

Los Derechos Humanos y la Responsabilidad Social Empresarial

Human Rights and Corporate Social Responsibility

Cómo referenciar este artículo:

D'Andreis. A. (2012). Los Derechos Humanos y la Responsabilidad Social Empresarial. *Pensamiento Americano*, 9-17.

Alberto Carlo D' Andreis Zapata *
adandreis77@hotmail.com

Resumen

Ser responsable socialmente y respetar los Derechos Humanos ya no es un lujo, sino una necesidad, una prioridad para poder competir de una manera leal, legal y sostenible, toda vez que el Pacto Mundial de la Naciones Unidas ha considerado que el respeto o aplicación de los Derechos Humanos debe ser una prioridad para las empresas y no puede seguir tratándose como una acción propia de las acciones de gobiernos, sino que también hace parte de las acciones de las empresas, quienes tienen obligaciones sociales y legales con todos los grupos de interés, por eso en este artículo de investigación hemos decidido resaltar nuevas cuestiones relacionadas con los derechos humanos, así como identificar y promocionar herramientas y recursos de utilidad en el campo de los derechos humanos que como producto de nuestra investigación consideramos que se traducen en buenas prácticas para las empresas.

Palabras clave

Responsabilidad Social Empresarial, Derechos Humanos, Pacto Mundial y buenas prácticas empresariales.

Abstract

Being socially responsible and respect human rights is no longer a luxury but a necessity, a priority in order to compete in a fair, legal and sustainable, since the Global Compact United Nations considered that respect or application of Human rights should be a priority for businesses and cannot longer be treated as a custom action in the actions of governments, but also part of the shares of the companies who have social and legal obligations to all stakeholders, so in this article we have chosen to highlight new research issues related to human rights and to identify and promote useful tools and resources in the field of human rights as a result of our research we consider that translate into best practices for companies.

Key words

Corporate Social Responsibility, Human Rights, Global Compact and good business practices.

Introducción

Teniendo en cuenta que el Pacto Global de las Naciones Unidas, es una iniciativa internacional que fomenta la ciudadanía corporativa e invita al sector empresarial a ejercer un papel protagónico en temas de Responsabilidad social y Desarrollo sostenible y resaltando que el fundamento de dicho pacto se encuentra

en la integración de diez principios enmarcados en declaraciones universales, acuerdos y convenios de respeto a los Derechos Humanos y laborales, la protección al medio ambiente y la lucha contra la corrupción, por medio de este artículo queremos describir y analizar los compromisos de las organizaciones empresariales frente a los Derechos humanos desde la perspectiva de la Responsabilidad social empresarial.

* 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. Asimismo, se desempeña como docente de Emprendimiento y de Procesos Administrativos en la Corporación Universitaria Americana.

Artículo recibido: Diciembre 16/2011. Aceptado: Enero 28/2012.

Asimismo, considerando que las operaciones de las empresas tienen impacto sobre muchos factores sociales, los cuales pueden agravarse o mantenerse por largo período, haciendo que la seguridad y los derechos humanos sean temas prioritarios dentro del concepto de Responsabilidad Social Empresarial que las empresas abordan de manera voluntaria pero que cada vez más se hace una necesidad para la sostenibilidad de las empresas. Entonces, si 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 y otras se han visto presionadas a su cumplimiento por la coerción que ejercen los medios de comunicación y los grupos defensores de Derechos Humanos, quienes le generan un ambiente de mala reputación a las empresas que se alejan del respeto de los Derechos Humanos, los cuales en ocasiones terminan en problemas legales o financieros y terminan siendo consideradas empresas que se no cumplen con las nuevas expectativas de la sociedad transnacional.

Por lo anterior, se hace pertinente reflexionar sobre la responsabilidad social empresarial y el rol que pueden tener en la promoción, protección y defensa de los Derechos Humanos dichas empresas, desde el cumplimiento de los 10 principios que fundamentan el pacto mundial, lo cual les permitiría alcanzar una forma de legitimidad social para operar siendo sostenibles con sus trabajadores, con sus accionistas, con el medio ambiente y la sociedad en general.

Este artículo, es producto de la investigación 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 interdisciplinaria dos profesionales, un maestrando en administración de empresas sostenibles y una magister en Derecho para explicarles en tres partes la intrínseca relación que debe coexistir entre la Responsabilidad social Empresarial, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Derechos Humanos, de tal forma que definiremos en la primera parte los Derechos Humanos, luego en la segunda precisaremos La Responsabilidad Social Empresarial y los Derechos Humanos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y finalmente abordaremos La Responsabilidad Social Empre-

sarial, Los Derechos Humanos y la ética como prioridades para hacer negocios.

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” del grupo Derecho, Justicia y Estado Social de Derecho que se desarrolla por dos profesionales en dos áreas de las ciencias sociales: la Administración de empresas y el Derecho. Esta investigación guarda relación con otra del grupo titulada: “La responsabilidad penal de las empresas: de la teoría de la ficción a la teoría de la realidad”, por lo tanto obedece a una Investigación holística, en donde nos alejamos del “exclusivismo” que supone la investigación científica, pues, se entiende 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.

Las empresas tienen obligaciones legales, sociales, ambientales obligatorias algunas y voluntarias otras, se asume esta investigación holística para alcanzar unos resultados integradores del conocimiento que 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, se ha encontrado en primer lugar que las empresas tienen una obligación de evitar resultados que dañen a la comunidad, al medio ambiente y deben ser garantes al igual que el Estado de la protección de los Derechos Humanos, lo 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, precisamos que el método utilizado es el cualitativo, atendiendo que nuestro interés es captar la realidad de los distintos tipos de Responsabilidad de las empresas a través de la observación del comportamiento de ciertas compañías, las cuales hemos venido estudiando para finalmente describir cómo es su comportamiento social, qué teoría de la RSE explica

las conductas desviadas de las empresas y bajo qué perspectiva estas deben incluir en sus acciones la ética y el respeto a los Derechos Humanos..

Definición de Derechos Humanos

Por violación a los Derechos Humanos debe entenderse toda conducta positiva o negativa mediante la cual se vulnera, en cualquier persona y en cualquier tiempo, uno de los derechos enunciados y reconocidos por los instrumentos que conforman el Derecho Internacional de los Derechos Humanos” (Defensoría Del Pueblo, 2010). Asimismo, se debe tener en cuenta que los dos elementos específicos que convierten un acto de violencia cualquiera en una violación de Derechos Humanos son: por una parte el autor y por el otro la materia. Si el autor es un agente directo o indirecto del Estado, y si el derecho violado es alguno de los consagrados en los pactos internacionales sobre Derechos Humanos, entonces, el acto de violencia se constituye en una violación de Derechos Humanos. Si se dan los dos elementos anteriores, los móviles, pueden ser un simple abuso, un exceso de autoridad, una persecución política, etc., que dicho móvil no modifica tal caracterización (Defensoría Del Pueblo, 2010).

La autoría estatal como elemento determinante para tipificar una violación de Derechos Humanos, puede darse, según la Defensoría del Pueblo de varias maneras:

1. Cuando el acto de violencia es realizado directamente por un agente del Estado que ejerce una función pública;
2. Cuando el acto de violencia es realizado por particulares que actúan con el apoyo, la anuencia, la aquiescencia o la tolerancia de agentes del Estado;
3. Cuando el acto de violencia se produce gracias al desconocimiento de los deberes de garantía y protección que tiene el Estado respecto a sus ciudadanos.

En efecto, el artículo 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos consagra que los Estados partes “se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona sujeta a su jurisdicción...” .

Además, el artículo 2 de la misma Convención

establece que “Si el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el artículo 1 no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, los medios legislativos o de otro carácter que fueren necesarios para hacer efectivos tales derechos y libertades”.

Por eso, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso Velásquez Rodríguez, mediante sentencia del 29 de julio de 1988, afirma que “todo menoscabo de los DH reconocidos en la Convención que pueda ser atribuido, según las reglas del Derecho Internacional, a la acción u omisión de cualquier autoridad pública, constituye un hecho imputable al Estado que compromete su responsabilidad en los términos previstos por la misma Convención” .

La misma sentencia, en sus numerales 166 a 177, interpreta el deber de garantía que tiene el Estado respecto a los derechos consagrados en la Convención, desagregando tal deber en los de: prevenir, investigar, sancionar y procurar el restablecimiento del derecho conculcado (No. 166). Además, afirma que el deber de garantía no se agota en la existencia de instrumentos legales, sino que “comporta la necesidad de una conducta gubernamental que asegure la existencia, en la realidad, de una eficaz garantía del libre y pleno ejercicio de los derechos humanos” (No. 167). Por lo mismo, concluye que “un hecho ilícito violatorio de los derechos humanos que inicialmente no resulte imputable directamente a un Estado, por ejemplo, por ser obra de un particular o por no haberse identificado al autor de la trasgresión, puede acarrear responsabilidad internacional del Estado, no por ese hecho en sí mismo, sino por falta de la debida diligencia para prevenir la violación o para tratarla en los términos requeridos por la Convención” (No. 172).

Refiriéndose a la obligación que tiene el Estado de investigar, la misma sentencia afirma que ésta no solamente se incumple por no producir resultados satisfactorios, sino por no emprenderla con seriedad sino más bien como una “formalidad condenada de antemano a ser infructuosa” o como una “gestión de intereses particulares que dependa de la iniciativa procesal de la víctima o

de sus familiares o de la aportación privada de elementos probatorios sin que la autoridad pública busque efectivamente la verdad". En este caso, la responsabilidad de los particulares revierte también sobre el Estado, pues "si sus hechos no son investigados con seriedad, resultarían, en cierto modo, auxiliados por el poder público, lo que comprometería la responsabilidad internacional del Estado" (No. 177).

Así pues, la responsabilidad del Estado se da, no solamente por la participación de uno de sus agentes directos en la violación, o por la responsabilidad que en la misma cabe a personas o grupos que actúan con el apoyo, anuencia, aquiescencia o tolerancia de sus agentes directos, sino también cuando se configura una falta evidente de protección y garantía de los derechos humanos por parte de los agentes del Estado.

La responsabilidad del acto de violencia cuando es imputable a particulares ajenos al Estado, y frente a este se pueden dar interpretaciones muy discutibles sobre la responsabilidad concomitante del Estado y por lo tanto, sobre el carácter de "violación de derechos humanos" que tiene el acto violento, solo se registrarán casos de este tipo cuando estén demostradas las siguientes circunstancias:

1. Existe evidencia respecto a que los agentes del Estado conocían de antemano el alto riesgo en que se hallaba la víctima y no tomaron medidas de eficaces para protegerla;
2. Se registra una cadena de víctimas con características similares sin que el Estado haya tomado medidas efectivas para protegerlas;
3. Se infiere que la impunidad que ha cubierto al victimario, por ausencia de investigación y sanción, es factor facilitador evidente de la nueva violación.

Por eso, si una empresa con su accionar se constituye en un agente violador de los Derechos Humanos, y esta situación no es controlada por el Estado se estaría registrando una impunidad por ausencia del estado frente a la controlación de dichos actos violatorios de los derechos humanos por parte de las empresas.

Asimismo, si se tiene en cuenta que 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 de los mismos y una nueva sociedad fundamentada en los derechos y deberes individuales y colectivos, ya que 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 (UPRIMMY YEPES, 1996). Como lo expresa Uprimmy, todos los seres humanos tenemos derechos y deberes propios de la naturaleza humana y de su realidad social, económica y política, por lo tanto hablar de los Derechos Humanos es usual y hace parte de las expresiones básicas de la vida cotidiana. Además, hoy en día los Derechos Humanos no responden únicamente a la necesidad de imponer límites a la acción estatal, sino que también están presentes en las acciones de las empresas, pues tienen la obligación de retribuirle a la sociedad los beneficios que de ella obtienen en la explotación de actividades económicas.

Finalmente, se considera, tal como se ha expresado, que no sólo los Estados pueden ser responsables de cometer violaciones de los derechos humanos, pues las empresas también cometen estas conductas y deben ser castigadas severamente por vulnerar los Derechos Humanos en su accionar, y al mismo tiempo el Estado debe obligarlas a replantear sus acciones sociales con la incorporación de estándares laborales y de derechos humanos como los que contempla sobre responsabilidad social empresarial en sus diez principios el pacto mundial de las naciones unidas.

La Responsabilidad Social Empresarial y los Derechos Humanos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas

En el año 2006, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (PMNU) en su Grupo de Trabajo sobre Derechos Humanos, creó un Grupo de Trabajo sobre Derechos Humanos (GTDH) para ayudar a fomentar la agenda de las empresas y los derechos humanos dentro del marco del Pacto Mundial. El GTDH está compuesto por múltiples partes interesadas, entre ellas empresas que pertenecen al Pacto Mundial de las Naciones Unidas (PMNU), representantes de las RLPM que se interesan

particularmente en el tema de las empresas y los derechos humanos, miembros de organizaciones internacionales, organizaciones de la sociedad civil que son activas en el tema de las empresas y los derechos humanos, el mundo universitario y las redes comerciales.

El GTDH ofrece orientación estratégica para el trabajo del PMNU en el campo de los derechos humanos. Esto incluye ayudar a resaltar nuevas cuestiones relacionadas con los derechos humanos, así como identificar y promocionar herramientas y recursos de utilidad en el campo de los derechos humanos, y buenas prácticas para las empresas. El GTDH se concentra particularmente en los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos de las Naciones Unidas y en apoyar las Redes Locales y sus iniciativas destinadas a promover el respeto y el apoyo de los derechos humanos en el contexto empresarial.

Asimismo, El PMNU y los derechos humanos, tiene un enfoque práctico respecto a las empresas y la sensibilización de las mismas en torno a los derechos humanos: 1) qué son los derechos humanos y qué relevancia tienen en las empresas; 2) qué pueden hacer las empresas dentro de sus propias operaciones y más ampliamente en su esfera de influencia para respetar y apoyar los derechos humanos, entre otros, cómo evitar ser cómplices en el abuso de los derechos humanos. Para el cumplimiento de estos dos enfoques el PMNU tiene en todo el mundo unas redes locales, con distintos perfiles, económicos, sociales y culturales, las cuales se unen voluntariamente con el propósito de fomentar los 10 Principios del PMNU. En la actualidad hay casi 100 Redes Locales del acto Mundial –RLPM- en todo el mundo. Aunque todas estas redes tienen muy diversas actividades comparten una misión común: fomentar los diez Principios del PMNU tanto en la estrategia como en las operaciones de las empresas participantes.

Cuando las empresas se unen a las RLPM tienen la oportunidad de cooperar con diversas partes interesadas, incluidas empresas, representantes de la sociedad civil, el gobierno, el mundo universitario y asociaciones comerciales a fin de intercambiar ideas y compartir experiencias en pos de la implementación de los principios del PMNU. A todas las empresas que participan en el PMNU

se las anima a involucrarse en sus Redes Locales. Además, si procede, las compañías matrices pueden facilitar la participación de sus filiales. Las RLPM pueden pasar a ser actores clave en las actividades destinadas a aumentar la visibilidad y movilizar a las empresas en cuanto a la sostenibilidad y los derechos humanos en su contexto nacional, ya que Las Redes Locales son un buen conducto para ayudar a los participantes del PMNU a pensar globalmente y actuar localmente. Los dos primeros principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que se derivan de la Declaración Universal de Derechos Humanos, son los siguientes: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente; y Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos. Los derechos humanos siguen siendo una de las áreas más desafiantes de la ciudadanía corporativa. Esto se debe, en parte, a que los derechos humanos han sido tradicionalmente una inquietud de los Estados, y las leyes internacionales sobre derechos humanos generalmente están dirigidas solamente a ellos. Cuando las empresas se percatan de su necesidad legal, moral y comercial de abordar las cuestiones relacionadas con los derechos humanos dentro de sus propias operaciones y actividades, se enfrentan con varios desafíos: coordinar programas de extensión para empresas nacionales y asociaciones comerciales con el objeto de promover la participación de las mismas en cuestiones de derechos humanos, por ejemplo, a través de plataformas multipartitas. Los diálogos también pueden ayudar a identificar los impactos y oportunidades de los derechos humanos relacionados con las empresas, y clarificar las normas en materia de derechos humanos con las cuales se espera que las empresas cumplan.

La Responsabilidad Social Empresarial, Los Derechos Humanos y la ética: prioridades al hacer negocios

Al mirar los grandes descubrimientos del siglo XX e inicios del XXI, la llegada masiva de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, la globalización de los mercados, las nuevas maneras de hacer los negocios y mantenerse activos dentro de unas economías globales y con ello, las decisiones y apuestas que cada

uno de nosotros como ciudadanos hemos hecho y que nuestras empresas como ciudadanos corporativos también han asumido, hablar de ética en los negocios y de Responsabilidad Social se convierte en un asunto prioritario.

Es claro que ante el panorama de pobreza de nuestras sociedades y ante la crisis mundial que impacta directamente la estabilidad y sostenibilidad, las empresas se enfrentan al reto de tomar decisiones que promuevan la generación de inversiones pertinentes y la creación de empleos dignos, esenciales para consolidar la democracia, construir la paz y promover el desarrollo desde las diversas categorías de los derechos humanos: económica, social, cultural, política y civil.

Por otro lado, si bien es cierto que muchas de las declaraciones hechas en la Declaración Universal de Derechos Humanos conciernen a los gobiernos, también es cierto que otras son importantes para las empresas, como los 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 II Guerra Mundial, incluyéndolos en sus constituciones nacionales, atendiendo la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, lo que demuestra que en el siglo XX las empresas se han convertido en un factor de cambio e influencia social porque lo que las empresas hacen o dejan de hacer afecta de manera significativa a su entorno y a su ámbito más directo, sus propios empleados y trabajadores.

Como lo ha señalado Montiel, en la época de los sesenta cuando las empresas fueron puestas en el banquillo en diversos países, principalmente Estados Unidos, Francia y Japón, el papel de las compañías fue criticado y se les acusó de que no solo no contribuía al avance de la sociedad, sino que lo detenían por su afán desmedido de lucro (Montiel, 2004).

A partir de entonces, la responsabilidad social se empezó a entender bajo el concepto de dos corrientes: La primera señalaba que era importante que la empresa contara con recursos que pudiesen ser distribuidos con generosidad entre los sectores más desfavorecidos de la comunidad.

La segunda corriente no interpreta la responsabilidad como una generosidad, sino como obligación y responsabilidad primordial de las organizaciones, siendo cuestión de principios y compromisos como empresa y como empresarios.

Asimismo, señala Montiel que la empresa tiene objetivos económicos y sociales, externos e internos:

1. El objetivo económico externo es producir bienes y servicios que satisfagan necesidades de la sociedad.
2. El objetivo económico interno es generar el máximo valor agregado y distribuirlo equitativamente entre sus integrantes.
3. El objetivo social externo es contribuir al desarrollo integral de la sociedad a la que sirve.
4. El objetivo social interno es contribuir al pleno desarrollo de sus integrantes, propiciando tanto su bienestar como su desarrollo humano.

Dichos objetivos económicos y sociales, tanto internos como externos, deben ser inseparables y la empresa debe mantenerlos armónicamente unidos en sus acciones, para asegurar su existencia, aumentar su productividad y permitir el desarrollo humano de sus integrantes.

En igual sentido, que se ha hecho necesaria la responsabilidad social en las empresas, se ha hecho necesario los códigos de ética en las mismas, los cuales se han incorporado como un instrumento para clarificar y definir posiciones en las empresas y en las actividades profesionales sobre los frecuentes dilemas éticos.

Desarrollar un código de ética al interior de las empresas, sin lugar a dudas es una forma de hacer más objetivo e imparcial un problema ético y sus criterios de solución, siempre y cuando como lo señala Garza Treviño se respeten dos limitantes por parte de las empresas al momento de aplicar dichos códigos de ética: El primero es que las áreas de dilemas éticos deben considerarse relevantes para la organización, retratando la realidad desde su. El segundo es que se aplique con verdadera prudencia, pero dándole valor y haciéndolo respetar, ya que se puede generar un documento y convertirlo en letra muerta, existe, pero nadie lo aplica ni toma en cuenta (Garza, 2001).

Algunas empresas, actúan deshonestamente hacia los clientes, proveedores, distribuidores y demás grupos de interés para incrementar las ganancias a corto plazo y llegar a un aparente éxito, pero estas conductas antiéticas propician que al interior de la empresa se gesten procesos que arruinan su imagen y sus finanzas a largo plazo, generándose consecuencias tales como: Degradación de la imagen o buen nombre de la empresa y vigilancia de parte de los grupos de interés de la empresa, del estado y de la sociedad moderna transnacional, entre otros.

Por otro lado, no se puede perder de vista que una empresa como ente ficticio que es, requiere de un administrador, el cual, debe enfrentar verdaderos desafíos alarmantes como la contaminación industrial, en donde los administradores al destinar recursos inevitablemente incurren en ventajas y desventajas, pero sin importar lo que hagan o dejen de hacer deben tener presente el respeto de los Derechos Humanos, las prácticas socialmente responsables y la ética para así establecer comportamientos de orden legal, moral y social adecuados, atendiendo que en general toda ética pretende determinar una conducta ideal del hombre y en el caso que analizamos el administrador debe hacerlo en el desarrollo del ejercicio profesional de la administración de personal.

Así las cosas, las normas éticas y morales sobrepasan las prohibiciones de la ley y el lenguaje de no debes, e incluyen las cuestiones del deber y el lenguaje de “se debe y no se debe hacer”, pues se trata del deber humano y de los principios en los que se apoyan estas obligaciones hacia todos y cada uno de los grupos que las constituyen: propietarios, accionistas, empleados, clientes, proveedores y la comunidad en general. Pero, no solo en términos de normas y deberes como reglas, sino en términos de valores: la libertad, la igualdad, la solidaridad, el respeto y el diálogo.

Finalmente, se considera que la empresa o su administrador deben propender por aspectos éticos que permitan su desarrollo, tales como: La ética de la responsabilidad, La ética hacia el interés de todos, y La ética de la organización, es decir, se debe trabajar hacia la construcción de una empresa ética basada en una cultura empresarial sólida con valores construidos colectivamente; el talento humano como capital principal de la

empresa; la calidad de sus productos o servicios como aspiración fundamental; la combinación de la búsqueda de bienes materiales e inmateriales, tales como la armonía, la cooperación, la ausencia de conflictos, la cordialidad, la preocupación por los clientes, trabajadores, proveedores y los competidores, en el marco de sus actuaciones, y no solo por sus accionistas; asumir la responsabilidad social por las acciones de la empresa; ejercer una dirección basada en los valores y predominio de un contrato moral de la empresa con sus integrantes, más allá del contrato legal.

En igual sentido, así como se han incorporado los códigos de ética en las empresas, así como se creó el Pacto Mundial de las Naciones Unidas para promover la responsabilidad social empresarial y el respeto de los Derechos Humanos por parte de las empresas, tenemos que la Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en Colombia considera que la incorporación de los 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;
- 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;
- 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;
- 4) El debate generado por la imposición de sanciones comerciales a aquellos países que ignoran los estándares internacionales de derechos humanos.

Entonces, no cabe duda que las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos proclamados en el ámbito internacional y deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los mismos. Asimismo, las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, abolir de forma efectiva el trabajo infantil y la discriminación con respecto al empleo y la ocupación; deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales, adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental y deben fomentar el

desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente, prácticas que se traducen en responsabilidad social empresarial y protección a los Derechos Humanos.

Conclusiones

Ante la obligación que tienen las economías globales hoy en día, surgió la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), la cual ha evolucionado, haciendo partícipe y responsable a la empresa en la definición del tipo de sociedad a la que aspiramos tener. Esta perspectiva de empresa global y social las induce a desempeñar un papel primordial en la solución de problemas sociales y a contribuir activamente con iniciativas que den respuestas a los mismos.

Lo que hace una empresa, sea positivo o negativo, es conocido inmediatamente alrededor del mundo, como lo expresamos al inicio debido al auge de las telecomunicaciones, lo cual hace de la ética y de la responsabilidad social y ambiental una práctica no tan voluntaria, sino necesaria para no perder credibilidad y caer en incumplimientos legales, pues hoy en día una contaminación ambiental, no es únicamente un comportamiento antiético, sino es una conducta penalmente desviada, que a largo plazo conlleva a que los usuarios o clientes a la hora de elegir un producto o servicio escojan las empresas que cumplen los códigos de ética, aplican el respeto de los Derechos Humanos y son responsables con el ambiente y con la sociedad en general.

Aunque es deber del Gobierno y demás instituciones, el difundir la definición de los valores y estándares sociales, las empresas también tienen la obligación de comportarse de manera socialmente responsable. No solamente porque la sociedad lo requiere, sino porque forma parte de una base sólida y segura para su estabilidad y éxito. Haciéndose necesario: -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. -Evaluar de manera sistemática la forma como sus negocios y

Políticas contribuyen directa o indirectamente a generar o mantener conflictos sociales. -Actuar dentro de los estándares más altos en el tema de RSE, Seguridad y Derechos Humanos. Cada vez más, las empresas aceptan los beneficios de incorporar la responsabilidad social empresarial en sus acciones.

Por otro lado, tenemos que las empresas que se han adherido al pacto mundial de las Naciones Unidas, han conseguido beneficios que se traducen en responsabilidad social, debido a que la demostración del liderazgo en RSE ha mejorado la imagen de la empresa y las ha llevado al aprendizaje de buenas prácticas empresariales que aumentan a medida que las empresas van incorporando los diez principios que contempla el pacto en su visión estratégica y en sus prácticas de funcionamiento diario, al punto que el pacto mundial ha sido considerado "la mayor iniciativa mundial de sostenibilidad empresarial".

En conclusión, la responsabilidad social empresarial representa un modelo de gestión esencialmente humano, que establece una relación sólida y sostenible con el entorno social y con el medio ambiente, gestión que se facilita con la adhesión de las empresas al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, debido a que el respeto de los Derechos Humanos y las buenas prácticas empresariales o las acciones éticas de las empresas al final se convierten en su mejor estrategia de sostenibilidad y sustentabilidad.

Referencias

- Baltera, P. Y. (2005). Responsabilidad Social Empresarial - Alcances y Potencialidades en materia laboral. Santiago de Chile: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- Defensoría Del Pueblo. (2010). Algunas Presiones sobre la Violación de los Derechos Humanos en Colombia. Serie Textos de Divulgación.
- El Centro Empresarial de Inversión Social. (2004). La Responsabilidad Social Empresarial: una prioridad del mundo empresarial moderno. Futuros: Revista Trimestral latinoamericana en Desarrollo Sostenible. No. 6 - Vol. 2.

- Garza, T. (2001). Responsabilidad Social y Etica. En G. Treviño, *Administración Contemporanea* (págs. 361 - 377). Mexico: McGraw-Hill.
- Montiel, M. O. (2004). *Etica, Organización y la Corporación: Conceptos mutuamente excluyentes? Tu obra.*
- Naciones Unidas, O. d. (2012). New York.
- Oficina de Derechos Humanos de Las Naciones Unidas. (2013). *Informe Anual sobre Derechos Humanos.*
- Pazos, R. d. (1998). El problema de la responsabilidad en las violaciones a los derechos humanos frente al derecho internacional. . *Pensamiento Jurídico* No. 9, 152.
- Uprimmy Yepes, R. (1996). *UAlgunas Reflexiones sobre la Responsabilidad por la Violación de los Derechos Humanos en la Constitución.* . Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Uprimmy Yepes, R. U. (2005). *Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. Modulo de Autofromación del Consejo Superior de la Judicatrúa* (pág. 17). Bogotá: Fundación Social: Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”.