporación en tercera persona debe entenderse en sentido metafórico, puesto que la totalidad de sus actos son en última instancia reducibles a actos humanos. La EDI es otra de esas metáforas, para presentar como dos actos distintos lo que es una y sólo una decisión de una persona biológica. De ninguna otra forma pueden aplicarse los conceptos de “agente”, “intención” y “responsabilidad”.

Además de su individualismo metodológico y su antropocentrismo, el abroquelamiento de la tesis individualista en torno al uso moral del vocabulario moral lo libera de tener que lidiar con la adaptación de conceptos originalmente concebidos para la vida humana. Sin embargo, el énfasis en las características físicas de las organizaciones y en la reducción de la acción colectiva a rasgos individuales de las personas intervinientes, empobrece la descripción de la organización y conduce a decisiones erráticas e inconvenientes, por cuanto se mantiene al margen del funcionamiento del sistema. En buena medida, esta posición replica las limitaciones de la teoría de la agregación (punto III.2.), que resiste el reconocimiento de una existencia organizacional diferente de la de sus miembros.

VII.2. En busca de síntesis integradoras

En medio de las dos posiciones extremas, algunos autores han propuesto criterios intermedios para la consideración de la agencia moral organizacional.

Típicamente se han formulado tres importantes críticas a la tesis corporativista. La primera crítica enfatiza la falta de reconocimiento – en la tesis corporativista – de las diferencias físicas y espirituales que distinguen las personas de las empresas. Por ejemplo, las distancias que existen entre personas y empresas en términos de creencias, sentimientos y deseos. La segunda crítica tiene que ver con el propio concepto de agente moral involucrado, pues de su planteamiento parece desprenderse la idea de que la intención de una empresa no es la intención de sus accionistas o trabajadores. Este punto de vista sostiene que cualquier cosa que pueda actuar intencionalmente es un agente y que cualquier cosa que es un agente es un agente moral (irónicamente, Donaldson argumenta que, en tal caso, se podría utilizar ese argumento para decir que los gatos o los ordenadores podrían ser agentes morales, pues por ejemplo, el gato se comporta con la intención de comerse un ratón cuando lo persigue). Esta crítica afecta el planteamiento de French – que sostiene su concepción de la empresa como persona moral en la noción de intencionalidad – no tanto el de Goodpaster en tanto sitúa la moralidad del agente en la racionalidad deliberativa que le permite elaborar razones o juicios morales. La tercera crítica reside en una de las implicaciones, pues si se considera a las empresas moralmente análogas a las personas, entonces las empresas deberían tener los derechos que ordinariamente tienen las personas y deberían ser tratadas como fines en sí mismas. Pero aunque es plausible decir que las organizaciones deberían tener muchos de los derechos adscritos a las personas tales como el derecho a la propiedad, a hacer acuerdos y a obtener beneficios; no parece muy plausible que puedan tener derecho a voto o a beneficiarse de los servicios de Seguridad Social. Por otra parte, caracterizar a las organizaciones como fines en sí mismas contradice nuestras intuiciones respecto de que las organizaciones sirven intereses de individuos. Podemos eliminar una organización de una manera que no podemos eliminar una persona, especialmente cuando la organización deja de cumplir las funciones para las que ha sido creada.

Al respecto puede decirse que es la primera crítica la que resume las implicaciones para las dos posteriores puesto que, las diferencias en “la naturaleza” de las organizaciones respecto de los seres humanos necesaria-

mente determinan diferentes conceptos de “agente” y un catálogo diferente de derechos y obligaciones. En este aspecto, la afirmación de French invocando idéntico tratamiento para organizaciones y personas parece distorsionar el sentido de la analogía.

El propio Donaldson sostiene que la respuesta a la pregunta sobre si las empresas pueden ser consideradas sujetos morales debe dar cuenta de las diferentes concepciones de organización que existen en la teoría de la organización. Al respecto, alude a tres modelos:

- 1. El modelo de empresa como agente racional:** asume que las acciones empresariales son resultado de un proceso unificado en el que un acto es escogido cuando parece que será maximizador de los valores de la empresa. En este sentido, el modelo sugiere que la toma de decisiones sea racional; las empresas intentan perseguir conscientemente los valores tal y como lo hacen los seres humanos. De acuerdo con este modelo, la “mente” de la empresa podría consistir en la mente de sus altos ejecutivos y miembros del consejo de dirección, y presupone que los ejecutivos y sus miembros son capaces de consultar unos con otros con el objetivo de llegar a una decisión.
- 2. El modelo de la empresa como proceso organizacional:** niega que las decisiones empresariales sean el resultado de procesos de toma de decisiones unitarios. Este modelo admite que existen normas y principios implícitos o tácitos que entran en funcionamiento cuando se tiene que tomar una decisión. Aquellas normas y principios que alcanzan a ser formalizados forman parte de lo que se conoce como normas de procedimiento estándar.
- 3. El modelo de la empresa como egoísmo político:** ve el proceso de toma de decisiones en términos de decisiones de trabajadores individuales y de los intereses que ellos persiguen dentro de ella. La analogía de tal comportamiento con el modo de comportarse de los individuos en sociedad buscando encontrar sus intereses individuales en la sociedad, es la que da nombre a este modelo.

La posición de Donaldson al respecto es que la empresa y sus procesos de toma de decisiones no pueden verse ni explicarse sólo desde uno de estos modelos. En este sentido la pregunta correcta no es si la empresa es un agente moral o no sino cuándo es moral y cuando no lo es. En este sentido, trata de especificar condiciones de agencia moral, para concluir que diferentes tipos de agencia moral organizacional pueden distinguirse de acuerdo con el contexto: así, en las organizaciones “grandes” el

modelo de responsabilidad difiere significativamente del que tienen los agentes individuales¹⁹.

También Patricia Werhane admite que la acción colectiva en la corporación no puede reducirse a acciones individuales, lo que confiere a las organizaciones cierto estatus moral. Así, considera que las organizaciones pueden ser vistas como sistemas intencionales, porque exhiben comportamientos intencionales, pero les niega su carácter de portadoras de intenciones.²⁰

Richard de George, afirma que la característica principal de la empresa como sujeto o agente moral, es que es un sujeto colectivo que es actor moral pero no persona moral, pues el proceso de toma de decisiones y de mantenimiento de las reglas morales en determinados sentidos es distinto al de las personas. No tienen conciencia ni son fines en sí mismos, por eso no tienen los mismos derechos morales que tienen los humanos y las obligaciones morales que tienen son también diferentes de las de los humanos. El hecho de que una corporación exista y haya sido establecida para ciertos propósitos no es garantía de que debería existir o de que sus propósitos sean moralmente justificables.

Pero en la medida en que los fines corporativos no son inmorales y que los medios empleados para alcanzar esos fines no son inmorales, las organizaciones están alcanzadas por un amplio rango de reglas morales que afectan a las personas biológicas (De George, 1999, 196).

De George propone un estudio de la estructura de las colectividades que ayude a clarificar qué tipo o clases de acciones se realizan en ellas o

¹⁹ “Aunque las empresas grandes pueden ser agentes morales, son agentes de una clase diferente de la de los seres humanos. Una forma de entender esta diferencia es preguntarse cómo una empresa responsable difiere de un individuo responsable. La imagen de una empresa responsable, en contraste con la del individuo, debería hacer referencia al diseño estructural, a los flujos de información, a la rendición de cuentas interna y externa y a los mecanismos de control interpersonal. Esa empresa también, considerada como una unidad, debe saber más tanto práctica como teóricamente que el individuo responsable, aunque su capacidad para controlar su propio comportamiento sea menor” (Donaldson, 1982, 126–127).

²⁰ “Una organización es una entidad funcional diferenciada. Es un sistema intencional al cual uno puede adscribir agencia moral secundaria... Porque una empresa es capaz de acción secundaria es un agente moral secundario pero no es moralmente autónoma. Y las empresas, al igual que las personas, son y deberían ser moralmente responsables por las acciones dentro de su control, cuando hubieran podido actuar de otra manera.” (Werhane, 1985, 59).

a través de ellas con el fin de poder evaluarlas moralmente. Una primera característica de las colectividades es que ninguna empresa puede actuar a menos que lo haga a través de seres humanos. En segundo lugar, cuando las personas actúan por su capacidad oficial como agentes de una empresa, en virtud de su rol o posición, tienen dentro de la empresa la autoridad que su papel les otorga, y no actúan por ellas mismas. En este sentido, es importante subrayar que este hecho no disuelve la responsabilidad individual, pues aunque actúen dentro de su papel son también responsables. En tercer lugar, el modo en que la responsabilidad es asignada y asumida dentro de una empresa depende de un número de factores, uno de ellos es la EDI, pero no es el único. Esta estructura está creada y configurada por personas y estas personas podrían cambiarla para responder a exigencias morales (De George, 1986, 66).

La contribución más importante de De George se inscribe en la distinción de las organizaciones como actores morales y de los seres humanos como personas morales. Afirma que todos los actores morales están obligados a no dañar a los demás, por lo que las organizaciones están moralmente obligadas a no dañar a otros. Sin embargo, esbozando un criterio muy influyente en la comunidad de especialistas en ética organizacional, sostiene que las obligaciones positivas de las personas morales no son aplicables a las organizaciones, que tienen el rasgo de actividades estrictamente restringidas al cumplimiento de sus propósitos y actividades apropiadas. Sólo los seres humanos, capaces de simpatizar e identificarse con sus semejantes, tienen obligaciones positivas tales como benevolencia o caridad.

El denominador común de estas y otras posturas intermedias es la búsqueda del rescate de lo mejor de cada tesis, desarrollando una nueva, alejada de los extremos y que permita el mutuo enriquecimiento de ambas. Así, la aceptación de la analogía que propone Goodpaster en su principio de proyección moral debería interpretarse como una salida que permita identificar los actos de la corporación de los de los individuos a través de los cuales ella decide. Esta distinción, empero, no debería limitar la responsabilidad de los agentes humanos ni debería ser concebido como un mecanismo que determina las acciones individuales, reduciendo efectivamente a los individuos a agentes morales de segunda categoría. Así, es posible conservar las ventajas de contemplar la organización como algo más o como algo diferente de entidades artificiales, al tiempo que mantiene las diferencias que separan a las personas biológicas de las organizacionales. De la misma forma, es posible arribar a una solución intermedia entre el rechazo a las motivaciones morales de las acciones organizacionales que afirma Ladd y la plena

adopción de un punto de vista moral promovido por Goodpaster. Siguiendo la huella de French, pero en el camino trazado por Donaldson, debe avanzarse en la búsqueda de criterios que permitan establecer cuándo y bajo que condiciones las organizaciones resultan responsables por ciertos actos. Dicho de otra forma, la aceptación de las organizaciones en nuestra comunidad moral no será sin condiciones. Algunas veces serán consideradas agentes morales, mientras que en otros actos no les será conferida esa prerrogativa, la cual debería ser dirigida a enriquecer las adscripciones de responsabilidad, no a excusar actos inmorales invocando limitaciones a la autonomía individual por la determinación exógena de las acciones individuales.

Finalmente, el trabajo más intenso de estos esfuerzos integradores debería orientarse al desafío de profundizar la evaluación de las diferencias entre organizaciones y personas biológicas, para refinar las nociones morales que atraviesan el campo de vida humana y se proyectan sobre la vida económica de las organizaciones. Para distinguir cuáles deberes y derechos morales de los hombres pueden ser compartidos por las organizaciones y de qué manera y en qué grado se concretan.

VIII. CONCLUSIONES: AGENCIA LIMITADA, RESPONSABILIDAD MORAL ADECUADA

A esta altura seguramente el lector encuentra menos elementos para respaldar la tesis colectivista que para descartar la tesis individualista. Tanto por la validez empírica de los supuestos en los que se asienta, como por la pobre descripción de la organización a la que conduce y por las consecuencias que desencadena, la tesis individualista y sus antecesoras - la teoría jurídica de la agregación, la teoría del principal y el agente, y la teoría de la organización como nexo de contratos -, generan dudas y rechazos. Están unidas por su fuerte orientación antropocéntrica y por su inequívoco individualismo metodológico: el comportamiento del grupo se explica a partir de las características de los integrantes del grupo. Esa definición encuentra una fácil refutación en las disciplinas científicas que se han estructurado a partir del concepto de organización como objeto de estudio. El individualismo no puede lidiar con la abrumadora prueba experimental de que los seres humanos pueden ser exageradamente obedientes a la autoridad (como ha probado Milgram), incapaces de ayudar al necesitado cuando los restantes integrantes de su grupo no reaccionan (como lo confirman los hallazgos de Darley y Batson) y sensibles al adoctrinamiento y a los procesos de socialización

internos (como lo demuestran fenómenos tales como el “groupthink”). Pero, ciertamente, no es necesario dedicarse a la teoría de la organización o a la psicología social como profesión para tener acceso a la intuición de que quien ocupa posiciones en la organización se encuentra en ocasiones con un conflicto de valores entre sus convicciones personales y los imperativos del puesto que tiene. Sin perjuicio de la forma en la que esta tensión se resuelva, su mera contemplación nos pone de cara al enfrentamiento entre dos sistemas morales diferentes, el del puesto y el de la persona. Si es evidente que el de la persona es consistente con nuestro vocabulario moral y con la tesis individualista, los valores del puesto no pueden ser explicados a partir de los individuos que conforman la organización – pues están en conflicto con ellos – ni pueden sus actos reducirse enteramente a ellos. Porque las organizaciones trascienden generaciones enteras de personas biológicas y porque los cambios de nombres no alteran sustancialmente los caminos elegidos por la organización para relacionarse con su ambiente. Si existe una moral de ciertos puestos en las organizaciones – ciertamente muy valorada a la hora de reclutar personal, para que los valores de los postulantes sean coherentes con los del puesto que va a ocupar – bien podría pensarse que esa moral representa un orden moral diferente, que es independiente de las personas biológicas que transitoriamente ocupan esos cargos. Ese sería el espacio de la moral organizacional, más allá de las “infracciones semánticas” que esta analogía conlleve.

Un ejemplo sirve para ilustrar el caso. El destino final de las tesis individualistas metodológicas es la explicación de la acción colectiva a partir de características y conductas de los agentes individuales. De esta forma, el predicar la corrupción en una institución supone una referencia a la constitución moral de los sujetos involucrados: el PAMI y la ANSES estarían dominados por individuos moralmente desviados, la reciente quiebra de Enron y el fraude de Arthur Andersen podrían explicarse por las flaquezas de los directivos y de los individuos participantes de esas organizaciones, la corrupción en la policía bonaerense es primariamente atribuible a la desviación de los integrantes de la fuerza. A esta pobre descripción le siguen pobres consecuencias y recetas de política usadas como “soluciones”: cortar cabezas, desplazar de sus cargos a algunos funcionarios, pasar a retiro a las cúpulas, etc. Al cabo de unos meses algunos colegas de los funcionarios despedidos continúan con las prácticas que se entendía que desaparecerían mágicamente, como la rabia al matar el perro. El supuesto implícito de esta estrategia de saneamiento es que la acción colectiva desviada se explica por la desviación de los individuos que participan en ella. Esto es obvio en

alguna medida, pero la “realidad” de las organizaciones es menos simple y las soluciones a la acción colectiva menos mágicas de lo que nos gustaría. Por eso, la pintura de la organización que ofrece la tesis individualista es coherente, de racionalidad impecable y muy respetuosa en el uso del vocabulario moral, pero definitivamente es una pobre descripción de cómo funcionan los sistemas y de la manera en que pueden encararse los problemas de acción colectiva.

No obstante, las debilidades prácticas de la tesis individualista no deberían llevarnos acríticamente a la adopción de la tesis corporativista. Lo que está en juego aquí es no sólo la integridad de nuestro vocabulario moral, sino fundamentalmente la autonomía individual y el mantenimiento pleno de la responsabilidad moral individual, aún en aquellos casos en los que parecería que la organización determina el comportamiento de sus miembros. La discusión futura reside precisamente en esto. ¿Hasta qué punto el formar parte de organizaciones constituye y determina nuestros actos? ¿En qué medida disminuye nuestro libre albedrío? ¿Puede ser interpuesto como excusa para limitar nuestra responsabilidad moral por los actos realizados en nombre de la organización?

Mas allá de los extremos presentados aquí, las posiciones intermedias aportan criterios útiles y enriquecedores para lidiar con el problema de la acción colectiva en las organizaciones.

Una manera de concluir este trabajo es volviendo a las preguntas del capítulo 2, para hallar algunos criterios que nos permitan lidiar con esos problemas:

1. Por agente moral puede entenderse a todos aquellos sujetos que pueden considerar cursos de acción alternativos y justificar su elección con razones (pragmáticas, éticas o morales). Dicho de otra forma – y para evitar la analogía del gato de Donaldson – sus acciones o decisiones no son meras respuestas a estímulos externos sino que pueden dar razones de por qué optaron por un curso de acción determinado y no por otro. En este sentido un agente moral llega a ser considerado como tal porque es un participante en la configuración de prácticas constitutivas de responsabilidad moral y porque es responsable tanto de las acciones u omisiones de acción como de los resultados de las mismas.
2. Cuando se afirma que una corporación es un agente moral uno se aleja de pensarla como una máquina que responde a los estímulos exteriores sin razonar. Así, responde a las exigencias de la opinión

pública, las condiciones del mercado y los grupos de los consumidores reflexionando y deliberando sobre qué es lo que puede y debe hacer. Para ser considerado como agente moral, sea una persona biológica o una corporación, debe tener razones para hacer lo que hace y algunas de esas razones deberán ser morales. Obviamente las empresas no son exactamente como las personas pero tienen una estructura interna apropiada mediante la cual el agente moral puede usar razones morales para tomar sus decisiones.

3. Un proceso de toma de decisiones para ser calificado de moral deberá tener al menos tres elementos: la capacidad para usar razones morales en la toma de decisiones; la capacidad de que el proceso de toma de decisiones controle no sólo sus acciones organizacionales manifiestas sino también la estructura de políticas y reglas; y la garantía de respetar el libre albedrío de los miembros de la organización (para que las decisiones organizacionales obliguen a sus miembros es necesario que la pertenencia a la organización sea voluntaria). Los seres humanos son responsables moralmente no sólo de sus acciones, sino también del mantenimiento de sus capacidades morales. Por tanto, la agencia moral organizacional implica el mantenimiento de las facultades morales organizacionales, tales como ciertas políticas, reglas y procedimientos morales empresariales.
4. Si las organizaciones satisfacen estas dos condiciones entonces podrían ser calificadas de agentes morales, pero no como “personas morales” (los principios de libertad negativa y de igualdad proveen en conjunto la definición de persona como concepto teórico de la moralidad, que alcanza a todos los seres que tienen la capacidad virtual o actual de actuar racional y socialmente, “y estos son todos los seres humanos”²¹, Guariglia, 1998, 170). La organización es sujeto de responsabilidad moral plena y no simplemente un medio para realizar la responsabilidad moral individual.
5. Las organizaciones son sujetos de responsabilidad moral, pero siempre existe una responsabilidad compartida con la responsabili-

²¹ Parecería, de todas maneras, que el concepto de persona surge del principio de Universalidad en Guariglia, de tal suerte que no importan demasiado las reglas formales para la determinación de la calidad de persona: si la comunidad en un cierto momento confiriera la obligación de tener responsabilidad moral a la organización, sin perjuicio de que no cubra las exigencias biológicas, “será persona”.

dad de los individuos que la integran y que tienen primacía sobre la estructura organizativa. Por eso es que se habla de las organizaciones como sujetos colectivos, puesto que son los individuos los sujetos últimos de responsabilidad moral. En este sentido, las acciones que se llevan a cabo en las empresas son siempre actuaciones realizadas por individuos que actúan “vicariamente” por la organización, obligándola y haciéndola responsable por sus actos, como en el contrato de mandato.

6. Las organizaciones están conformadas por personas que las crean y personas que cooperan mutuamente para la obtención de los fines corporativos. Si es inteligible atribuirle intenciones, decisiones, y acciones a las burocracias organizacionales, y por consiguiente atribuirle racionalidad – o falta de esta – a aquellas intenciones, decisiones y acciones; también lo es que resulta inapropiado extender la analogía hasta hacer a las organizaciones equivalentes a los humanos que habitan en ellas. En consecuencia, la respuesta a las preguntas del punto II) demandan un esfuerzo adicional: tendremos un conjunto de derechos y obligaciones conferidos a las organizaciones como agentes morales no humanos, y tendremos también otro grupo de derechos y obligaciones reservados de manera exclusiva para las personas humanas, que son las personas morales por excelencia.
7. La expansión de la frontera moral para incluir a no humanos no tiene espacio en los enfoques éticos tradicionales. Empero, más allá del antropocentrismo y el individualismo metodológico de esas tesis, los trabajos de Peter Singer y Arne Naess, abogando por un cambio de una ética homo-céntrica a una bio-céntrica o eco-céntrica, podrían expandir los límites morales más allá de la exclusividad de intereses humanos. Este es el camino que ha inspirado a algunos estados para la sanción de la legislación protectora de algunas especies en extinción y para la protección del medio ambiente.

En definitiva, cualquier organización puede ser considerada como un agente moral, como un sujeto colectivo capaz de racionalidad y de regirse por criterios morales; en este sentido tiene la responsabilidad de integrar en sus procedimientos de toma de decisión reglas que posibiliten la deliberación y la toma de decisiones atendiendo no sólo a criterios legales y sociales sino también morales. Se afirma la posibilidad de atribuir a la empresa no sólo una responsabilidad legal o social, sino también moral. Pero ésta es no sólo una

responsabilidad de la organización como colectividad, sino también una responsabilidad moral de los hombres que la integran, pues ellos pueden y deberían cambiar los procedimientos y las políticas empresarias. La agencia moral empresaria no disminuye la responsabilidad individual sino que la intensifica, a partir del reconocimiento del fenómeno de la acción colectiva. Después de la serie de escándalos y bancarrotas que comenzaron con Enron, los eticistas de negocios comenzaron a reclamar de los directivos mayor responsabilidad individual en la elección de su lugar de trabajo. Pero la responsabilidad no se agota en “elegir bien”, sino que se extiende puertas adentro de la empresa. Goodpaster supo describir este rol crucial de los altos ejecutivos para movilizar las fuentes de influencia disponibles hacia el objetivo de institucionalizar la responsabilidad moral:

“Tales fuentes de influencia incluyen establecer metas, modificar las estructuras organizacionales, e introducir criterios de medición y refuerzo para las subunidades de negocios y para los individuos. Los altos ejecutivos deben verse a sí mismos, no como auxiliares de las grandes concentraciones de materiales y recursos humanos, sino también como arquitectos de instituciones responsables. Deben entender que su influencia se extiende a los procesos de percepción, razonamiento, coordinación e implementación discutidos anteriormente, tanto si el tema es seguridad del producto, salud de los trabajadores, protección ambiental o verdad en publicidad.” (Goodpaster, 1984, 321).

Finalmente, construir organizaciones moralmente responsables es una forma de contribuir a mantener a los miembros individualmente responsables, al quitarles la apelación a la coerción y la obediencia a la autoridad como excusas por la inmoralidad de sus actos.

IX. REFERENCIAS

- Alzola, M. y Santoro, M. (2005). Piercing the Moral Veil of the Corporation: Corporate Moral Agency and International Business Ethics? Society for Business Ethics, Annual Meeting 2005.
- Anscombe, G. E. M. (1991). *Intention*, Ediciones Paidós - Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona (*Intention*, Basil Blackwell Publisher, Oxford).
- Bowie, N. (1994). *French For The Masses*, Business Ethics Quarterly, Volume 4, Number 4, October 1994, 513-518.
- Bratton, Jr. (1989). “The ‘Nexus of Contracts’ Corporation: A Critical Appraisal”, *Cornell Law Review* 74, 407-433

- Carroll, A.B. (1987). *Social issues in management research: Experts' view, analysis and commentary* in *Business & Society*, 33, 1994, 5-29
- Danley, J. (1980). *Corporate Moral Agency: The Case for Anthropological Bigotry*, en Hoffman, M. (1990). *Business Ethics*, Mc Graw Hill.
- Davidson, D. (1992). *Mente, mundo y acción*, Ediciones Paidós - Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona (*The Myth of the Subjective. A Coherence Theory of Truth and Knowledge, Deception and Division Knowing One's Own Mind The conditions of Thought*, Proceedings and Addresses of the American Philosophical Association).
- Davis, K. (1960). *Can business afford to ignore social responsibilities?*, *California Management Review*, 2, 1960, 70.
- De George, R.T. (1987). *The status of Business Ethics: past and future*, *Journal of Business Ethics*, 6, 1987, 201-211.
- (1986). *Corporations and morality*, en Curtler, H. (ed.), *Shame, responsibility and the corporation*, Haven Publishing.
- (1999). *Business Ethics*, 5th ed. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Donaldson, T. (1982). *Constructing a Social Contract for Business*, en Donaldson, T. (1982). *Corporations and Morality*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc.
- (1986). *Personalizing Corporate Ontology, The French Way* in H. Curtler (ed), *Shame, Responsibility and the Corporation*, 99-111
- (1989). *The Ethics of International Business*. New York,: Oxford University Press.
- Donaldson, T, Werhane, P. H. y Cording, M. (Eds.) (2002). *Ethical Issues in Business: A Philosophical Approach* (seventh edition), Upper Saddle River, New Jersey, Prentice Hall.
- Drucker, P. F. (1999). *Los desafíos de la administración en el siglo XXI*, Editorial Sudamericana, Buenos Aires.
- French, P. (1995). *Ethics and Agency Theory: A Review Article*, *Business Ethics Quarterly*, 5 (1995), 621-628.
- (1979). *The corporation as a moral person*, *American Philosophical Quarterly*, 16, 3, July 1979, 207-215.
- Friedman, M. (1970). *The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits*, en Hoffmann, W. M. y Mills Moore, J. (Eds.) (1990). *Business Ethics*, New York, Mc Graw Hill (Segunda Edición).
- Gómez, Ricardo (1995). *Neoliberalismo y Seudociencia*, Lugar Editorial, Buenos Aires.
- Goodpaster, K. (1982). *Can a Corporation Have a Conscience?*, *Harvard Busi-*

- ness Review 60, 1, 132–141.
- (1984). *The Concept of Corporate Responsibility*, en Regan, T. (1984) *Just Business: New introductory essays in business ethics*, New York, Random House, 292-323.
- (2000). *Conscience And Its Counterfeits In Organizational Life: A New Interpretation Of The Naturalistic Fallacy*, *Business Ethics Quarterly*, 10, 1, 203-220.
- Guariglia, O. (1996). *Moralidad, Ética Universalista y Sujeto Moral*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- Kerlin, M. J. (1997). *Peter French, Corporate Ethics and The Wizard of Oz*, *Journal of Business Ethics*, 16: 1431–1438.
- Klimovsky, Gregorio e Hidalgo, Cecilia (1998). *La inexplicable sociedad*, A-Z Editora, Buenos Aires.
- Ladd, J. (1993). *Corporate mythology and individual responsibility*, en White, T. (1993). *Business Ethics. A Philosophical reader*, New York, Macmillan Publishing Company.
- McMahon, C. (1995). *The Ontological And Moral Status Of Organizations*, *Business Ethics Quarterly*, 5, 3, 541-554.
- Mills Moore, J. (1993). *International Reflections On Individual Autonomy And Corporate Effectiveness*, *Business Ethics Quarterly*, 3, 2, 1993, 197-204.
- Nash, R. F. (1989). *The Rights of Nature: A History of Environmental Ethics*, Madison, Wis., The University of Wisconsin Press.
- Nesteruk, J. (1992). *The Moral Status of the Corporation: Comments On An Inquiry*, *Business Ethics Quarterly*, 2, 4, 461-464.
- Nielsen, R. P. (1993). *Organization Ethics From A Perspective Of Praxis*, *Business Ethics Quarterly*, 3, 2, 131-152.
- Nino, C. S. (1989). *Ética y derechos humanos*, 2º Edición, Editorial Astrea, Buenos Aires.
- Phillips, M. (1992). *Corporate Moral Personhood And Three Conceptions Of The Corporation*, *Business Ethics Quarterly*, 2, 4, 435-454.
- Robbins, S. y Coulter, M. (1996). *Administración*, Prentice Hall Hispanoamericana, México D. F.
- Schudt, K. (2000). *Taming the Corporate Monster: An Aristotelian Approach to Corporate Virtue*, *Business Ethics Quarterly*, 10, 3, 711-724.
- Simon, H. (1978). *El Comportamiento Administrativo*, Aguilar Ediciones, Buenos Aires.
- Velasquez, M. (2000). *Ética en los negocios: Conceptos y casos*, Pearson Education, Prentice Hall.

- (1983). *Why Corporations are Not Morally Responsible for Anything They Do*, *Bus. & Prof Ethics J.*, 1, 1-6
- Weiss, J.W. (1994). *Business Ethics. A managerial, Stakeholder approach*, Belmont, California, Wadsworth Publishing Company.
- Werhane, P. H. and Freeman, R. E. (1997) (Eds.) *The Blackwell Encyclopedic Dictionary of Business Ethics*, Oxford, Blackwell Business.
- Werhane, P. H. (1985). *Persons, Rights, and Corporations*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Wood, D. and Logsdon, J. (2002). *Business Citizenship: From Individuals to Organizations*, Society for Business Ethics, The Ruffin Series, Special Issue N° 3.
- Zenisek, T.J. (1979). *Corporate Social Responsibility. A conceptualization based on organizational literature*, *Academy of Management Review*, 4, 1979.