

# Los Derechos Humanos

Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL:  
PRIORIDADES PARA UNA COMPETITIVIDAD EN UN  
MUNDO GLOBALIZADO

## *Human Rights*

*AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY: PRIORITIES FOR  
COMPETITIVENESS IN A GLOBAL WORLD*

### RESUMEN

Teniendo en cuenta que la globalización y las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) dan a conocer lo positivo y negativo que hacen las empresas, divulgándolo alrededor del mundo, permitiendo que adopten la transparencia en sus prácticas corporativas, toda vez que ser responsable socialmente y respetar los Derechos Humanos ya no es un lujo, sino una necesidad, una prioridad para poder competir de una manera sustentable y sostenible. Atendiendo dicha prioridad, hemos decidido con este artículo explicar cómo el respeto y la aplicación de los Derechos Humanos no se limita únicamente a las acciones de gobiernos o grupos radicales defensores de estos derechos, sino que también hace parte de las acciones de las empresas, quienes tienen obligaciones sociales con sus socios, sus trabajadores, el consumidor, con el medioambiente y con la sociedad en general. A su vez esta política de respeto de los Derechos Humanos por parte de las empresas se les traduce en un factor de competitividad no solo entre las propias empresas, sino entre países que buscan posicionarse en nuevos bloques comerciales.

**Palabras clave:** Responsabilidad social, Derechos Humanos, Empresa, Trabajadores, Sostenibilidad.

### ABSTRACT

Given that globalization and information technology and communication (ICT) disclose the positives and negatives made by companies, reporting it around the world, which makes these adopt transparency in its corporate practices, all while being Socially Responsible and respect human rights is no longer a luxury but a necessity, a priority in order to compete in a sustainable way and sustainably. Given this priority, we decided with this article explain how the respect and implementation of human rights is not limited to the actions of governments or radical groups rights defenders but also part of the shares of the companies who have social obligations to its partners, its employees, consumers, the environment and society in general and in turn the policy of respect of human rights by the companies are translated into a competitive factor not only between the companies themselves, but between countries seeking to position themselves in new trading blocs.

**Keywords:** Social responsibility, Human rights, Company, Workers and Sustainability.

### ALBERTO CARLO D'ANDREIS ZAPATA

Candidato a Magister en Administración de Empresas Sostenibles MBA – Green de la Universidad para la Cooperación Internacional de Costa Rica, Especialista en Mercadeo y Administrador de Empresas de la Universidad Autónoma del Caribe. Investigador en temas sobre Neuromarketing y Responsabilidad Social Empresarial.  
adeandreis77@hotmail.com

### CRISTINA ELIZABETH MONTALVO VELÁSQUEZ

Magister en Derecho de la Universidad del Norte, Abogada de la Universidad Libre de Barranquilla, Jefe del Área de Derecho Penal e investigadora del Grupo SOCIUS categoría C ante Colciencias de la Universidad Libre de Barranquilla; Docente y Directora del Grupo Derecho, Justicia y Estado Social de Derecho de la Corporación Universitaria Americana. Investigadora en temas de Derecho Penal y Justicia Transicional.  
cmontalvo@unilibrebaq.edu.co

Recibido:  
13 de marzo de 2013  
Aceptado:  
30 de mayo de 2013

## INTRODUCCIÓN

Un concepto global de empresa implica desempeñar un papel líder en la solución de problemas sociales y con una cultura de respeto de los Derechos Humanos, lo que significa que hoy en día como respuesta a los agravios que emergen y ante la obligación que tienen las economías globales de ser socialmente responsables (RSE), se debe hacer partícipe a la empresa en la búsqueda del tipo de sociedad a la que aspiramos tener.

Por otro lado, las empresas que operan en zonas con ausencia de gobernabilidad o en medio de conflictos armados como el colombiano, enfrentan retos particulares, de doble vía, toda vez que el conflicto plantea riesgos específicos para las operaciones de las empresas y dichas operaciones tienen un impacto sobre los factores de conflicto, que puede intensificarlo o mantenerlo, lo cual hace que los temas de seguridad y Derechos Humanos sean prioritarios dentro del concepto de Responsabilidad Social Empresarial.

En este contexto, encontramos que algunas empresas han vinculado el tema de los Derechos Humanos de manera voluntaria, guiadas por el auge de la inclusión de este tipo de asuntos a nivel global, pero otras se han visto presionadas por la coerción que ejercen los medios de comunicación y los grupos defensores de Derechos Humanos, generándoles crecientes costos en reputación, problemas legales o financieros al no tener en cuenta las nuevas expectativas de la sociedad transnacional. Algunas organizaciones no guber-

naméntales de Derechos Humanos han señalado y denunciado de manera reiterada a ciertas empresas multinacionales y nacionales por violación a los Derechos Humanos en el marco de sus operaciones y otras empresas han sido blanco de *boicots*<sup>1</sup> por parte de los consumidores como protesta por las condiciones laborales y sociales en las que se encuentran los trabajadores. Sin lugar a dudas, diversos grupos de interés están más atentos al comportamiento de las empresas y ese creciente escrutinio público es viable por la facilidad con que hoy se accede a la información, en donde los medios de comunicación juegan un papel importante en la difusión de las actividades y el comportamiento de las empresas, lo cual hace pertinente reflexionar sobre la Responsabilidad Social Empresarial y el rol que pueden tener en la promoción, protección y defensa de los Derechos Humanos, permitiéndoles alcanzar una forma de legitimidad social para operar siendo sostenibles con sus trabajadores, con sus accionistas, con el medioambiente y la sociedad en general.

El presente artículo es producto de la inves-

---

1. Consiste en no efectuar transacciones económicas con una persona, empresa o país como medida de represalia por alguna de sus acciones. Por ejemplo, se ha realizado "boicot económico, boicot comercial" a países con regímenes dictatoriales, una medida contraria al desarrollo normal del comercio, que siempre afecta a terceros, no solo a quien va dirigido. Por ejemplo, si se hace boicot contra el champán francés, se está dañando además de los fabricantes, a los empleados y sus familias, a los transportistas, a los fabricantes de envases y demás proveedores, etc., que seguramente serán ajenos al problema que lo originó y pagarán las consecuencias injustamente. Pero realizar el boicot a título personal no es ilegal, pues cada persona es libre de comprar o no determinado producto, aunque en muchos países la incitación al boicot y su propaganda son delitos punibles. Definición de Boicot económico. Disponible en: <http://www.tengodeudas.com/definiciones/boicot-economico>, consultado 1 marzo de 2013.

tigación denominada Responsabilidad Social de las Empresas, un estudio global desde la ética y la figura de la Posición de Garante en el Derecho Penal que estamos desarrollando de una manera interdisciplinar, en donde el diálogo entre el Derecho y la Administración de Empresas se entrelazan para explicarles en cuatro partes la intrínseca relación que debe coexistir entre la Responsabilidad Social y los Derechos Humanos, de tal forma que definiremos en la primera parte los Derechos Humanos, luego en la segunda precisaremos las dimensiones actuales de la Responsabilidad Social Empresarial en un mundo globalizado, en la tercera abordaremos los beneficios de la RSE y los Derechos Humanos en el lugar de trabajo y en las acciones de las empresas, y finalmente explicaremos los Derechos Humanos y la Responsabilidad Social en una empresa con visión competitiva en un mundo globalizado.

## METODOLOGÍA

Este artículo es producto de la investigación “*Responsabilidad Social de las Empresas, un estudio global desde la ética y la figura de la Posición de Garante en el Derecho Penal*” que estamos desarrollando como profesionales en dos grandes áreas de las ciencias sociales: la Administración de Empresas y el Derecho, lo que obedece a una *Investigación holística*, en donde nos alejamos del “exclusivismo” que supone la investigación científica, pues entendemos que los sistemas sociales son multidimensionales, y por tanto una sola disciplina no es capaz de explicar satisfactoriamente muchos de los eventos y situaciones que allí suceden.

Con nuestra investigación buscamos superar el concepto de paradigma en el que se sustenta el conocimiento científico para llegar al de sintagma, para dar a entender y comprender las diferentes formas de la Responsabilidad Empresarial, la cual no solo debe ser con sus socios o accionistas, sino debe ser social, ética, legal, global y sobre todo sustentable con el medioambiente, es decir, sostenible en todos sus aspectos. Así pues, la investigación holística de este tema nos permitirá esbozar unos resultados integradores del conocimiento y nos permitirá a partir de nuestros resultados dar respuesta a preguntas nuevas que pueden requerir perspectivas diferentes para abordar el tema de la RSE, en donde, hemos creído que estas personas jurídicas tienen una obligación de evitar resultados que dañen a la comunidad o al ambiente, la cual puede sustentarse en la figura de la posición de garante contemplada en el Código Penal, cambiando la percepción de que ser responsables socialmente es una moda, un lujo o una acción voluntaria y por el contrario debe entenderse como una obligación que ante su incumplimiento por parte de las empresas puede generar sanciones.

Finalmente, utilizaremos un *método cualitativo* muy utilizado en ciencias sociales atendiendo a que nuestro interés es captar la realidad de la Responsabilidad Social de las Empresas a través de la observación del comportamiento de ciertas compañías, las cuales estudiaremos para posteriormente *describir* (técnica) cómo es su comportamiento social y a partir de sus experiencias interpretaremos y explicaremos su Responsabilidad.

## DEFINICIÓN DE DERECHOS HUMANOS

Todos somos sujetos de derechos, que deben ser protegidos por los gobiernos, respetados y promovidos por toda persona, tanto física como jurídica y vivenciados en la práctica cotidiana individual y colectiva de tal manera que se genere una cultura y una nueva sociedad fundamentada en los derechos y deberes individuales y colectivos.

La comunidad humana ha llegado al consenso que los Derechos Humanos son algo tan natural, tan propio del género humano, que siempre han existido y que históricamente se han ido configurando en luchas reivindicativas tanto prácticas como conceptuales (Uprimny Yepes, 1996).

Una noción de Derechos Humanos es que todos los seres humanos tenemos derechos y deberes propios de la naturaleza humana y de su realidad social, económica y política. Por lo que se hace común hablar de los Derechos Humanos, y teniendo en mente que esto sucede tanto en las entidades estatales y políticas decisorias de la sociedad como en las expresiones básicas de la vida cotidiana (Uprimny Yepes, 1996).

El concepto de Derechos Humanos es aunque no de forma exclusiva, una categoría jurídica del derecho internacional público. De esta forma, su uso se reserva para denotar un conjunto de valores que han sido positivizados en numerosos instrumentos internacionales, en los cuales se han definido diversos tipos

de obligaciones; entendiéndose que son únicamente exigibles frente al Estado (Uprimny Yepes, 2005).

Consideramos que dicha definición, encierra una perspectiva histórica que no reconoce nuestro actual mundo globalizado, porque hoy en día los Derechos Humanos no responden a la única necesidad de imponer límites a la acción estatal, sino que también están presentes en los límites de todas las personas jurídicas, principalmente en quienes tienen la obligación de retribuirle a la sociedad los beneficios que de ella obtienen en la explotación de actividades económicas.

En efecto, como lo expresa Pazos al amparo de los cambios revolucionarios ocurridos en Occidente durante los siglos XVII y XVIII, se planteó la urgencia de proteger al individuo contra la amenaza que representaba el uso de la violencia por parte del Estado, por eso los Derechos Humanos se convirtieron así, en un poder que establece límites infranqueables a la acción estatal y cuyo objetivo último es proteger al individuo contra la arbitrariedad y la tiranía de los estados (Pazos, 1998).

Pero, ante los patrones dominantes de producción y consumo, ante el agotamiento de los recursos, la extinción masiva de especies, ante la brecha entre ricos y pobres porque los beneficios del desarrollo no se comparten equitativamente, ante la injusticia, la pobreza, la ignorancia, los conflictos violentos y sobre todo ante el aumento sin precedentes de la población humana sobrecargando los sistemas sociales y ecológicos, es decir, ante la

amenaza de la seguridad global, la protección de la vitalidad, la diversidad y la tierra se convierten en un deber sagrado, lo cual justifica imponerle límites a las acciones o actividades de todas las personas, quienes debemos unirnos para crear una sociedad global sostenible fundada en el respeto hacia la naturaleza, los Derechos Humanos universales, la justicia económica y una cultura de paz.

Acorde con lo anterior, existe una fuerte tendencia a considerar que no solo los Estados pueden ser responsables de cometer violaciones de los Derechos Humanos, sino que las empresas también cometen estas conductas y los consumidores son capaces de castigar severamente a aquellas que excluyen los principios éticos y el respeto de los Derechos Humanos dentro de sus prácticas corporativas. Recordemos casos como: acusaciones contra la Petrolera Shell por su apoyo a los militares en Nigeria; las denuncias de abuso físico en los talleres de sudor (*sweat shops*); las fuertes acusaciones de las manufactureras asiáticas de Nike y Disney, empresas que hoy en día, han tenido que replantear sus acciones sociales con la incorporación de estándares laborales y de Derechos Humanos.

### **DIMENSIONES ACTUALES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN UN MUNDO GLOBALIZADO**

La mayoría de definiciones de la Responsabilidad Social de las Empresas entienden este concepto como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operacio-

nes comerciales y sus relaciones con sus interlocutores. Definición que se queda corta, toda vez que en la actualidad la empresa debe ir más allá del cumplimiento de las obligaciones jurídicas e invertir por ejemplo más en el capital humano, lo cual se vería reflejado en una mejor productividad, asimismo invertir más en el entorno y en el medioambiente se vería reflejado en un aumento en la competitividad.

No cabe duda de la incidencia económica de la Responsabilidad Social, la cual puede verse reflejada de una manera positiva o negativa. Positiva, por ejemplo cuando se mejora el entorno de trabajo se genera un mayor compromiso de los trabajadores y se incrementa como ya lo dijimos la productividad. Pero, el no actuar con Responsabilidad Social también trae efectos contrarios o negativos, afectándose por ejemplo la imagen de la empresa.

En la actualidad la empresa debe ir acorde al proceso de globalización, toda vez que este ha llegado a permear todos los ámbitos de la sociedad: el económico, el financiero, el laboral, el social y hasta el ámbito político, otorgándoles un claro sello de carácter economicista. En efecto, por una parte, los Estados, los gobiernos y las organizaciones civiles, hasta ayer actores centrales de la sociedad, en torno de los cuales se organizaba y se ejercía el poder decisonal, han sido objeto de un debilitamiento significativo, perdiendo su capacidad de seguir cumpliendo su papel tradicional de promotores y defensores del bien común, de la equidad en las relaciones laborales y de la justicia; y por otra parte, los empresarios, la

empresa y el mercado, que en el ámbito de las grandes decisiones políticas, económicas y sociales, ocupaban un lugar secundario, pasan a instalarse al centro, determinando prácticamente, el curso de la sociedad y de sus instituciones (Baltera, 2005).

Por otro lado la RSE tiene dos dimensiones: una interna y una externa. La Dimensión Interna tiene que ver con sus trabajadores y la Dimensión Externa, con los agentes del entorno que participan en el proceso productivo, con el medioambiente, con la comunidad y con la sociedad. Veamos cómo se reflejan dichas dimensiones:

Entre los *Beneficios de la RSE en el lugar de trabajo y con los trabajadores* (Dimensión Interna) podemos enunciar: Mayor productividad del personal y la empresa, Reducción de costos de operación, Aumento del rendimiento financiero de la empresa, Capacidad de atraer y retener a un personal de calidad, Aumento en el compromiso, empeño y lealtad del personal, Disminución de ausencias y tardanzas del personal, Personal más capacitado y entrenado, Mejor imagen ante los empleados, clientes y proveedores (*Revista Trimestral Latinoamericana y Caribeña de Desarrollo Sustentable*, 2006).

Podemos citar, algunos ejemplos de empresas que brindan beneficios adicionales a sus trabajadores, en desarrollo de RSE, tales como: Danone en Francia ofrece cuidado domiciliario a niños enfermos para que los padres puedan ir al trabajo. McDonald's en Dinamarca apoya el entrenamiento educativo de los em-

pleados que desean superarse más allá de las posiciones de gerentes de turno y desde 1994 Volkswagen ha reducido la semana laboral de 36 horas a 28,8 horas en todas sus plantas y en diferentes divisiones (Baltera, 2005). Estrategias, que las hace empresas líderes que han logrado fortalecer las exigencias de un mercado laboral competitivo siendo responsables, respetuosos y conscientes de las necesidades de sus empleados.

Teniendo en cuenta que la globalización y el desarrollo de nuevas tecnologías han cambiado la manera en que las empresas hacen sus negocios y han influido en las prácticas laborales, encontramos que estas se han visto en la necesidad de sustituir sistemas tradicionales de trabajo, por otros que se destaquen por su originalidad e innovación.

Por otro lado, entre los Beneficios de la RSE en relación con el medioambiente (Dimensión Externa) tenemos: Aumento del rendimiento económico y financiero, Reducción de costos de producción a través de control de desechos y eficiencia en el uso de la energía, entre otros, Mejor calidad de productos y condiciones favorables en el proceso de manufacturación, Estimula la innovación y la competitividad hacia la creación y diseño de nuevos productos, servicios y procesos ambientalmente conscientes, Aumenta la reputación e imagen de la marca (Centro Empresarial de Inversión Social, 2004).

La RSE ambiental es hoy mucho más que iniciativas de reciclaje o de conservación de energía. Ser una empresa ambientalmente

responsable es considerar todos los impactos ecológicos que generan la producción y operación de la empresa. Globalmente, las empresas están considerando los beneficios que conlleva el ser ecológicamente responsable, debido a que no es solo un compromiso con las futuras generaciones sino que a su vez genera un valor intrínseco y una ventaja competitiva en el presente.

### **LOS BENEFICIOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL –RSE– Y LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS ACCIONES DE LAS EMPRESAS**

Los Derechos Humanos son de diversas categorías: económica, social, cultural, política y civil. Y recordemos que se consideran estándares básicos con los cuales todos los seres humanos deben ser tratados sin discriminación de género, raza, edad, nacionalidad, religión o estatus socioeconómico (*Revista Trimestral Latinoamericana y Caribeña de Desarrollo Sustentable*, 2006). Muchas de las declaraciones hechas en el Decreto Universal de Derechos Humanos concierne a los gobiernos, pero no cabe duda que muchas otras son también relevantes para las empresas, como son por ejemplo: mano de obra infantil, trabajo forzado o efectuado por prisioneros, libertad de asociación, seguridad y salud, los cuales son reconocidos por diversas regiones del mundo, quienes acogieron dichos derechos después de la Segunda Guerra Mundial, incluyéndolos en sus constituciones nacionales, atendiendo la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Según la Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2013) en Colombia la incorporación de estos derechos por parte de las empresas se debe a:

1) *La proliferación de códigos corporativos de conducta que protegen los Derechos Humanos y laborales de los empleados;*

El ambiente laboral debe ser definido y planteado en manuales o códigos internos, en donde se aclaren o esbocen las políticas de recursos humanos que benefician directamente a los empleados, proyección profesional, balance trabajo tiempo libre, horarios flexibles, programas de salud y bienestar, seguridad laboral, planes y beneficios para sus familias y dependientes.

Lo que realmente le da la capacidad diferenciadora a una empresa es su capital humano porque el manejo de los recursos humanos no solo responde a los desafíos del entorno y el mercado, es crucial para el éxito de una organización, con o sin fines de lucro (*Revista Trimestral Latinoamericana y Caribeña de Desarrollo Sustentable*, 2006).

Gestionar ese capital humano de acuerdo a los conceptos de responsabilidad social va mucho más allá de los procesos tradicionales y administrativos que debe adelantar una empresa, pues se requiere de políticas y prácticas innovadoras en este campo, las cuales reflejan y respetan las necesidades de todos los trabajadores de acuerdo al conjunto de objetivos de la empresa.

*2) La inclusión de los Derechos Humanos, definidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en los principios y ética corporativa de las empresas a nivel global;*

Más allá de programas específicos en Derechos Humanos y buenas prácticas corporativas, el ambiente laboral incluye la cultura corporativa, los valores, los principios y el diseño organizacional. Los grandes cambios que caracterizan en la actualidad a una empresa se ven reflejados en la remodelación del ambiente laboral, en donde influye considerablemente las áreas de “misión, visión y valores”<sup>2</sup>, los cuales están referidos a cómo una compañía integra un conjunto de principios para la toma de decisiones en sus procesos y objetivos estratégicos.

Las personas solo llegan a desarrollar toda su capacidad cuando creen de verdad en lo que hacen, porque sirve a la vez a su realización personal y a los objetivos de la empresa. El impulso permanente de los valores morales, culturales y éticos, que tanto a nivel personal como social pueden impregnar las empresas solo cuando las personas creen en ellos (*Revista Trimestral Latinoamericana y Caribeña de Desarrollo Sustentable*, 2006).

2. La misión se refiere al propósito de la empresa o a su razón fundamental para existir; es la expresión orientada a acciones de qué requiere la compañía y de cómo pretende realizarlas. La visión está relacionada a un objetivo o ideal a largo plazo; es la concepción del último objetivo que una organización desea. Los valores son comportamientos que se valoran en una empresa y que van dirigidos a que son su visión, su misión y su estrategia.

Realizar negocios con un enfoque en los valores, es asumir un compromiso explícito con la RSE en sus declaraciones de misión, visión y valores, es ir más allá de la optimización de los beneficios e incluir el reconocimiento de las responsabilidades de la empresa hacia diferentes personas, incluyendo a empleados, clientes, comunidades y medioambiente.

*3) La creciente atención por parte de organizaciones, consumidores y medios de comunicación al impacto que produce el manejo de los Derechos Humanos en las empresas;*

Sin lugar a dudas los clientes e inversionistas ejercen una fuerte presión para que las empresas generen ambientes de trabajo justos, productivos y potenciadores. La cobertura que hacen los medios de comunicación de los asuntos relacionados con la calidad de vida en las empresas se ha incrementado y realizan un seguimiento al desafío que significa efectuar cambios continuos, así como el generar oportunidades equitativas y no discriminatorias en el lugar de trabajo.

*4) El debate generado por la imposición de sanciones comerciales a aquellos países que ignoran los estándares internacionales de Derechos Humanos.*

En el marco de una estrategia general en favor de los Derechos Humanos, indiscutiblemente las sanciones constituyen una razón suficiente para la seguridad y la estabilidad de dichos derechos. Dentro de este punto, consideramos que las sanciones tienen como principal

objetivo generar transformaciones en las políticas o actividades de las empresas.

Las sanciones en el marco de un enfoque global e integrado incluyen el diálogo político, ciertos incentivos y la condicionalidad que podría implicar, en última instancia, la aplicación de medidas coercitivas. Este enfoque global e integrado debería disponer de herramientas como las cláusulas relativas a los Derechos Humanos y a la democracia, el sistema de preferencias generalizadas y la ayuda al desarrollo (Parlamento Europeo, 2008).

En cuanto a los Derechos Humanos no pueden considerarse una sanción completamente autónoma o unilateral de los Estados, ya que se deriva directamente de los acuerdos bilaterales o multilaterales entre los Estados, en donde se debe asumir un compromiso recíproco en favor del respeto de los Derechos Humanos. Se facilita, por consiguiente, si hay una inclusión de una cláusula sistemática sobre los Derechos Humanos. Asimismo, se debe insistir en la incorporación de un mecanismo específico de aplicación en los acuerdos bilaterales, incluyendo los sectoriales, firmados con terceros países, recordándoles la importancia de las recomendaciones concebidas para una aplicación más eficaz y más sistemática de las cláusulas sobre Derechos Humanos para que se apliquen mediante un procedimiento de consulta más transparente entre las partes, incluyendo a los Estados y a la sociedad civil, que detalle los mecanismos políticos y legales que se han de utilizar en caso de suspensión de una solicitud de cooperación bilateral por violación reiterada o

sistemática de los Derechos Humanos en incumplimiento del Derecho Internacional.

Un buen ejemplo, de respeto de los estándares internacionales en Derechos Humanos en las empresas es esbozado por el Parlamento europeo, quien ha insistido a los Estados miembros a que no propongan zonas de libre comercio o acuerdos de asociación ni siquiera con cláusulas de Derechos Humanos a los gobiernos de los países donde, según los informes de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, se sigan cometiendo violaciones masivas de los Derechos Humanos (Parlamento Europeo, 2008).

Finalmente, considera que una situación persistente de violaciones de los Derechos Humanos que no dé lugar a ninguna medida adecuada ni restrictiva constituye un grave ataque a la estrategia de los Estados en materia de Derechos Humanos, a su política de sanciones y a su credibilidad, porque considera que la política de sanciones es mucho más eficaz cuando se inscribe en una estrategia coherente a favor de los Derechos Humanos.

Entonces, podemos resumir los beneficios de la RSE y los Derechos Humanos en: Protección de los activos de la empresa, tales como recursos humanos, propiedad, marca y reputación, cumplimiento y respeto de leyes nacionales e internacionales, promoción de los estándares laborales para la realización de negocios transparentes y justos, evitar las sanciones comerciales, campañas negativas y *boicots*, aumento en la productividad, rendi-

miento y retención del personal, satisfacción de las preocupaciones sociales del consumidor, mejoramiento de bienestar en la comunidad donde opera.

### **LOS DERECHOS HUMANOS Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN UNA EMPRESA CON VISIÓN COMPETITIVA EN UN MUNDO GLOBALIZADO**

Entendemos por Responsabilidad Social Empresarial (RSE) una filosofía corporativa adoptada por la alta dirección de la empresa para actuar en beneficio de sus propios trabajadores, sus familias y el entorno social en las zonas de influencia de las empresas. En otras palabras, es una perspectiva que no se limita a satisfacer al consumidor, sino que se preocupa por el bienestar de la comunidad con la que se involucra (Caravedo, 2003).

Es preciso definir globalmente la RSE, para entender por qué una empresa con visión competitiva piensa y desarrolla la RSE. Dicha definición global obedecería a que las empresas, los Estados y la sociedad en general piensen en un país desarrollado, respetado, confortable, capaz de ofrecer conocimiento y valor agregado, con un pueblo que disfrute de un alto nivel y calidad de vida y cuyos paradigmas y culturas hayan cambiado substancialmente a un sentido de comunidad social y solidaria, rigor ético, respeto a la ley y a los derechos ajenos; actitud de ahorro, trabajo, innovación y éxito; de respeto a la naturaleza, al ser humano y a la propiedad privada; con empresas que trascienden a sí mismas y hagan de la producción un servicio; donde

primen la competencia y el sentido de logro, en vez de proteccionismo y privilegio paternalistas y donde la persona sea la razón de ser de la sociedad y del Estado (Caravedo, 2003).

Entonces en un mundo globalizado una empresa socialmente responsable es aquella: cuyos productos y servicios contribuyen al bienestar de la sociedad, cuyo comportamiento vaya más allá del estricto cumplimiento de la normativa vigente y las prácticas de libre mercado, cuyos directivos tengan un comportamiento ético, cuyas actividades sean respetuosas con el medioambiente, cuyo desarrollo contemple el apoyo a las personas más desfavorecidas de las comunidades en las que opera.

En otras palabras, nos referimos a una empresa que se preocupa por: la productividad de sus trabajadores para mejorar su competitividad, el manejo ambiental resultante de su actividad productiva, y la comunidad sobre la cual se asienta la empresa.

Por otro lado, debemos enunciar los valores fundamentales que embarcan a la RSE y en los cuales debe accionar la empresa para asegurar la rentabilidad sostenida y la competitividad sustentable, entre ellos analizaremos brevemente el valor de los Derechos Humanos al interior y al exterior de la empresa. Dichos valores se encuentran precisados en:

- Medioambiente
- Lugar de Trabajo
- Derechos Humanos
- Inversión Social Comunitaria

- Mercado
- Valores y Ética.

Una de las dimensiones de la Responsabilidad Social de las Empresas está estrechamente vinculada a los Derechos Humanos, sobre todo por lo que respecta a las actividades internacionales y las cadenas de suministro mundiales. Esto se reconoce en instrumentos internacionales, como la Declaración tripartita de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) y las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales (OECD Guidelines for Multinational Enterprises). Los Derechos Humanos son una cuestión muy compleja que plantea problemas políticos, jurídicos y éticos. Las empresas se enfrentan a cuestiones complicadas, por ejemplo el modo de determinar qué responsabilidades caen dentro de su competencia y no de los gobiernos, cómo asegurarse de que sus socios comerciales están respetando los valores que ellas consideran fundamentales, y cuál es el enfoque que deben adoptar y cómo trabajar en países donde son frecuentes las violaciones de los Derechos Humanos.

Bajo la creciente presión de ONG y grupos de consumidores, cada vez hay más empresas y sectores que adoptan códigos de conducta en materia de condiciones laborales, Derechos Humanos y aspectos medioambientales, dirigidos en particular a sus subcontratistas y proveedores. Lo hacen por diversas razones, especialmente para mejorar su imagen empresarial y reducir el riesgo de que los con-

sumidores reaccionen negativamente. No obstante, los códigos de conducta no pueden sustituir las legislaciones nacionales, comunitarias e internacionales ni las normas de obligado cumplimiento: estas garantizan niveles mínimos aplicables a todos, mientras que los códigos de conducta y otras iniciativas voluntarias solo pueden completarlas y fomentar la introducción de niveles de protección más elevados por parte de quienes las suscriben.

En la actualidad los empresarios han adoptado una serie de directrices en materia de Derechos Humanos que instan a otras empresas a asumir el mismo nivel de responsabilidad social en sus países de acogida que en su país de origen. Cada vez hay más empresas multinacionales que manifiestan su compromiso con los Derechos Humanos en sus códigos de conducta.

También es cada vez mayor el convencimiento de que la repercusión de las actividades de una empresa en los Derechos Humanos de sus empleados y de las comunidades locales sobrepasa el ámbito de los derechos laborales. El gobierno británico, en cooperación con los Estados Unidos, creó un grupo de trabajo en el que participaban algunas de las principales empresas de los sectores petrolíferos, gasístico y minero, así como ONG de Derechos Humanos. Su labor culminó en la aprobación, en diciembre de 2000, de una serie de principios voluntarios sobre la seguridad y los Derechos Humanos para las empresas de los sectores extractivo y energético. Así pues, tales códigos deberían basarse en los convenios fundamentales de la OIT, tal como se determinan

en la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las directrices de la OCDE para empresas multinacionales, y prever la participación de los interlocutores sociales y las partes interesadas de los países en vías de desarrollo en que se apliquen.

En todos los niveles de la organización y de la cadena de producción deberían aplicarse códigos de conducta. Es importante que las empresas faciliten información completa sobre dicha aplicación, en particular a las comunidades locales, en el marco de un diálogo continuo con ellas. También es esencial que faciliten información sobre su aplicación a los directivos, los trabajadores y las comunidades locales. Además, debe hacerse hincapié en la necesidad de perfeccionamiento, es decir, en la mejora progresiva y continua del propio código y de los niveles de protección. En el caso del trabajo infantil, las empresas no solo deberían respetar la letra de los convenios de la OIT descartando a los contratistas que emplean niños, sino que deberían también, por ejemplo, ayudar a combatir la pobreza infantil apoyando la educación de los niños (Comisión Europea, 2002).

Entonces, por lo que respecta a los Derechos Humanos, es necesario un control continuo de la aplicación y el respeto de los códigos. Dicho control debería diseñarse y realizarse ateniéndose estrictamente a las normas y reglas aplicables a las organizaciones y personas que llevan a cabo la denominada “auditoría social”. Un control en el que participen los interesados, por ejemplo, las autoridades públicas, los sindicatos y las ONG, es importante

para garantizar la credibilidad de los códigos de conducta. Lograr un equilibrio entre los sistemas internos y externos de control podría aumentar su rentabilidad, especialmente en el caso de las PYME. En consecuencia, debe garantizarse una mayor transparencia y una mejora de los mecanismos de información de los códigos de conducta.

## CONCLUSIONES

Desde las empresas en materia de seguridad y Derechos Humanos se puede hacer lo siguiente:

- Promover explícitamente los Derechos Humanos al interior de la empresa, entre los contratistas de seguridad privada y los organismos de seguridad pública con quienes interactúan.
- Reportar irregularidades en el comportamiento de otros cuando exista conocimiento.
- Evitar que sus operaciones nutran directa o indirectamente la economía de grupos armados ilegales y terroristas, por ejemplo a través de pagos extorsivos o desviaciones irregulares de dinero o bienes.
- Evaluar de manera sistemática la forma como sus negocios (generación de riqueza) y políticas (inversión, contratación, protección) contribuyen directa o indirectamente a generar o mantener conflictos sociales, y tomar medidas de mitigación.
- Actuar dentro de los estándares más altos en el tema de RSE, Seguridad y Derechos Humanos.

Asimismo, teniendo en cuenta que se entiende por competitividad la capacidad de una organización pública o privada, lucrativa o no, de mantener sistemáticamente ventajas comparativas que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico y que la competitividad tiene incidencia en la forma de plantear y desarrollar cualquier iniciativa de negocios, debemos provocar una evolución en el modelo de empresa y empresario, que involucre la RSE en todos sus aspectos, entre ellos el respeto de los Derechos Humanos.

El término competitividad es muy utilizado en los medios empresariales políticos y socioeconómicos en general, y la ventaja comparativa de una empresa estaría en su habilidad, recursos, conocimientos y atributos, etc., de los que dispone dicha empresa, de los que carecen sus competidores o que estos tienen en menor medida que hace posible la obtención de unos rendimientos superiores a los de aquellos. Pero debemos preguntarnos: ¿Pueden empresas ser competitivas sin que actúen éticamente y de manera socialmente responsable? La respuesta es que muy difícilmente lo sería, porque ser solamente competitivo sin valores, significa que dicha empresa será competitiva en un corto plazo, lo que significa que ser competitiva en un largo plazo requiere que la empresa tiene que ser primero ética y con base en esto buscar su competitividad.

Cuando se hace referencia al concepto de competitividad, nos referimos de una manera global y duradera de la empresa y no solo la competitividad de uno de sus productos o

servicios en particular, ya que una empresa puede tener un producto muy competitivo y ser globalmente ineficiente. Por eso una competitividad duradera se hace con la mira hacia el futuro, es decir, basándose en el hecho de que si la empresa quiere ser competitiva se tiene que ir a la vanguardia en todos los sentidos, y al decir en todos los sentidos también incluye el plano ético y la Responsabilidad Social Empresarial.

El uso de estos conceptos supone una continua orientación hacia el entorno y una actitud estratégica por parte de las empresas grandes como en las pequeñas, en las de reciente creación o en las maduras y en general en cualquier clase de organización porque la Responsabilidad Social Empresarial es hoy un factor de competitividad no solo entre las propias empresas, sino entre países que buscan posicionarse en nuevos bloques comerciales. Si las empresas practican la responsabilidad social por razones estrictamente de competitividad, como herramienta que puede ayudarlas a ser percibidas positivamente por mercados nicho, y, por tanto, mejorar su imagen y aumentar su participación de mercado, sería opción legítima, porque lo relevante es que debe ser un elemento inherente a la práctica empresarial.

Un gran número de empresas ha reconocido los beneficios básicos de incorporar prácticas y políticas de Responsabilidad Social Empresarial. Sus experiencias han sido respaldadas por una serie de estudios empíricos que demuestran que la responsabilidad social a ni-

vel de las empresas tiene impactos positivos sobre su competitividad y los valores empresariales, medidos en varias formas.

En suma, los efectos de un comportamiento socialmente responsable, se evidencia en:

- La participación en beneficios de los empleados que reduce la rotación de personas en puestos claves;
- Una gestión ética con los empleados que influye positivamente en las relaciones con los clientes, con los inversionistas y en los resultados, además de atraer el talento y reducir el ausentismo y las posibles intervenciones sancionadoras legales;
- El comportamiento medioambiental correcto que es innovador por naturaleza, otorgando reputación, competitividad y rentabilidad;
- La cooperación con los proveedores que reduce costos y estimula la innovación, la buena relación con la comunidad que mejora la imagen de la compañía y la satisfacción de los clientes y empleados.

En conclusión, la responsabilidad social corporativa representa un modelo de gestión económicamente eficiente y esencialmente humano que fomenta la competitividad y que establece una relación sólida y sostenible con el entorno social y medioambiental. Se trata de un modelo con argumentos suficientes para que las empresas lo adopten en su propio beneficio y en el de los demás, de forma voluntaria, por convencimiento, sin necesidad

del imperativo legal o mediático; en definitiva, un modelo que va más allá de la mera optimización del beneficio y que corrige las carencias de un mercado imperfecto.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BALTERA, P. Y. *Responsabilidad Social Empresarial - Alcances y potencialidades en materia laboral*. Santiago de Chile: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, 2005.

CARAVEDO, B. ¿Cómo promover la Responsabilidad Social Empresarial? La experiencia peruana. *Papeles de Ética, Economía y Dirección*, 2003.

Centro Empresarial de Inversión Social. La Responsabilidad Social Empresarial: una prioridad del mundo empresarial moderno. *Futuros: Revista Trimestral Latinoamericana en Desarrollo Sostenible*. No. 6, Vol. 2, 2004.

Comisión Europea. *Libro Verde de la Comisión Europea - Fomentar un marco europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas*. Bruselas: Comisión de las Comunidades Europeas, 2002.

Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. *Informe Anual sobre Derechos Humanos*, 2013.

Parlamento Europeo. *Sobre la evaluación de las sanciones comunitarias previstas en el marco de las acciones y políticas de la UE en el ámbito de los derechos humanos*. España: Resolución del Parlamento Europeo, 2008.

PAZOS, R. D. El problema de la responsabilidad en las violaciones a los derechos humanos frente al Derecho Internacional. *Pensamiento Jurídico*, No. 9, 152, 1998.

*Revista Trimestral Latinoamericana y Caribeña de Desarrollo Sustentable*. Un Modelo de Gestión que agrega valor y crea capital social en beneficio de la comunidad. En: ADENAVER, F. H. Pobreza y responsabilidad Social del Empresariado. *Revista Futuros*, Caracas, 2006.

UPRIMNY YEPES, R. *Algunas Reflexiones sobre la Responsabilidad por la Violación de los Derechos Humanos en la Constitución*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 1996.

UPRIMNY YEPES, R. U. Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. *Módulo de Autoformación del Consejo Superior de la Judicatura* (p. 17). Bogotá: Fundación Social: Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”, 2005.

#### CIBERBIBLIOGRAFÍA

[www.cedis.org.pa](http://www.cedis.org.pa)

[www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

Links: <http://www.tengodeudas.com/definiciones/boicot-economico>