

Principios de la responsabilidad social empresarial en el ordenamiento jurídico colombiano*

Principles of corporate social responsibility in the colombian law

DOI: <http://dx.doi.org/10.14482/dere.41.5443>

Adelaida María Ibarra Padilla**

Universidad del Atlántico (Colombia)

* Este artículo hace parte del trabajo de investigación titulado “Relación del Estado colombiano con los principios de la RSE desde el análisis de los Tratados de Libre Comercio en marco del Global Compact”, presentado por la autora para optar al título de Magíster en Derecho de la Universidad del Norte (Colombia) en noviembre de 2011.

** Magíster en Derecho Universidad del Norte (Colombia). Magíster en Administración. Universität Leuphana Lüneburg (Alemania). Estudiante de doctorado en Derecho, Universidad de los Andes. Docente Investigadora del Grupo de Investigación Derecho y Territorio de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Atlántico (Colombia). am.ibarra10@uniandes.edu.co

Correspondencia: Universidad del Atlántico, Facultad de Ciencias Jurídicas, Km 7 antigua Vía Puerto Colombia, Barranquilla (Colombia).

REVISTA DE DERECHO

N.º 41, Barranquilla, 2014

ISSN: 0121-8697 (impreso)

ISSN: 2145-9355 (on line)

Resumen

En este artículo se examina en qué medida los principios de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se hayan comprendidos en el ordenamiento jurídico colombiano. Se trata de una investigación de alcance descriptivo y de corte transversal, basado en datos cualitativos, en el que se estudia la juridificación de la RSE en Colombia, desde el análisis de los principios del Global Compact agrupados en cuatro áreas: derechos humanos, laborales, ambientales y lucha anticorrupción. Se concluye que las distintas facetas de la RSE se encuentran reguladas en mayor o menor medida en el ordenamiento jurídico colombiano, lo cual evidencia que esta no es, al menos no en su totalidad, voluntaria y que la regulación en esta materia así como las iniciativas voluntarias son convenientes y necesarias, no se contraponen sino que por el contrario se complementan.

Palabras clave: Responsabilidad Social Empresarial, sostenibilidad, Global Compact, derechos humanos, medio ambiente, derechos laborales, lucha anticorrupción, legislación blanda, ley dura.

Abstract

This paper examines how the principles of corporate social responsibility are included in the Colombian legal system. This is a descriptive and cross-sectional research based on qualitative data, which examines the legal regulation of CSR in Colombia, from the analysis of the principles of Global Compact grouped into four areas: human rights, labor, environmental and fight against corruption. It is concluded that the different aspects of CSR are regulated to a greater or lesser extent in the Colombian legal system, which shows that this is not, at least not entirely voluntary and that the regulation in this area as well as voluntary initiatives are appropriate and necessary, not contradictory, but are complementary instead.

Keywords: Social Corporate Responsibility, sustainability, Global Compact, human rights, environment, labor rights, fight against corruption, soft law, hard law.

Fecha de recepción: 3 de julio de 2013

Fecha de aceptación: 29 de julio de 2013

1. INTRODUCCIÓN

En torno al concepto de Responsabilidad Social Empresarial (en adelante RSE) existe una gran diversidad de definiciones y enfoques; no obstante, en este estudio es entendida como una estrategia organizacional de competitividad que consiste en la inclusión, tanto en el nivel estratégico como operativo de la organización, de las preocupaciones de los grupos de interés o *stakeholders* internos y externos en la búsqueda de un triple beneficio: rentabilidad económica, mejora del bienestar social y preservación del medio ambiente.

El enfoque de la responsabilidad social empresarial en este artículo se delimita al planteado en el marco de los principios del Global Compact, por ser este el código aspiracional de mayor aceptación a nivel mundial. El Global Compact propuesto por el Secretario de las Naciones Unidas, Kofi Annan, en 1999, constituye una iniciativa voluntaria encaminada a reunir empresas, organismos de Naciones Unidas, sindicatos y representantes de la sociedad civil para aplicar diez principios universales en materia de RSE, agrupados en cuatro ejes: derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y corrupción.

A continuación se analiza, a la luz del ordenamiento jurídico colombiano, hasta qué punto los principios de RSE establecidos en el Global Compact son voluntarios y corresponden a la llamada ley blanda (*soft law*) o si, por el contrario, son vinculantes y hacen parte de la ley dura (*hard law*).

2. DEFINICIÓN DE LA RSE Y SU EVOLUCIÓN EN COLOMBIA

Definición de Responsabilidad Social Empresarial

En torno a la definición de Responsabilidad Social Empresarial existe una pluralidad de nociones que varían de acuerdo con el enfoque desde el cual se aborde. Para el *enfoque clásico*, la responsabilidad de la empresa está en aumentar las utilidades de los propietarios; desde el *enfoque estratégico*, las obligaciones de la empresa no se limitan a los accionistas, sino que comprenden a un grupo más amplio, los *stakehol-*

ders; según el *enfoque del contrato social*, la RSE es un pacto justo entre las instituciones y la sociedad, y la empresa como parte de la sociedad necesita contribuir al bienestar de esta; desde el *enfoque virtuoso*, la empresa es una institución socioeconómica que tiene una seria responsabilidad moral con la sociedad. El enfoque del *triple button line* señala que la RSE es la búsqueda de un triple beneficio: rentabilidad económica, mejora del bienestar social y preservación del medio ambiente. Para el Global Compact, la RSE se basa en diez principios agrupados en cuatro áreas: derechos humanos, laborales, medio ambiente y lucha anticorrupción. En este artículo la RSE se entenderá desde este último enfoque y se analizará el abordaje de esta en el ordenamiento jurídico colombiano.

Evolución de la responsabilidad social empresarial en Colombia

Los primeros antecedentes de RSE en Colombia se hallan a comienzos de siglo XX con el surgimiento de la Fundación Social en 1911 y la conformación de los principales gremios: la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) en 1944, la Federación Nacional de Comerciantes (Fenalco) en 1945, y la Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Industrias (ACOPI) en 1951. A mediados del siglo XX la iglesia católica colombiana, junto con los gremios y los sindicatos fueron los principales actores sociales en Colombia (Gutiérrez et al., 2006, p.20).

En 1954 se crea el subsidio familiar, encaminado a mejorar el bienestar de los trabajadores mediante la creación de cajas de compensación autónomas financiadas con aportes patronales liquidados sobre el valor de la nómina de la empresa. Ese año se aprueban los estatutos de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia. La participación de las empresas era voluntaria y la suma de los aportes patronales era independiente del número de trabajadores casados y de hijos que tuviesen. Dicha iniciativa fue acogida por el Estado colombiano y se tornó obligatoria en 1957 (Gutiérrez et al., 2006, p.20).

Entre 1960 y 1970 crece la participación empresarial en aspectos sociales, en parte debido a que la legislación tributaria estimuló la creación de fundaciones al permitir que las donaciones fuesen objeto de

deducción de impuestos. En este período surgen las fundaciones sociales Carvajal, Corona, FES y Mario Santo Domingo, auspiciadas por empresas. Sin embargo, se habla propiamente de RSE en 1987 “cuando algunas empresas muestran en sus informes un “balance social”, utilizando una metodología propuesta por la OIT, y la ANDI en el denominado *Manual de Balance Social*, instrumento para medir y evaluar los resultados de la aplicación de la política social de la empresa” (Valenzuela, 2005).

En 1991 se establece como principio constitucional el Estado Social de Derecho, con la consecuente incorporación del valor de la solidaridad y de la justicia social que debe regir tanto las actuaciones del Estado como la de los ciudadanos, y establece responsabilidades sociales para la empresa y para la propiedad, determinando la prevalencia del interés general o social.

En 1993, catorce organizaciones gremiales se agrupan en el Consejo Gremial Nacional para el fortalecimiento de la función social de los gremios y se firma el “Compromiso de Guaymaral”; surge además el Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible (CECODES), capítulo colombiano del Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD). (Valenzuela, 2005).

En el 2002, por iniciativa de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia, el ICONTEC, como Organismo Nacional de Normalización, inició el proceso de creación del documento de normalización de la Responsabilidad Social en Colombia. En 2004 se crea el Comité Colombiano de Responsabilidad Social Empresarial (CCRSE), como herramienta de gestión empresarial que permite evaluar el desempeño de la organización en su gestión social, construir su estrategia de negocio y mejorar su competitividad a través de la construcción de una guía de RSE (Correa, 2007, p.98).

A mediados de 2008 surge la Guía Técnica Colombiana (GTC) 180 de Responsabilidad Social, documento elaborado por el Comité Técnico Colombiano 180 de Icontec que proporciona las directrices para establecer, implementar, mantener y mejorar de forma continua un enfo-

que de RS en la gestión y propende por involucrar a los *stakeholders* (partes interesadas) en un desempeño socialmente responsable (Icontec, 2011).

3. DEBATE ACERCA DE LA VOLUNTARIEDAD U OBLIGATORIEDAD DE LA RSE

RSE como actuación regulada por ley blanda o *soft law*

La mayor parte de los instrumentos de los que se sirve la RSE son de carácter voluntario, corresponden al denominado régimen de *soft law*, y comprende declaraciones de los organismos internacionales, las guías y estándares, los esquemas de certificación y los mecanismos de reporte para las empresas.

La perspectiva de gestión voluntaria presupone la existencia de una estrategia empresarial que integra la preocupación por los valores y principios de carácter social y medioambiental, e igualmente la atención a las expectativas de los grupos de interés con los que interlocuta. Los códigos de buen gobierno son un ejemplo de *soft law*, es decir, documentos formales donde se expresa la voluntad y la disposición de la empresa para el reconocimiento de todos los intereses en juego. En este se encuentran consignados los principios que guían la corporación, los valores y los compromisos concretos de acción (González & García, 2006, p.164).

El *soft law* se caracteriza por no depender de la potestad regulatoria de los Estados para su diseño e implementación; por mediar una participación voluntaria en su construcción, adhesión y operación; por la búsqueda del consenso, y la toma de decisiones como resultado de un diálogo entre diferentes actores que permitan una cierta fuente de legitimidad, y por la ausencia del poder sancionatorio del Estado. Ángel (2008, p. 10) sostiene que muchos de los instrumentos voluntarios son negociados con la expectativa de que los compromisos que de allí surjan serán cumplidos “o, por lo menos, con la aspiración de sentar las bases para que en el futuro dichos compromisos sean incluidos como políticas públicas”.

Según Ángel (2008, p. 11), la conceptualización de la RSE como “ir más allá de los requerimientos legales” o, en otras palabras, “que una empresa no es socialmente responsable porque cumpla con las normas legales en materia, por ejemplo, laboral o ambiental, sino que lo es en la medida en que se extienda en su compromiso laboral y ambiental, más allá de dichos requerimientos”, plantea una relación clara entre regulación y autorregulación, donde la base para iniciativas de responsabilidad social empresarial dependerá de la normatividad existente, y la empresa además de asumir un conjunto de prácticas obligatorias, también deberá asumir otras voluntarias orientadas a promover la satisfacción de las necesidades sociales de sus integrantes y de demás miembros de la comunidad.

Los defensores de la voluntariedad de la RSE consideran que son más efectivos los incentivos que la regulación obligatoria para potenciar el compromiso empresarial con el desarrollo sostenible. La preocupación por mejorar la reputación ante los consumidores, competidores e inversionistas, así como para generar ventajas competitivas, está pues en el centro de los argumentos de los proponentes de la RSE (Ángel, 2008).

RSE como actividad regulada por ley dura o *hard law*

Los defensores de las medidas de *hard law* sostienen que estas ofrecen soluciones con estándares más altos, más comprensibles, durables, seguros, más transparentes y con mayor credibilidad; permiten conciliar de mejor manera diferentes intereses en competencia y proteger el bien común, ayudan a suplir fallas del mercado y protegen a los más vulnerables. Los regímenes jurídicos hacen énfasis en principios de rendición de cuentas y resarcimiento; proporcionan una mejor base para llegar a decisiones justas; permite a los afectados por los abusos de las empresas ventilar judicialmente sus reclamos y contar con mecanismos adecuados de reparación (indemnización, restitución y rehabilitación) y garantizan el cumplimiento por su capacidad disuasiva (International Council on Human Rights Policy, 2002, pp. 2,6).

En este sentido, González & Mayz (2008, p. 37) señalan que es posible que estos compromisos legales sean vistos por algunas empresas

como un obstáculo al desarrollo de sus actividades. No obstante, la legislación sobre este tema no sólo es socialmente deseable para los agentes económicos relacionados con las empresas, sino que además aseguraría a cada firma que sus competidoras también se conducirán aceptando la misma responsabilidad.

Por su parte, Vogel (2005) señala que si bien la Responsabilidad Social Empresarial puede presentarse independientemente de su normatización, esta no puede dejarse a la voluntariedad de las empresas, debido a que las organizaciones son guiadas por un móvil principalmente utilitarista y mercantil; según este autor: “en la mayor parte de los casos, la RSE sólo tiene sentido para las empresas si el costo de desplegar un comportamiento más virtuoso continúa siendo menor que los beneficios” Vogel (2005, p. 4).

Una de las medidas adoptadas por los gobiernos interesados en la participación del sector empresarial en la solución a las problemáticas sociales, consiste en la deducción del pago de impuestos de algún porcentaje de las erogaciones efectuadas con tales fines. Se le critica a esta clase de incentivos, que en lugar de crear una conciencia social se mercantiliza el concepto de RSE al invitar a las empresas a ser responsables porque hacerlo es lucrativo al liberarse de carga fiscal, ganar reputación al ser asociadas con la RSE, sin que opere un cambio estratégico corporativo con miras a lograr una sociedad mejor (Ángel, 2008).

Se controvierte al carácter voluntario de las propuestas en materia de RSE que debido a este, las empresas pueden adelantar programas en materia de RSE y luego abandonarlos, suscribir instrumentos como el Global Compact sin desplegar mayores acciones para su implementación, o anunciar un proyecto bajo el lema de la RSE que en la práctica no lo es, sin ser sancionados por ello. Aunque existen diferentes mecanismos de medición y evaluación de desempeño en materia de RSE, se les critica que la evaluación de las medidas se lleva a cabo desde lo procedimental en lugar de analizarse su impacto y grado de eficacia (Ángel, 2008).

Para McInerney (2008), la RSE es empleada como una estrategia a través de la cual las empresas mantienen al margen las regulaciones “en la medida en que las empresas adopten el proceso adecuado para enfrentar un tema particular de regulación, las compañías terminan satisfaciendo los requisitos regulatorios (...) Pero el análisis de un proceso, no lleva a garantizar que en la realidad se generen beneficios sustanciales” (McInerney, 2008, p.11).

Para Shamir la “auditoría social” que se emplea en la actualidad es en gran medida dominada por participantes afiliados a las empresas o dependientes de ellas. Para este autor, a través de estos instrumentos:

La idea de responsabilidad social sufre un proceso de burocratización y estandarización que transforma la idea de responsabilidad empresarial (...) en un conjunto conmensurable de indicadores que pueden entonces intercambiarse y negociarse entre accionistas e inversores, como cualquier otro bien que le añada (o quite) “valor” a la empresa”. (Shamir, 2007, p. 97) (Uprimny, 2003, p. 319).

Los críticos de las soluciones voluntarias en materia de RSE sostienen que la comunidad internacional, lejos promocionar instrumentos discrecionales, debe establecer responsabilidades en un marco jurídico que les exija rendir cuentas ante la ley. Reclaman del derecho internacional el establecimiento de obligaciones directas a las empresas en materia de RSE, atadas a sanciones frente al incumplimiento exigibles a nivel internacional cuando los Estados no estén en condiciones de hacerlo ellos mismos (Ángel, 2008, p. 28).

Teoría conciliadora

Existe una tercera postura conciliadora, que sostiene que la RSE está compuesta por una parte que es voluntaria y que debe incentivarse a través de fórmulas que busquen los poderes públicos, y hay otra que es obligatoria y que, además, lo voluntario y lo obligatorio también van evolucionando con el tiempo (Perdiguero & Garcíareche, 2005, p. 54).

Al respecto Uprimny (2003) sostienen que es necesario intentar un diálogo constructivo entre el derecho y la economía.

La economía ha solido desconocer la importancia que tienen la dimensión normativa y los arreglos institucionales en el comportamiento de los agentes económicos y en el significado del desarrollo, mientras que el olvido de los condicionamientos económicos puede llevar al análisis jurídico a moverse en abstracciones desvinculadas de la dinámica objetiva de los procesos sociales. (Uprimny, 2003, p. 319).

Frente a la globalización, la discusión sobre la voluntariedad u obligatoriedad de la RSE desborda el ámbito nacional. Conforme señala Teubner:

En el proceso de creación del Derecho, la atención se desplaza ahora hacia los regímenes privados, esto es, hacia los acuerdos obligatorios entre actores globales, la regulación del mercado privado mediante empresas multinacionales, los sistemas de negociación interorganizativos y los procesos mundiales estandarizados. (Teubner, 2010, p. 71)

De acuerdo con Ramonet (2003, p.104), el Estado, dentro de una economía global, no controla los cambios ni los flujos de dinero, de información o de mercancía y, sin embargo, sigue siendo el responsable de la formación de los ciudadanos y del orden público interno, tareas que dependen en gran medida de la situación general de la economía. Según este, la globalización ha creado su propio Estado, un Estado supranacional, que dispone de sus instituciones, sus aparatos, sus redes de influencia y sus propios medios de actuación: Fondo Monetario Internacional (FMI), Banco Mundial (BM), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Organización Mundial del Comercio (OMC).

La RSE cobra un papel preponderante frente a lo que Manuel Castells (1998) llama la *sociedad red*¹ y la fuerza de las tecnologías de la información y las comunicaciones en un mundo globalizado.

¹ La interacción de tres procesos: la revolución de la tecnología de la información; la crisis económica tanto del capitalismo como del estatismo y sus reestructuraciones subsiguientes; y el florecimiento de movimientos sociales y culturales como el antiautoritarismo, la defensa de los derechos humanos, el feminismo y el ecologismo, crearon una nueva estructura social dominante, la sociedad en red; una nueva economía, la economía informacional/global, y una nueva

A diferencia de lo que ocurre en el Estado-nación, la unidad del derecho mundial ya no se basa estructuralmente en una consistencia de las disposiciones normativas que queda asegurada gracias a una judicatura jerárquica. Más bien se fundamenta en el modo en el que las operaciones jurídicas se vinculan entre sí. (Teubner, 2005, pp. 119-120)

Lo anterior se evidencia en una creciente demanda de los sistemas sociales autónomos en materia de RSE, materializada en códigos aspiracionales (Global Compact, ODM, Derechos Universales del Hombre, etc), sistemas de gestión (ISO14000; AS8000, entre otros), y sistemas de reporte (GRI).

El International Council on Human Rights Policy (2002, p. 7) sostiene que los planteamientos jurídicos y voluntarios deben complementarse mutuamente,

(...) incluso cuando los planteamientos voluntarios funcionan bien, anclarlos en un marco jurídico no puede hacer otra cosa que aumentar su eficacia. Y cuando los planteamientos voluntarios no son eficaces, el marco jurídico proporciona herramientas poderosas e incentivos para mejorarlos.

4. PRINCIPIOS DEL GLOBAL COMPACT

El Global Compact, programa de la ONU suscrito en el año 2000, es un instrumento de libre adscripción por parte de empresas, organizaciones laborales y civiles, que descansa en el compromiso de la implementación de diez principios estratégicos en torno a los temas de derechos humanos, laborales, medio ambiente y corrupción. Funciona como una red integrada de trabajo en que las compañías participantes, la ONU, las ONG globales y las uniones sindicales internacionales, promueven los principios del pacto en torno a cuatro instrumentos: Desarrollo de iniciativas conjuntas; creación de redes de colaboración

cultura, la cultura de la virtualidad real, cuya lógica subyace en la acción social y las instituciones de un mundo interdependiente (Castells, 1998).

entre el mercado y la sociedad en las materias objeto del Pacto; promoción de un foro activo de educación y aprendizaje; y creación de redes y plataformas locales y nacionales (Navarro, 2008).

El pacto no es un instrumento regulador que plantea normas legales de conducta para todas las entidades, ni un instrumento de certificación. Las empresas adheridas deben elaborar un informe anual o reporte corporativo con la descripción de las acciones que se realizan para implementar y apoyar el Pacto Mundial y sus principios. (Olcese et al., 2008, p. 272).

Principios del Global Compact en materia de derechos humanos

En materia de Derechos Humanos, el Global Compact se basa en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de 1948. El objetivo de esta declaración es el establecimiento de estándares internacionales mínimos para la protección de los derechos y libertades fundamentales del individuo. Por la naturaleza fundamental de esta Declaración es considerada ley internacional común por lo que no es necesaria su suscripción por parte de un determinado Estado para ser considerada requisito mínimo legal exigible.

- *Principio I: Protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente*

En cumplimiento de este, los derechos humanos deberán ser parte del núcleo esencial de valores de la organización, tanto en los lugares de trabajo como en su esfera de influencia más amplia y en relación con sus proveedores y empresas aliadas. Las empresas que operan en países donde el respeto por los derechos humanos es insuficiente, deberán aprovechar su presencia en ellos para promover el apoyo a los mismos y exigir el cumplimiento de la ley; realizarán informes sobre los avances en materia de derechos humanos en la actividad del negocio y discutirán los resultados con los grupos afectados (Oficina del Pacto Global en Argentina, 2004).

- ***Principio II: Evitar verse involucrado o ser cómplice en abusos a los DDHH***

La complicidad en abusos a los derechos humanos es la colaboración con un Estado en la vulneración de los derechos humanos (Complicidad directa); la obtención de beneficios relacionados con los abusos cometidos por un tercero en cuestiones de derechos humanos (Complicidad por beneficio indirecto), y la pasividad o aceptación de las empresas de prácticas que vulneran los derechos humanos por parte de las autoridades de un país (Complicidad silenciada). (Oficina del Pacto Global en Argentina, 2004, p.30).

Este principio conlleva el deber de abstenerse de financiar grupos armados al margen de la ley y en caso de que se facilite apoyo financiero o material a los agentes de protección de la ley o cuerpos de seguridad, establecer límites claros y precisos que garanticen la no vulneración de los derechos humanos y el respeto de las directrices generales internacionales y las exigencias básicas sobre el uso de la fuerza², así como condenar privada y públicamente los abusos sistemáticos y continuados cometidos en el ámbito de los derechos humanos (Oficina del Pacto Global en Argentina, 2004, p. 33).

Con posterioridad al Global Compact, en el año 2011 el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas acogió los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos presentados por el Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas, John Ruggie, y quedaron consagrados como la norma de conducta a nivel mundial que se espera de todas las empresas y de todos los Estados en relación con las empresas frente los derechos humanos. Aunque dichos principios no tienen por sí mismos un carácter jurídicamente vinculante, incluyen aspectos que se contemplan de diversas formas en la legislación nacional e internacional (Naciones Unidas, 2011, p. 6).

² Por ejemplo, los Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.

Este Marco se apoya en los tres pilares siguientes: 1). El deber del Estado de proteger los derechos humanos; 2). La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos; y 3). La necesidad de mejorar el acceso a las vías de reparación de las víctimas de abusos relacionados con las empresas.

El primero está asociado con el deber que tienen los Estados de proteger a todas las personas en su territorio contra las violaciones a los derechos humanos cometidas por terceros, incluidas las empresas. En este sentido debe adoptar las medidas apropiadas encaminadas a prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos, por medio políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.

El segundo pilar hace relación a que las empresas deben abstenerse de violar los derechos humanos de terceros y responder por las consecuencias negativas en materia de derechos humanos en las que haya tenido participación.

El tercero señala que los Estados deben tomar medidas judiciales, administrativas o legislativas que garanticen una reparación eficaz cuando se presenten abusos contra los derechos humanos en su territorio o en su jurisdicción.

Principios del Global Compact en materia laboral

- *Principio III: Apoyo a la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva*

Este principio hace referencia a que las empresas deben garantizar que los trabajadores puedan constituir un sindicato y afiliarse a uno de su elección sin temor a sufrir represalias; garantizar la neutralidad en las decisiones sobre promociones, despidos o traslados; facilitar espacios físicos para que los representantes de los trabajadores puedan realizar su labor; la posibilidad de cobrar cuotas de afiliación dentro de la empresa; la colocación de carteles informativos y la libre distribución de documentos sindicales, así como tiempo retribuido dentro del horario laboral para dedicarlo a actividades sindicales (Oficina del Pacto Global en Argentina, 2004, p.51).

Implica el reconocimiento de la negociación colectiva como foro constructivo para debatir las condiciones de trabajo y para el abordaje de cualquier problema o necesidad de una manera preventiva, incluyendo reestructuraciones y necesidades de formación, seguridad y sanidad, condiciones de trabajo, así como la facilitación de la información necesaria para que una negociación adquiera pleno sentido. La empresa deberá apoyar el establecimiento y buen funcionamiento de los sindicatos; preservar la seguridad de sus líderes, especialmente en países con cobertura legal insuficiente (Oficina del Pacto Global en Argentina, 2004, p.52).

- ***Principio IV: Apoyo a la supresión de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción***

El trabajo forzoso u obligatorio se define como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicha persona no se ofrece voluntariamente”. El trabajo forzoso constituye una violación a los derechos humanos y es una conducta rechazada por la comunidad internacional por reducir el nivel de productividad, retardar el desarrollo adecuado de los recursos humanos y frenar el crecimiento económico de la sociedad en su conjunto, y poner en peligro las inversiones extranjeras (Oficina del Pacto Global en Argentina, 2004).

Ni el salario ni cualquier otro tipo de compensación ofrecida a un trabajador indican necesariamente que el trabajo no esté siendo realizado de manera forzada o bajo coacción. Por ley, el trabajo debe ser ofrecido libremente y los trabajadores deben tener la libertad para marcharse siguiendo los cauces establecidos legalmente.

- ***Principio V. Apoyo a la abolición efectiva del trabajo infantil***

Los convenios de la OIT recomiendan una edad mínima para la admisión en el empleo que no debe ser inferior a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria y en cualquier caso nunca inferior a los 15 años. Sin embargo, en países en los que las facilidades educativas son menores, la edad permitida puede ser menor: de 14 años.

En desarrollo de este principio las empresas deberán hacer cumplir las recomendaciones sobre edades mínimas de la legislación laboral a nivel nacional y, cuando la ley nacional resulte insuficiente, tener en cuenta la normativa internacional al respecto; demandar de los subcontratistas, proveedores y aliados empresariales que combatan el trabajo infantil; desarrollar mecanismos para detectar el trabajo infantil; así como garantizar empleo y salarios dignos a todos los adultos trabajadores de forma que no deban enviar a sus hijos a trabajar (Oficina del Pacto Global en Argentina, 2004, p. 60).

- ***Principio VI: Apoyo a la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación***

Se define discriminación en el empleo y la ocupación como

(...) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trabajo en el empleo y la ocupación. (Oficina del Pacto Global en Argentina, 2004, p. 61)

Para eliminar la discriminación en materia de empleo, las empresas deberán adoptar políticas y procedimientos tendientes a que la contratación, formación y promoción del personal obedezcan a las capacidades, conocimientos y experiencia personales. Asimismo, deberán constatar que los requisitos particulares de cada cargo sean realmente necesarios a fin de evitar desventajas sistemáticas a determinados grupos; llevar archivos actualizados con la formación y promoción del personal contratado que faciliten la transparencia en la igualdad de oportunidades para el empleo; contar con estructuras tendientes a detectar casos de discriminación y canales de comunicación (Oficina del Pacto Global en Argentina, 2004, pp. 65-66).

Principios del Global Compact en materia medioambiental

- ***Principio VII: Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales***

El concepto preventivo surge en 1970 en la República Federal de Alemania en relación con la Ley del Aire Limpio, y desde entonces se convirtió en un principio aceptado en la Unión Europea y forma parte del Derecho Medioambiental Internacional. El concepto alemán de *Vorsorgprinzip* encierra la noción de prevención de riesgos, efectividad de costos, responsabilidades éticas hacia el medioambiente y limitaciones ocasionales del conocimiento humano.

El principio de prevención conlleva la adopción de medidas tendientes a evitar el deterioro ambiental, incluso en el caso de que no se dispongan de pruebas científicamente demostradas del grado del daño que pueda causar determinada actividad a los recursos naturales. Conforme a este deberán tenerse siempre en cuenta los riesgos que deberán afrontar las generaciones futuras si se ponen en peligro los ecosistemas de vida esenciales, de tal forma que aquellos que emprendan una actividad o que realicen alteraciones en un entorno determinado deberán demostrar que no causan daños al medioambiente (Oficina del Pacto Global en Argentina, 2004, p. 86).

- ***Principio VIII: Fomento de iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental***

Este principio conlleva dos aspectos; por un lado, se encuentra la promoción del cuidado del medioambiente a fin de que los procesos productivos se den de tal manera que no se afecten los ecosistemas y, por el otro, la obligación del pago de la deuda ecológica o compensación por errores de juicio pasados, tal como indica la noción de “responsabilidad común pero diferenciada” recogida en el marco de trabajo de las Naciones Unidas.

En desarrollo de este principio, una empresa puede optar por: Implementar la Declaración Internacional sobre Producción Limpia; trabajar

con proveedores el comportamiento medioambiental; incluir la “triple cadena de valor” del desarrollo sostenible en la política empresarial –prosperidad económica, calidad medioambiental y justicia social– ; establecer objetivos cuantificables; desarrollar indicadores de sostenibilidad; cuantificar, monitorear e informar sobre progresos en la incorporación de principios de sostenibilidad a las prácticas empresariales; adoptar códigos de conducta voluntarios y garantizar la transparencia y el diálogo con los grupo de interés (Oficina del Pacto Global en Argentina, 2004, p. 94).

Igualmente se debe considerar que la producción sostenible debe ser complementada con políticas activas de promoción del consumo sustentable. Esto debe apoyarse en la generación y comunicación de información genuina sobre los aspectos sociales y ambientales de todo el proceso productivo, de modo de que las pautas de consumo puedan modificarse.

- *Principio IX: Desarrollo y difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente*

Este principio supone una política empresarial sobre el uso de tecnologías limpias, la difusión entre los grupos de interés del comportamiento medioambiental; la reorientación de la investigación y el desarrollo hacia un diseño por la sostenibilidad; la utilización del análisis del ciclo de vida en el desarrollo de nuevas tecnologías y productos, teniendo en cuenta los impactos de la fabricación, uso y deposición final de estos; el empleo de informes de tecnología medioambiental; la revisión de los criterios de inversión y política de fuentes de proveedores que garanticen en sus ofertas un mínimo de criterios de protección ambiental (Oficina del Pacto Global en Argentina, 2004, p. 97).

Principios del Global Compact en materia de lucha anticorrupción

- ***Principio X: Lucha contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno***

Como reflejo del Convenio contra la Corrupción de las Naciones Unidas, suscrito en junio de 2004, durante la Cumbre de Líderes del Pacto Global, se anunció que a partir de ese momento, el Grupo del Pacto Global incluiría un décimo principio en contra de la corrupción. “La adopción de este principio compromete a los participantes del Pacto Global, no solamente a evitar el soborno, la extorsión y otras formas de corrupción, sino también a desarrollar políticas y programas concretos para abordar el tema de la corrupción”.

Entre las medidas contempladas para la concreción de este principio se hallan la introducción de programas y políticas de anticorrupción; la presentación de un informe sobre el trabajo de la organización en contra de la corrupción, el cual debe estar incluido en la *Comunicación Anual sobre Avance*; la comunicación de experiencias y buenas prácticas; la demanda de colaboración con los pares en la industria para encontrar soluciones en forma conjunta; la colaboración con Transparencia Internacional y con la Cámara de Comercio Internacional; el acogimiento a los Pactos de Integridad de Transparencia Internacional o adhiriendo a la iniciativa de EITI, entre otras.

5. CRÍTICAS EN TORNO AL GLOBAL COMPACT

Una de las principales características del Global Compact es que se trata de un acuerdo voluntario en el que las empresas que se adhieren a él han de suscribir diez principios generales con la única obligación presentar el llamado informe de progreso, con el que se considera que rinden cuentas a la sociedad.

El Global Compact no posee un mecanismo para vigilar su aplicación. La intención es servir de foro para aprender y compartir las prácticas óptimas. Sean cuales sean los méritos de esta iniciativa, la ONU debe apoyar también los esfuerzos para reforzar la rendición de cuentas ante la ley. (International Council on Human RightsPolicy, 2002, p. 10)

Se le critica igualmente que propone la adhesión a principios generales dejando al buen entender de cada empresa los mecanismos para medir el cumplimiento de estos, los parámetros que indiquen correctamente cuándo una empresa cumple o no el principio. No existe una medida que evalúe el grado de cumplimiento de los principios ni una forma de controlar que lo reportado por las empresas en los informes de progreso sea cierto. Existe una notable indefinición de los contenidos del Pacto dada la ausencia de un mecanismo de supervisión: “la información que se comunica es voluntaria, unilateral y sin controles de ninguna clase; pero, eso sí, permite disponer del aval de la ONU para definirse como una compañía responsable” (Ramiro & Pulido, 2009, p.12).

Para Daugareilh (2009, p.88), la adhesión al Pacto Mundial es, “en el mejor de los casos, la primera etapa de un proceso progresivo en materia de RSE y derechos humanos y, en el peor, que es el más frecuente, una publicidad a muy bajo coste”.

Por su parte Hernández (2009, p. 486) critica que el Pacto Mundial se ha convertido en un excelente procedimiento de lavado de cara por parte de numerosas multinacionales demandadas por gravísimas violaciones de derechos humanos y laborales, que al formar parte de pleno derecho del pacto, disponen del aval de Naciones Unidas, lo que les permite además influir sobre la política económica de los países empobrecidos, ya que su vinculación con la ONU les otorga un acceso directo a los gobiernos y a las organizaciones multilaterales, y que es, además, un mecanismo privilegiado de penetración en los mercados de los países del Sur.

6. LA RSE Y EL GLOBAL COMPACT EN LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA

En relación con la Responsabilidad Social Empresarial, la Constitución de 1991 declara que Colombia es un Estado Social de Derecho, lo cual incluye las nociones de solidaridad y de justicia social que deben regir tanto las actuaciones del Estado como la de los ciudadanos o particulares; además, establece responsabilidades sociales para la empresa y la propiedad, determinando la prevalencia del interés general o social.

La noción de Estado Social de Derecho implica una revisión al punto liberal del individualismo a través de una afirmación de los derechos sociales, convertidos en derecho positivo y elevados a la categoría de principios constitucionales (...). Representa el propósito de compaginar dos elementos en un mismo sistema: el modo de producción capitalista y el logro del bienestar social general. (Ramírez, 1996, p. 45)

El tema de la RSE se encuentra estrechamente ligado al concepto de desarrollo sostenible contenido en la Ley 99 de 1993 de la siguiente manera:

Desarrollo sostenible es aquel que conduzca al crecimiento económico, a la elevación de la calidad de vida y al bienestar social, sin agotar la base de recursos naturales renovables en que se sustenta, ni deteriorar el medio ambiente o el derecho de las generaciones futuras a utilizarlo para la satisfacción de sus propias necesidades. (Ley 99 de 1993, art. 3)

Esta definición integra los aspectos social, económico y ambiental del desarrollo, frente a la satisfacción de las necesidades humanas actuales, sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades.

Principios del Global Compact y la legislación colombiana frente a los derechos humanos

Los antecedentes de los principios primero y segundo del Global Compact se hallan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, ampliados en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, los cuales fueron recogidos en la Constitución colombiana de 1991 y comprenden los llamados *derechos de la primera generación* o *derechos fundamentales* que cuentan con protección especial del Estado, por medio de mecanismos preferentes y sumarios, como la acción de tutela y la acción de cumplimiento.

El artículo 93 constitucional establece que los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción,

prevalecen en el orden interno. Le corresponde al Ministerio Público, encabezado por el Procurador General de la Nación con el auxilio del Defensor del Pueblo, proteger los derechos humanos y asegurar su efectividad (Constitución Política, 1991, art. 277-2).

A parte de lo anterior, Colombia asumió el compromiso unilateral de realizar informes periódicos sobre los avances en el seguimiento a los compromisos voluntarios y recomendaciones aceptadas en el marco del Examen Periódico Universal. Este documento recoge el trabajo de diferentes entidades estatales que trabajan en el tema de derechos humanos y contiene los compromisos voluntarios y las recomendaciones aceptadas en siete capítulos³.

Principios del Global Compact y la legislación colombiana en materia laboral

Los principios del Pacto Global en materia de derechos laborales tienen como fundamento los principios y derechos consagrados en los 8 Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, los cuales son recogidos en la legislación laboral colombiana, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención de los Derechos del Niño de la ONU. La Constitución Política de Colombia, en el artículo 25, consagra el trabajo como un derecho fundamental y obligación social.

Respecto al principio III del Global Compact, "*Apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el derecho de negociación colectiva*", el artículo 55 constitucional establece el deber de garantizar el derecho de negociación colectiva, promover la concertación y demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo, y garantiza el derecho a la libre conformación de sindicatos y a la huelga; establece una comisión permanente integrada por el Gobierno, representantes de empleadores y trabajadores, a fin de fomentar las buenas relaciones

³ Cooperación Internacional, Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos, Derechos civiles y políticos, Derechos económicos sociales y culturales, Poblaciones vulnerables y Justicia.

laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales.

En lo atinente al principio IV del Global Compact, *“Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio”*, Colombia ratificó en 1969 el Convenio sobre el Trabajo Forzoso de 1930 de la Organización Mundial del Trabajo y consagró en la Constitución de 1991, artículo 17, la prohibición de la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas.

En lo que concierne al principio V del Pacto Global, *“Abolir cualquier forma de trabajo infantil”*, la Constitución Política acoge los lineamientos establecidos en la Convención de los Derechos del Niño, consagra la protección del menor contra todo tipo de explotación, entre ellas la explotación laboral, y establece además que los Derechos de los niños prevalecen sobre los demás.

Mediante la Ley 1098 de 2006 se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia que tiene por objeto:

Establecer normas sustantivas y procesales para la protección integral de los niños, las niñas y los adolescentes, garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades consagrados en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, en la Constitución Política y en las leyes, así como su restablecimiento.

Sobresale el trabajo del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar en materia de la lucha contra el trabajo infantil, el cual conforme al artículo 79 del Código de la Infancia y la Adolescencia, a través de las Defensorías de Familia, es la autoridad competente encargada de prevenir, garantizar y restablecer los derechos de los niños, niñas y adolescentes en Colombia.

En lo relativo al principio VI del Global Compact, *“Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación”*, la Constitución colombiana en su artículo 53 establece entre los principios mínimos fundamentales en materia laboral *“la igualdad de oportunidades y la protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”*.

El Estado garantiza el derecho al reajuste periódico de las pensiones y prevé que la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. La Carta Política (artículo 54) establece además como obligación conjunta del Estado y los empleadores, ofrecer capacitación, protección y formación permanente al trabajador y consagra como deber del Estado propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Principios del Global Compact y la legislación colombiana frente al medio ambiente

Los tres principios medioambientales del Pacto Global se encuentran incluidos en tratados, convenios e instrumentos internacionales, tales como la *Declaración de Estocolmo*, *Declaración de Río sobre Medioambiente y Desarrollo*, la *Agenda 21*, *Convenio Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático*, el *Protocolo de Kyoto*, entre otros, que han sido acogidos por la mayor parte de los Estados e integradas a sus legislaciones convirtiéndose en un Derecho Ambiental Global.

En Colombia, los derechos ambientales son derechos constitucionales de tercera generación y consecuencia de las convenciones internacionales ambientales, tales como la Ley 99 de 1993 del Medio Ambiente, que recoge los principios contenidos en la Declaración de Río de Janeiro y la Ley 164 de 1994, mediante la cual se aprueba la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático de 1992.

La Constitución Política, en su artículo 95, establece como deber de la persona y del ciudadano "(...) 8°. Proteger los recursos culturales y naturales del país y velar por la conservación de un ambiente sano". Asimismo, el artículo 79 establece que "Es deber del Estado proteger la diversidad e integridad del ambiente, conservar las áreas de especial importancia ecológica". Para lograr dichos propósitos la Constitución colombiana prevé que:

El Estado planificará el manejo y aprovechamiento de los recursos naturales, para garantizar su desarrollo sostenible, su conservación, restauración o sustitución. Además, deberá prevenir y controlar los factores de deterioro ambiental, imponer las sanciones legales y exigir la reparación de los daños causados. (Constitución Política, 1991, art. 80)

Principios del Global Compact y legislación colombiana en materia de corrupción

A partir de la Constitución 1991, el entramado institucional para contrarrestar la corrupción en Colombia quedó formado por dos entes de control: la Contraloría General de la República (CGR) y la Procuraduría General de la Nación (PGN), y por un ente acusador, la Fiscalía General de la Nación (FGN). Mediante el Decreto 1860 de 1991 se creó la Misión para la Moralización y Eficiencia de la Administración Pública. Posteriormente, mediante el Decreto 2098 de 1994, se creó la Consejería Presidencial para la Administración Pública, y mediante Ley 190 de 1995 fue promulgado el Estatuto Anticorrupción (Gamarra, 2006, p.18).

En 1998 se creó el Programa Presidencial de Lucha contra la Corrupción, basado en la promoción de la prevención con participación ciudadana y fortalecimiento de las acciones de control y sanción mediante la coordinación interinstitucional. En la administración del expresidente Álvaro Uribe se hicieron más severos algunos castigos y se incentivó la participación y veeduría ciudadana en los procesos de administración pública. Mediante la Ley 1474 de 2011 se creó el Estatuto Anticorrupción, orientado a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.

7. INSTRUMENTOS PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL GLOBAL COMPACT

En relación con los instrumentos para garantizar el cumplimiento del Global Compact por parte de quienes lo han suscrito, o se han adherido a él, se encuentran los siguientes:

- *Global Compact Performance*: Modelo que incluye una guía que cubre desde la visión gerencial hasta la medición e informe de los resultados.
- *Redes Nacionales*: Son grupos que integran a los participantes del Pacto Mundial y trabajan para avanzar en la implementación de este y sus principios en un determinado contexto geográfico. Las redes tienen por objetivo apoyar la implementación de los diez principios, el proceso de aprendizaje mutuo y el intercambio de información, la celebración de diálogos a nivel local y regional sobre cuestiones relacionadas con la globalización, proyectos en asociación con otras organizaciones e iniciativas para alentar a otras empresas a participar. Actualmente, existen Redes Nacionales del Pacto Mundial en más de 95 países en las regiones de: Asia, Oriente Medio, África y América (United Nation Global Compact, 2013).
- *Diálogos sobre Política*: Anualmente, el Pacto Mundial organiza reuniones y talleres en diferentes países, que reúnen a empresas, agencias del sistema de Naciones Unidas, sindicatos, organizaciones no gubernamentales y otros grupos, para de manera conjunta pensar en soluciones a problemas contemporáneos. El proceso de diálogo permite identificar problemáticas, promueve la confianza y la interacción entre los diferentes actores y los hacedores de políticas públicas.
- *Socialización de Aprendizaje*: Las empresas deberán compartir sus experiencias sobre prácticas empresariales con la oficina del Pacto Mundial, a través de las redes nacionales y en las reuniones y talleres con otros participantes. Se invita a los vinculados a socializar buenas prácticas que puedan ser utilizadas tanto en el contexto empresarial como en el académico.
- *Acciones Colectivas entre Empresas*: La Oficina del Pacto Mundial promueve la suma de esfuerzos entre empresas como una manera eficaz de contribuir a generar confianza, identificar y desarrollar soluciones innovadoras.

En el caso particular colombiano se encuentra la Red Pacto Global Colombia, la cual cuenta con la participación de universidades, empresas, organizaciones no gubernamentales, entes territoriales, entidades públicas y fundaciones sin ánimo de lucro, con 399 personas jurídicas adheridas al Pacto Global (United Nations Global Compact, 2013).

La Red Pacto Global Colombia tiene una herramienta de autoevaluación de los diez principios del Pacto Global, basada en la metodología desarrollada por una de las empresas adheridas y miembro del Comité Directivo (Eternit Colombiana S.A.). La herramienta permite evaluar de manera voluntaria el estado inicial de la organización empresarial frente al desempeño del cumplimiento de los principios del pacto y contar con una línea base para futuras evaluaciones y hacer comparaciones en el tiempo y entre varias empresas. Esta herramienta parte de los modelos de gestión de calidad, basados en el denominado ciclo de medidas de mejoramiento continuo que consisten en planificar, hacer, verificar, actuar (PHVA) y le permitirá al Pacto Global en Colombia hacer informes sectoriales y nacionales (Red Pacto Global Colombia, 2013).

8. CONCLUSIONES

En materia de RSE se observa una marcada tendencia internacional a la normatización y la creación de acuerdos voluntarios suscritos entre actores globales, tales como la SA 8000, OSHAS 18000, las normas ISO 14000 y 26000, los convenios de la OIT, el Código Básico del Trading Initiative, AA 1000, las líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE, el GRI y el Global Compact, entre otros.

La receptividad mundial del Global Compact radica en que sus principios gozan del *opinio iuris necessitatis*, son aceptados por la comunidad internacional por contener normas *iuscogens*, como lo son los derechos contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y los pactos de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y de Derechos Civiles y Políticos, la Declaración de Principios de la OIT, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y la Convención de la ONU contra la Corrupción.

El tema de la RSE en Colombia no es nuevo; desde los años sesenta del siglo XX se encuentran registros de iniciativas sociales de la empresa privada que, con el tiempo, fueron reconocidas y elevadas a norma por el Estado, como es el caso de las primas semestrales, voluntarias en un principio, que luego fueron incluidas en las prestaciones sociales a las cuales tienen derecho todos los trabajadores.

La discusión acerca de la obligatoriedad o voluntariedad de la RSE aún se encuentra abierta; sin embargo, los principales aspectos que abarca la responsabilidad social empresarial: derechos humanos, protección al medio ambiente, derechos laborales y lucha anticorrupción, se encuentran incorporados en el ordenamiento jurídico colombiano a través de las leyes aprobatorias de los diferentes convenios internacionales en dichas materias y que son por ende vinculantes.

En el tema de Derechos Humanos, Colombia se acoge a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, ampliados en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, recogidos en la Constitución de 1991. En el aspecto ambiental, Colombia ha suscrito instrumentos internacionales, tales como la Declaración de Río sobre Medioambiente y Desarrollo y el Convenio Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático, entre otros, integrados al ordenamiento jurídico colombiano mediante las Leyes 99 de 1993 y 164 de 1994, respectivamente.

En materia laboral, la legislación colombiana recoge los principios y normas establecidos en las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo tales como el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (OIT, 1957), Convenio sobre la discriminación (OIT, 1958), Convenio sobre la negociación colectiva (OIT, 1981) y el Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación (OIT, 1999), así como la Convención de los Derechos del Niño, de la ONU.

Respecto al tema de lucha anticorrupción, Colombia ha ratificado tratados y convenios internacionales tales como la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción, aprobado mediante la Ley 970 de

2005, en desarrollo de los cuales ha promulgado leyes y decretos cuya finalidad es perseguir los actos de corrupción y a sus actores entre los cuales figura el nuevo Estatuto Anticorrupción.

Al estar las distintas facetas de la RSE reguladas, en mayor o menor medida, se evidencia que esta no es, al menos no en su totalidad, voluntaria. La regulación de la RSE, así como las iniciativas voluntarias adelantadas por las organizaciones empresariales, civiles, internacionales de derecho público y privado, tendientes a promover una conciencia social, son convenientes y necesarias; no se contraponen sino, por el contrario, se complementan.

Por último, en relación con la implementación de los Principios del Global Compact, aparte de la legislación existente antes señalada, se observa que frente al déficit de instrumentos articulados para garantizar su cumplimiento, la Red Pacto Global Colombia más allá de organizar eventos de RSE, publicar informes de sostenibilidad, conformar mesas de trabajo y abrir espacios de retroalimentación y aprendizaje, avanza hacia la implementación de una herramienta de autoevaluación objetiva que le permita a sus miembros contar con criterios de medición más exigentes y confiables de su cumplimiento con dichos principios.

Referencias

- Ángel, N. (2008). La discusión en torno a las soluciones de *soft law* en materia de responsabilidad social empresarial. *Revista de Derecho Privado*, 40, 3-37.
- Caja de Compensación Familiar de Antioquia (2007). *Estado del arte con respecto al movimiento de difusión, normalización y certificación de la Responsabilidad Social a nivel mundial*. Medellín: Comfama.
- Castells, M. (1998). *La era de la información. Economía, Sociedad y Cultura*, Vol. 3. Fin del Milenio. Madrid: Alianza.
- CoreCoalition (2004). *From Red Tape to Road Signs. Redefining regulation and its purpose*. <http://www.corporation2020.org/corporation2020/documents/Resources/Doane.pdf> Consultado: 28.07.2011.

- Correa, J. (2007). Evolución histórica de los conceptos de Responsabilidad Social Empresarial y Balance Social. Redalyc. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 10 (20), 87-102.
- Daugareilh, I. (2009). Responsabilidad social de las empresas transnacionales: análisis crítico y prospectiva jurídica. *Cuadernos Laborales*, 27 (1), 77-106.
- González, E. & García, D. (2006). La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en Europa: la apuesta por un nuevo modelo de empresa. *Revista De Pensament I Anàlisi*, 6, 157-170. Universitat Jaume I, Castelló.
- González, A. & Mayz C. (2008). Responsabilidad social empresarial: ¿Obligación o potestad? *Revista Debates Iesa*, XIII (1), 34- 37.
- Gutiérrez, R., Avella, L. & Villar, R. (2006). *Aportes y desafíos de la Responsabilidad Social Empresarial en Colombia*. Bogotá: Corona.
- Hernández, J. (2009). *Las empresas transnacionales frente a los Derechos Humanos: Historia de una asimetría normativa. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales*. Madrid: Observatorio de las Multi-nacionales en América Latina, OMAL.
- Icontec (2011). Guía Técnica Colombiana 180 de Responsabilidad Social. [en línea] <http://www.icontec.org.co/index.php?section=367> (Consultado: 14.10.2011).
- International Council on Human Rights Policy (2002). *Más allá de lo discrecional. Los derechos humanos y la emergencia de obligaciones legales internacionales para las empresas*. [en línea] http://www.ichrp.org/files/summaries/9/107_summary_es.pdf (Consultado: 29.07.2011).
- McInerney, T. (2005). Putting regulation before responsibility. The limits of Voluntary Corporate Social Responsibility. Voices of development jurist paper series. *International Development Law Organization IDLO*, 2 (3), 5-42.
- Naciones Unidas, Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado. (2011). *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar*. Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas.
- Navarro, F. (2008). *Responsabilidad Social Corporativa: Teoría y Práctica*. Madrid: ESIC Editorial.

- Oficina del Pacto Global en Argentina (2004). *Guía del Pacto Global: una forma práctica para implementar los nueve principios en la gestión empresarial*. Buenos Aires: Sistema de Naciones Unidas en Argentina.
- Olcese, A., Rodríguez, M. & Alfaro, J. (2008). *Manual de la Empresa Responsable y Sostenible. Conceptos, ejemplos y herramientas de la Responsabilidad Social Corporativa o de la Empresa*. Madrid: McGraw Hill.
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2007). *Declaración Tripartita de Principios Sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social*. [En línea] http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=1482:declaraciripartita-de-principios-sobre-las-empresas-multinacionales-y-la-polca-social&catid=236:marco-normativo-libsini&Itemid=1262 (Acceso: 20.02.2011).
- Perdiguero, T. & Garcíareche, A. (Eds). (2005). *La Responsabilidad Social de las Empresas y los nuevos desafíos de la gestión empresarial* (pp. 47-55). Valencia, España: Universitat de València.
- Ramírez, Y. (1996). *El derecho ambiental en Colombia* (2ª. ed.). Bogotá: Ediciones Jurídicas Gustavo Ibañez.
- Ramiro, P. & Pulido, A. (2009). *Las multinacionales españolas y el negocio de la responsabilidad. Análisis de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas transnacionales en Colombia*. Bogotá: Observatorio de Multinacionales en América Latina (OMAL).
- Ramonet, I. (2003). Globalización, ética y empresa. En: A. Cortina (Ed.). *Construir Confianza. Ética de la Empresa en la Sociedad de la Información y las Comunicaciones*. Madrid: Editorial Trotta.
- Red Pacto Global Colombia (2013). Autoevaluación frente a los 10 principios del Pacto Global. <http://www.pactoglobal-colombia.org/auto-evaluacion.html> (Acceso: 19.08.2013).
- Shamir, R. (2007). La Responsabilidad Social Empresarial: un caso de hegemonía y contra hegemonía. En: B. Santos & C. Rodríguez (Eds.) *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita* (pp. 86-108). Barcelona: Anthropos.
- Teubner, G. (2005). *El Derecho como sistema autopoiético de la sociedad global*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia. Centro de Investigaciones en Filosofía y Derecho.

- Teubner, G. (2010). Regímenes globales privados: ¿Derecho neoespontáneo y constitución dual de sectores autónomos? En: *Estado Soberanía y Globalización*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores, Universidad de los Andes, Pontificia Universidad Javeriana & Instituto Pensar.
- United Nations Global Compact (2013). Implementación y compromiso. http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/Implementacion_y_Compromiso.html (Acceso: 19.08.2013).
- Uprimny, R. (2003). Legitimidad y Conveniencia del Control Constitucional a la Economía. En G. Burgos (Ed.): *Independencia Judicial en América Latina. ¿De quién? ¿Para qué? ¿Cómo?* (pp. 319- 437). Bogotá: ILSA.
- Valenzuela, L. F. (2005). *Perspectivas de la Responsabilidad Social Empresarial*. Manizales, Colombia: Ed. Gráficas JES.
- Vogel, D. (2005). *The Market for Virtue: The Potential and Limits of Corporate Social Responsibility*. Washington D.C: Brookings Institution Press.