

**ENSAYO SOBRE JUSTICIA LABORAL, UNA MIRADA DESDE LOS DERECHOS  
HUMANOS Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**BOGOTÁ**

**2012**

**ENSAYO SOBRE JUSTICIA LABORAL, UNA MIRADA DESDE LOS DERECHOS  
HUMANOS Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**BOGOTÁ**

**2012**

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION .....	4
ENFOQUES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN CON LOS DERECHOS HUMANOS .....	11
Iniciativas intersectoriales que trabajan por el cumplimiento de la Responsabilidad Social y los Derechos Humanos .....	13
<u>Derechos Humanos:</u> .....	16
<u>Estándares Laborales:</u> .....	17
GLOBALIZACIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL .....	25
CONCLUSIONES .....	28
BIBLIOGRAFÍA .....	30

## INTRODUCCION

El trabajo es una actividad por la cual puede evaluarse la comunidad, con respecto al cumplimiento y respeto que se otorgue a los derechos de todos los trabajadores, teniendo en cuenta la justicia que se implementa en el desarrollo de cada una de las actividades de la empresa, estableciendo reglas que buscan preservar la libertad, la igualdad y la equidad entre la empresa y entre la sociedad.

Los seres humanos tienen derechos iguales e inalienables que forman la base principal de la dignidad del hombre. La libertad, la justicia y la paz, son fundamentales para la convivencia y la igualdad entre todos. Los derechos humanos son proclamados como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin que tanto los individuos como las instituciones promuevan el respeto a estos derechos y libertades fundamentales del hombre. Se debe asegurar por medidas progresivas de carácter nacional e internacional su reconocimiento y aplicación universal.

Para el Estado, los derechos humanos a lo largo de la evolución histórica se han presentado como obligaciones que deben ser respetadas y protegidas con cada ser humano, no solo con legislaciones internas, sino que también con compromisos internacionales que resguarden la humanidad, presentados en pactos o tratados.

En la actualidad, que el mundo ha cambiado, no solo el estado es responsable de velar por estos, hoy en día las empresas sin importar su tamaño, operación o cualquier otro factor; deben respetar, velar y proteger estos derechos. Este tema ha sido tomado en cuenta por la Organización de Naciones Unidas que demuestra que la percepción internacional sobre este tema, parte del hecho de que las empresas son focos que generan alto impacto en una sociedad.

La empresa comprendida como la más común y constante actividad organizada por el hombre, que involucra diferentes factores entre ellos trabajo diario, labor común, esfuerzo personal y colectivo e inversiones para lograr un fin determinado; es un vehículo de transformación de la sociedad, bien sea para su éxito o su fracaso, pero la transforma. Esto también debe entenderse desde el sentido en que la empresa no solo genera impacto en sus trabajadores, sino también en la comunidad donde opera, junto con los productos que ofrece o los servicios que presta, y en cualquier actividad que desarrolle.

Esta labor va de la mano de la Responsabilidad Social Empresarial que contribuye a enfrentar problemas sobre el medio ambiente, el desmejoramiento de la calidad de vida de la población, los escándalos corporativos por la ausencia de ética empresarial, la violación de los derechos humanos, entre otros.

La Responsabilidad Social Empresarial consiste en hacer negocios basados en principios éticos y apegados a la ley, entendiendo que la empresa tiene un rol importante ante la sociedad y ante el entorno en el que opera.

Cada organización debe ser respetuosa con sus colaboradores, con las comunidades, con el medio ambiente y con la sociedad, proyectando y garantizando una mayor sostenibilidad en el tiempo, reduciendo riesgos, anticipándose a diferentes situaciones que puedan afectar la empresa y reaccionando de manera positiva para la humanidad generando confianza en el entorno.

Es así como el término *responsabilidad social*, comenzó en forma generalizada en la década de 1970, sin embargo, en tiempos antiguos las organizaciones y los gobiernos ya realizaban acciones en algunos de los aspectos considerados como responsabilidad social. En el pasado, la atención sobre esta se había centrado principalmente en las empresas, más adelante todas estas reconocieron que también tenían responsabilidades en la contribución del desarrollo sostenible (Instituto Uruguayo de Normas Técnicas, 2010, pág. 5).

En un sentido más amplio, vale la pena resaltar, que la Responsabilidad Social de la Empresa, RSE; incluye todas aquellas respuestas que las empresas dan a las exigencias o expectativas de la sociedad (Caroll, 1979, págs. 497-505), el problema está en saber identificar estas exigencias o expectativas, tarea que se atribuye al enfoque que se dé a la RSE.

La RSE, se representa por medio de cuatro grandes grupos de teorías:

El primero incluye aquellas teorías para las que la principal responsabilidad de la empresa sería el beneficio económico; en segundo lugar aquellas teorías para las que la principal responsabilidad empresarial vendría dada por las demandas de carácter político; un tercer grupo integrador incluiría como responsabilidades a aquellas que demanda la sociedad; y, finalmente, un cuarto grupo de teorías que identificarían la responsabilidad social con una responsabilidad de carácter ético (Bañón-Gómis, 2011).

También se puede aproximar al concepto, estudiando y analizando su evolución histórica, en donde en la primera mitad del siglo XIX, esta era concebida por la mayoría en términos de Obligación Social, enfocada fundamentalmente en los intereses de los accionistas, en el margen legal y ético en que esta se desenvolvía. Esta visión fue evolucionando, y en la década de los sesenta fue más allá de lo estrictamente económico y legal, dando respuesta a demandas de orden público y social. En los años setenta, encontramos una concepción de RSE de carácter más proactivo entendida como Sensibilidad Social, capaz de adelantarse a las demandas sociales y viendo éstas como una oportunidad de diferenciarse. Por último, en los años ochenta asistiríamos a una concepción de la RSE como Actuación Social, en la que estos criterios de responsabilidad estarían presentes en todas las políticas y procesos de la empresa y en todos los niveles jerárquicos, incluyendo además principios éticos de actuación social. (Bañón-Gómis, 2011).

Ahora bien, las empresas son organismos que hacen parte del entorno social y humano, ya que sus funciones y decisiones para alcanzar el éxito, son factores que afectan a la comunidad en la que operan y a la que llegan con la prestación de sus productos o servicios, teniendo en cuenta la dignidad que ofrecen a sus trabajadores, el impacto que tienen a nivel social, laboral y ambiental y el respeto y la promulgación frente a los derechos humanos.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), según el Libro Verde de la de Comunidad Europea es la “integración voluntaria por parte de las empresas de las percepciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores” (Moral & Puentes, 2009), por lo que así mismo está ligado estrechamente con los derechos humanos debido al factor común que tienen entre sí: las personas.

En este sentido, aunque la ley tenga estipulado en sus declaraciones y normas el preciso cumplimiento de los derechos humanos, no existe hasta el momento un marco normativo de obligatorio cumplimiento por parte de estas que especifique las consecuencias de la violación a los mismos.

Sin embargo, hoy en día, el concepto de Responsabilidad Social Empresarial, es una noción que se está poniendo en práctica en el plan estratégico de las empresas, debido a su afán de ser cada vez más competitivas, limitándose muchas de estas a lo estipulado por la ley. Es así como organizaciones de reconocimiento mundial como el Global Reporting Initiative (GRI), El grupo Ethos, El Libro Verde, El Pacto Global, CEPAL, entre otras, proponen ciertos indicadores para medir la responsabilidad social.

El problema fundamental sobre el cual se desarrollará este trabajo, es el que se relaciona con el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que versa sobre lo siguiente:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la

dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Por lo anterior, surge como pregunta problema: ¿En qué medida las empresas propenden por la justicia laboral dentro de los tópicos de la responsabilidad social empresarial, específicamente en lo relacionado con los derechos humanos?

En la actualidad, las empresas están orientadas a generar grandes ganancias que beneficien su margen de utilidad, muchas de estas toman conciencia en cuanto a problemas sociales, culturales y medioambientales, pero muchas otras se concentran únicamente en generar dinero dejando de un lado la importancia de tener responsabilidad con la Humanidad y el entorno que la rodea, trayendo consecuencias negativas que perjudican a los actores que hacen parte de esta comunidad.

Las empresas son un agente importante para el mejoramiento de ciertos problemas ambientales y humanos que tiene hoy la sociedad; por eso, es importante conocer un poco más en cuanto a Responsabilidad Social Empresarial y su relación directa con los Derechos Humanos, ya que estos son temas fundamentales para el beneficio de las personas y la naturaleza, debido al gran impacto que tienen en la actualidad. Es así como los Derechos Humanos establecen las condiciones mínimas (culturales, económicas, políticas y civiles) para vivir con dignidad. Nos pertenecen a todos por el simple hecho de ser humanos. En este sentido, las empresas y la comunidad están relacionadas entre sí, ya que los intereses empresariales impactan tanto al interior como al exterior, incorporando y relacionando diferentes factores tales como empleados, familia, vecinos, ciudad, país y mundo entero.

Cada empresa, debe comunicarse con cada uno de sus públicos interesados, puesto que son estos quienes definen la responsabilidad social de la misma, teniendo en cuenta sus intereses, expectativas y preocupaciones. “La empresa no puede determinar por sí sola su



relevancia social ni la contribución que debe hacer a la sociedad”. (Correa, Flynn, & Amita, 2004)

Tomar conciencia de la perspectiva de la gestión es tan importante como la perspectiva social, en la medida en que se complementan, manifestándose en un enfoque teórico y práctico sobre la empresa, que suele ser el que se activa cuando se quiere asumir operativamente la Responsabilidad Social de la Empresa: los stakeholders, teniendo en cuenta el poder como concepto fundamental en la responsabilidad. (Lozano M., 1999)

Hablar de poder en la empresa, hace referencia a un componente intrínseco en toda organización, del que hay que dar cuenta, ciertamente, pero reconociéndolo y comprendiéndolo como tal. Según Epstein, los ámbitos del poder son los que se refieren a continuación: Poder económico, poder social y cultural, poder tecnológico, poder medioambiental, poder político y poder sobre los individuos: “El poder no puede aislarse de la responsabilidad, y esta relación entre poder y responsabilidad es fundamento para apelar a la responsabilidad social de la empresa.” (Caroll, In search of the Moral Manager, 1987)

Teniendo en cuenta lo anterior, este trabajo se desarrolla enfocado el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo que trata del derecho que tiene toda persona al trabajo, y así mismo a las condiciones dignas en las que este debe ser prestado. Este tema, fue escogido debido a las condiciones presentes donde la pobreza sobresa, el impacto ambiental es más delicado y para los menos favorecidos las oportunidades son cada vez más limitadas, argumentos que marcan el propósito para que las empresas acojan programas de responsabilidad social, y así poder disminuir la injusticia y aumentar la calidad de vida de todos aquellos que lo necesitan.

Por esto se hará énfasis en la *justicia laboral*, teniendo en cuenta el poder que tienen las empresas sobre los individuos que entran en relación con esta, resaltando la influencia que tienen con la identificación de valores, la forma de vida y la identidad. (Lozano M., 1999, pág. 120)

En este sentido, el objetivo primordial radica en describir y analizar el vínculo entre la Responsabilidad Social Empresarial y los Derechos Humanos a través de la Justicia laboral. Describiendo los principales enfoques sobre Responsabilidad Social Empresarial y Derechos Humanos teniendo en cuenta las iniciativas intersectoriales; Identificando la justicia laboral en el marco de los derechos humanos y analizando, contextualizando y relacionando la justicia laboral dentro de la RSE.

## **ENFOQUES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN CON LOS DERECHOS HUMANOS**

En el marco actual, en pleno siglo XXI, las empresas y sus partes interesadas a nivel mundial son cada vez más conscientes de la necesidad de un comportamiento socialmente responsable; teniendo en cuenta que el principal objetivo de la responsabilidad social es contribuir con el desarrollo sostenible.

Para la orientación de las empresas en cuanto a este tema específico, se han creado diferentes normas que contribuyen al desarrollo de prácticas socialmente responsables, más allá del cumplimiento legal, reconociendo que el cumplimiento de la ley es una obligación de carácter fundamental para cualquier empresa.

Uno de estos modelos es la ISO 26000, Norma Internacional que proporciona ciertas pautas guía en cuanto a diversos temas de RSE de interés para las empresas, recalcando la influencia que sus decisiones y acciones tienen en el medio ambiente y la sociedad. Su definición para este término es planteada de la siguiente manera:

Responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que: contribuya con el desarrollo sostenible incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normatividad internacional de comportamiento; y esté integrada en toda la organización y se lleva a la práctica en sus relaciones. (UNIT-ISO 26000, 2010, pág. 4)

Históricamente, la noción de Derechos Humanos corresponde con la afirmación de la dignidad de la persona frente al Estado. El poder público y privado debe ejercerse al servicio del ser humano; no puede ser empleado razonablemente para ofender atributos inherentes a la persona y debe ser vehículo para que ella pueda vivir en sociedad en condiciones acordes con la misma dignidad que le es correspondida. (Nikken, 1994)

Ahora bien, los Derechos Humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles. (Naciones Unidas)

Los derechos humanos, hacen parte de los principios de responsabilidad social recalcados por la normatividad de la ISO 26000. Este principio consiste en que una organización debe respetar los Derechos Humanos y reconocer, tanto su importancia como su universalidad. Por ende, una organización debe:

- Respetar, y siempre que sea posible, promover los derechos establecidos en la Carta Universal de los Derechos Humanos;
- Respetar la universalidad de estos derechos, esto es que son aplicables de forma indivisibles en todos los países, culturas y situaciones:
- En situaciones donde los derechos humanos no se protegen, dar pasos para respetar los derechos humanos y evitar beneficiarse de esas situaciones, y
- En situaciones en las que la ley o su implementación no proporcionan la protección adecuada de los derechos humanos, acatar el principio de respeto a la normativa internacional de comportamiento.  
(Instituto Uruguayo de Normas Técnicas, 2010, pág. 15)

Los principios y los derechos fundamentales en el trabajo se centran en los asuntos laborales, adoptados por la comunidad internacional como un derecho humano básico. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha identificado derechos fundamentales en el trabajo que incluyen:

- Libertad de asociación y reconocimiento eficaz del derecho a la negociación colectiva;
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- Abolición eficaz del trabajo infantil, y
- La eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación.

Las prácticas laborales, constituyen un conjunto de políticas y prácticas relacionadas con el trabajo que se realizan en nombre de la organización de manera interna o externa.

Crear puestos de trabajo que impliquen salarios y otras compensaciones que se pagan por el trabajo realizado, son contribuciones sociales y económicas importantes para cualquier empresa. El trabajo enriquecedor y productivo es un elemento esencial en el desarrollo humano; los niveles de vida mejoran gracias al pleno empleo y el empleo seguro. Su ausencia constituye una causa primordial de problemas sociales. Las prácticas laborales tienen un mayor impacto sobre el respeto al principio de legalidad y en el sentido de la justicia presente en la sociedad: las prácticas laborales socialmente responsables son esenciales para la justicia social, la estabilidad y la paz. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2008)

### **Iniciativas intersectoriales que trabajan por el cumplimiento de la Responsabilidad Social y los Derechos Humanos**

La Responsabilidad Social Empresarial y los Derechos Humanos están fundamentados teóricamente en diferentes disciplinas desde diversos círculos científicos, universitarios y de práctica empresarial. Esta normalización parte de la voluntariedad de cada una de las empresas, y promueve un buen comienzo para ser socialmente responsables cada una de estas como organización. Esta participación recibe como recompensa mejorar la imagen corporativa, atraer y retener empleados cualificados fidelizar a los clientes, entre muchos otros. A continuación se proporcionan las iniciativas más relevantes que la ISO 26000 refiere.

- ETI (Ethical Trading Initiative)

Organización compuesta por miembros, abierta a empresas, ONG y a organizaciones sindicales específicas. Persigue que las empresas proveedoras trabajen con ONG y sindicatos, para aprender sobre las mejores maneras de implementar códigos de

prácticas laborales en la cadena de suministro. Las empresas pagan cuotas por su condición de miembros aceptan aplicar códigos de prácticas laborales a sus proveedores, informan de sus actividades y cumplen con otros requisitos. (UNIT-ISO 26000, 2010, pág. 98)

ETI es una alianza innovadora que involucra a las empresas, los sindicatos y las organizaciones voluntarias que trabajan con el fin de mejorar la vida de los trabajadores pobres y vulnerables de todo el mundo. Su visión está enfocada en trabajar por un mundo en el que todos los colaboradores sean libres de la explotación y la discriminación, y sus condiciones de trabajo sean seguras y equitativas.

Busca que todos sus grupos de interés trabajen con las mejores condiciones laborales y que la empresa adquiera un compromiso con el comercio ético, adoptando un código de prácticas laborales que incluyan: salarios, horas de trabajo, salud, seguridad y derecho a afiliarse a los sindicatos.

ETI trae la unión empresarial, el comercio y los miembros del sector del voluntariado juntos en una alianza única que permite abordar colectivamente muchas cuestiones arduas que no pueden ser abordados por las empresas de manera individual. (Ethical Trading Initiative, 2010)

- The Danish Institute for Human Rights

El Instituto Danés de Derechos Humanos parte en los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente, especialmente aquellos que son mencionados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las convenciones de las Naciones Unidas y las convenciones del Consejo Europea, así como los derechos de la libertad se menciona en la Constitución danesa. El Instituto trabaja con los Derechos Humanos en una serie de áreas de enfoque. El trabajo se concentra en los ámbitos de la investigación, la educación, información y proyectos en el ámbito nacional, así como a nivel internacional:

El Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR) fue establecido como el Centro Danés de Derechos Humanos por una decisión parlamentaria en 1987. En 2002, DIHR fue establecida como una institución nacional de derechos humanos a través de la Ley de Creación del Instituto Danés de Estudios Internacionales y Derechos Humanos (Ley N ° 411 de 6 de junio de 2002). De acuerdo con la Ley, el Instituto debe esforzarse por aumentar la recogida, elaboración y comunicación de conocimiento sobre los derechos humanos en Dinamarca y Europa, como en el internacional. “ (The Danish Institute for Human Rights).

- GRI (Global Reporting Initiative)

GRI es una organización basada en la red que produce un marco de sostenibilidad de informes completos que se utiliza ampliamente en todo el mundo. Esta organización se compromete a mejorar continuamente el marco mundial y su aplicación. Sus objetivos centrales incluyen la incorporación de la divulgación de información medioambiental, social, de desempeño y de gobernabilidad. (Global Reporting Initiative, 2006)

Esta organización fue creada en 1997 por la convocatoria de la Coalición (Naciones Unidas). En el año 2000 nació su primera versión, seguida de la segunda en el 2002 y la tercera en el 2006. Los informes elaborados en base al GRI sostienen cuatro principios que determinan los indicadores sobre los que la organización debería informar:

1. Materialidad
2. Participación de los grupos de interés
3. Contexto de sostenibilidad
4. Exhaustividad

Además, para garantizar la calidad y la prestación adecuada de la información adecuada se debe tener en cuenta: Equilibrio, Comparabilidad, Precisión, Periodicidad, Claridad, y Fiabilidad. (EticAgro, 2006)

- Global Compact

El Pacto Mundial es una iniciativa voluntaria, en la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción.

El pacto es un marco de acción encaminado a la construcción de la legitimación social de las corporaciones y los mercados. Aquellas empresas que se adhieren al Pacto Mundial comparten la convicción de que las prácticas empresariales basadas en principios universales contribuyen a la construcción de un mercado global más estable, equitativo e incluyente que fomentan sociedades más prósperas.

Esta iniciativa incluye dos objetivos:

- Incorporar los diez principios en las actividades que la empresa realiza a nivel nacional e internacional.
- Realizar acciones que apoyen los objetivos de desarrollo de Naciones Unidas.

Para el desarrollo de este trabajo, nos interesa conocer los primeros 6 principios del Pacto Mundial desarrollados a continuación.

Derechos Humanos:

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

El origen de estos principios se encuentra en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, donde se establece un mínimo básico de protección de los derechos y libertades de los individuos. Esta declaración no requiere la firma o ratificación de los distintos Estados para ser considerada como un estándar de deba garantizarse en todo momento. Adicionalmente, su fuerza legal se vio reforzada con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el de Derechos Civiles y Políticos, firmados en 1966 y en vigor desde 1976. ( Fernández Gago, 2005)



Teniendo en cuenta la Declaración Universal de los Derechos Humanos, todos los seres humanos gozan de libertad, igualdad y dignidad, sin distinción de religión, color, sexo, raza, nacionalidad, origen social, o cualquier otro factor que lo caracterice. Los derechos citados anteriormente, hacen referencia a tres grandes áreas:

...vida y seguridad (no sufrir esclavitud, torturas o tratos crueles e inhumanos, disfrutar de la presunción de inocencia, ser juzgado con justicia e igualdad, etc.), libertad personal (protección de la privacidad, derecho a buscar asilo y poseer una nacionalidad, derecho a fundar una familia, participar en el gobierno y tener propiedades, libertad de pensamiento, expresión y reunión pacífica, etc.), y libertades económicas, sociales y culturales (derecho al trabajo, remuneración equitativa, descanso y vacaciones, derecho a un estándar de vida adecuado en cuanto a alimentación, ropa, vivienda, asistencia médica o seguridad, derecho a educación y protección de los intereses materiales resultantes de la producción científica o artística, etc.). ( Fernández Gago, 2005, págs. 39,40)

Estándares Laborales:

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación. (United Nations, 2011)

Estos principios se derivan del consenso general recogido de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. (1998).

- SA8000

Social Accountability International (SAI) es una organización de Derechos Humanos fundada en 1996 que persigue la mejora en los lugares de trabajo en las comunidades de todo el mundo mediante el desarrollo y la implantación de unos patrones o modelos de conducta socialmente responsables. En concreto, la Norma SA8000 consiste en un estándar verificable de las condiciones de trabajo existentes en una instalación

productiva y a lo largo de la cadena de valor utilizada para la elaboración de los productos. La SA8000 se basa en las normas laborales internacionales emanadas de la OIT, así como en la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas y en la convención sobre los Derechos del niño de esta misma organización. Los requisitos de responsabilidad social incluidos en la Norma SA8000 abordan los siguientes nueve temas: (Gago Fernández, 2005)

1. Trabajo infantil
2. Trabajo forzoso
3. Salud y seguridad
4. Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva
5. Discriminación
6. Disciplina
7. Horas de trabajo
8. Retribución
9. Sistemas de gestión.

Esta certificación proporciona un informe público de las buenas prácticas de la empresa a sus consumidores, compradores y otras empresas, y está destinado a ser un punto de referencia importante en la mejora de condiciones de trabajo. Requiere de un proceso continuo por parte de la organización junto con la participación activa de sus trabajadores, para obtener los diferentes beneficios que esta ofrece, tales como: aumento de la moral de los trabajadores, asociaciones empresariales más fiables, mayor competitividad, menor rotación de personal y una mejor comunicación entre todos los integrantes de la organización. (Social Accountability Accreditation Services)

Lo anterior, contribuye a conocer un poco más en cuanto a organizaciones que trabajan a nivel mundial para el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial, y entender

cómo las empresas pueden vincular diferentes indicadores que contribuyan con la sociedad y así mismo con todos aquellos que hacen parte de esta, en pro de construir una sociedad mejor.

## **JUSTICIA LABORAL EN EL MARCO DE LOS DERECHOS HUMANOS**

El trabajo, es una actividad que por excelencia constituye las sociedades, por lo que la comunidad puede evaluarse frente a este, y más en concreto, frente a los derechos de los trabajadores. Un factor fundamental, es la justicia que se implementa y se practica en las labores del día a día de la empresa.

La perspectiva de la justicia, busca establecer reglas para preservar las libertades, la igualdad y la equidad de oportunidades de los miembros de la empresa y así mismo de la sociedad. Estos estándares acentúan el respeto a la autonomía de las personas, igual que el derecho a la búsqueda de su propio bien y el bien de los demás. La búsqueda de la justicia se entiende desde el problema de la desigual distribución de beneficios, proponiendo criterios sobre los derechos que existen y que se deben defender:

La teoría de la justicia, propicia una comprensión de la Responsabilidad Social dentro del modelo de fundamentación conocido como contrato social; como marco de comprensión de la relación entre la empresa y la sociedad, se muestra que de las condiciones que justifican que la sociedad legitime a las organizaciones, se siguen obligaciones morales de éstas; en particular, como la sociedad espera que las empresas sigan las pautas de justicia especificadas en los derechos individuales, deduciendo las obligaciones de la empresa con sus stakeholders. (Solarte Rodríguez, 2006)

Teniendo en cuenta lo anterior, la justicia está presente desde el momento en que se da inicio a una relación laboral que se da entre el trabajador y el empleador, manifestado en la prestación de un servicio, a cambio de un salario que es proporcionado por el empleador. La relación de trabajo constituye un instrumento que origina el vínculo laboral por medio de un contrato laboral, el cual está constituido por 3 elementos fundamentales:

1. Prestación personal del servicio: la persona trabajadora es la que debe, de forma personal, prestar el servicio contratado y no a través de terceras personas.
2. Remuneración: Es la contraprestación que la persona asalariada recibe por el servicio prestado a la que se le denomina salario.

3. Subordinación: Estado de limitación que se auto impone voluntariamente la persona trabajadora, para ser conducida por parte patronal al realizar su trabajo en razón del contrato laboral contraído.

Todas las empresas están formadas principalmente por trabajadores que se relacionan con el fin de trabajar corporativamente para alcanzar así un objetivo común. En el componente humano de las empresas reside gran parte de sus limitaciones, pero también su potencial de crecimiento y expansión. Las decisiones adoptadas por cada grupo de personas en representación de cada organización, tendrán efecto directo sobre las condiciones de vida de los seres humanos que están vinculados a cada una de las compañías.

La gran mayoría de individuos necesitan de empresas donde poder trabajar para conseguir su sustento y el de sus familias. La relación que se establece entre empresa e individuo pasa a convertirse en un elemento crucial definitorio de la forma y calidad de vida de este último, tanto en su vertiente física como psicológica y emocional y tanto durante las horas de trabajo como fuera de la jornada laboral.

La calidad de vida constituye un concepto de difícil estandarización dado que por su naturaleza es subjetiva y sometida a la percepción y valoración que cada individuo haga a sus propias condiciones de vida. A pesar de esta dificultad a la hora de realizar generalizaciones, sí se pueden identificar los factores principales que condicionarán la calidad de vida laboral, es decir aquellas cuestiones especialmente relevantes que deben ser tenidas en cuenta por parte de la empresa, estas son: seguridad e higiene en el trabajo; diseño de puesto de trabajo; retribución, promoción y seguridad en el empleo; integración y participación; derechos fundamentales; equilibrio entre trabajo y vida personal; y relevancia social de la actividad laboral. (Fernández Gago, 2005, págs. 109-142).

A continuación se relaciona la relación de los Derechos Humanos en el trabajo.

### Derechos fundamentales

Todos los trabajadores tienen derechos que deben ser respetados por la empresa en la cual laboran. Estos derechos pueden derivarse de la condición de trabajador o también de la condición de persona; y exigen que todos los empleados sean tratados con respeto, dignidad y justicia.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo juega un papel fundamental en cuanto a las relaciones laborales y la defensa de los derechos de los trabajadores ya que es la encargada de emitir normas que regularicen las condiciones de trabajo.

En el ámbito laboral con respecto a la Responsabilidad Social Empresarial, los temas citados a continuación tienen mayor relevancia:

#### ✓ **Trabajo forzoso:**

En el mundo hay al menos 12,3 millones de personas atrapadas en el trabajo forzoso. La OIT combate esta práctica y las condiciones que permiten aún exista. El trabajo forzoso adopta diversas formas, incluyendo la servidumbre por deudas, el tráfico y otras formas de esclavitud moderna. Las víctimas son los más débiles. Mujeres y niñas son obligadas a prostituirse, los migrantes son atrapados en esquemas de servidumbre por deudas, y los trabajadores son retenidos en talleres o granjas explotadoras en forma ilegal con escasa o ninguna compensación. La OIT ha trabajado desde sus principios para enfrentar el trabajo forzoso y las condiciones que lo generan, y ha establecido un Programa especial de acción para combatir el trabajo forzoso con el fin de intensificar sus esfuerzos. (Organización Internacional del Trabajo, 2012)

Es así como la OIT define el trabajo forzoso en su primer convenio relativo a este tema en 1930 como “todo trabajo o servicio a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para la cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”. Tiene en cuenta además otro instrumento fundamental, el convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (1957), que especifica que no se puede recurrir al trabajo forzoso con fines de

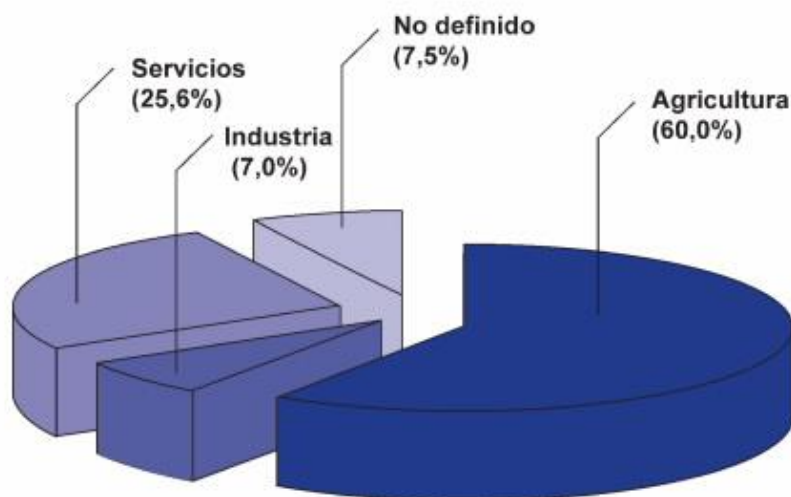
fomento económico, como medio de educación política o como medio de discriminación, de disciplina en el trabajo o de castigo por haber participado en huelgas (artículo 1). Este constituye una grave violación a los derechos humanos y una restricción de libertad personal. (Organización Internacional del Trabajo, 2012)

✓ **Trabajo infantil:**

Según la Organización Internacional del Trabajo, el término “trabajo infantil” suele definirse como todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.

Es trabajo infantil todo lo que pueda ser peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño, además aquello que interfiera con su proceso de escolarización teniendo en cuenta factores que le impidan asistir a clase o les exija combinar el estudio con trabajo pesado que interfiera con su proceso escolar.

El trabajo infantil, según la OIT esta distribuido en los diferentes sectores económicos de la siguiente manera:



El sector de la agricultura, que comprende el mayor porcentaje de trabajo infantil abarca actividades como la caza, la selvicultura y la pesca. El sector industrial, comprende la minería y extracción de piedras, manufactura, construcción y servicios públicos. El sector de los servicios, incluye la venta al por mayor y al por menor; los restaurantes y hoteles; el transporte, el almacenamiento y las comunicaciones; las finanzas, los seguros, los bienes raíces y servicios comerciales, y los servicios comunales, sociales y personales. (Organización Internacional del Trabajo, 2012)

✓ **Discriminación:**

Las empresas deben ser responsables de aplicar criterios justos en cada uno de los procesos que abarque, teniendo en cuenta la formación y el desarrollo de todos sus colaboradores sin exclusión alguna:

“La discriminación es una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un perjuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales.” (Zepeda, 2005)

En la mayoría de los casos, los individuos pertenecientes a los grupos denominados minorías son los principales afectados. Existen diferentes discriminaciones por las que las personas pueden ser rechazadas las cuales son: sociales, laborales, sexuales, raciales, ideológicas y religiosas.

Ningún tipo de discriminación es válida ya que toda persona debe ser tratada de manera homogénea sin exclusión, distinción o restricción arbitraria, de tal modo que se le haga posible el aprovechamiento de sus derechos y libertades fundamentales y libre acceso a las oportunidades socialmente disponibles.

La calidad de vida laboral influye directamente con la justicia laboral y esta a su vez hace parte de la RSE, pues es un elemento valorado no sólo por los consumidores e inversores, sino también por los propios trabajadores quienes conceden valor a su función laboral. Las acciones sociales llevadas a cabo por la empresa son fundamentales para el crecimiento y evolución de la organización.



## **GLOBALIZACIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

La globalización manifiesta como el mundo se está acercando cada vez más, y muestra cómo la información, la cultura y los patrones de vida se integran e impactan en cada una de las sociedades determinando el desarrollo de las naciones. La globalización comprende un proceso de creciente internacionalización o mundialización del capital financiero, industrial y comercial.

Este fenómeno, ha aumentado el grado de complejidad organizativa de las empresas debido a la creciente expansión de sus actividades lo que hace que abarque nuevas responsabilidades, especialmente con sus consumidores. La imagen y el prestigio organizacional influyen en el interés de beneficiarse con mano de obra competente permitiendo el crecimiento y la evolución de la organización.

En este sentido, la Responsabilidad Social Empresarial aunque no es algo novedoso en el mundo empresarial, en los últimos años ha adquirido una nueva dimensión por el interés especial que conlleva la diversidad de acciones de responsabilidad social respecto a los grupos de interés con los que se relaciona: trabajadores, clientes, proveedores y la sociedad en general.

La globalización es un fenómeno reciente, que determinará el futuro económico de la humanidad alrededor del mundo:

La realidad, es que la globalización económica ya no es una teoría, o un posible camino de la economía y el mercado, sino un hecho concreto que está cambiando por completo las estrategias económicas de todas las naciones, redefiniendo las relaciones internacionales y creando nuevos y poderosos patrones culturales. El propósito económico que inspiró la globalización es, sin lugar a duda, el de crecimiento económico de la clase empresarial, pero no hay evidencia de que la cuestión de desarrollo del ser humano tiene parte importante en el movimiento, ahora precipitadamente a flote

en todas partes del mundo. Como tal, la globalización puede ser una buena estrategia para la acumulación de riquezas, pero esas riquezas son ante todo para unos pocos y no integra ninguna política proyectada para el desarrollo integral de una comunidad o una población. (Murdock, 2008)

La globalización ha cambiado de manera drástica la administración de empresas debido a que promueve la evaluación empresarial detallando no solo resultados financieros sino también como estos fueron obtenidos. Por eso es importante que las empresas se enfoquen en crear y poner en práctica estrategias enfocadas a la búsqueda de soluciones y oportunidades para todos los interesados dentro de los límites éticos, de igualdad y justicia para todos los afectados.

Para que el entorno de las empresas evolucione y se adapte a las nuevas generaciones, en el siglo XX, en Estados Unidos surge con fuerza la ética de los negocios en el marco de la responsabilidad social la cual ha permitido entender la empresa no solo como un negocio, sino como un grupo humano que lleva adelante una tarea valiosa para la sociedad, la de producir bienes y servicios a través de la obtención del beneficio. (Albert, 1992)

En este sentido, la ética empresarial surge a partir de hechos reales que involucran la cultura empresarial, la calidad, el capital humano, el clima ético, el capital social, la responsabilidad corporativa, la dirección por valores, la comunicación interna y externa, el balance social, y los códigos éticos; características que influyen en el modo de construir carácter a lo largo del desarrollo de su vida. Por eso, las empresas son agentes morales debido a que tienen la libertad para forjarse un carácter u otro. (Cortina, 1998) Este carácter, involucra la palabra hábito que hace referencia a la predisposición de la persona o la organización a tomar decisiones y actuar en un sentido determinado, de forma que quien es justo está predispuesto a tomar decisiones justas, y también está sometido a tener en cuenta la expresión “habérselas con” la realidad de una forma u otra, debido a que la persona o la organización justa no tendrá esfuerzo en tomar decisiones justas, mientras que decidir de forma injusta, en cambio, le exigirá entre otras cosas hacer el esfuerzo de enfrentarse a sus propios hábitos, que ya han generado una segunda naturaleza.

Es por eso, que la ética busca incorporar en el carácter de las personas y de las organizaciones aquellos hábitos que pueden llevar a decisiones justas y buenas generando las disposiciones requeridas para que también quienes se relacionen con ella puedan esperar con fundamento que actuará de acuerdo con los fines y los medios que exija de organización la conciencia moral social.

Es así como las sociedades actuales se encuentran atrapadas en un círculo vicioso que refuerza las conductas nocivas para la sociedad, ya que las organizaciones y las personas que viven en una sociedad en la que habitualmente se incumplen los contratos, se usa el engaño, funciona la contabilidad creativa, no ven ningún beneficio de actuar de otra manera, por lo que sería bueno iniciar un círculo virtuoso, en dónde los hábitos permiten confiar en los demás, actuarán según ellos, los seguirán; beneficiando al conjunto de la sociedad. (Cortina, 2004)

Por esto, la ética empresarial, hace parte de la Responsabilidad Social Empresarial, y busca que las empresas y organizaciones se comprometan en un sentido ético político que aporte positivamente al cambio social, especialmente las condiciones de la clase obrera específicamente en la mejora de proporción equitativa con el éxito empresarial en pos del tejido social. (Villa Castaño, 2011, págs. 25-29)

La Responsabilidad Social Empresarial contribuye a maximizar el valor de una perspectiva a largo plazo, atendiendo los objetivos de los diferentes partícipes sociales y stakeholders, teniendo en cuenta que cada grupo de partícipes tiene sus propios objetivos, y que tratará de conseguirlos en asociación con los partícipes mismos. Las empresas deben tener una visión que se caracterice por su proactividad en la búsqueda del bien social, adelantándose a los acontecimientos y a las demandas de la sociedad; buscando ser eficientes, para ser viables y así crear riqueza para la sociedad contribuyendo con el progreso social. (Ibañez Jiménez, Partal Ureña, & Gómez Fernández, 2006, págs. 141-145)

## CONCLUSIONES

Las empresas son entidades sociales activas que influyen directamente con la situación económica de cada país y tienen gran impacto en temas como el desempleo y la distribución del ingreso. Las decisiones tomadas por cada empresario son vitales para el desarrollo de la comunidad en la que operan y a la cual llegan con la prestación de sus servicios y/o la oferta de sus productos; siendo un tema que influye directamente con la Responsabilidad Social Empresarial debido a que cada entidad es responsable de sus colaboradores y clientes quienes definen en primera instancia el compromiso social de la empresa, evaluando factores de cumplimiento en temas legales y generando condiciones laborales óptimas que permitan el desempeño de cada una de las funciones de estas. Todas las labores desarrolladas deben estar sujetas a la justicia laboral y al respeto absoluto de los derechos humanos.

La Responsabilidad Social Empresarial debe recibir la atención necesaria y debe ser interpretada y abordada de forma convincente. Se necesita de un esfuerzo de consenso y la participación decidida de instituciones internacionales de gran relevancia como el Global Reporting Initiative (GRI), El grupo Ethos, El Libro Verde, El Pacto Global, CEPAL, entre otras, que proponen ciertos indicadores que permiten medir de manera estandarizada informes correspondientes y memorias con respecto a la Responsabilidad Social Empresarial lo que demuestra su compromiso con los stakeholders.

La pauta general en la normalización de cualquier empresa con respecto a la Responsabilidad Social Empresarial es la voluntariedad con la que esta participa, a cambio de crear ventaja competitiva y obtener diferentes beneficios tales como: mayor lealtad y menor rotación de personal de los empleados, fidelidad de los clientes, y una mayor rentabilidad financiera debido a que los mercados premian con un mayor valor a sus acciones por el incremento de su reputación y capital social.

Invertir recursos, tiempo y medios en el ámbito de la gestión de la Responsabilidad Social Empresarial y la Justicia laboral promete el compromiso con valores para articular la consolidación de efectos positivos en la empresa y la comunidad en la que opera, convirtiéndose en factor positivo para sus grupos de interés en temas como equidad e igualdad de condiciones. Por lo tanto, la Responsabilidad Social Empresarial y su relación intrínseca con la ética empresarial contribuye a consolidar y a maximizar los recursos para la organización como factor clave de las relaciones a largo plazo con el tejido social.

Considerar el respeto absoluto de los Derechos Humanos y la Responsabilidad Social Empresarial como organización es asumir la responsabilidad de construir un futuro mejor desde la empresa para todos.

## BIBLIOGRAFÍA

Bañón-Gómis, A. G.-P.-L. (2011). La Empresa Ética y Responsable. *Universia Business Review* , 32-43.

Caroll, A. (1979). *A three-dimensional conceptual model of corporate performance*. Recuperado el 04 de Noviembre de 2011, de <http://www.kantakji.com/fiqh/Files/Companies/z119.pdf>

Caroll, A. (1987). In search of the Moral Manager. *Business Horizons* , 7-15.

Correa, M., Flynn, S., & Amita, A. (Abril de 2004). *Serie Medio Ambiente y Desarrollo*. Recuperado el 13 de Noviembre de 2011, de Responsabilidad social Corporativa en América Latina: Una visión empresarial: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/14904/lcl2104.pdf>

Ethical Trading Initiative. (2010). *Ethical Trading Initiative*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2011, de <http://www.ethicaltrade.org/>

*EticAgro*. (2006). Recuperado el 19 de septiembre de 2011, de <http://www.eticagro.com.ar/modules/smartsection/item.php?itemid=36>

Gago Fernández, R. (2005). *Administración de la Responsabilidad Social Corporativa*. España: Thomson Editores Spain.

Global Reporting Initiative. (2006). *Global Reporting Initiative*. Recuperado el 19 de septiembre de 2011, de <http://www.globalreporting.org/AboutGRI/WhatIsGRI/>

Hernandez Sampieri, R. (2010). *Metodología de la investigación* . México: McGraw-Hill.

Ibañez Jiménez, J. W., Partal Ureña, A., & Gómez Fernández, P. (2006). El paradigma de la ética económica y financiera. Madrid: Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales, S.A.

Instituto Uruguayo de Normas Técnicas. (2010). *UNIT-ISO 26000*.

Lozano M., J. (1999). *Ética y empresa*. Trotta.

Moral, A., & Puentes, R. (2009). *La responsabilidad social corporativa y su paralelismo con las sociedades cooperativas*. Recuperado el 6 de Octubre de 2011, de <http://www.ucm.es/info/revesco/txt/REVESCO%20N%20103.4%20Adoracion%20MOZAS%20y%20Raquel%20PUENTES.htm>

Murdock, H. (2008). *La globalización, la Responsabilidad Social y el Capitalismo. Contribuciones a la economía* .

Naciones Unidas. (s.f.). Recuperado el 19 de Septiembre de 2011, de Declaración Universal de los Derechos Humanos: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Naciones Unidas. (s.f.). *Naciones Unidas Derechos Humanos*. Recuperado el 02 de octubre de 2011, de <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>

Nikken, P. (1994). *Sobre el concepto de Derechos Humanos*. Recuperado el 13 de Noviembre de 2011, de <http://www.bibliojuridica.org/libros/5/2062/5.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*.

Organización Internacional del Trabajo. (2012). *¿Que se entiende por trabajo infantil?* Recuperado el 5 de Mayo de 2012, de <http://www.ilo.org/ipec/facts/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 05 de mayo de 2012, de <http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 5 de Mayo de 2012, de [http://www.oit.org.pe/index.php?option=com\\_content&view=article&id=989&Itemid=968](http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=989&Itemid=968)

Social Accountability Accreditation Services. (s.f.). *SAAS Who we are and what we do?* Recuperado el 1 de Mayo de 2012, de <http://www.saasaccreditation.org/about.htm>

Solarte Rodríguez, R. (2006). Situación y perspectiva. *Revista Javeriana RSE* , 30.

The Danish Institute for Human Rights. (s.f.). *The Danish Institute for Human Rights*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2011, de <http://www.humanrights.dk>

United Nations. (2011). *United Nations Global Compact*. Recuperado el 19 de septiembre de 2011, de <http://www.unglobalcompact.org/>

UNIT-ISO 26000. (2010).

Villa Castaño, L. E. (2011). *Capitalismo y empresa: reflexiones desde la ética y la RSE*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Zepeda, J. R. (2005). *Definición y concepto de la no discriminación*. Recuperado el 5 de Mayo de 2012, de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/325/32513404.pdf>