

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA Y LOS DERECHOS INALIENABLES DE LOS TRABAJADORES

Yasmín Sarquís Santamaría

Abogada. Auxiliar de Primera, Cátedra de
Derecho Internacional Público y Comunitario.
Universidad Nacional de La Rioja, Argentina.

Palabras claves:

Responsabilidad Social
de la Empresa, derechos
humanos, trabajadores.

Key words:

Corporate Social
Responsability, Human
Rights, Workers.

Resumen

Partiendo del moderno concepto de "Responsabilidad Social de la Empresa", analizamos los modos en que la misma puede incidir en la protección de los derechos inalienables de los trabajadores, teniendo en cuenta las empresas deben garantizar el pleno goce de los derechos de sus trabajadores no sólo en cuánto compelidos por la legislación nacional sino también en la convicción de que la honestidad, la inclusión social y el respeto por la dignidad de sus trabajadores constituyen verdaderos activos imprescindibles para el éxito del emprendimiento económico.

Abstract

Starting from the concept of "Corporate Social Responsibility", we will analyze the ways in which such idea impacts in the protection of workers' inalienable rights, considering that corporations must guarantee workers effective enjoyment of their rights not only as a legal obligation but also knowing that honesty, social inclusion and respect for their workers dignity are all true and essential assets that will contribute to their economic success.

1. Introducción.

El Derecho no es la única herramienta al servicio de la Justicia Social. Los Derechos Humanos no sólo se protegen a través de la sanción de leyes que los reconozcan y garanticen y mediante la efectiva aplicación de las mismas en los tribunales.

Construir un mercado laboral más justo y equitativo no es tarea privativa de jueces y abogados. En tal empresa están embarcados numerosos actores: empleadores, trabajadores, consumidores, políticos, gobernantes y muchos otros más.

Garantizar el respeto de los Derechos Humanos de los trabajadores es tarea de jueces y legisladores pero antes que ellos; en el primer eslabón de la cadena; se encuentran los actores directamente implicados y, fundamentalmente, las empresas dadoras de trabajo.

No obstante, es necesario que dichas empresas garanticen el pleno goce de los derechos de sus trabajadores no sólo en cuánto compelidos por la legislación nacional sino que deben hacerlo en la plena convicción de que la honestidad, la inclusión social y el respeto por la dignidad de sus trabajadores constituyen verdaderos activos imprescindibles para el éxito del emprendimiento económico.

Desvincular por completo a la economía de la ética y los valores, ha facilitado la instalación de prácticas corruptas que han causado enormes daños. La ética no sólo no es ajena a la economía sino que debe orientarla y regularla, pues ella incide, día a día, en los resultados económicos de las empresas.

En el marco de éstas ideas se inserta el concepto de "Responsabilidad Social de la Empresa" que, en los últimos años, ha sido objeto de un importante debate en los países de la Unión Europea y en los Estados Unidos.

En el Primer Mundo, cada vez es mayor el número de empresas que ponen en práctica estrategias de responsabilidad social en respuesta a diversas presiones sociales, medioambientales y económicas. Con ello buscan transmitir una señal a sus interlocutores (trabajadores, inversionistas, consumidores, etc.) y a la vez invertir en el futuro ya que el compromiso adoptado voluntariamente contribuirá, sin dudas, a incrementar su rentabilidad.

Al afirmar su responsabilidad social y asumir voluntariamente compromisos que van más allá de las obligaciones reglamentarias y convencionales, que deben siempre cumplir, las empresas pueden elevar el nivel de desarrollo social, protección del ambiente y respeto de los derechos humanos adoptando prácticas que reconcilian intereses diversos en un enfoque global de calidad y viabilidad.

2. Concepto de "Responsabilidad Social de Empresa".

Dimensión interna y dimensión externa.

Decíamos entonces, que si bien el beneficio económico es el objetivo principal que persigue toda empresa, ellas no pueden darse el lujo de ignorar otras realidades estrechamente conectadas a la dimensión económica como son la ética y la sociedad.

En el escenario actual, y siempre en mayor medida, las empresas se dan cuenta de que para alcanzar el éxito comercial y obtener beneficios duraderos, es necesario adoptar un comportamiento responsable respecto del mercado, del ambiente, de sus dependientes y de los consumidores (*stakeholders*, ver punto 3).

A la empresa de nuestros días se le impone la obligación de considerar las dimensiones éticas y de responsabilidad en el *core business* corporativo. Esta imposición a las empresas surge a partir del debate sobre la "Responsabilidad Social de la Empresa" y las nuevas exigencias de sus "*stakeholders*" entre los que se encuentra el consumidor que es hoy un consumidor crítico y responsable que no se interesa solamente en la conveniencia y satisfacción

que obtiene del producto sino que va a indagar y cuestionar toda la línea de producción y comercialización del mismo.

Es justamente por ello que a la empresa le conviene buscar el equilibrio entre el provecho económico y la responsabilidad social buscando alcanzar un intercambio equilibrado con el ambiente que la rodea.

En el año 2001 vio la luz el Libro Verde de la Comisión Europea, destinado a fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, el cual define a la misma como *"la integración voluntaria de las preocupaciones sociales y ambientales de las empresas en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con las partes interesadas"*¹ siendo considerada uno de los instrumentos estratégicos más importantes para alcanzar una sociedad más competitiva y socialmente cohesionada y para modernizar y reforzar el modelo social europeo.

La Responsabilidad Social de la Empresa va más allá del respeto de las prescripciones legales y busca afirmar prácticas y comportamientos que una empresa adopta en forma voluntaria, convencida de que a través de ellos obtendrá resultados que puedan reportar beneficios y ventajas a sí misma y al contexto en el que opera.

Es así que se le concede particular atención a las relaciones con aquéllos que pueden ser definidos "portadores de intereses" o "stakeholders": colaboradores, proveedores, clientes, socios, comunidad, instituciones locales. Todo ello se traduce en la adopción de una política corporativa que busca conciliar, como ya dijimos, los objetivos puramente económicos con aquellos sociales y ambientales del lugar en el que opera, en una óptica de sostenibilidad futura.

El aludido Libro Verde Europeo menciona, además, en su punto 21 que:

"ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo "más" en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores. La experiencia adquirida con la inversión en tecnologías y prácticas comerciales respetuosas del medio ambiente sugiere que ir más allá del cumplimiento de la legislación puede aumentar la competitividad de las empresas. La aplicación de normas estrictas que los requisitos de la legislación del

¹ Libro Verde de la Comisión Europea relativo a la Responsabilidad Social Corporativa.

ámbito social, por ejemplo en materia de formación, condiciones laborales o relaciones entre la dirección y los trabajadores, puede tener también un impacto directo en la productividad”.

De lo hasta aquí expresado surgen las dos dimensiones de la Responsabilidad Social de la Empresa: una dimensión INTERNA, que comprende la gestión de los recursos humanos, los derechos de los trabajadores, la salud y la seguridad en el trabajo, la gestión de los recursos naturales y de los efectos sobre el ambiente; y una dimensión EXTERNA referida a la comunidad local, a los proveedores, los clientes, los consumidores, al respecto de los derechos humanos en general y de las instancias ambientales y sociales.

En esta sede, hemos de concentrarnos en la dimensión interna de la Responsabilidad Social Corporativa² y, circunscribiendo aún más el ámbito de análisis, enfocaremos nuestra atención en los aportes y beneficios que el concepto y la práctica de la RSE pueden acarrear en relación a los Derechos Humanos de los trabajadores.

El ya citado Libro Verde de la Comisión Europea divide la dimensión interna de la RSE en tres aspectos³ referidos a los trabajadores y que en esta oportunidad analizaremos sucintamente:

- a. *Gestión de Recursos Humanos*: en este ámbito, y a fin de atraer trabajadores calificados o lograr que permanezcan en su servicio, las empresas podrían adoptar medidas que promuevan el aprendizaje permanente, un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio, participación en los beneficios de la empresa, etc.

En la misma categoría, el documento en análisis incluye prácticas no discriminatorias tendientes a facilitar la contratación de personas pertenecientes a minorías étnicas, trabajadores de mayor edad, mujeres, discapacitados, etc.

- b. *Salud y Seguridad en el Trabajo*: en esta categoría el Libro Verde incluye todas aquellas iniciativas voluntarias de las empresas, complementarias de la normativa y de las actividades de control de las

² En adelante “RSE”: Responsabilidad Social Empresarial.

³ Un cuarto aspecto se refiere al medio ambiente y no será analizado por exceder el ámbito de estudio del presente trabajo.

autoridades públicas que buscan aumentar el nivel de salud y seguridad en el trabajo, como por ejemplo, la etiqueta sueca TCO que busca alentar a las empresas a producir material de oficina más seguro para los trabajadores y más respetuoso para el medio ambiente.

- c. *Adaptación al cambio*: se refiere a la reestructuración de empresas como respuesta a una grave crisis económica o política que incluye cierre de fábricas o recortes de mano de obra. El documento de la Comisión Europea sugiere que para reestructurar de modo socialmente responsable es necesario buscar la participación y la implicación de todos los afectados mediante información y consultas abiertas, tratando de salvaguardar los derechos de los trabajadores.

Podemos decir que estos tres aspectos de la dimensión interna de la RSE giran en torno a la idea de que, como afirma la economista Julie Nelson (NELSON,2006:56), todos los seres humanos poseemos una sensibilidad moral y relacional que no se evapora cuando participamos en una actividad económica y que es posible ir más allá de las imposiciones legales para alcanzar el elevado objetivo de un mercado laboral más justo y equitativo.

El aspecto interno de la RSE es importante porque nos permite excluir de manera inmediata todas aquellas visiones de responsabilidad social fundadas en lo que se conoce como "lógica de los dos tiempos" (NEGRI, 2005:221): primero viene la fase de la obtención de los beneficios económicos, a cuyo fin todo, incluso la dignidad del trabajador, puede ser sometida; y luego viene la fase de la distribución voluntaria y filantrópica de parte de ese beneficio para fines sociales.

La distinción "interna-externa" de la RSE deriva, así mismo, del análisis atento de las transformaciones que han atravesado recientemente las organizaciones económicas. El viejo modelo de organización científica del trabajo centrado en la "cadena de montaje" ha sido sustituido por un tipo de organización caracterizada por una progresiva reducción de la rigidez del proceso productivo que comporta una mayor relevancia del factor humano con las características que le son típicas: subjetividad, creatividad, sociabilidad. A nivel organizativo, entonces, poner el acento en la construcción de un ambiente comunitario respetuoso y ser capaz de valorar estas dimensiones no solo refleja una orientación social sino que se transforma también en un factor de desarrollo de la organización misma.

3. La Teoría de los "stakeholders".

Retomemos ahora, a fin de profundizar, un concepto que hemos ya utilizado: los llamados "stakeholders". Este término se contrapone al de "stockholder" o "shareholder" que quieren decir "accionistas".

Una empresa socialmente responsable tiene la obligación de responder no sólo a los tenedores de sus acciones sino también a quienes detentan intereses: ellos son los stakeholders, es decir, aquellas personas que, aún no estando en posesión de un título formal (acciones), tienen legítimos intereses respecto de las actividades de la empresa en cuanto pueden ser afectados por dichas actividades.

El concepto en análisis tiene su origen en el ensayo del Profesor estadounidense Robert Edward Freeman quien, en su ensayo "*Strategic Management: a Stakeholder Approach*" (FREEMAN, 1984) sostuvo la necesidad de adoptar prácticas de management que atiendan no sólo a los intereses de los accionistas sino también a los de los dependientes, consumidores, proveedores y de la sociedad en general; en el convencimiento de que involucrar a los stakeholders acarrea grandes beneficios para las empresas: si los stakeholders aprueban la actividad de la empresa, ésta podrá alcanzar sus objetivos merced a la "licencia social para operar", es decir, al apoyo de sus stakeholders.

Los dependientes de una empresa (los trabajadores) están incluidos en el concepto de stakeholders en cuanto titulares de intereses que van más allá de aquellos tutelados por el contrato de trabajo y por el Derecho Laboral. Esto porque, como no está de más recordar, una empresa se considera socialmente responsable cuando sus prácticas van más allá del cumplimiento de sus obligaciones legales y atienden no sólo a los intereses de sus accionistas sino también a los de los múltiples stakeholders.

Cada una de las categorías de stakeholders (trabajadores, consumidores, proveedores, sociedad, etc.) tendrá intereses particulares que la empresa deberá identificar para desarrollar posibles soluciones ad hoc y tratar de satisfacerlos. Es importante encontrar soluciones que sean capaces de equilibrar los intereses de los diversos titulares de intereses.

Día a día, un creciente número de líderes y managers de las más variadas corporaciones, adoptan el concepto de Responsabilidad Social de Empresa afirmando que "no existe ningún conflicto entre servir todos los intereses de

los stakeholders y asegurar excelentes beneficios para los accionistas. A largo plazo, es imposible alcanzar el segundo punto sin realizar el primero” (GEORGE, 2003:157).

Ahora bien, ¿cómo se concreta la RSE en materia de protección de Derechos Humanos de los trabajadores? ¿Cuáles son las prácticas a través de las cuáles se materializa lo hasta aquí hemos expresado? En primer lugar, es necesario tener presente que seguir líneas de responsabilidad empresarial es un desafío, fundamentalmente, de naturaleza cultural. El cambio de la cultura empresarial en sentido responsable debe partir de los gerentes y de las autoridades para involucrar, luego, a los dependientes y alcanzar, por último, a la sociedad y al medio ambiente. A partir de esta idea, desarrollaremos a continuación, algunas de las prácticas tendientes a concretar la RSE.

4. Códigos de Ética e Informes Sociales.

La creación de una cultura empresarial inspirada en la ética requiere un plan de trabajo y un programa dentro de los cuales el dictado de un Código de Ética constituye un importante primer paso hacia la construcción de una empresa ética.

El Código Ético o Código de Conducta constituye un instrumento a disposición de las empresas para poner en claro cuáles son los valores que las guían en su actividad, exponer sus políticas en materia de ética y las normas de comportamiento a las cuáles sus dependientes deben atenerse. El Código Ético puede abarcar diversos documentos de autoregulación de diversos ámbitos de la vida empresarial (derechos humanos, discriminación en el trabajo, actividades de formación, protección del medio ambiente, etc.).

A su vez, el Código Ético constituye una especie de “contrato social” entre la empresa y sus stakeholders a través del cuál ella reconoce públicamente cuáles son sus obligaciones como ciudadana (si, la empresa es también ciudadana) y se compromete a desarrollar políticas y prácticas empresariales coherentes con dichas obligaciones.

La farmacéutica Johnson & Johnson, adoptó en 1948 un documento que lleva el título “Nuestro Credo” y que puede considerarse el primer Código de Ética empresarial con una óptica orientada hacia los stakeholders.

Reproducimos, a continuación, el texto completo:

Nuestro Credo

"Creemos que nuestra primera responsabilidad es con los médicos, enfermeras y pacientes, con las madres y padres y todos los demás que utilizan nuestros productos y servicios.

Para responder a sus necesidades, todo lo que hagamos debe ser de primera calidad.

Debemos luchar constantemente por reducir nuestros costos a fin de mantener precios razonables.

Los pedidos de los clientes deben ser atendidos rápidamente y con precisión.

Nuestros proveedores y distribuidores deben tener la oportunidad de conseguir un beneficio justo.

Somos responsables ante nuestros empleados, los hombres y mujeres que trabajan en todo el mundo. Cada uno de ellos debe ser considerado como persona.

Hemos de respetar su dignidad y reconocer su mérito. Deben tener un sentido de seguridad en su trabajo. La retribución tiene que ser justa y adecuada, y las condiciones de trabajo limpias, ordenadas y seguras.

Debemos estar conscientes de brindar diversas formas de ayuda a nuestros empleados en el desempeño de sus responsabilidades familiares.

Los empleados deben sentirse libres para presentar sugerencias y quejas.

Ha de haber igualdad de oportunidades para el empleo, desarrollo y avance de los calificados.

Debemos proporcionar una gerencia competente, y sus acciones han de ser justas y éticas.

Somos responsables ante las comunidades en las que vivimos y trabajamos e igualmente ante la comunidad mundial. Debemos ser

buenos ciudadanos - apoyar las obras buenas y caritativas y cargar con nuestra participación justa en los impuestos.

Debemos fomentar el avance cívico y una mejor sanidad y educación. Debemos mantener en buen estado los bienes que tenemos el privilegio de usar, protegiendo el ambiente y los recursos naturales.

Nuestra responsabilidad final es con nuestros accionistas.

La empresa debe conseguir un beneficio justo.

Debemos experimentar con nuevas ideas.

Ha de protegerse la investigación, desarrollarse programas innovadores y pagar por los errores cometidos. Se debe comprar nuevo equipo, proporcionar nuevas instalaciones y lanzar nuevos productos. Han de crearse reservas para proveer en tiempos adversos.

Si actuamos siguiendo estos principios, los accionistas conseguirán un beneficio justo”.

Johnson & Johnson⁴

De gran significancia es el uso difuso de expresiones como “nuestra responsabilidad” o “somos responsables”, mientras que la decisión de mencionar la responsabilidad respecto de los accionistas sólo al final del documento no es casual sino que busca subrayar que el objetivo principal es el de satisfacer los intereses de *todos* los stakeholders.

Otro instrumento que las empresas pueden adoptar voluntariamente para explicitar y medir el nivel de compromiso social son los “informes o balances sociales”, es decir, rendiciones de cuenta periódicas relacionadas con las variables sociales de la empresa y que miden el valor agregado de la actividad empresaria en sus dimensiones ética, ambiental y social. Estos informes pueden publicarse o presentarse semestral o anualmente a una autoridad competente o a entes privados encargados de medir la RSE en el país (véase punto 6).

⁴ Disponible en el sitio web de Johnson & Johnson.

5. La Social Accountability International (la norma SA8000).

Otro instrumento al servicio de la RSE tiene que ver con las certificaciones tipo "ISO" pero referidas al compromiso ético de las empresas. De esto se ocupa la Social Accountability International, una organización independiente, no gubernamental y sin fines de lucro que promueve los derechos de los trabajadores por medio de la ejecución de su norma SA8000.

Esta norma certifica el respeto de las empresas de sus nueve elementos fundamentales: trabajo infantil, trabajo forzoso, seguridad y salud, libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, discriminación, medidas disciplinarias, horas de trabajo, remuneración y sistemas de gestión.

A diferencia de los códigos éticos elaborados por las propias empresas, esta norma ofrece mayores garantías debido a que proviene de un control externo que verifica el respeto de los standards previstos por ella.

También la International Organization for Standardization (ISO) ha creado una norma referida a la responsabilidad social de las empresas – la ISO26000 – pero esta no constituye un standard de certificación sino una guía armonizada para traducir principios e ideas en acciones eficaces.

6. La función de las Cámaras de Comercio y los Centros Comerciales e Industriales; los índices bursátiles de valores éticos empresariales y los rankings de empresas.

A este punto de nuestro trabajo, conviene recordar que la RSE busca promover el respeto de los derechos de los trabajadores mediante acciones voluntarias que vayan más allá de las obligaciones que la ley impone a los dadores de trabajo.

En la persecución de este objetivo, las Cámaras de Comercio y los Centros Comerciales e Industriales pueden cumplir un rol de gran importancia en la promoción de las prácticas empresariales socialmente responsables; en la difusión de las acciones y actividades llevadas a cabo en este sentido por sus socios e incluso instrumentando premios y menciones para aquellas empresas más socialmente comprometidas.

Las Cámaras de Comercio o el Centro Comercial e Industrial también puede llevar un registro oficial de empresas éticamente empeñadas, publicar los balances sociales de los que hablamos en el punto 4, ofrecer cursos y guías sobre prácticas empresariales responsables, llevar adelante campañas publicitarias que alienten el compromiso social y ético de las empresas y comercios y contribuir a formar el juicio crítico de consumidores, trabajadores y sociedad en general a fin de que exijan un comercio y un mercado laboral más justos y equitativos.

Son muchos los inversores y los consumidores que exigen saber cómo su dinero participa en negocios éticos, socialmente responsables y que no afecten al medio ambiente. Los índices y los rankings de empresas éticas pueden brindarles información al respecto. En este sentido, a nivel global, podemos mencionar el Dow Jones Sustainability Index, lanzado en el año 1999 y que sigue el desempeño de grandes empresas en materia de sostenibilidad atendiendo a criterios que incluyen el respeto de las normas laborales y el desarrollo del capital social; y el FTSE4Good, grupo de índices lanzado en el año 2011 diseñado para identificar y medir la rentabilidad de empresas que están trabajando para conseguir una sostenibilidad medioambiental, desarrollar relaciones positivas con las partes interesadas y proteger y apoyar los derechos humanos universales.

FTSE, la organización que confecciona el último índice, nos recuerda en su brochure explicativo que:

"un gran número de partes interesadas está desafiando al sector empresarial para que se responsabilice en mayor medida del impacto ético, medioambiental y social de sus operaciones empresariales. Están pidiendo que las empresas desarrollen un conocimiento más profundo de su impacto, que midan este impacto, lo gestionen y que informen sobre su progreso. Entre estas partes interesadas se incluyen los empleados de las empresas, accionistas, las comunidades locales, clientes, gobiernos y socios comerciales"⁵.

En ésta línea, los índices que miden los valores éticos de las empresas son útiles para la toma de decisiones de los distintos stakeholders como así

⁵ "Serie de índices FTSE4Good: Añada valores a su inversión".

también para aumentar la visión positiva que ellos tienen respecto de las empresas.

7. La Normativa Internacional.

La normativa internacional que respalde a la RSE no escasea. El compromiso de los organismos internacionales encargados de tutelar los derechos de los trabajadores no es menor. A nivel regional, mencionamos al inicio de este trabajo, el Libro Verde de la Unión Europea para fomentar la RSE. A nivel global, en cambio, el Pacto Mundial de Naciones Unidas es la iniciativa más importante. Las empresas suscriptoras de este pacto (seis mil en más de 135 países) *"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"*⁶.

Los principios que hacen referencia a los derechos de los trabajadores son el nº 3: *"Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva"*; nº 4: *"Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción"*, nº 5: *"Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil"* y el nº 6: *"Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación"*.

La Organización Mundial del Trabajo también se ha hecho eco del incipiente debate acerca de la RSE y ha dictado, en el año 2007, una "Declaración Tripartita de la OIT sobre Empresas Multinacionales y Política Social". Esta Declaración contiene recomendaciones dirigidas a las empresas y referidas a cinco temas: política general, empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida, relaciones de trabajo. El resumen que el propio sitio web de la OIT⁷ ofrece permite tener una idea clara del tenor del documento en análisis por lo que lo transcribimos a continuación:

Política General:

- *Obedecer las leyes nacionales y respetar las normas internacionales;*

⁶ United Nations Global Compact.

⁷ Organización Mundial del Trabajo.

- *Contribuir a hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo;*
- *Celebrar consultas con los gobiernos y con las organizaciones de empleadores y trabajadores para asegurarse que sus operaciones tengan en cuenta las prioridades nacionales de desarrollo.*

Empleo:

- *Esforzarse por aumentar las oportunidades y niveles de empleo, teniendo en cuenta la política y los objetivos de los gobiernos;*
- *Dar la prioridad al empleo, el desarrollo profesional, la promoción y el perfeccionamiento de de los nacionales del país de acogida;*
- *Utilizar tecnologías capaces de crear empleo tanto directa como indirectamente;*
- *Crear vínculos con las empresas locales mediante contratos de aprovisionamiento, fomentando la transformación local de las materias primas y la fabricación local de piezas de recambio y equipos;*
- *Extender la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo;*
- *Actuar como modelo en la promoción de la seguridad del empleo, notificando con antelación razonable los posibles cambios en sus operaciones y evitando los despidos arbitrarios.*

Formación:

- *Proporcionar una formación adecuada a sus trabajadores a todos los niveles para responder a las necesidades de las empresas así como de las políticas nacionales de desarrollo;*
- *Participar en programas que fomenten el desarrollo de cualificaciones;*
- *Ofrecer al personal directivo local oportunidades en el conjunto de la empresa para ampliar su experiencia.*

Condiciones de trabajo y de vida:

- *Ofrecer salarios, prestaciones y condiciones de trabajo no menos favorables que las ofrecidas por los empleadores comparables en el país en cuestión;*
- *Ofrecer los mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que sea posible, dentro del marco de la política gubernamental, al fin de satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias;*
- *Respetar la edad mínima de admisión al empleo;*

- *Mantener el máximo nivel de seguridad e higiene en el trabajo;*
- *Examinar las causas de los riesgos a la seguridad e higiene en el trabajo, dar información sobre las buenas prácticas que observan en otros países y poner en obra las mejoras necesarias.*

Relaciones de trabajo:

- *Aplicar normas en materia de relaciones de trabajo que no sean menos favorables que las observadas por empleadores comparables;*
- *Respetar la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva y proporcionar las facilidades e informaciones que sean necesarias para la conclusión de convenios colectivos eficaces;*
- *Dar su apoyo a las organizaciones representativas de empleadores;*
- *Facilitar las consultas regulares sobre temas de interés mutuo;*
- *Examinar las reclamaciones de los trabajadores siguiendo un procedimiento adecuado.*

Uno de los instrumentos internacionales clave en la promoción de la RSE son las Líneas Directrices de la OCDE⁸ para Empresas Multinacionales, adoptadas en 1976 pero modificadas en posteriores oportunidades y cuyo objetivo principal es garantizar que las actividades de las Empresas Multinacionales se desarrollen en armonía con las políticas nacionales de los países miembros de la OCDE y fortalecer la base de confianza mutua entre las empresas y las autoridades gubernamentales. Estas directrices enuncian principios y normas de carácter voluntario para una conducta empresarial responsable en terrenos como publicación de informaciones, empleo y relaciones laborales, medio ambiente, lucha contra la corrupción, etc.

Por último, incluso la organización internacional Amnesty International posee un documento que se ocupa de los "Principios de Derechos Humanos para Empresas"⁹ en la que se mencionan los derechos humanos de los propios trabajadores. El primero de estos principios reza:

"Toda empresa debe adoptar una política de empresa explícita sobre derechos humanos que incluya apoyo público a la Declaración Universal de Derechos Humanos. (...) Asimismo, deben garantizar que su personal no se verá implicado jamás en abusos contra los

⁸ Organización para la Cooperación y el Desarrollo.

⁹ Amnistía Internacional – Principios de Derechos Humanos para Empresas.

derechos humanos. (...) Debe también facilitar la creación de programas educativos y de formación en derechos humanos para todos los empleados de la empresa y fomentar la acción colectiva en asociaciones empresariales para promover el respeto a las normas internacionales de derechos humanos”.

8. Conclusiones.

Lo hasta aquí expresado demuestra que, en los últimos años, la preocupación por el impacto de las actividades empresariales sobre los derechos humanos de los trabajadores ha ido en aumento. El sector privado puede ser un poderoso motor de prosperidad económica y reducción de la pobreza; pero está más que probado que sin la diligencia debida, sin publicación de informes ni control y rendición de cuentas, las empresas pueden tener un fuerte impacto negativo en los trabajadores, la comunidad y el medioambiente.

Así mismo, es necesario reconocer, que no basta el control del Estado, sino que es menester extender dicha obligación de control a todos los interesados, atento a que, como expresa la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU, *“tanto los individuos como las instituciones”* deben promover el respeto de los derechos y libertades en ella contenidos.

La empresa “La Mariposa S.A.” contrata a sus empleados haciéndoles firmar una serie de recibos en blanco que completará a *gusto e piacere* ante eventuales despidos y reclamos indemnizatorios; el comercio “Los Tordos”, en cambio, abona los haberes de sus trabajadores haciéndoles firmar recibos de sueldo por el doble de las sumas efectivamente percibidas. Estas hipótesis, ¿nos resultan conocidas? ¿Pueden la ley y nuestros tribunales hacer algo para impedir estas situaciones injustas? A veces si; otras veces no. Pero la raíz del problema no es legal y jurídica, sino cultural. Y es en éste orden, en el que la Responsabilidad Social de la Empresa puede producir importantes avances y cambios positivos.

Debe resistirse y combatirse el erróneo mito de la avaricia como esencia del sistema capitalista y la equivocada idea que sugiere que los hombres somos

*homo economicus*¹⁰ y que sólo actuamos en función de maximizar nuestro provecho personal.

Las buenas prácticas empresariales propias del concepto de Responsabilidad Social de la Empresa implican volver a vincular la economía a la ética haciendo que los principios de ésta orienten a aquélla. Por ello es necesario dejar de subestimar esta fuerza poderosa de cambio y progreso que son los valores éticos y que cada uno de los *stakeholders* exija a nuestras empresas-ciudadanas un comportamiento socialmente comprometido.

"Cuando se les pregunta sobre la causa de sus éxitos, los países nórdicos suelen hacer referencia a la presencia en la economía de los valores éticos y culturales. Noruega tiene esta distancia de 3 a 1 entre los ingresos de empresarios y obreros. Cuando se preguntó a líderes empresariales noruegos si no se sentían mal pagados cuando la distancia es tan corta entre ellos que son los líderes de la empresa y los operarios, contestaron: "Es un tema cultural. Los noruegos creemos en la equidad. No hay una ley que diga que la distancia tiene que ser tal, nuestros valores lo exigen" (KLIKSBURG, 2004:170).

Esta es la fuerza que tiene la ética, y no la tienen sólo los países del primer mundo. Las bases de nuestra cultura latinoamericana, nuestras tradiciones riojanas, nuestras creencias religiosas, espirituales y filosóficas; el ejemplo de nuestros próceres y libertadores, la cultura de las poblaciones indígenas, tienen un fondo cultural presidido por esos mismos valores. Es sólo cuestión de rescatarlos y, en nuestra opinión, la RSE es un valioso instrumento en lo que respecta los derechos humanos de nuestros trabajadores.

¹⁰ "la avaricia desenfrenada no es en lo más mínimo el equivalente del capitalismo, y todavía menos de su espíritu". El mito de la codicia es ingenuo y debería ser desechado de una vez por todas en el jardín de infancia de la historia cultural" – Max Weber, "La Ética Protestante y el espíritu del capitalismo".

9. Bibliografía.

1. [Libro Verde de la Comisión Europea relativo a la Responsabilidad Social Corporativa.](#)
2. Nelson, Julien, 2006. "Economics for Humans", Chicago University of Chicago Press.
3. Negri, V., 2005. "Linee introduttive alla storia della responsabilità sociale dell'impresa", en Tarchi, P. (Ed.), "L'Etica del Profitto". Roma, Città Nuova.
4. Freeman Robert Edward, 1984. "Strategic Management: a Stakeholder Approach", Pitman, London.
5. Geroge, B. 2003, "Authentic Leadership", Jossey-Bass, San Francisco.
6. Weber, Maz, 2006. "La Ética Protestante y el espíritu del capitalismo" Promoteo Editorial.
7. Kliksberg Bernardo, 2004. "Más ética, más desarrollo", Temas Grupo Editorial.

Cita de este artículo:

SARQUÍS SANTAMARÍA, Y. (2013) "La responsabilidad social de la empresa y los derechos inalienables de los trabajadores". *Revista IN IURE [en línea]* 1 de Mayo de 2013, Año 3, Vol. 1. pp.135-152. Recuperado (Fecha de acceso), de <http://iniure.unlar.edu.ar>